

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Ulkomaalaisten työntekijöiden
kokemukset edunvalvonnasta, työsuojelusta ja arjesta
suomalaisella rakennustyömaalla**

Elina Rautiainen

Nuorisotyön ja kansalaistoiminnan ko. (210 op)

05/2013

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi Nuorisotyön ja kansalaistoiminta ko. (210 op)

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Elina Rautiainen	Sivumäärä 45 ja 30 liitesivua
Työn nimi Ulkomaalaisten työntekijöiden kokemukset edunvalvonnasta, työsuojelusta ja arjesta suomalaisella rakennustyömaalla	
Ohjaava(t) opettaja(t) Viitanen, Reijo	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Rakennusliitto	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa ulkomaalaisten työntekijöiden käsityksiä ja kokemuksia edunvalvonnasta, työsuojelusta ja arjesta neljällä eteläsuomalaisella rakennustyömaalla. Työn tavoite on tuottaa Rakennusliitolle hyödynnettävää tietoa järjestön toiminnan kehittämiseen ulkomaalaisten työntekijöiden edunvalvonnan saralla, luottamusmiesten koulutuksessa ja uusien ulkomaalaisten työntekijöiden jäsenrekrytoinnissa. Ulkomaalaisen työntekijän asemaa rakennuksilla pohditaan myös syrjinnän, rasismien ja yhdenvertaisuuden näkökulmista.</p> <p>Tutkimusmenetelminä opinnäytetyössä sovelletaan tapaustutkimuksen metodologiaa. Aineistoa kerättiin kvantitatiivisin menetelmin kyselylomakkeella, mutta aineistoa tulkitaan kuitenkin kvalitatiivisesti. Kyselyyn vastasi neljällä eri yritysten työmaalla yhteensä 34 ulkomaalaista työntekijää. Opinnäytteellä on kaksi pääkysymystä: millaisia ovat ulkomaalaisten työntekijöiden näkemykset ja kokemukset edunvalvonnasta ja työturvallisuudesta 4 työmaalla talvella 2012 ja millaista on kantasuomalaisten ja ulkomaalaisten työntekijöiden välinen kanssakäyminen ja arki työmaalla ulkomaalaisten työntekijöiden näkemänä ja kokemana. Kysymyksiin on etsitty vastauksia aiheeseen liittyvästä ajankohtaisesta kirjallisuudesta ja kerätystä aineistosta.</p> <p>Opinnäytetyön aineistosta saadut tulokset olivat sävyiltään positiivisia. Vastajaat eivät kokeneet asemaansa heikoksi työmailla, joilla työskentelivät. Tähän vaikutti vastaajien työskentely keskiuurissa ja suurissa yrityksissä. Toisena asiana, vastaajien kokemukseen hyvästä asemasta, vaikutti vastaajien kielitaito. Enemmistö vastaajista oli ehtinyt jo työskennellä Suomessa yhdestä viiteen vuoteen. Tänä aikana he olivat ehtineet opettelemaan jonkin verran suomen kieltä, mikä helpottaa käytäntöjen ymmärtämistä ja kommunikointia kantasuomalaisten kanssa. Edellä mainitut seikat ehkäisevät ulkomaalaisen työntekijän hyväksikäytetyksi tulemistä.</p> <p>Ajankohtaiseen kirjallisuuteen ja aineistoon perusteella on luotu Rakennusliitolle kehittämissuhteita sen toimintaan. Ensimmäisenä nostettiin esille vapaa-ajan toimintojen merkitys yhteiskunnan ymmärtämisen välineenä. Matalan kynnyksen vapaa-ajan toiminnot voisi rohkaista suomessa vähän aikaa työskennelleen ulkomaalaisen työntekijän kohtaamaan ja tapaamaan Rakennusliiton aktiiveja ja muita jäseniä. Yhteisillä vapaa-ajan toiminnoilla voitaisiin vahvistaa yhteistoiminnan ja yhteisöllisyyden tunnetta. Opinnäytetyössä painotetaan ennemminkin yhteisten toimintojen luomista eriyttävien toimintojen sijaan.</p> <p>Toisena merkittävänä teemana nousi esille yhdenvertaisuuden käsite. Ajankohtaisten tutkimusten mukaan ammattiliitoilla on vaikeuksia ymmärtää yhdenvertaisuuden käsitettä. Yhdenvertaisuutta voitaisiin Rakennusliitossa kehittää lisäämällä ulkomaalaisten määrää edustoissa ja palkata enemmän ulkomaalaisia toimitsijoita.</p>	
Asiasanat Ammattiliitto, ulkomaalaiset työntekijät, yhdenvertaisuus,	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Elina Rautiainen	Number of Pages 45 and 30 attachment pages
Title Experiences of immigrant workers, about the trusteeship, work safety and atmosphere in Finnish construction site	
Supervisor(s) Viitanen, Reijo	
Subscriber and/or Mentor The Finnish Construction Trade Union	
Abstract <p>This thesis is about foreign workers experiences and thoughts about work safety, work conditions, trusteeship in Finnish construction sites in Helsinki region. The thesis is also about the atmosphere and social relations. The goal of this thesis is produce information to The Finnish Construction Trade Union which can be utilized to develop trusteeship, training trustees and recruiting new foreign construction workers. The position of the foreign workers is discussed in the areas of discrimination, racism and equality.</p> <p>This is a case study. The material was gathered using the half-structured survey but the material is analyzed by using qualitative methods. 34 foreign workers answered to the survey. The thesis has two main questions which are: what kind of thoughts the foreign workers has about the trusteeship and work safety in the construction field, and what they think about the atmosphere and the social relations. In this thesis, i have tried to find answers to these two questions from the literature and from the material.</p> <p>The results from the material, was positive in their tone. The answerers didn't experience badly their position in construction field where they worked. There were two main things which affected on this. Firstly, all the answerers worked for big or middle sized construction companies and secondly they had been working in Finland already one to five years. At this time, they had time to learn some Finnish which makes easier to understand the conventions in construction field and communicate the Finnish workers. These two aspects prevent the foreign workers getting abused.</p> <p>Based on the literature and the material have been made some developing suggestions for the Finnish Construction Trade Union. Firstly is important to emphasize the meaning of free time activities to understand Finnish society. Easy to collaborate free time activities could encourage lonely foreign workers to meet other people and activate themselves. Mutual free time activities could empower the feeling of communality and cooperation. In the thesis, is emphasized the creation of mutual activities than separated activities between the Finnish and the foreign workers.</p> <p>Secondly, one important theme is equality. Based on the present researches, for the trade unions have troubles to understand concept of equality. In Finnish Construction Trade Union could develop their equality to expand foreign members in representatives and hiring more foreign trustees.</p>	
Keywords Trade Union, foreign workers, equality	

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

1 JOHDANTO	5
1.1 Siirtotyöläisyys suomalaisilla rakennuksilla	6
1.2 Prekaari: nykyajan siirtotyöläinen	9
2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	11
2.1 Aiheen syntyminen	11
2.2 Opinnäytetyön tutkimuskysymykset	12
2.3 Tutkimusmenetelmät	15
3 KOKEMUKSET, ASEENTEET JA KÄSITYKSET EDUNVALVONNASTA JA TYÖSUOJELUSTA	19
3.1 Käsitykset työntekijän oikeuksista ja työehtosopimuksesta	21
3.3 Edunvalvontaan ja työturvallisuuteen liittyvät käsitykset	23
3.4 Toiminta ongelmatilanteissa	26
4 SOSIAALISET SUHTEET JA ARKI TYÖMAALLA ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN KOKEMANA	31
4.2 Käsitykset ulkomaalaisten työntekijöiden asemasta rakennustyömaalla	34
4.3 Syrjinnän erilaiset muodot ja rakenteellinen rasismi työelämässä	37
4.4 Työntekijöiden ajatuksia ulkomaalaisen työntekijän aseman parantamiseksi	38
5. POHDINTAA JA KEHITTÄMISEHDOTUKSIA	39
5.1 Vapaa-ajan merkitys yhteiskunnan ymmärtämisen välineenä	41
5.2 Yhdenvertaisuus- molemminpuolisella kunnioituksella parempaan asemaan	43
6. LOPUKSI	45
LÄHDELUETTELO	47
LIITE 1: Kyselylomake englanniksi	
LIITE 2: Kyselylomake suomeksi ja venäjäksi	

1 JOHDANTO

Nykyajan suurimpia haasteita ammattiyhdistysliikkeelle Suomessa, kuten myös muissa jälkiteollisissa maissa, on työelämän suuri murros, jossa tyypillisesti työsuhteet ovat yhä useammin pätkittäisiä tai projektiluontoisia, eikä työntekijällä välttämättä ole työpaikkaa tai sen koommin työyhteisöäkään. (Tapanainen 2008, 59.)

Tällä hetkellä työperusteista maahanmuuttoa koskeva keskustelu on ollut kiivasta ja paljon esillä julkisuudessa. Erityisesti rakennusalalla siirtotyöläisyys ja ulkomaalainen työvoima sekä siirtotyöläisyyteen liittyvät rakenteelliset ongelmat on nostettu esille. Rakennusteollisuus on tyypillinen siirtolaisia työllistävä ala, minkä lisäksi rakennustyömailta löytyy nimenomaan väliaikaisia keikkatyöläisiä, ei pysyviä maahanmuuttajia. Rakennusala työllistää vuosittain noin. 30 000-50 000 siirtotyöntekijää. (Alho 2010, 93; Kontula 2010, 17; Kontula 2010, 110; Kyntäjä 2012.) Kontula (2010, 27) kuitenkin toteaa, että siirtotyöläisyydessä ei ole mitään uutta, mutta se on vasta viime vuosien varrella noussut julkiseen keskusteluun. Siirtotyöläisyyteen liittyy useita ongelmallisia ilmiöitä, kuten myös järjestäytynyt rikollisuus (Kyntäjä 2012).

Opinnäytetyössä tutkin sitä, kuinka tämä pätkittäinen ilmiö esiintyy muutamalla tyypillisellä eteläsuomalaisella rakennustyömaalla sekä ulkomaalaisten työntekijöiden käsityksiä ja kokemuksia rakennuksilla vallalla olevasta työkuulttuurista Suomessa. Rakennuksilla työskentelevillä ulkomaasilaisilla työntekijöillä ei ole yksittäistä tukikohtaa, koska työmaat vaihtuvat usein ja useasti ulkomaalaiset työskentelevät vain yhden urakan parissa, esimerkiksi rakennussiivoojat, ja siirtyvät sitten seuraavalle työmaalle. (Forsander 2008.)

Erityisesti ammattiliittoja huolestuttaa se, miksi väliaikaisesti Suomessa oleskelevat ulkomaalaiset työllistyvät suorittavan työn aloille huomattavasti kantasuomalaisia heikommilla työehdoilla. (Kontula 2010, 109.) Ammattiliitot ovat suuren haasteen edessä siirtotyöläisyyden lisääntyessä siksi, että siirtotyöläisten työehtojen valvonta jää usein vain erittäin pinnalliseksi. Luottamushenkilöiden ja viranomaisten on mahdotonta puuttua käytännössä halpatyövoiman käyttöön muuten kuin yksittäistapauksissa, sillä ilmiön volyyymi on jo nyt hallitsemaan. Työmailla tekijät

vaihtuvat tiuhaan ja ovat koko ajan askeleen edellä viranomaisia. (Kontula 2010, 114.)

