Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnalle
13.2.2019

Asia: VNS 5/2018 vp Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osa Ratkaisuja työn murroksessa

Anna osaajalle mahdollisuus! Maahanmuuttajien osaamisen tunnistaminen ja asiantuntijuuden käyttöönotto on välttämättömänä, kun etsimme ratkaisuja työn murrokseen.

Kiitos mahdollisuudesta osallistua tähän tärkeään kuulemiseen. Seuraavassa esittämäni näkemykset perustuvat 20 vuoden työkokemukseeni naisten oikeuksien ja maahanmuuttokysymysten parissa, joista viimeiset 13 vuotta eri tehtävissä Monika-Naiset liitossa. Monika-Naiset liiton toiminta-ajatuksena on maahanmuuttajataustaisten naisten oikeuksien ja tasa-arvoisen aseman edistäminen sekä heihin kohdistuvan väkivallan ehkäisy: kriisipalvelut, turvakotitoiminta, kotoutumisen ja työllistymisen tehostaminen[1].

Työn murros vaikuttaa eri väestöryhmiin eri tavoin. Toisille tulevaisuus näyttäytyy enemmän uusien mahdollisuuksien valossa, toisille riskeinä ja uhkakuvina. Miten varmistamme tulevaisuuden työelämän, jossa kaikki ovat yhdenvertaisesti mukana riippumatta esimerkiksi sukupuolesta ja lähtömaasta? Valitettavasti näitä kysymyksiä ei ole julkisessa keskustelussa juuri käsitelty. Ne eivät nouse esille myöskään Valtionneuvoston tulevaisuusselonteossa. Siinä pääratkaisuna kestävyysvajeen taittamiseksi nähdään työperusteinen maahanmuutto[2]. Muualta muuttaneiden, jo Suomessa asuvien asiantuntemus ja osaamispotentiaali jää selonteossa vähälle huomiolle, ja sen nähdään ainoastaan kotoutumiskysymyksenä. Kaikkein tehokkaimmatkaan kotoutumistoimenpiteet eivät kuitenkaan tuota tulosta, jos yhteiskunta ei anna mahdollisuutta näyttää taitojaan ja ota tulijoita yhdenvertaisesti mukaan.

Suomi on yksi Euroopan syrjivimmistä maista, rasismin kokemukset ovat yleisiä[3]. Rasistiset ja syrjivät asenteet ovat arkipäiväistyneet politiikassa, työelämässä ja yhteiskunnallisessa keskustelussa. Naiset kokevat syrjintää miehiä enemmän. Muualta muuttaneen, korkeastikin koulutetun naisen edessä ei ole ainoastaan lasikattoja, vaan betoniseiniä. Maahanmuuttajien työmarkkina-asema on monilla mittareilla mitattuna arvioituna huonompi kuin muun väestön. Työttömyys on moninkertainen ja työmarkkinoille pääsy hitaampaa kuin kantaväestöllä. Tämä koskee erityisesti naisia. Tutkimusten ja kokemuksemme mukaan maahanmuuttajataustaisten naisten korkeamman työttömyyden syynä ovat syrjivät asenteet, korkeat suomen kielen osaamisvaatimukset suhteessa työtehtäviin, tutkintojen rinnastamisen ja osaamisen tunnistamisen vaikeudet. Siteeraan akateemista, syyrialaistaustaista ystävääni: *Meidän urakehityksemme on päästä työkokeilusta toiseen työkokeiluun. Sen jälkeen – eikö mitään?*

Tuon onnistuneena esimerkkinä moninaisuuden hyödyntämisestä Monika-Naiset liiton. Merkittävää työssämme on, että lähes 80 % asiantuntijaorganisaatiomme työntekijöistä on maahanmuuttajia – mm. Libanonista, Japanista, Thaimaasta, Virosta, Chilestä, Keniasta, Espanjasta. He ovat tulleet Suomeen opiskelemaan,

---

[1] Kriisikeskus Monika, Turvakoti Mona ja Kotoutumiskeskus Monika tavoittavat vuosittain noin 1 000 naista noin 70 eri maasta.

