

PAMIN lausunto luonnokseen valtioneuvoston toimenpideohjelmaksi rasismien torjumiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Millainen sidosryhmäyhteistyö on tarpeen toimeenpanon aikana (yhteistyötahot, yhteistyön muoto ja fokus)?

PAM kiittää, että toimenpideohjelmassa on huomioitu myös työelämä. PAM on erityisen kiinnostunut maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden mahdollisuuksista työelämässä, sillä Tilastokeskuksen tutkimusartikkelin (3.10.2019) mukaan ulkomaalaistaustaisten yleisin toimiala vuonna 2017 oli kiinteistöjen siivous. Siivousalalla vuonna 2021 palkansaajista oli 35 % ulkomailla syntyneitä, kun taas ravitsemustoiminnassa 22 %. PAM pyrkii jatkuvasti kehittämään työelämää siten, että myös maahanmuuttajien tarpeet otetaan huomioon.

Toimenpideohjelmalla on tarkoitus parantaa työnantajien tietoisuutta ja osaamista yhdenvertaisuuden edistämisen sekä monimuotoisuusjohtamisen käytännöistä tarjoamalla koulutusta ja tuottamalla materiaaleja. Lisäksi tarkoitus on tuottaa ja julkaista työelämän yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun videosarja työnantajien suunnittelun tueksi. Toimenpideohjelma jättää avoimeksi, miten se voidaan paremmin jalkauttaa työpaikoille. Suomessa monilla tahoilla on hyvää materiaalia, joka ei tavoita kohderyhmää.

PAM nostaa esiin, että toimenpideohjelmassa jää liian vähälle huomiolle se, miten voidaan tavoittaa yksityisen sektorin toimijat. Työmarkkinajärjestöt tulisi ottaa vahvemmin mukaan valtiovallan sidosryhmäyhteistyöhön. Ei riitä, että työmarkkinajärjestöillä on edustajansa Etnisten suhteiden neuvottelukunnassa, vaan tarvitaan laajempaa dialogia työmarkkinajärjestöjen kanssa. Näin voidaan alakohtaisesti tunnistaa, missä maahanmuuttajia on eniten ja missä on potentiaalia työllistää lisää. Tiiviissä yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa voidaan vaikuttaa suoraan yritysten toimintatapoihin ja käytänteisiin. Yksi keinoista esimerkiksi voisi olla se, että toimenpideohjelmassa tuodaan esille työpaikoilla toimivien luottamushenkilöiden roolia edistää työpaikkatasolla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. PAM painottaa, että vahvistamalla luottamushenkilöiden asemaa edistetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikoilla.

Toimenpideohjelma keskittyy maahanmuuttajien työllistymisen haasteisiin työmarkkinoille pääsyn näkökulmasta. Vähemmälle huomiolle jää työelämässä jo olevat maahanmuuttajat, joilla on vaikeuksia edetä urallaan tai vaihtaa työnantajaa. Lisäksi maahanmuuttajataustaiset työntekijät saavat usein huonompaa palkkaa kuin suomalaistaustaiset (kts. esim. Forsander 2002; Ollus ja Jokinen 2013). Maahanmuuttajataustaiset työntekijät myös työskentelevät muihin suomalaisiin verrattuna useammin koulutustaan vastaamattomissa tehtävissä, usein vastentahtoisesti osa-aikaisissa ja epätyypillisissä työsuhteissa. Näihin ongelmiin ei toimenpideohjelmassa haeta ratkaisua, vaikka ne tunnistetaan. Yhtenä ratkaisuvaihtoehtona voisi olla, että osa-aikatyölle vaadittaisiin lainsäädännössä peruste.

Työmarkkinajärjestöjen yhteistyön tiivistämisen lisäksi tarvitaan yhteistyötä myös yksityisen sektorin yritysten kanssa. Erityisesti suurten työnantajien ja monikansallisten yritysten rooli syrjinnän ehkäisyssä ja yhdenvertaisuuden edistämässä on merkittävä, sillä ne voivat toimia esimerkkeinä muille. Yhteistyöyrityksille voitaisiin tarjota erityisiä kannustimia ja tukea yhdenvertaisuustoimenpiteiden toteuttamiseen.

Luonnoksessa todetaan vahvasti, että toimenpideohjelman toimeenpanon aikana tehdään laajaa yhteistyötä yhteiskunnan eri toimijoiden, kuten kansalaisjärjestöjen, kanssa. Tämä on hyvä tavoite, mutta siihen voi liittyä haasteita, kun otetaan huomioon järjestöjen samanaikainen kamppailu niukkenevan valtionavun kanssa. Hallituksen suunnitelmassa on leikata 30 % järjestöille suunnatusta avustuksesta, mikä väistämättä vaikuttaa niiden toimintaan. Tämä tulee ottaa huomioon toimenpideohjelmassa, sillä monien järjestöjen resurssit eivät välttämättä riitä panostamaan toimenpideohjelman tavoitteisiin. Lisäksi THL:n päätös lakkauttaa tasa-arvotiedon keskuksen ja hallituksen päätös lakkauttaa Työkanava-ohjelma ovat merkittäviä ja haitallisia sekä yhdenvertaisuuden edistämiseksi että maahanmuuttajien työllistymiseksi. Toimenpiteitä, jotka korvaavat nämä menetetyt resurssit ja tukimuodot tarvitaan.