Opinnäytetyön tavoite on kartoittaa rakennustyöläisten ammattiliiton Rakennusliiton mahdollisuuksia parantaa siirtotyöläisten asemaa rakennustyömailla tarkastelemalla muutamien rakennustyömaiden työoloja ja työyhteisöä ulkomaalaisten työntekijöiden näkemänä ja kokemana. Opinnäytetyön tulosten ja aiheeseen liittyvän ajankohtaisen kirjallisuuden perusteella on tarkoitus tehdä esimerkkityöyhteisön kokemuksiin perustuvia kehittämissuhteita Rakennusliitolle, joita ammattiliitto voi myöhemmin soveltaa. Opinnäytetyössä sovelletaan tapaustutkimuksen lähestymistapaa ja siinä selvitetään muutamien helsinkiläisten rakennustyömaan ulkomaalaisten työntekijöiden käsityksiä sekä kokemuksia edunvalvontaan ja sosiaalisiin suhteisiin liittyvissä asioissa rakennustyömaalla.

Opinnäytetyön lähtökohta on inhimillisyys. Opinnäytetyössä keskityn myös tuomaan esille ulkomaalaisiin työntekijöihin kohdistuvia syrjiviä mekanismeja, kuten rasismia, ennakkoluuloja ja stereotyyppioita. Stereotyyppien ja ennakkoluulojen taakse nähtyämme pystymme kohtaamaan ihmiset yksilöinä eikä vain tietyn kansallisuuden tai ryhmän edustajina. Inhimillisyyden näkökulman kautta tuon esille yhdenvertaisuuden merkityksen edunvalvontaan ja ammatilliseen järjestäytymiseen liittyvissä teemoissa.

Opinnäytetyöni perustuu myös omaan arvomaailmaani. Haluan, että yhdenvertaiset työmarkkinat toteutuisivat ja ihmisten hyväksikäyttö loppuisi. Haluan toiminnallani ja omilla arvoillani edistää yhdenvertaisuutta. Tarkoitukseni on tuottaa Rakennusliitolle hyödynnettävää tietoa ulkomaalaisten työntekijöiden edunvalvontaan liittyvissä asioissa. Opinnäytetyötä voi käyttää esimerkiksi tietoperustana luottamusmiesten koulutuksissa, sekä Rakennusliiton oman toiminnan kehittämisessä ulkomaalaisten työntekijöiden edunvalvonnan saralla. Yhdenvertaiset työmarkkinat edellyttävät yhteiskunnassamme kaikenlaisen syrjinnän tunnistamista ja sen ehkäisyä.

1.1 Siirtotyöläisyys suomalaisilla rakennuksilla

Globalisoituneiden maailmanmarkkinoiden seurauksena tällä hetkellä rikkaisiin maihin suuntautuvaa siirtolaisuutta vauhdittavat elintasoerojen lisäksi väestötieteelliset erot. Vanheneva Eurooppa tarvitsee nuorta ja halpaa työvoimaa kehitysmaista. Suomeen kohdistuva siirtolaisuus on maailman mittakaavassa minimaalista, ja toiseksi suurin siirtolaisten ryhmä on tällä hetkellä virolaiset EU jäsenyytensä myötä. (Kontula 2010, 27;Kyntäjä 2008, 208.) Talouden globalisaation myötä on myös suomeen alkanut virrata työvoimaa eri aloille, mutta erityisesti rakennusalalle, jota tarkastelen tässä opinnäytetyössä. (Alho 2010, 93.)

Käytän käsitettä siirtotyöläinen kuvaamaan tilapäisesti suomessa työskenteleviä ulkomaalaisia, näin teen eron Suomessa pysyvästi asuvien maahanmuuttajien välille. Ulkomaalaisväestön osuus on Suomessa suhteellisen pientä, mutta siirtolaisuuden kasvu on ollut nopeaa ja 1990-luvun alusta ulkomaalaisten määrän kasvu on noussut 26 000:sta jo noin 120 000 vuoteen 2008 mennessä. (Kuhanen 2008, 7.)

Suomeen suuntautuu muuttoliikettä erityisesti Virosta ja Venäjältä, johtuen mm. suuresta elintasoerosta. (Kuhanen 2008, 7.) Erityisesti Euroopan Unionin alueen vapaaliikkuvuus on lisännyt siirtolaisuutta Viron ja Suomen välillä (Kyntäjä 2008). Mm. lähes kaikki kyselyyn vastanneista ulkomaalaisista työntekijöistä oli kotoisin Itä-Euroopasta.

Eurooppaan on saapunut siirtolaisia eri aikoina erinäisistä syistä. Eurooppa on tarvinnut työvoimaa ja saattaa väestön ikääntyneisyyden vuoksi tarvita sitä myös jatkossa. Eurooppaan on muuttanut entisiä siirtomaan kansalaisia emämaihinsa, kriisit ja sodat ovat synnyttäneet pakolaisuutta ja Euroopan Unionin vapaan liikkuvuuden myötä siirtotyöläisyys on lisääntynyt nopeasti. (Forsander 2001, 170.)

Ammattiyhdistysliikkeen tasolla ei ole kuitenkaan tarpeeksi nopeasti kyetty reagoimaan kasvavaan siirtotyöläisten tulvaan. Euroopan Unionin lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin periaatteena on, että työn ehdot, määräytyvät lähetettyjä työntekijöitä vastaanottavan maan lakien mukaan. Silti Euroopan Unionin sisällä liikkuvan työvoiman työehtojen valvominen on kuitenkin erittäin haastavaa tai jopa mahdotonta. (Lillie & Sippola 2010,98.)

Euroopassa työskentelevien ryhmän sisällä havaitaan valtavia eroja heidän oikeuksissaan. Forsanderin teoksessa (2001,170–172.) John Wrenchin mukaan(1996, 1997, 1998.) Euroopassa työskentelevät voidaan jakaa viiteen eri ryhmään heidän laillisen statuksensa mukaan:

1. Kansalaiset, jotka asuvat ja työskentelevät omassa maassaan. Näitä ovat esimerkiksi Suomalaiset suomessa ja saksalaiset saksassa. Tämä ryhmä on laillisesti parhaiten suojatussa asemassa.
2. EU-maiden kansalaiset, jotka työskentelevät jossakin toisessa EU-maassa.
3. EU:n ulkopuolisten maiden eli ns. kolmansien maiden kansalaiset, joilla on oikeus asua ja työskennellä jossakin EU:n jäsenmaassa, kuten esimerkiksi turkkilaiset Saksassa.
4. Kolmannen maan kansalaiset, joilla on määräaikainen työ- ja oleskelulupa Euroopassa.(Esimerkiksi intialainen insinööri työskentelemässä suomalaisessa yrityksessä.)
5. Dokumentoimattomat tai laittomat työntekijät. Tämän ryhmän asema on luonnollisesti kaikkein vaikein: he joutuvat ottamaan vastaan mitä työtä tahansa ja lähes millä palkalla tahansa. Silti ilman asian mukaisia lupia oleskelevan ryhmän sisälläkin on eroja; Saksassa ilman työlupaa työskentelevien puolalaisten rakennusmiesten asema on paljon parempi kuin, pohjoisafrikkalaisten, jotka saattavat työskennellä erittäin huonolla palkalla maataloustöissä. (Forsander 2001, 172.)

Suomessa eriarvoinen asema, ulkomaalaisen työntekijäryhmän sisällä, ilmenee esimerkiksi virolaisen rakennustyömiehen ja thaimaalaisen marjanpoimijan välillä. Marjanpoimija saapuu suomeen turisti-viisumilla tienamaan ylimääräistä elantoa ja näin ollen marjanpoimija on yleensä vastuussa itse olemisestaan Suomessa. (Libero 3/2001; Anttila 2009, 64.) Ulkomaalaisen rakennustyövoiman kohdalla työnantajalla on kuitenkin jonkinlaisia velvoitteita noudattaa Suomessa toteutettavaa työläinsäädäntöä. Esimerkiksi työperustaisen viisumin myöntämisen yhteydessä on myös tarkistettava, että työnantaja vaikuttaa halukkaalta ja kykenevältä huolehtimaan laillisista velvoitteistaan. (Kontula 2010, 113.) Marjanpoimijoiden kohdalla tällaista oikeusturvaa ei ole (Anttila 2009, 64).

Edellisessä jaoteltiin Euroopassa työskentelevät viiteen eri kategoriaan. Suomessa työskentelevät ulkomaalaiset jaetaan lähtömaansa perusteella kolmeen ryhmään: pohjoismaalaisiin, EU/ETA- maista tuleviin ja muihin. Näiden oleskelulupakäytännöt poikkeavat toisistaan. EU/ETA- maista tulevat eivät tarvitse työntekijän oleskelulupaa, mutta jos työskentely kestää yli kolme kuukautta, pitää heidän rekisteröidä oleskelunsa paikallispoliisilla. (Kontula 2010, 112–113.)

Siirtotyöläisten edunvalvonta jää usein pinnalliseksi, koska Suomessa ei ole luotu tarpeeksi tehokkaita rakenteita valvomaan siirtolaisten työehtoja tai valvonta jää erittäin suppeaksi ja on resursseiltaan vähäistä. Lakien ja säädösten rikkomisesta saadut sanktiot ovat mitättömiä, mikä osaltaan mahdollistaa lakien ja säädösten noudattamatta jättämistä. Sanktioista huolimatta lakien ja säädösten noudattamatta jättäminen on liikevaihdon näkökulmasta kannattavaa. (Laukkanen 2012.)

1.2 Prekaari: nykyajan siirtotyöläinen

Nykypäivänä siirtotyöläisten yhteydessä voidaan puhua prekariaateista ja prekarisaatiosta. Kun puhutaan prekarisaatiosta, termillä viitataan usein epätyypillisten työsuhteiden ja heikkojen työehtojen töiden lisääntymiseen (Koivulaakso, Kontula, Peltokoski, Saukkonen & Toivanen 2010, 28). Prekariaatilla taas tarkoitetaan itse työvoimaa, joka työskentelee matalapalkkaisissa pätkä- ja osa-aikatöissä -tai sitten harmaalla sektorilla virallisten työmarkkinoiden ulkopuolella. Sillä viitataan palkkatyöyhteiskunnan oheen kasvaneisiin epämääräisiin työn muotoihin, joille tyypillistä on muuttuvuus, hetkellisyys ja sijoittuminen ”taloudellisesti turvattujen ja oikeudellisesti suojattujen elämänmuotojen rajamaille”. (Kuhanen 2008, 6.)

Prekariaatti tarkoittaa ns. epätyypillistä työvoimaa, joka on pysyvästi tilapäistä ja jonka edellytetään suostuvan työhön millä tahansa ehdoilla. Sille työelämän murros näyttäytyy heikentyneinä työoloina, elämän suunnittelun vaikeutena, ansiosidonnaisten päivärahojen puuttumisena ja ennen kaikkea kykenemättömyytenä parantaa omaa asemaa perinteisin työtaistelun keinoin. (Kuhanen 2008, 6.)

Suurin ero suomessa tilapäisesti työskentelevien ja pysyvien ulkomaalaisten välillä on se, että suurin osa, noin 90 %, on muuttanut alun perin Suomeen muulla oleskelulupa perusteella (esim. perhesyistä, turvapaikka), kuin työvoimansa tarpeen vuoksi. Näiden ulkomaalaisten oleskeluoikeutensa on riippumaton heidän työmarkkina-asemastaan. Työttömyysturvansa ja sosiaalisten oikeuksiensa osalta maahanmuuttajat ovat kansalaisuudestaan riippumatta yhdenvertaisessa asemassa kuin muutkin Suomessa pysyvästi asuvat. (Forsander 2008, 337.)