[2] Natalia Ollus on väitöskirjassaan 2016 *From Forced Flexibility to Forced Labour: The Exploitation of Migrant Workers in Finland* on analysoinut sitä, miten hallitusohjelmissa on 1990-luvulta alkaen puhuttu siitä, miten "osaavaa ulkomaista työvoimaa" pitää saada Suomeen, samalla tämä "työvoima" näyttäytyy "hyödykkeenä" jolla voidaan paikata työikäisen väestön määrän laskua / kestävyysvajetta, ja myös "osaamiskapeikkoja".

[3] Euroopan unionin vähemmistöjä ja syrjintää koskevan kyselytutkimus 2017 (EU-MIDIS II)

Monika-Naiset liitto ry
Hermannin Rantatie 12 A
00580 Helsinki
Puh. +358 (0)9 7279 9999
Fax: +358 (0)9 7279 9997
info@monikanaiset.fi
Y-tunnus 1570933-8
rek.nro 177.085/18.08.1999

töihin, avioliiton kautta, pakolaisina. Työyhteisössämme puhutaan ja toimintaa järjestetään lähes 20 eri kielellä, työkieli on suomi. Neljästä johtotehtävissä olevasta kolme on maahanmuuttajataustaisia.

Monika-Naiset liiton toiminta-ajatus on perustunut alusta lähtien siihen, että maahan muuttaneet itse ovat toimijoita, eivät tekemisen tai auttamisen kohteita. Pian huomattiin, että erilaisten ihmisten osaamisista alkoi muodostua kokonaisuus, joka mahdollisti tarttumisen sellaisiin tarpeisiin ja tilanteisiin, (ihmiskauppa, kunniaan liittyvä väkivalta, avioliittoon pakottaminen, paperittomuus) joita yksisilmäisellä, homogeenisella ajattelulla ei olisi ollut mahdollista havaita, saatikka ratkoa. Yksi osasi puhua eri kieliä, toinen hakea rahoitusta, kirjoittaa ja verkostoitua, kolmas oli auttamistyön ammattilainen.

Syntyi työyhteisö, jossa työntekijöiden erilaiset taustat ja osaamisalueet valjastettiin hyötykäyttöön yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi - organisaatio, jossa henkilöstön monimuotoisuus on avain sen toimivuudelle ja menestykselle. Tuon esimerkin: Lähi-Idästä aikoinaan Suomeen pakolaisena tullut kliininen psykologi työskentelee nykyisin yhtenä kriisityöntekijänämme. Hänen ammattiosaamisellaan väkivaltaa kokeneiden ja traumatisoituneiden auttamisessa arabian, ranskan, englannin kielellä on valtava kysyntä. Jos olisimme odottaneet, että hänen suomen kielen taitonsa tulee "täydelliseksi", olisimme menettäneet huikean ammattiosaajan, joka 15 vuoden aikana on auttanut satoja peruspalveluiden ulottumattomissa olevia naisia ja perheitä. Työttömyyskortistossa on tällä hetkellä paljon vastaavia osaajia.

Työyhteisömme monimuotoisuus - sen diversiteetti - on valttikorttimme ja kilpailuetumme. Ilman monitaitoista henkilöstöämme emme pystyisi tuottamaan palveluja vaikeisiin asiakastilanteisiin. Järjestökentällä vastaavaa toista toimijaa ei ole. Järjestön kasvu vapaaehtoistoimijasta nykyisin 2,3 miljoonan euron vuosibudjettiin on ollut nopea: organisaation monimuotoisuus ja monipuolinen osaaminen on mahdollistanut kokeilut ja innovaatiot, joiden avulla on löydetty ratkaisuja nopeassa muutoksessa olevan toimintaympäristön tarpeisiin. Esimerkiksi, syksyllä 2015, kun Suomeen saapui ennakoitua isompi määrä turvapaikanhakijoita, järjestömme oli valmiudessa ja sillä oli tarvittava osaaminen ryhtyä tarjoamaan tukea uusille tulijoille yhteistyössä viranomaisten kanssa. Sosiaalialan järjestönä olemme tottuneet ottamaan koppia haavoittuvimmista ryhmistä, jotka ilman tukea jäisivät yhteiskunnan ulkopuolelle ja näkyisivät isona kustannuseränä kunnan sosiaali- ja terveyspalveluissa.