Miten ja missä toimenpiteissä risteävän ja moniperusteisen syrjinnän torjuminen tulisi erityisesti huomioida?

Palvelualat ovat naisvaltaisia ja niillä esiintyy risteävää ja moniperusteista syrjintää. Yleisesti voidaan todeta, että työelämässä naisiin kohdistuu syrjintää monella perusteella: sukupuolen, iän tai taustan vuoksi. Nuoret naiset kokevat työelämässä miehiin verrattuna enemmän syrjintää mahdollisen perheenlisäyksen ja maahanmuuttajataustansa vuoksi.

Toimenpideohjelman työelämää koskevan osion toimenpiteet liittyvät vahvasti maahanmuuttajaaitien ja korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymiseen. Tämä on tärkeä asia, mutta maahanmuuttajien heikko työmarkkina-asema ei aina johdu suomen kielen osaamattomuudesta ja työnhakutaidoista. Esimerkiksi monet huntua käyttävät naiset eivät työllisty hunnun käytön vuoksi. Rasismien eri muodot tulee tunnistaa ja analysoida paremmin. Rasismi ja syrjintä ilmenevät eri etnisille ryhmille eri tavoin, ja jopa maahanmuuttajaryhmien välillä esiintyy rasismia.

Toimenpideohjelmassa tulee yhdenvertaisesti huomioida kaikki etniset ryhmät, eikä keskittyä pelkästään yhteen etniseen ryhmään. Kun viranomaiset tunnistaa paremmin rakenteellisen rasismien ja syrjinnän eri ilmenemismuodot, voidaan monipuolisemmin huomioida eri ryhmien tarpeet ja puuttua oikeilla toimilla ja työkaluilla. On tärkeää, että Suomi sitoutuu edistämään aitoa yhdenvertaisuutta ja ehkäisemään ennakkoluuloja ja risteävää ja moniperusteista syrjintää.

Lisäksi PAM korostaa, että syrjinnän eri muodoista työelämässä tarvitaan kattava analyysi.

Toimenpideohjelmaan voisi sisällyttää syvällisempää analyysiä syrjinnän eri muodoista ja niiden risteävyydestä, ja miten eri syrjintäperusteet yhdessä vaikuttavat työelämässä. Näin ollen viranomaisresursseja voitaisiin kohdentaa oikeisiin asioihin.

Maahanmuuttajaäitien kotouttamistoimien lisääminen ei ole tähän asti riittänyt parantamaan heidän työmarkkina-asemaansa. Tämä osoittaa, että maahanmuuttajaäitien työllistymisen haasteet ovat moniulotteisempia, ja niihin pitää puuttua yhteiskunnassa räväkämmin. Toisaalta on pohdittava, onko rakenteellista rasismia myös se, että maahanmuuttajaäitejä syllistetään herkemmin lasten kotihoidon valinnasta verrattuna suomalaistaustaisiin kotiäiteihin.

Työnantajien tärkein työkalu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa voidaan paremmin huomioida myös risteävä ja moniperusteinen syrjintä. Yhdenvertaisuussuunnitelmiin tulee sisällyttää esimerkiksi anonyymi rekrytointi ja muita käytäntöjä, jotka vähentävät ennakkoluulojen vaikutusta työhönotossa ja urakehityksessä.

Lopuksi PAM toteaa, että viime kädessä monet käytäntöihin vaikuttavat päätökset tehdään yritystasolla. Laadukkaisiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin tulisi kannustaa osana yrityksen vastuullisuutta. Erityisesti julkisten hankintojen kilpailutuksessa tulisi asettaa kriteeriksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadukkuus muiden edellytysten lisäksi. Liian monella työpaikalla nämä suunnitelmat puuttuvat tai sitten ovat heikkolaatuisia, jolloin julkisten hankintojen kriteerien tiukentamisella voidaan edistää niiden laatua ja kattavuutta.

Mitä sellaisia toimenpiteitä toimenpideohjelmasta puuttuu, joita valtioneuvoston yhdenvertaisuustiedonannon puitteissa pitäisi edistää?

Toimenpideohjelmassa ei painoteta riittävästi monimuotoisuuden edistämistä yksityisen sektorin rekrytoinnissa ja urakehityksessä. Lisäksi ohjelmasta puuttuvat selkeät tavoitteet vähemmistöjen etenemiselle urallaan. Painopiste on enemmän siinä, miten työelämään päästään, kun taas työelämässä tapahtuva syrjintä ja yhdenvertaisuuden edistäminen jäävät täysin ulkopuolelle.