1.3 Kansainvälistymisen haasteet ammattiyhdistysliikkeelle

Suomessa, kuten muissakin jälkiteollisissa maissa, ammattiyhdistysliike on tullut aivan uudenlaisten kysymysten ja haasteiden äärelle (Tapanainen 2008, 59). Ylikansalliset työmarkkinat ovat osasyynä eurooppalaisten ammattiliittojen jäsenmäärän vähenemiseen ja edunvalvonnan vaikeutumiseen. Rakennusalan työmarkkinat ovat jakautumassa kautta koko Euroopan kaksitasoisiksi työmarkkinoiksi, joiden alemman kerroksen muodostavat alihankkijoiden työllistämät siirtotyöläiset. (Lillie & Sippola 2010, 97.) Alempi kerros on tyypillisesti määräaikaaisesti palkattua työvoimaa, jolle maksetaan pienempää palkkaa kuin oman maan työntekijöille ja, joka on näin alttiimpaa hyväksikäytölle. (Lillie ym. 2010, 97.)

Työsuojelutarkastaja Pirjo Laukkasen (2012) mukaan useissa tapauksissa säädöksiä ei noudateta lain mukaisella tavalla ulkomaalaisen työvoiman käytössä. Lakien noudattamatta jättäminen altistaa monet ulkomaalaiset työntekijät työnantajan hyväksikäytölle ja näin työnantajat laistavat lain määrittämistä velvollisuuksista vierastyövoiman käytössä. (Laukkanen 2012.)

Yritysten näkökulmasta vierastyövoiman käytön houkuttelevuutta lisää rakennusalan suhdanneherkkyys. Rakennusteollisuutta voidaan pitää talouden mittarina, sillä suhdannevaihtelut näkyvät rakennusosalalla muita aloja nopeammin. Kun hankkeiden määrä vaihtelee nopeasti, nousee työntekijöiden joustavuus merkittäväksi kilpailutekijäksi. (Kontula 2011, 46.)

Ulkomaalaiset työntekijät ovat irtisanottavissa helpommin kuin suomalaiset kollegansa ja ulkomaalaiset suostuvat tekemään ylitöitä halvemmallalla ruuhkahuippujen aikaan. Työvoiman nopea vaihtuvuus tuo säästöjä yrityksille niinkin, että ulkomaalaiset työntekijät eivät ehdi hankkia tietoa oikeuksistaan eivätkä keinoja oikeuksiensa puolustamiseksi. (Kontula 2010, 47.)

Rakennusalalla suurimman ulkomaalaisten työntekijöiden ryhmän muodostavat aliurakoitsijoilla tai työvoimanvuokraus yritysten palveluksessa työskentelevät keikkatyöläiset, jotka viipyvät Suomessa alle puolivuotta. (Kuhanen 2008, 12.) Tarkkoja lukuja rakennusalan työllisyydestä on vaikea saada, koska vain muutamasta viikosta muutamaaan kuukauteen kestävät työsuhteet ovat tavallisia. (Kuhanen 2008, 12.) Näin ollen yksi suurista haasteista vallitsevassa tilanteessa ammattiliitoille onkin löytää ja saada toimintaansa mukaan nämä niin sanotun epätyypillisen työn tekijät. (Tapanainen 2008, 59.) Kontulan (2010, 86) mukaan SAK mainostaa olevansa Suomen suurin maahanmuuttaja järjestö, mutta ulkomaalaisten järjestäytymisaste on heikko. Vain 26 prosenttia kaiken kaikkiaan ulkomaalaisesta työvoimasta on ammatillisesti järjestäytyntä ja ulkomaalaisten tilapäistyöntekijöiden järjestäytyminen on tätä vieläkin heikompaa. (Kontula 2010, 86; Kuhanen 2008, 2.)

Maailmanlaajuisesti vastauksia globaaleihin työnjaon ongelmiin on lähdetty hakemaan kansainvälistymällä (Tapanainen 2008, 59). Mutta riittääkö vain kansainvälistyminen ja ammattiliiton laajentuminen maansa rajojen ulkopuolelle turvaamaan näiden väliaikaisten työntekijöiden oikeudet?

2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

2.1 Aiheen syntyminen

Aiheeni syntyi kiinnostuksesta nykypäivän työelämän muutokseen ja erityisesti ulkomaalaisten työntekijöiden asemaan. Koska rakennusalalla työskentelee runsaasti ulkomaalaisia työntekijöitä, otin yhteyttä Rakennusliittoon. Ensimmäinen tapaaminen Rakennusliitossa opinnäytetyön aiheen tiimoilta järjestettiin 22.9.2011. Tällöin

paikalla oli opinnäytetyötä ohjaava opettajani sekä Rakennusliitosta kansainvälisten asioiden sihteeri. Tapaamisessa keskustelimme siitä, mitä opinnäytetyöni tulisi sisältää ja millaisia aiheita siinä pitäisi käsitellä.

Ensimmäisen yhteisen tapaamiskerran jälkeen hahmotelma oli, että lähtisin tutkimaan ulkomaalaisia työntekijöitä rakennuksilla. Opinnäytetyön aihe muotoutui Anna Kontulan pamfletin 2010 Näkymätön kylä pohjalta.

Toinen yhteinen tapaaminen Rakennusliitossa järjestettiin noin kuukauden päähän 21.10.2011, jolloin minulla tuli olla jo jonkinlainen suunnitelma tulevasta opinnäytetyöstä. Paikalla oli taas kansainvälisten asioiden sihteeri Rakennusliitosta, ohjaava opettaja sekä yksi luottamusmies. Tämän tapaamisen jälkeen minulla oli jo melko selkeä käsitys siitä, mitä lähtisin tekemään ja miten lähden rajaamaan aihettani. Lopullisesti aihe rajautui kuitenkin kolmannen tapaamisen jälkeen (31.10.2011) Rakennusliitossa, jolloin paikalla oli kolme luottamusmiestä kolmesta suuresta eri rakennusalanyrityksestä. He perehdyttivät minua tutkimusaiheeseeni tietonsa ja kokemuksensa pohjalta.

2.2 Opinnäytetyön tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöllä on kaksi pääkysymystä:

1. Millaisia ovat ulkomaalaisten työntekijöiden näkemykset ja kokemukset edunvalvonnasta ja työturvallisuudesta 4 työmaalla talvella 2012?
2. Millaista on kantasuomalaisten ja ulkomaalaisten työntekijöiden välinen kanssakäyminen ja arki työmaalla ulkomaalaisten työntekijöiden näkemänä ja kokemana?

Pääkysymykset kumpuavat opinnäytetyölle Rakennusliiton tarpeista. Kahden pääkysymyksen asettelu on lähtöisin Rakennusliiton kiinnostuksesta, siihen, miten työmailla hoidetaan ulkomaalaisten työntekijöiden työturvallisuus, edunvalvonta ja

oleminen osana työyhteisöä. Aineiston keräys, ja teemat joita käsitellään, suunniteltiin Rakennusliiton tarpeista.

Rakennusliittoa kiinnosti erityisesti ulkomaalaisten työntekijöiden asennekartoitus tutkimuskysymyksissä esitettyihin teemoihin liittyen. Erityisen tärkeää liitolle oli saada tietää miten ulkomaalaiset työntekijät ymmärtävät työelämäkäytäntöjä, työehtosopimusta ja omia oikeuksiaan Suomessa.

Edellä mainitun perusteella kysymykset jakautuivat kahteen pääteemaan, koska huolenaiheet työturvallisuuden, edunvalvonnan ja syrjimättömyyden toteutumisesta työmailla on ajankohtainen haaste myös työntekijöiden etuja ajaville luottamusmiehillä. Näihin kysymyksiin etsin vastauksia keräämällä aineistoa puolistrukturoidulla kyselylomakkeella, jonka jaoin kahteen pääteemaan: 1) työturvallisuus ja edunvalvonta 2) sosiaaliset suhteet ja arki.

Työturvallisuuteen ja edunvalvontaan liittyviä käsityksiä selvitin seuraavien kysymysten avulla: Mikä käsitys ulkomaalaisilla työntekijöillä on palkka- ja työehtosopimuskäytännöstä, onko heillä mitään käsitystä, siitä mistä tietoa työehtosopimuskäytäntöön voi hakea? Millainen käsitys ulkomaalaisilla työntekijöillä on työturvallisuudesta ja koetaanko työturvallisuus tärkeänä ja, kuinka ulkomaalaiset työntekijät kokevat perehdytyksen ja onko heille annettu riittävästi tietoa? Tietämys oikeudesta ammatilliseen järjestäytymiseen ja kuinka heille on siitä tiedotettu, millä tavalla ulkomaalaiset työntekijät suhtautuvat Rakennusliittoon ja yleisesti ammattiyhdistysliikkeeseen.

Sosiaalisista suhteista ja arkeen liittyviä kokemuksia ja käsityksiä selvitin näiden kysymysten avulla: millaista on arki työmaalla ulkomaalaisen työntekijän näkökulmasta, kenen kanssa ollaan työajalla tekemisissä ja millaisten asioiden tiimoilta, millaista on käyttäytyminen sosiaaliloissa ulkomaalaisten työntekijöiden näkökulmasta, koetaanko sosiaaliloissa koskaan ongelmatilanteita kantasuomalaisien kanssa ja jos koetaan niin millaisia, tuntevatko ulkomaalaiset eriytyneisyyttä työyhteisössä suomalaisten ja ulkomaalaisten välillä ja jos koetaan niin miten, ovatko ulkomaalaiset kohdanneet työyhteisön sisällä epäasiallista kohtelua ja, jos on niin miltä taholta?

Lisäksi opinnäytetyön johtopäätökset perustuvat aihepiirin ajankohtaiseen kirjallisuuteen, joiden pohjalta perustelen päätelmiä. Opinnäytetyön alussa aukaisen lukijalle myös aiheeseen liittyviä keskeisiä käsitteitä. Esimerkiksi mitä siirtotyöläisyys tai tilapäinen ulkomaalainen työvoima tarkoittaa suomalaisessa yhteiskunnassa yleisesti. Pohdin myös sitä, miten ja miksi siirtotyöläisyys liittyy erityisesti rakennusalaan ja millaisia haasteita se tuo mukanaan muun muassa ammattiyhdistysliikkeelle edunvalvontaan liittyvissä asioissa. Opinnäytetyössäni keskityn ainoastaan ulkomaalaisiin työntekijöihin, jotka ovat syntyneet Suomen rajojen ulkopuolella.

2.3 Opinnäytetyön aineisto

Keräsin tietoa kuuntelemalla ja havainnoimalla. Kirjoitin muistiinpanoja ylös luottamusmiesten kokemista tapauksista ja työmailla esiintyvistä ongelmista ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa. Sekä luottamusmiehiltä saatuun tietoon että jo olemassa olevaan kirjallisuuteen perustuen lähdin rakentamaan puolistrukturoitua kyselylomaketta.

Tutkimusaineiston kokosin laatimalla puolistrukturoidun kyselylomakkeen. Kyselylomakeessa sovelsin teemahaastattelun käytäntöjä, vaikka en aineiston keruuta toteuttanutkaan haastattelun metodia käyttäen. Merton, Fiskin ja Kendallin (1956), Hirsjärvi & Hurmeen teoksessa (2001,47.), mukaan teemahaastattelu eli kohdennettu haastattelu eroaa monessa suhteessa muista tutkimushaastattelun lajeista. Teemahaastattelun ominaispiirteet ovat seuraavat. Ensinnäkin tiedetään, että haastateltavat ovat kokeneet tietyn tilanteen. Toiseksi tutkija on alustavasti selvittänyt tutkittavan ilmiön oletettavasti tärkeitä osia ja kokonaisuutta. Sisältö ja tilanneanalyysin avulla hän on päätenyt tiettyihin oletuksiin tilanteen määräävien piirteiden seurauksista siinä mukana olleille. Analyysin perusteella kolmannessa vaiheessa kehitetään haastattelurunko. Neljäntenä ja viimeisenä vaiheena haastattelu suunnataan tutkittavien henkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin tilanteista, jotka tutkija on ennalta analysoinut. Suomenkielinen kyselylomake käännettiin myös englanniksi ja venäjäksi.