Työnantajana strategiamme on yksinkertainen: antaa osaajalle mahdollisuus. Emme edellytä täydellistä suomen kielen taitoa, vaan käytämme aikaa kokonaisvaltaisen osaamisen tunnistamiseen (ammattitaito, koulutus, kieliosaaminen ja kulttuurituntemus, muu hankittu osaaminen) ja luomme rakenteet työssä oppimiseen ja täydentävän osaamisen hankkimiseen. Näin olemme saaneet joukkoomme kovan luokan asiantuntijoita vaativiin erityistehtäviin. Tämä edellyttää työnantajalta sitoutumista, pitkäjänteisyyttä, luottamuksen osoittamista. Meille on olennaista rakentaa toimiva kokonaisuus, joka perustuu yksilöiden vahvuuksien tunnistamiseen: niistä on rakennettu organisaation erityisosaamista.

Valtioneuvoston Tulevaisuusselonteko nostaa maahanmuuttajat merkittävään rooliin työn murroksen ja kestävyysvajeen ratkaisijoina. Heidän äänensä tai näkökulmansa ei selonteossa kuitenkaan kuulu.
Meillä on kuvitelma, että ratkaisemme työllisyyskysymyksen tuomalla Suomeen osaajia ulkomailta – miksi emme pysty valjastamaan käyttöön nyt olemassa olevaa potentiaalia? Tällä hetkellä suuri osa ulkomailta tulleista työntekijöistä tulee nimenomaan matalapalkka-aloille, ja samalla suuri osa täällä korkeakoulututkinnon suorittaneista ulkomaalaisista opiskelijoista lähtee pois, koska he eivät työllisty ja he kohtaavat syrjintää.

Tarvitaan rohkeita suunnannäyttäjiä, työnantajia, joilla on tahtoa haastaa omat ennakkoluulonsa ja valmiutta antaa osaajille mahdollisuus. Tarvitaan myös työyhteisöjen tukemista ja kehittämistä niin, että monimuotoisuudesta tulee pysyvä osa työelämää Suomessa.

Monika-Naiset liitto ry
Hermannin Rantatie 12 A
00580 Helsinki

Puh. +358 (0)9 7279 9999
Fax: +358 (0)9 7279 9997
info@monikanaiset.fi

Y-tunnus 1570933-8
rek.nro 177.085/18.08.1999

Nyt on aika tunnistaa ja ottaa käyttöön monikulttuuristen, erilaisuuksia sisältävien työyhteisöjen rikkaus ja kilpailuetu. Se edistää innovatiivisuutta, joustavuutta ja herkkyyttä vastata markkinoiden ja asiakaskunnan tarpeisiin[4]. Tämä tarkoittaa mm. sitä, että maahanmuuttajille avataan pääsy kaikkiin tehtäviin, asiantuntijoiksi, johtoportaaseen, ei vain "heille varatuille aloille", hoivaan, puhtaanapitoon tai muihin suorittaviin tehtäviin.

Näin voimme paremmin vastata työn murroksen haasteisiin ja rakentaa sellaista tulevaisuuden Suomea, joka on yhdenvertaisempi ja tasa-arvoisempi kuin se nyt on.

Kunnioittavasti,

Jenni Tuominen
Toiminnanjohtaja
Monika-Naiset liitto ry
jenni.tuominen@monikanaiset.fi
045 6759 276

[4] Lahti, Leena 2014, Monikulttuurinen työelämä. Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Sanoma Pro Oy. Lahti, Leena 2008, Monikulttuurinen johtaminen, Wsoy Pro.