Kuntien kotouttamistoimet ja suomen kielen opetus kuuluvat vain turvapaikan saaneille, eivätkä työperäisesti Suomeen muuttaneille. Työkieli on monilla korkeaa koulutustasoa vaativilla aloilla englanti, jolloin tämä ei ole merkittävä osallisuuden este. Lisäksi monet työpaikat hankkivat ulkomaisille työntekijöilleen kotoutumispalveluja ja kielen opetusta yksityisiltä yrityksiltä.

Palvelualojen työpaikoilla, jossa työkieli on yleensä suomi, suomen tai ruotsin kielen oppiminen on ensiarvoisen tärkeää. Työperäinen maahanmuutto työvoimapula-aloille tulee lisääntymään. Integroituminen yhteiskuntaan ja aktiivinen osallisuus vaatii kommunikoinnin välineet, joista kieli on keskeisin.

Työnantajien tulee ottaa vastuu palkkaamansa vieraskielisen työntekijän suomen tai ruotsin kielen opiskelun tukemisesta. Kielitaito suojaa myös työperäiseltä hyväksikäytöltä ja työttömyydeltä.

PAM korostaa, että työnantajilla on merkittävä vaikutusmahdollisuus työperäisten maahanmuuttajien kielen oppimiseen, jopa yhteiskunnallisella tasolla, sillä kielen oppiminen työarjessa on usein tehokkaampaa kuin luokahuoneopetus. Tästä johtuen hallituksen tulisi tukea työnantajia kehittämään hyviä käytäntöjä tämän tavoitteen saavuttamiseksi. Ammattiliitot voivat toimia yhteistyökumppaneina tässä prosessissa.

Lopuksi PAM nostaa esiin, että toimenpideohjelmassa ei ole huomioitu hallituksen muita lakihankkeita ja niiden merkitystä tähän ohjelmaan. Toimenpideohjelman tavoitteena on parantaa maahanmuuttajataustaisten mahdollisuuksia työllistyä torjumalla rasismia ja syrjintää. Samanaikaisesti työperäiset maahanmuuttajat kuitenkin altistetaan hyväksikäytölle muuttamalla ulkomaalaislakia siten, että irtisanomistilanteissa työperäisillä maahanmuuttajilla on kolmen kuukauden kuluessa löydettävä uusi työpaikka tai heidät karkotetaan maasta.

Miten toimenpideohjelman tavoitteiden toteutumista ja vaikutuksia tulisi seurata?

Toimenpideohjelmassa ei ole selkeästi määriteltyjä mittareita, joilla edistymistä voitaisiin seurata konkreettisesti. Se, että yksi maahanmuuttajaaiti työllistyy, ei kerro syrjinnän vähenemisestä. Jos maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrä kasvaa julkisella sektorilla, se ei vielä kerro muutoksen tapahtuneen myös yksityisellä sektorilla. On huomioitava, että julkista sektoria on jatkuvasti supistettu, ja yhä merkittävämpi työllistäjä on yksityinen sektori, johon pitäisi panostaa työnantajien ennakoluulojen ja asenteiden muuttamiseksi.

Työpaikoilla on velvoite laatia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Monet työpaikat tekevät tämän pakon edessä, ja kuittaavat tehtävän tehdyksi ilman seurantaa ja arviointia. On varmistettava, että kaikki työpaikat päivittävät yhdenvertaisuussuunnitelmansa kattamaan rasismin vastaiset toimenpiteet. AVIn työsuojeluviranomaisen syrjinnän valvontaresurssit on turvattava, ja heidän tietoonsa tulleiden syrjintätapausten määrää on seurattava systemaattisesti.

Muut kommentit

Yhteiskunnalla on keskeinen rooli yhdenvertaisuuden edistämässä pitkäjänteisesti, alkaen varhaiskasvatuksesta. Tämän työn vaikutukset näkyvät usein vasta tulevaisuudessa, mutta työn on oltava pitkäjänteistä ja systemaattista. Varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen aikana luodaan perustaa arvoille ja asenteille, jotka kantavat läpi elämän. Vastaamalla näihin haasteisiin jo varhaisessa vaiheessa yhteiskunta voi edistää todellista yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta.

VN/27386/2023-VNK-31

6.6.2024

Tietoisella ja pitkäjänteisellä työllä yhteiskunta voi rakentaa tulevaisuutta, jossa kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet menestyä ja osallistua yhteiskuntaan.

Helsingissä, 6. kesäkuuta 2024

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Annika Rönni-Sällinen
puheenjohtaja

Lisätietoja:
Egezona Klllokoqi-Bublaku
sosiaalipoliittinen asiantuntija
puh. 0404133759
egezona.klllokoqi@pam.fi