Lillien ym. (2010) mukaan Etelä-Suomessa rakennusalalle on hakeutunut ulkomaisia, lähinnä virolaisia, alihankkijoita ja työntekijöitä, joista kuitenkin suurin osa noudattaa suomalaista rakennusalan työehtosopimusta. Neljä rakennustyömaata joilta aineistoa keräsin, edustivat tyypillisiä eteläsuomalaisia suurehkoja rakennustyömaita. Kaikki rakennustyömaat olivat jonkin suuren tai keskisuuren vakiintuneen yrityksen työmaita, joissa myös luottamusmies käytäntö oli vakiintunutta ja selkeästi esillä työntekijöille. Keskisuureksi yrityksesi määritellään yritys, jossa työskentelee alle 250 työntekijää (Tilastokeskus 2013).

Rakennustyömailla työskenteli sekä kantasuomalaisia että ulkomaalaisia työntekijöitä. Yrityksistä suurin työllisti noin 900 rakennustyöntekijää ja kolme pienempää yritystä työllisti noin 100–200 rakennustyöntekijää. Aineiston keruun toteutin keväällä ja kesällä 2012.

2.3 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyössä sovelletaan tapaustutkimuksen toimintatapoja ja sen tarkoituksena on tuottaa yksityiskohtaista ja intensiivistä tietoa yksittäisestä tapauksesta tai pienestä joukosta toisiinsa suhteessa olevia tapauksia. Tapaustutkimuksen tavoitteena on ilmiöiden kuvaus. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 134.)

Tapaustutkimuksen tyypilliset piirteet Hirsjärven ym. (2010,135.) mukaan ovat: yksittäisen tapauksen, tilanteen tai joukon valinta. Opinnäytetyössä tämä tietty joukko on ulkomaalaiset työntekijät neljällä helsinkiläisellä rakennustyömaalla. Tapaustutkimuksessa kohteena on yksilö, ryhmä tai yhteisö. Opinnäytetyön aineisto on pieni ulkomaalaisten työntekijöiden ryhmä, jonka vastausten pohjalta tarkastelen näiden ulkomaalaisten työntekijöiden kokemuksia rakennustyömailla. Aineistoon perustuen pyrin tekemään johtopäätöksiä, jotka selittävät ja kuvaavat tämän pienen yksittäisen ryhmän asemaa kyseisillä rakennustyömailla.

Opinnäytetyön rakennustyömaat valikoituivat siten, että Rakennusliitossa (22.9.2011) ensimmäisessä tapaamisessa oli mukana keskisuurenyrityksen pääluottamusmies,

jonka avustuksella sain erään työmaan yhteystiedot, johon olin yhteydessä. Tällä työmaalla kymmenen henkilöä vastasi kyselyyn.

Kaksi muuta rakennustyömaata valikoitui myös Rakennusliitossa aktiivisesti mukana toimivien luottamusmiesten kautta. Näissä kahdessa yrityksessä luottamusmiehet jakoivat kyselylomakkeita työmailla työntekijöille. Niitä palautettiin 15 kappaletta. Neljäs työmaa valikoitui omien kontaktieni avulla. Neljännellä työmaalla kävin keräämässä aineistoa rakennusmestarin avustuksella ja lomakkeita kertyi 9 kappaletta.

Yksi tapa kerätä aineistoa on kysely. Se tunnetaan survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Englanninkielinen termi survey tarkoittaa sellaisia kyselyn, haastattelun ja havainnoinnin muotoja, joissa aineisto kerätään standardoidusti ja jossa kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietystä perusjoukosta. Standardoituus tarkoittaa sitä, että kaikilta vastaajilta kysytään asiasta samalla tavalla esimerkiksi, jos halutaan saada tietää vastaajan ikä tai ammatti. (Hirsjärvi ym. 2010, 193.)

Aineiston keruu menetelmäksi valitsin kyselyn, koska se vaikutti yksinkertaisimmalta menetelmältä opinnäytetyön kohdehenkilöitä ajatellen. Aineisto, joka kerätään kyselyllä, käsitellään yleensä määrällisesti eli kvantitatiivisesti. Opinnäytetyössä käsittelen aineistoa kuitenkin laadullisesti eli kvalitatiivisesti, koska vastaajien joukko on määrältään pieni. (Hirsjärvi ym. 2010, 193- 194.)

Valitsin kyselyn myös siksi, että työntekijöiden oli nopea ja helppo täyttää kyselylomake työajalla ja se osoittautui tehokkaaksi keinoksi saada koottua aineisto. Kyselytutkimuksen etuna pidetään yleensä sitä, että niiden avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto: tutkimukseen voidaan saada paljon henkilöitä ja voidaan myös kysyä monia asioita. (Hirsjärvi ym. 2010, 195.) Kyselyllä sain kerättyä pienen joukon kohdehenkilöiden vastauksia nopeasti ja tehokkaasti, sekä kysely ei edellyttänyt läsnäoloani kaikilla työmailla, joka mahdollisti suuremman joukon vastaajia kuin henkilökohtainen haastattelu olisi mahdollistanut.

Hirsjärven ym. mukaan (2010, 195) kyselyn käyttämistä aineiston keruu menetelmänä liittyy myös heikkouksia. Tavallisimmin aineistoa pidetään pinnallisena. Aineistoa läpi käydessäni törmäsin tähän vastausten pinnallisuuden ongelmaan. Strukturoituja kysymyksiä, joissa oli valmiit vastausvaihtoehdot, oli helpompi tarkastella kuin kyselyn avoimia kysymyksiä. Kyselyn avoimet kysymykset, joilla yritin saada kyselyn tuloksiin syvällisyyttä, jäivät monen vastaajan kohdalla erittäin lyhytsanaisiksi ja yleisiksi. Vastausten yleisyydestä huolimatta pääsin jonkin verran käsiksi vastaajien kokemusmaailmaan asemastaan rakennustyömailla.

Enemmistö kyselyyn vastanneista henkilöistä jätti vastaamatta avoimiin kysymyksiin ja tämä vaikeutti aineiston syvällisempää tarkastelua ja tulkintaa. Toisaalta on myös vaikeaa sanoa valmiiksi annettujen vastausten paikkaansa pitävyyttä, koska ei ole varmaa, että kohdehenkilöt olivat ymmärtäneet kyselyn vastausvaihtoehdot oikein (Hirsjärvi ym. 2010, 195). Tulosten totuudenmukaisuutta on tällöin haastavaa arvioida, mutta tulokset perustuvat kuitenkin vastaajien autenttiseen kokemukseen ja käsityksiin, joten tulokset ovat tässä mielessä myös paikkaansa pitäviä.

Kyselyn ongelmana nähdään myös se, että ei ole varmuutta siitä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen: ovatko he pyrkineet vastaamaan huolellisesti ja rehellisesti. Kyselyssä ei ole myöskään selvää, miten onnistuneet annetut vastausvaihtoehdot ovat olleet vastaajien näkökulmasta. Väärinymmärryksiä on vaikea kontrolloida, joista mainitsin jo edellä. (Hirsjärvi ym. 2010, 195.)

Henkilökohtaisesti työmaalla aineistoa kerätessäni törmäsin väärinymmärryksen ongelmaan. Englanninkieliset kysymykset ymmärrettiin huonosti ja minun täytyi useassa tapauksessa suomentaa kyselylomaketta vastaajille. Läsnäoloni helpotti huomattavasti vastaajia vastaamaan kyselyyn, koska pystyin heti paikanpäällä tarkentamaan vastaajille mihin kysymyksillä pyrin. Opinnäytetyön kohdehenkilöt vastasivat kyselyyn työaikanaan.

Kyselylomake sisälsi valmiita vastausvaihtoehtoja sekä avoimia kysymyksiä. Usealta vastaajalta avointen kysymysten vastaukset jäivät joko kokonaan vastaamatta tai vastaukset olivat lyhyitä. Avointen kysymysten vastausten vähäisyyteen ja lyhytsanaisuuteen vaikutti vastaajien äidinkielen moninaisuus ja vaihtelevuus.

Väärinymmärryksiä ilmeni erityisesti kielen kohdalla, koska vastaajat eivät välttämättä ymmärtäneet kysymystä millään lomakkeen kielellä (Suomi, Englanti, Venäjä).

Joissain tapauksissa kysymykset olivat muodoltaan hieman vaikeasti ymmärrettäviä tai niissä oli käytetty kohdehenkilöille vieraita sanoja tai sanontoja. Työmaalla aineistoa kerätessäni jouduin useaan kertaan avaamaan kysymyksiä vastaajille niin, että he ymmärsivät, mitä kysymyksellä halusin saada tietää.

Aineiston analyysiin käytän kvalitatiivisia menetelmiä. Lomakekyselyllä saatuja vastauksia analysoin kvalitatiivisesti ja tulkinnallisesti. Myös aineiston kuvailuun käytän kvalitatiivisia menetelmiä, koska aineistoni on melko pieni. Olen saanut kerättyä 34 täytettyä kyselylomaketta. Hyödynsin myös havainnointia osana aineiston keruuta. Kahdella työmaalla vieraillessani kävin keskustelua vastaajien kanssa vastaustilanteen yhteydessä. Aineiston pienuuden ja pinnallisuuden vuoksi en lähde tekemään yleistyksiä, vaan käsittelen vastauksia tapauskohtaisesti ja vain tietyn satunnaisen ryhmän kokemana.

2.4 Aineiston kuvaus

Kyselyyn vastasi 34 ulkomaalaista rakennustyöntekijää, joista kaksi oli naisia ja 32 miehiä. Vastaajista enemmistö oli kotoisin Virossa ja toiseksi suurin kansallisuus ryhmä oli venäläiset. (Taulukko 1.) Tähän vaikuttaa se, että 1990-luvun alusta alkaen Suomen toiseksi suurin ulkomaalaisryhmä ovat olleet virolaiset. Suomen ja Viron välinen kielellinen, kulttuurinen, alueellinen ja historiallinen läheisyys on luonut hyviä ja luontevia edellytyksiä rajat ylittävälle yhteistyölle ja työvoiman liikkuvuudelle kahden maan välillä. (Kyntäjä 2008, 208.)

Taulukko 1: *Kyselyyn vastanneiden (N= 34) kansallisuuksien lukumäärä maittain.*

Kansallisuus	lukumäärä
Gambia	1
Kosovo	1
Ukraina	1

Venäjä	2
Viro	12
ei ilmoitettu	17
yhteensä	34

Vastaajat olivat työskennelleet Suomessa keskimäärin 1-5 vuotta ja ajan sisälle oli mahtunut noin 2- 20 työmaata riippuen Suomessa olemisen pituudesta. Vastaajilta en selvittänyt sitä, että asuvatko he Suomessa pysyvästi vai onko heillä perheet lähtömaissaan. Enkä myöskään sitä, että palaavatko he kotimaihinsa esimerkiksi viikonlopuiksi. Tämä on yleistä mm. virolaisten työntekijöiden keskuudessa (Alho 2010). Oletukseni kohdehenkilöitä kohtaan on, että he ovat tulleet Suomeen tilapäisinä työntekijöinä.

Suurin osa työsuhteista työmailla oli kestänyt keskimäärin kolmesta neljään kuukauteen. Aineistosta ei kuitenkaan käynyt ilmi se, kuinka monessa eri pääurakointi yrityksessä vastaajat, olivat työskennelleet Suomessa olonsa aikana. Aineistoon perustuen enemmistö vastaajista työskenteli aliurakointiyrityksen palveluksessa. Vastauksissa mainittiin vain se, että kuinka monella työmaalla he olivat työskennelleet. Työmaat ovat saattaneet vaihtua saman yrityksen sisällä tai urakkaan työllistävä pääurakointiyritys on saattanut vaihtua.

3 KOKEMUKSET, ASEENTEET JA KÄSITYKSET EDUNVALVONNASTA JA TYÖSUOJELUSTA

Seuraavassa avaan etnosentrisyyden käsitteen. Käsittelen sitä osana opinnäytetyön teemoja, koska sillä on usein suuri vaikutus ihmisen toiminnalle vieraassa kulttuurissa tai omassa kulttuurissa henkilön kohdatessa vierautta. Etnosentrisyys usein vaikeuttaa erikulttuureista lähtöisin olevien ihmisten välistä vuorovaikutusta. Lillien ym. mukaan (2010, 97) ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla ammatillisen järjestäytymisen ongelmat johtuvat osittain myös suomalaisessa edunvalvonnassa esiintyvistä etnosentrisyydestä.

Etnosentrisyydellä tarkoitetaan maailman tarkastelua omasta kulttuurista käsin, niin,

että oma kulttuuri on normaalin mitta. Etnosentrismi saa aikaan sen, että pidämme oman elinympäristömme tapoja ja käsityksiä usein virheellisesti -yleismaailmallisina, ja muita siten poikkeuksina säännöstöstä. (Vartiainen-Ora 2007, 16.)

Usein suomalaisilla rakennustyömailla kantasuomalaiset toimivat yksinomaan luottamusmiehinä. Luottamusmiesten suuri ongelma edunvalvonnassa on kielivaikkeudet erityisesti työmailla, joissa työskentelee samanaikaisesti useita eri kansallisuuksia, koska yhteistä kieltäkään ei löydy. (Lillie ym. 2010, 105–106.)

Havaintojeni ja muistiinpanojen perusteella ilmeni esimerkki siitä, kuinka sosiaalituloissa ulkomaalaiset työntekijät noudattavat suomalaisten työntekijöiden näkökulmasta väärää käyttäytymisen normeja. Erään luottamusmiehen mukaan suomalaistaustaiset työntekijät kertovat esimerkkejä tapauksista, joissa on tauoilla syöty toisten eväitä ja se on koettu varastamiseksi. Tapauksessa ei ajateltu, sitä että myös toisesta kulttuurista kotoisin olevat työntekijät ajattelevat asiaa taas toisenlaisesta perspektiivistä. Heidän mielestään eväiden jakaminen saattaa olla itsestään selvää ja kulttuurilleen ominaista. Toimintatapojen eroaminen nähtiin haastavana edunvalvontaan liittyen, vaikka kyse onkin vain pienistä asioista. Luottamusmies onkin osaltaan välikädessä kantasuomalaisten ja ulkomaalaisten työntekijöiden hankalissa vuorovaikutustilanteissa.

Luottamusmiesten mukaan joissakin tapauksissa ymmärtämisen kanssa koetaan usein ongelmia. Asiat, joita pidetään kulttuurissa itsestään selvinä, ei välttämättä ole toisesta kulttuurista tulevalle henkilölle itsestään selvää. Luottamusmiesten kokemuksen mukaan ulkomaalainen työntekijä ei aina ymmärrä kuinka toimitaan tai miten asiat hoidetaan suomalaisten näkökulmasta. Usein olettamuksena on, että ulkomaalainen työntekijä on erittäin epätietoinen edunvalvontaan ja omiin oikeuksiin liittyvissä asioissa. Ulkomaalaisen työntekijä kohdalla tiedottaminen tärkeistä asioista on saattanut jäädä kielen tai heikon perehdytyksen takia epäselväksi.

Etnosentrismien näkökulmasta ihmiset pitävät omaa käyttäytymistään ja tottumuksiaan virheellisesti itsestäänselvyytenä, mikä puolestaan aiheuttaa kitkaa kulttuurien välisessä vuorovaikutuksessa, kuten edellä mainituissa esimerkeissä todetaan. Esimerkiksi ulkomailla asumisen kokemukseni perusteella henkilöllä voi olla vaikeaa

havaita itsessään etnosentrismiä. Milton Bennett on nähnyt etnosentrismissä keskeisiksi tekijöiksi omakulttuurikeskeisyyden, oman kulttuurin kaltaista samanlaisuutta koskevan perusoletuksen maailmantulkinnan perustana sekä omaan kulttuuriin perustuvan arvottamisprosessin. (Bennett 1993, Teoksessa Vartiainen-Ora 2007,16.)

3.1 Käsitteet työntekijän oikeuksista ja työehtosopimuksesta

Suomessa työehtosopimusjärjestelmä koostuu alakohtaisista sopimuksista, jotka asettavat minimivaatimukset koko ammattialalle ja jotka useimmissa tapauksissa ovat koko sektoria laillisesti sitovia. (Lillie ym. 2010, 102–103.) Koordinoidussa markkinataloudessa ulkomaalaisten aliurakoitsijoiden tekemät työehtosopimusrikkomukset saattavat silti jäädä ratkaisematta. Mikäli ulkomaalainen työnantaja ei kuulu suomalaiseen työnantajaliittoon eivätkä sen työntekijät ammattiliittoon, työehtojen rikkomuksia ei käsitellä tuomioistuimessa vaan ne kuuluvat yleensä yksityisoikeuden piiriin. (Lillie ym. 2010, 103.)

Lähetetyt työntekijät jäävät siis usein työmarkkinaturvan ulkopuolelle, koska suomalaiset järjestäytyneet pääurakoitsijat palkkaavat lähes yksinomaan suomalaisia työntekijöitä. Työehtojen valvonta kuuluu virallisesti työsuojelupiirille ja muille viranomaisille, mutta myös ammattiliitto osallistuu siihen. (Lillie ym. 2010, 103.)

Vastaajilta kysyttiin tietävätkö he mitä ovat työntekijän perusoikeudet Suomessa ja mitä ne sisältävät. Vastaajista kaksi kolmasosaa oli sitä mieltä, että tietävät työntekijän perusoikeudet Suomessa. Seuraavaksi selvitin avoimella kysymyksellä, mitä työntekijän perusoikeuksiin kuuluu suomessa, mutta kaksi kolmasosaa jätti vastaamatta kysymykseen.

Kolmasosa vastaajista mainitsi perusoikeuksiin kuuluviksi turvallisuusasiat, tieto työajoista, tauoista, ja työvarusteista. Vastauksissa nostettiin esille myös asioita, kuten kaikille pitäisi maksaa samaa palkkaa ja kaikkia työntekijöitä tulisi kohdella yhdenvertaisesti. Vastauksissa mainittiin myös oikeus ammatilliseen järjestäytymiseen sekä työturvallisuuteen. Enemmistö avoimeen kysymykseen

vastanneista oli kuitenkin sitä mieltä, että työntekijän perusoikeuksiin kuuluu tietää palkka ja työaika.

Lomakkeen avulla selvitin tietämystä myös mistä työehtosopimuksesta voi saada tietoa. Vastaajista kaksi kolmasosaa vastasi tietävänsä mistä tietoa saa. Selvitin myös työntekijöiden tietämystä siitä, että tietävätkö kenelle he tekevät töitä. Onko se pääurakoitsija vai aliurakoitsija. Melkein kaikki vastaajista tiesi kenelle työskentelee ja vain kolme vastaajaa vastasi kieltävästi. Vastausten perusteella 8 työskenteli pääurakoitsijalle ja 21 aliurakoitsijalle. (Taulukko 2.)

Taulukko 2: Vastaajien (N=34) lukumäärä työnantaja tyyppin mukaan.

Työnantaja	Lukumäärä
Aliurakointiyritys	21
Pääurakointiyritys	8
ei vastattu	5
yhteensä	34

Vastausten totuudenmukaisuutta on vaikeaa arvioida, koska havainnoidessani aineiston keruu tilannetta, osa vastaajista kyseli mitä aliurakoitsija tai pääurakoitsija tarkoittaa. On siis vaikeaa sanoa tilanteista, joissa en ole ollut itse paikalla, kuinka hyvin vastaajat olivat ymmärtäneet käsitteet pääurakoitsija tai aliurakoitsija.

Vastaajista lähes kaikki vastasi allekirjoittaneensa jonkinlaisen työsopimuksen ja vain pari vastaajaa ilmoitti, että ei tiedä. Suurin osa työsopimuksista oli kirjoitettu vastaajan omassa kotimaassa, jolloin oletukseni on, että sopimukset oli kirjoitettu henkilöstörekrytointia tekevien yritysten kanssa. Sosiaalifoorumissa 21.4.2012 ulkomaalaistarkastaja Pirjo Laukkasen mukaan ulkomailla laaditut työsopimukset ovat ihmisoikeuksien vastaisia ja tämä väite perustuu työsopimuslakiin 55/2001 luku 2 momentti 4. Vastausten perusteella suurin osa vastaajista oli kirjoittanut työsopimuksen kotimaassaan.

Kysymyksiä seurasi myös avoin jatkokysymys, jossa selvitin vastaajien käsityksiä työehtosopimuksen sisällöstä. Vastaajista hieman yli puolet jätti vastaamatta kysymykseen.

Vastauksissa nousi esille teemat, kuten alan palkkaus, eläkemaksut, onko sopimus toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen, oikeus työterveyshuoltoon, työajat ja lomakorvaukset. Kysymykseen vastattiin, myös siten, että työehtosopimuksella on tarkoitus turvata työntekijän asema työmarkkinoilla.

Enemmistö vastaajista oli saanut tietoa työehtosopimuksesta joko työkaverilta tai kaverilta. Kaveri saattaa tässä tapauksessa tarkoittaa myös työkaveria tai sitten toinen kaveri omasta maasta, joka työskentelee, jollain toisella rakennustyömaalla.

Vastaajat olivat vastanneet myös useampaan vastausvaihtoehtoon. Vastauksissa käy ilmi, että tietoa on saatu myös monelta eri taholta, kuten esimieheltä, työkaverilta ja luottamusmieheltä. Toiseksi eniten tietoa oli saatu esimieheltä, ja kolmanneksi eniten vastaajista oli sitä mieltä, etteivät ole saaneet minkäänlaista tietoa alan työehtosopimuksesta. (Taulukko 3.)

Taulukko 3: Vastaajien maininnat (kpl) siitä, mistä he olivat saaneet tietoa työehtosopimuksesta. Vastaajat (N=34) saattoivat antaa useita mainintoja.

Tiedonlähde	Lukumäärä
Työkaveri	9
Kaveri	10
Esimies	9
Luottamusmies	5
Joku muu?	1
En ole saanut minkäänlaista tietoa	7
Mainintojen määrä	41

3.3 Edunvalvontaan ja työturvallisuuteen liittyvät käsitykset

Edunvalvontaan liittyviä teemoja selvitin kysymällä vastaajilta heidän käsityksiään luottamusmiesten roolista työmailla ja työturvallisuudesta. Vastaajilta kysyttiin tietävätkö he mikä on luottamusmies, mikä on hänen roolinsa työmaalla ja miten he kokevat työturvallisuuden omalla työmaallaan, jolla työskentelevät.

Luottamusmiehen rooli vastausten perusteella tiedettiin, vaikka ristiriitajakin vastauksissa esiintyi. Kysyttäessä mikä on luottamusmies, lähes kaikki vastaajat mainitsivat tietävänsä, mutta seuraavassa vastaajat eivät tienneetkään kuka esimerkiksi on oman työmaan luottamusmies.

Kuitenkin enemmistö vastaajista tiesi, kuka on oman työmaan luottamusmies. Tässä tapauksessa voisi päätellä, että kyseisten työmaiden luottamusmiehet ovat hoitaneet työnsä hyvin ja olleet tarpeeksi esillä työntekijöiden keskuudessa.

Työturvallisuusasioihin liittyi myös kaksi avointa kysymystä, joissa kysyttiin työntekijöiden mielipidettä oman työpaikkansa työturvallisuudesta ja mikä on heidän asenteensa työturvallisuutta kohtaan. Kokevatko he sen merkitykselliseksi? Kysymyksiin jätti vastaamatta kahdeksan 34:stä. Avokysymysten vastausten perusteella työntekijät kokivat oman työmaansa työturvallisuuden hyväksi. Erityisesti vastauksissa oli kommentoitu sitä, että työmaalla pitää olla suoritettuna työsuojelukortti ja kuinka tulee käyttää suojarusteita. Työntekijöitä oli ilmeisesti näillä työmailla ohjeistettu asianmukaisesti työturvallisuuteen liittyvissä asioissa. Negatiivisia vastauksia oli erittäin vähän ja niissäkin kommentit olivat, että joissain työtehtävissä varusteet olivat olleet riittämättömät. Vastauksissa täytyy ottaa kuitenkin huomioon, että melkein kaikki vastaajat olivat työskennelleet Suomessa 1-5 vuotta, jolloin työturvallisuuteen liittyvät asiat ovat varmasti jääneet mieleen myös aikaisemmilta rakennustyömailta.

Selvitin vastaajilta myös, ovatko he koskaan kokeneet minkäänlaisia puutteita työmaalla työturvallisuusasioissa. Vastaajista 13 vastasi, että ei ole kokenut ja 14 jätti vastaamatta kysymykseen. Eli yhteensä vain seitsemän vastasi jollain kommentilla avoimeen kysymykseen. Vastauksissa nousi esille mielenkiintoinen seikka, että muut työntekijät eivät kunnioita tarpeeksi työturvallisuusohjeita. Itsestä ei kuitenkaan mainittu mitään. Yhdessä lomakkeessa vastattiin, että kaikilla työmailla on työturvallisuuteen liittyviä puutteita, jotka ovat yhteydessä kokonaan itse rakennusprosessiin. Vastauksissa viitattiin myös välinpitämättömyyteen työntekijöiden keskuudessa. Esimerkiksi niin, että työntekijät ovat jättäneet suojarusteita käyttämättä. Päätellä voisi, että valvonta tai puuttuminen esimiehen tasolla ei ole ollut näissä yksittäisissä tapauksissa riittävää.

Edellä avasin vastaajien mielipiteitä ja kokemuksia työmaan turvallisuudesta, mutta seuraavassa perehdyn tulkitsemaan vastauksia, jotka koskevat työturvallisuuden merkitystä vastaajalle itselleen. Kysymys oli, että pidätkö työturvallisuudesta tiedottamista tärkeänä. Vastaajista melkein kaikki vastasi kysymykseen myöntävästi. He siis pitävät tiedotusta työturvallisuuteen tärkeänä. Vastaajista vain yksi vastasi kieltävästi ja viisi jätti vastaamatta. Kysymystä seurasi jatkokysymys, jossa kysyttiin, että jos vastasit kysymykseen kyllä tai ei, niin asia tuli selittää omin sanoin.

Työturvallisuuteen suhtaudutaan erittäin vakavasti. Vastauksissa mainittiin useaan otteeseen, että työturvallisuudesta tietäminen on hengissä pysymisen edellytys työmaalla työskenneltäessä. Vastauksissa viitattiin myös välinpitämättömyyteen, jota voidaan lieventää asioista kertomalla ja tiedottamalla. Tiedotus on myös tärkeää siksi, että kaikki työntekijät eivät välttämättä ole tarpeeksi selvillä työturvallisuuteen liittyvistä asioista ennen aloittamistaan rakennustyömaalla ja vanhempiakin työntekijöitä on hyvä muistuttaa aika ajoin. Mutta kysymys herääkin, kuinka varmistetaan, että kaikki ymmärtävät työturvallisuuteen liittyvien sääntöjen sisällön ja merkityksen. Suurin osa vastaajista koki, että työturvallisuus on ensisijaisen tärkeää itselle, että muille ja sen avulla välttyään tapaturmilta.

Työturvallisuus ja hyvä perehdytys kulkevat käsi kädessä. Ilman kunnollista perehdytystä ei saada tietoa kuinka työtehtävät suoritetaan mahdollisimman turvallisesti. Seuraavassa avaan vastaajien kokemuksia liittyen perehdytykseen työmaalla.

Työntekijöiltä kysyin, että kokivatko he mielestään saaneensa asianmukaisen ja riittävän perehdytyksen työmaalla. Vastaajista 29 mielestään sai riittävän perehdytyksen liittyen työturvallisuuteen, työkaluihin yms. Vain kolme vastasi kysymykseen kieltävästi. Perehdytyksen 22:lle antoi esimies ja osan mukaan perehdytyksen antoi luottamusmies, kaveri tai työkaveri. Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että saivat tarpeeksi tietoa perehdytyksen aikana.

Vastaajilta selvitin myös, mitä asioita heidän mielestään tulisi ottaa huomioon uuden ulkomaalaisen työntekijän perehdyttämisessä. 22 jätti vastaamatta kysymykseen ja loput 12 vastasi.

Suurimmaksi, uuden ulkomaalaisen työntekijän perehdytykseen liittyvä ongelma vastaajien mielestä oli kielikysymykset. Vastauksissa mainittiin, että työmaille tarvittaisiin joissain tapauksissa tulkki ja perehdytys tulisi suorittaa niin, että asiat ymmärrettäisiin kunnolla. Perehdytykseen liittyviä muita kommentteja oli myös, että perehdytyksen tulisi olla jatkuvaa ja se, että enemmän kerrottaisiin siitä miten Suomessa asiat rakennetaan, koska työtavoilla saattaa olla eroja omaan kotimaahan verrattuna.

3.4 Työntekijöiden toiminta ongelmatilanteissa

Aineiston perusteella useimmissa ongelmatilanteissa ollaan yhteydessä työmaan esimieheen eli yleisimmin rakennusmestariin. Vastausten perusteella ongelmatilanteissa ja tiedonhankinnassa luotetaan paljon esimieheen ja tällöin saattaa työntekijän edunvalvonta jäädä hyvin yksipuoliseksi, koska esimies edustaa aina työnantajaa ja tässä tapauksessa esimiehenä toimii rakennusmestari, joka on vastuussa työmaasta.

Yli puolet vastanneista oli sitä mieltä, että ongelmatilanteissa käännytään ensisijaisesti esimiehen puoleen. Kysymyksessä en kuitenkaan tarkentanut millaisten ongelmatilanteiden tiimoilta. Eräässä vastauslomakkeessa mainittiin, että se kenelle ilmoitetaan, riippuu täysin ongelmatilanteesta.

Tulkitsen, että ongelmatilanteisiin liittyvä kysymys ymmärrettiin tarkoittamaan enemmän työturvallisuusasioita kuin työehtoja ja palkkausta. Esimiehen lisäksi vastauksissa mainittiin myös luottamusmies, jolle ilmoitetaan ongelmatilanteissa. Työntekijät tiesivät siis, että ongelmista voi myös ilmoittaa työmaan omalle luottamusmiehelle.

Vastaajilta halusin myös saada tietää, että millaisia ongelmia ovat joutuneet kohtaamaan tullessaan uutena työntekijänä työmaalle. Noin puolet jätti vastaamatta kysymykseen ja jäljelle jääneet vastaajat olivat sitä mieltä, etteivät ole kohdanneet minkäänlaisia ongelmia. Vastauksissa ongelmia eniten kohdattiin kielen kanssa.

Yhteisen kielen puuttuminen tuntui osan vastaajan mielestä ongelmallisimmalta.

Toisenlaisiakin ongelmia, kielimuurin lisäksi, nostettiin esille. Esimerkiksi yhdessä vastauksessa mainittiin ongelmaksi se, että kaikki ulkomaalaiset työntekijät nähdään usein ”ulkomaisena pimeänä työvoimana”. Vastaajan mielestä ammattimiehet, jotka toimivat lakien mukaisesti sekoitetaan usein tähän ryhmään. Vastauksessa ei kuitenkaan mainittu, että mikä taho sekoittaa ammattimiehet ja ”pimeän työvoiman” keskenään. Ovatko ne muut rakentajat työyhteisössä, luottamusmies vai esimies?

Esimerkin yhteydessä voikin nostaa esille mahdolliset ennakkoluulot ja ennakoasenteet, joita ulkomaalaiset työntekijät kohtaavat muilta työntekijöiltä. Ei nähdä, että ulkomaalaisen työntekijä - ryhmän sisällä on myös suuria eroja heidän asemassaan suomalaisilla työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa.

3.5 Ammatillinen järjestäytyminen

Seuraavassa osiossa käsittelen ulkomaalaisten työntekijöiden suhtautumista ammatilliseen järjestäytymiseen. Rakennusliiton mielestä Suomeen on luotava nykyaikainen järjestelmä, jonka piiriin kuuluvat kaikki Suomessa työskentelevät rakentajat, niin suomalaiset ja ulkomaalaiset. (Rakennusliitto 2012.) Ulkomaalaiset työntekijät, niin maassa pysyvästi asuvat, kuin siirtotyöläisetkin ovat ammattiliittojen näkökulmasta tärkeä ryhmä, sillä niiden intresseihin ei kuulu ulkomaalaisten ja kantaväestön työehtojen eriytyminen. Työehtojen eriytyminen ammattiliittojen näkökulmasta johtaa kohti kaksijakoisia työmarkkinoita. (Alho 2010, 107.)

3.5.1 Teorisia näkökulmia työntekijöiden ammatilliseen järjestäytymiseen

Rationaalinen valinta ja mobilisaation teoria ovat kaksi merkittävää selitystä motiiveille työntekijän ammatilliseen järjestäytymiseen. Rationaalisen mallin mukaan taipumus ammatilliseen järjestäytymiseen on vaihtelevaa ja se on riippuvainen ammattiliiton hyödyllisyydestä työntekijälle. Työntekijälle ammattiliittoon kuulumisen edut saattavat olla itsestään selviä, mutta liittoon kuulumisen kustannukset saattavat viimekädessä vaikuttaa lopulliseen päätökseen. Yksilöt arvioivat pelkistään erityisesti

tietyn toimintatavan kustannukset ja hyödyt. (Turner, D'Art & Cross 2009, 114.)

Mobilisaation teoria pyrkii selittämään miksi ja millä tavalla yksilöt ja ryhmät mobilisoituvat sosiaalisiksi liikkeiksi, kuten ammattiliitot. Painopiste mobilisoitumisen teoriassa on etujen ja toiminnan sosiaalisessa rakentumisessa. Tästä näkökulmasta ammatillinen järjestäytyminen yksilön kannalta muotoutuu sosiaalisen ympäristön mukaisesti. Yksilön päätökseen liittyä ammattiliiton jäseneksi on vaikuttanut, se millaiseen ryhmään hänet on upotettu tai millaiseen ryhmään hän on uppoutunut. Toisaalta myös tästä sosiaalisesta ryhmästä tulee rakenne yksilön käsityksistä ja odotuksista ottaen huomioon palkan ja työolot. (Turner ym. 2009, 114.)

Mobilisaation teorian mukaan päätökseen kuulua ammattiliittoon vaikuttaa kolme toisiinsa liittyvää sosiaalipsykologista prosessia. Ensinnäkin työntekijän on hankittava itselleen tunne epäoikeudenmukaisuudesta tai epäkohdista. Esimerkiksi tyytymättömyys työpaikalla menettelyyn tai aineellisiin asioihin, kuten tunne ei kunnollisesta palkasta, luo tunteen epäoikeudenmukaisuudesta tai epäkohdista. Toiseksi työntekijöiden täytyy osoittaa tyytymättömyytensä toiselle tasolle. Tässä tapauksessa se olisi työnantaja tai esimies. Kolmanneksi työntekijöillä täytyy olla tunne omista vaikuttamismahdollisuuksistaan. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijöillä on vahva usko yhteistoimintaan kollektiivisessa organisaatiossa. Yhteistoiminnan avulla he luovat tehokkaan parannuskeinon epäkohtien korjaamiseen. (Turner ym. 2009, 115.)

3.6 Käsitykset ja kokemukset ammattiliiton jäsenyydestä

Viitataan tässä Rolle Alhon kirjoittamaan artikkeliin, koska enemmistö opinnäytetyöhön vastanneista ulkomaalaisista työntekijöistä rakennuksilla oli kansallisuudeltaan virolaisia. Alhon (2010) artikkelissa pääosa haastatelluista virolaisista oli ainoastaan väliaikaisesti Suomessa työskenteleviä pendelöijä.

Alhon (2010) mukaan pendelöijällä tarkoitetaan henkilöä, joka matkustaa jatkuvasti työssäkäyntiin kahden maan välillä. Asuminen, perhe ja sosiaalinen elämä on Virossa ja he ovat Suomessa vain työnsä takia. (Alho 2010, 103, 111.) Alhon haastattelemat henkilöt eivät olleet kokeneet tarpeelliseksi liittyä suomalaiseen ammattiliittoon ja

niiden kohdalla, jotka kuuluivat ammattiliittoon, eivät tienneet mihin. Alhon (2010, 111.) mukaan tämä kuvaa etäistä suhdetta liittoon.

Alhon (2010.) artikkelissa kuvataan myös virolaisten työntekijöiden negatiivista suhtautumista ammattiliiton jäsenyyteen. Tähän vaikuttaa negatiiviset kokemukset entisen Neuvostoliiton aikaisista ammattiliitoista. Aineistoni perusteella suhtautuminen ammattiliittoon ja sen jäsenyyteen oli kuitenkin päinvastainen, kuin Alhon haastattelemilla ulkomaalaisilla työntekijöillä. Vastajista kaksi kolmasosaa vastasi tietävänsä, mikä ammattiliitto suojelee työntekijän oikeuksia rakennusalalla ja melkein puolet kertoi olevansa Rakennusliiton tai jonkin muun liiton jäseniä. Muutama vastaaja kertoi aikovansa liittyä jäseneksi. (Ks. taulukko 4.)

Taulukko 4: *Vastajien järjestäytyminen ammattiliitoittain(N=34)*

Ammattiliitto	Lukumäärä
Metalliliitto	1
Rakennusliitto	11
Palvelualojen ammattiliitto	1
Kuuluu liittoon, mutta ei mainintaa mihin	0
Aikoo liittyä jäseneksi	2
Ei kuulu ammattiliittoon	18
Ei tiedä kuuluvansa liittoon	1
Yhteensä	34

Hieman yli puolet vastanneista ei kuulunut mihinkään ammattiliittoon ja syiksi tähän mainittiin heikko kielitaito tai ajan puute. Ongelmana ammatilliselle järjestäytymiselle koetaan kielimuuri ja kulttuurierot. Lutz & Shcatzin mukaan (2007), Tomi Kuhasen (2008) pro-gradu tutkielmassa, siirtolaisten kielivaikkeudet uudessa maassa merkitsevät jokapäiväisen kommunikoinnin ja mahdollisuuksien rajallisuutta ja johtaa helposti eristäytymiseen. Tämä ilmenee erityisesti vähän aikaa maassa olleilla tai asuneilla, joiden kanssa myös kantaväestön on vaikea kommunikoida. Jopa uuden kielen oppimisen jälkeen ongelmat jatkuvat, koska kielitaidon erilainen taso kantaväestön kanssa vaikeuttaa kulttuurisen merkitysten ymmärtämistä. (Kuhanen

2008, 46.)

Kuhasen mukaan (2008) yhteisen kielen puuttuminen nousi suurimmaksi esteeksi ay-liikkeen ja ulkomaalaisten väliseen kohtaamiseen. Kieliongelma on koettu pääasiallisena esteenä ulkomaalaisten jäsenien hankkimiselle ammattiliittoihin. (Kuhanen 2008, 47.) Aineistossa vastaajat viittasivat useasti kielimuuriin ja yhteisen kielen puuttumiseen. Kielimuuri voi vaikuttaa myös siihen miksi vastaajat kokivat, että ei ole aikaa liittyä ammattiliiton jäseneksi.

Selvää ottaminen ammattiliittojen toiminnasta koetaan liian työlääksi huonon kielitaidon takia. Rakennusliitossa tätä on tosin helpotettu siten, että liiton sivut on käännetty viidelle eri kielelle. Ulkomaalaisilla työntekijöillä ei välttämättä ole aikaa ja motivaatiota ottaa selvää ammattiliitoista, koska kielimuuri koetaan liian suurena esteenä ja välttämättä ei tiedetä, että tietoa voi mahdollisesti saada myös omalla kielellä.

Enemmistö vastaajista oli myös sitä mieltä, että heitä ei ollut koskaan lähestytty työskentelynsä aikana mistään ammattiliitosta ja tämä saattaa myös vaikuttaa vastaajien heikkoon ammatilliseen järjestäytymiseen. Rolle Alhon haastattelemat maahanmuuttajat arvostelivat nimenomaan ammattiliittojen tehotonta tiedotusta (Alho 2010,112).

Aineiston perusteella asenteet ammattiliittoa ja siihen kuulumista kohtaan eivät olleet kielteisiä. Puolet vastaajista haluaisi saada lisää tietoa Rakennusliitosta ja liiton toiminnasta. Rakennusliittoon kuuluvien vastaajien kokemukset, aineiston perusteella, olivat enimmäkseen positiivisia ja liiton toimintaan oltiin tyytyväisiä. Liittoon kuulumisen tärkeiksi eduiksi mainittiin useaan otteeseen ansiosidonnainen työttömyysturva ja jäsenyyden kautta saatavat alennukset vapaa-ajan toimintoihin. Vastaajat kokivat Rakennusliiton jäsenyyden antavan turvatumman aseman työmarkkinoilla ja he kokivat myös, että Rakennusliiton jäsenenä heitä autetaan ja näin turvataan heidän oikeutensa.

4 SOSIAALISET SUHTEET JA ARKI TYÖMAALLA ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN KOKEMANA

4.1 Ulkomaalaisten työntekijöiden vuorovaikutussuhteet

Toisessa opinnäytetyön päätemassa käsittelen ulkomaalaisten työntekijöiden sosiaalisia suhteita ja arkea työmaalla. Tässä osiossa selvitän, kuinka vastaajat kokevat olevansa osa työmaan työyhteisöä ja millaisia ovat työntekijöiden väliset vuorovaikutussuhteet. Kerätyn aineiston perusteella nostan esille keskeisimpiä tuloksia vastaajien kokemista vuorovaikutussuhteista. Rakennusliitossa tapaamieni luottamusmiesten mukaan työmailla vallitsee vahva kahtia jakautuneisuus ulkomaalaisten ja kantasuomalaisten työntekijöiden välillä.

Vastausten perusteella vastaajat asioivat työaikana niin ulkomaalaisen työkaverin tai suomalaisen työkaverin kanssa. Vastaajien mukaan he asioivat vähiten työaikanaan luottamusmiehen tai esimiehen kanssa. Eniten vuorovaikutusta tapahtuu muiden työntekijöiden kanssa. Kysymyksessä ei kuitenkaan selvinnyt kuinka syvälistä vuorovaikutus on, koska seuraavassa kysymyksessä kaksi kolmasosaa vastaajista kertoi haluavansa olla taas enemmän tekemisissä suomalaisten työntekijöiden kanssa. Kysymykset rajoittuivat käsittelemään ainoastaan työaikaa.

Taulukko 5: *Vastaajien vuorovaikutussuhteet työpäivän aikana mainintojen mukaan (N=34) (Saattoivat antaa useita mainintoja)*

Kenen kanssa ollaan tekemisissä	Lukumäärä
Suomalainen työkaveri	15
Ulkomaalainen työkaveri	18
Työpaikan esimies	8
Työpaikan luottamusmies	4
Joku muu	1
Maininnat yhteensä	46

Taulukko 6: *Kenen kanssa vastaajat haluaisivat olla enemmän vuorovaikutuksessa (N=34). (Saattoivat antaa useita mainintoja.)*

Kenen kanssa haluttaisiin olla enemmän tekemisissä	Lukumäärä
Suomalainen työkaveri	20
Ulkomaalainen työkaveri	10
Työpaikan esimies	6
Työpaikan luottamusmies	4
Joku muu	3
Maininnat yhteensä	43

Seuraavassa selvitin vastaajilta millaisten asioiden tiimoilta käydään keskustelua työntekijöiden välillä. Vaihtoehdot olivat vapaa-ajan aktiviteetit, työhön liittyvät asiat, perhe, politiikka ja jokin muu aihe. Suosituin aihe työntekijöiden välillä oli työhön liittyvät asiat ja toiseksi eniten työkaverin kanssa keskusteltiin vapaa-ajan vietosta. Kolmanneksi eniten vastaajat mainitsivat keskustelelevansa perheestään ja viimeisenä mainittiin politiikka.

Taulukko 7: *Työntekijöiden väliset keskustelun aiheet (N=34). Saattoivat antaa useita mainintoja.*

Puheenaiheet	Lukumäärä
Vapaa-ajan vietto	19
Työhön liittyvät asiat	20
Perhe	17
Politiikka	9
Jokin muu aihe	0
Mainintoja yhteensä	65

Avoimilla kysymyksillä selvitin vastaajilta millaisia kontaktit ovat olleet työntekijöiden välillä. Kysymykseen vastasi 15 henkilöä 34:stä. Vastausten perusteella työntekijöiden väliset suhteet koettiin hyviksi. Vuorovaikutukseen kuului työntekijöiden välillä tervehtiminen ja hyvästeleminen, sekä lähempien työkavereiden kanssa jaettiin myös tietoa omasta yksityiselämästä, kuten taulukosta seitsemän ilmenee. Aineiston mukaan yhteistyö muiden työntekijöiden kanssa sujui hyvin ja työntekijät pyrkivät kunnioittamaan toinen toisiaan. Kaiken kaikkiaan vastausten

perusteella työilmapiiriin oltiin tyytyväisiä.

Halusin myös selvittää erikseen vastaajilta millainen vuorovaikutussuhde heillä on työmaalla työskenteleviin kantasuomalaisiin. Selvitin kyselyn avulla, että ovatko vastaajat olleet tekemisissä suomalaisen työkaverin kanssa viimeisten kahden kuukauden aikana vastaushetkestä.

Taulukko 8: *Ovatko vastaajat olleet suomalaisen työkaverin kanssa tekemisissä kahden viimeisen kuukauden aikana vastaushetkestä (N=34).*

Ovat olleet tekemisissä suomalaisen työkaverin kanssa	Lukumäärä
Kyllä	19
Ei	10
Ei mainittu	5
Yhteensä	34

Kysymystä seurasi avoin kysymys, joka kohdistui vain myöntävästi vastanneille. Vastaajat kertoivat olleensa enimmäkseen tekemisissä suomalaisen työkaverin kanssa työajalla. Vastaajat mainitsivat, että keskustelut koskivat lähinnä työasioita. Muutamissa vastauksissa kuitenkin mainittiin, että suomalaisen työkaverin kanssa ollaan tekemisissä myös työajan ulkopuolella. Vapaa-ajanvietto tavoiksi mainittiin kahvilla käyminen ja yökerhot.

Avointen kysymysten vastauksista selvisi, että vuorovaikutus suomalaisten työntekijöiden kanssa jää etäiseksi. Vastausten sävy oli kuitenkin positiivinen. Vastauksissa koettiin, että yhteistyö työntekijöiden välillä toimii ja yleisesti työkaverit koettiin mukavina. Ongelmista ei niinkään mainittu, kuin muutamassa vastauksessa. Esimerkiksi vastaajista yksi kertoi kokeneensa ja nähneensä syrjivää ja rasistista käytöstä. Vastaaja ei kuitenkaan maininnut, että millaista ja yhden vastaajan mukaan silloin tällöin työmaalla kuulee nimittelyä kansallisuuksiin kohdistuen. Aineiston perusteella ei kuitenkaan luottamusmiesten mainitsema kahtia jakautuneisuus korostunut. Ennemminkin aineistosta voisi tulkita, että työyhteisö koettiin melko yhtenäiseksi.

4.2 Käsitykset ulkomaalaisten työntekijöiden asemasta rakennustyömaalla

Opinnäytetyössä avaan myös ulkomaalaisten työntekijöiden asenteita sekä ajatuksia ulkomaalaisen työntekijän asemasta yleisesti suomalaisella rakennustyömaalla. Kyselyn avulla selvitin vastaajilta, että olivatko he kokeneet koskaan epäasiallista käytöstä työaikanaan ja miltä taholta. Avokysymyksellä selvitin taas ajatuksia ulkomaalaisen työntekijän asemasta. Viimeisenä halusin vielä vastaajilta selvittää sen, että miten he parantaisivat ulkomaalaisen työntekijän asemaa, jos he kokivat asemassa jotakin parantamisen varaa.

Taulukko 10: *Vastaajiin kohdistunut epäasiallinen käytös, vastaajan kokemana (N=34).*

Miltä taholta on koettu epäasiallista käytöstä	Lukumäärä
Suomalainen työkaveri	7
Ulkomaalainen työkaveri	4
Työmaan esimies	4
Luottamusmies	2
En ole kokenut epäasiallista käytöstä	17
Mainintoja yhteensä	34

Vastaajien mainintojen mukaan eniten epäasiallista käytöstä oli havaittu tai koettu toisen työkaverin tai esimiehen suunnalta. Kaiken kaikkiaan taulukon mukaan noin puolet ilmoitti kokeneensa epäasiallista käytöstä joltain taholta ja puolet vastaajista ilmoitti, että eivät olleet kokeneet.

Avokysymyksen sävy oli vastausten perusteella positiivinen. Työntekijät olivat melko tyytyväisiä asemaansa työmaalla muutamia vastauksia lukuun ottamatta. Enemmistö vastaajista oli sitä mieltä, että heidän asemansa työmaalla oli hyvä ja tietoa koettiin omaavan tarpeeksi. Yksi vastaaja mainitsi kuitenkin nähneensä ja kuulleensa rasistisia kommentteja, sekä yhden vastaajan mielestä ulkomaalaisen työntekijän asema on orjaan rinnastettavissa. Kysymykseen jätti vastaamatta 10 henkilöä 34:stä. Vain kahden vastaajan mukaan ulkomaalaisen asema ei ollut hyvä, mutta enemmistö vastaajista oli asemaansa tyytyväisiä.

Kyselyyn vastanneiden käsitykset omasta asemastaan poikkeavat siis hieman Rakennusliiton määrittelemästä kuvasta ulkomaalaisten työntekijän asemasta. Esimerkiksi Rolle Alhon (2010, 108.) mukaan Rakennusliiton jäsenlehdessä (Rakentaja 5/2006) todetaan, että ulkomaalaisia työntekijöitä riistetään kaikkein pahimmin. Myös kansainvälisesti ay-liike määrittää maahanmuuttajien tekemän työn pitkälti käsitteellä ”exploitation” suomeksi käännettynä sana tarkoittaa ”riistoa” tai ”hyväksikäyttöä”. Näin ollen ulkomainen työvoima on siis automaattisesti määritelty ulkoapäin passiiviseksi riiston uhriksi. Aineiston perusteella näin ei kuitenkaan ollut. Ainoastaan yksi vastanneista jakoi Rakennusliiton määrittelemän kuvan ulkomaalaisesta työvoimasta. (Alho 2010, 108.)

Annika Forsander (2008) on myös tutkinut ammattiliittojen asenteita ulkomaalaista työvoimaa kohtaan. Hän kyseenalaistaa ammattiyhdistysliikkeen juuriin palautuvaa ”riiston” käsitettä ja kuinka paljon sitä voidaan soveltaa todellisuudessa ulkomaalaiseen työvoimaan nähden. Esimerkiksi tilapäisen lähetetyn ulkomaalaisen työntekijän tapauksessa työntekijä saa suomalaisen työehtosopimuksen mukaisen palkan, mutta muu työsuhteturva määräytyy työvoimaa lähettävän heikompien ehtojen mukaisesti. Suomalaisen työehtosopimuksen mukaisen palkan saanut työntekijä hyötyy, koska kulutus kohdistuu lähetettyjen työntekijöiden kohdalla luultavasti heidän kotimaahansa, jossa elinkustannukset ovat paljon Suomea alhaisemmat. (Forsander 2008, 334.)

Ilmiö toistuu myös Turnerin ym. (2009) artikkelissa, jossa tutkittiin Irlannissa työskenteleviä puolalaisia rakennustyömiehiä. Yhtenä selityksenä alhaiselle ammatilliselle järjestäytymiselle on Turnerin ym. (2009, 115.) mukaan se, että usein palkka ja työolosuhteet vastaavat puolalaisten työntekijöiden odotuksia, kuten Suomessa näin tapahtuu myös ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla.

Työsuhteen palkkaehdot ovat tällöin työntekijälle houkuttelevat, vaikka ne kokonaisuudessaan ovat suomalaisia työntekijöitä heikommät (Forsander 2008, 334.) Suuri haaste Rakennusliitolle on lähetetyt työntekijät alhaisemman elintasokustannusten maista. He eivät välttämättä koe olevansa riistetyn asemassa, koska palkka ja muut edut saattavat olla lähtömaahan verrattuna korkeammat. Esimerkiksi yhden vastaajan mukaan Suomessa työsuojelu ja työturvallisuus

hoidetaan paljon paremmin, kuin vastaajan omassa kotimaassa.

Aineiston perusteella ilmeni ennemminkin kokemus ulkomaalaisten työntekijöiden kohtaamasta luottamuspulasta. Vastaajat toivoivat enemmän luottamusta heitä kohtaan. Luottamuspulaan saattaa vaikuttaa yhteiskunnassamme yleisesti vallitsevat tietynlaiset stereotyyppit eri kansallisuuksia kohtaan. Ihmisillä on harvoin totuudenmukaiset tiedot yhteiskunnasta tai sen etnisistä ja kulttuurisista rakenteista. Useimpien ihmisten arjen kokemusmaailma on varsin rajallinen, joten heidän käsityksiinsä vaikuttavat suuresti havainnot, joita he tekevät esimerkiksi asuinalueellaan, liikenteessä, työpaikallaan ja vapaa-ajallaan (Saukkonen 2007, 271). Ihminen lähtee helposti yleistämään muutaman epäonnistuneen kohtaamisen kokemuksen kautta ja näin hän saattaa helposti leimata koko etnisen ryhmän negatiivisesti.

Saukkonen toteaa (2007, 272), että suoran havainnoinnin lisäksi ihmiset saavatkin tietoa yhteiskunnastaan ja muusta maailmasta välillisesti. Tässä tapauksessa tarkoitan rakennusalaan työntekijöiden näkökulmasta. Tietoa voidaan saada muun muassa lähipiiristä, julkisista tapahtumista ja erityisesti joukkoviestimistä ja tämän opinnäytetyön näkökulmasta työpaikalla eli rakennustyömaalla. Erityisesti mainosten ja joukkoviestimien antamaa kuvaa on usein pidetty monin tavoin yksipuolisena, puutteellisena, vinoutuneina ja valtakulttuurista poikkeavia ryhmiä kielteisesti arvottavana. (Saukkonen 2007, 272.)

Saukkonen kirjoittaa (2007, 276) myös, että nykyisessä keskustelussa ajatellaan usein etnisen ja kulttuurien välisen vuorovaikutuksen olevan selvästi erilaista kuin ”normaali” kanssakäyminen oman yhteisön jäsenten ja pienryhmien kesken. Tuntemuksemme kaikista toisista ihmisistä vaihtelevat kuitenkin sympatiasta ja uteliaisuudesta sietämisen ja suvaitsevuuuden kautta pelkoon ja inhoon. Perustelut näille tunteille ja asennoitumiselle sekä sille, keihin suhtaudutaan ensisijaisesti yksilöinä ja keihin yhteisönsä jäsenenä, ovat pitkälti aika- ja paikka sidonnaisia. (Saukkonen 2007, 276.) Eräällä työmaalla työntekijät kertoivat kyselyyn vastaamisen lomassa kuulleensa suomalaisten työntekijöiden nimittelevän muun muassa virolaisia työntekijöitä. Tilanteeseen vaikuttaa virolaisten työntekijöiden suuri osuus ulkomaalaisten työntekijöiden ryhmästä. Kuten aikaisemmin olen jo maininnut, että

myös kyselyyn vastanneista suurin osa oli kotoisin Virossa.

4.3 Syrjinnän erilaiset muodot ja rakenteellinen rasismi työelämässä

Ulkomaalaistarkastaja Pirjo Laukkasen (2012) mukaan ulkomaalainen kohtaa hyvin usein työsyryntää eikä ulkomaalainen tilapäinen työntekijä ole yhdenvertaisessa asemassa suomalaisen työvoimaan nähden. Laukkanen viittaa kuitenkin syrjintään, jota työntekijä kohtaa enemmän työnantajan puolelta ja yhteiskunnallisten rakenteiden osalta, kuten uhkailua, palkkojen maksamatta jättämistä, hyväksikäyttöä ja ihmiskauppaa.

Työntekijöiden toteuttaman syrjinnän taustatekijöinä on usein yhteiskunnassa vallitsevat ennakkoluulot ja rasismi. Tässä yhteydessä ennakkoluuloilla tarkoitan johonkin ihmisryhmään kohdistuvaa perusteetonta tai tuomitsevaa asennetta tai ennakkokäsitystä, joka on ristiriidassa todellisuuden kanssa- eli käsitys perustuu vääristyneeseen tietoon. (Aaltonen, Joronen & Villa 2008, 21.) Ulkomaalainen työntekijä joutuu kohtaamaan rasismia syrjintää niin työkavereidensa tuottamana, että yhteiskunnan. Yhteiskunnan tasolla puhutaan taas rakenteellisesta syrjinnästä ja rasismista.

Esimerkki rakenteellisesta syrjinnästä on se, että pääurakoitsijat eivät palkkaa, kuin kantasuomalaisia rakennustyömiehiä tai naisia. Näin ollen ulkomaalainen työntekijä on riippuvaisempi aliorakointi yrityksistä työllistäjänä ja altistuu helpommin hyväksi käytölle, koska pienissä aliorakointiyrityksissä jätetään helpommin säädöksiä noudattamatta kuin suurissa pääurakointi yrityksissä.

Yhteiskunnassa rakenteellista rasismia on esimerkiksi myös se, ettei Suomessa ole luotu tarpeeksi tehokkaita rakenteita valvomaan ulkomaalaisen tilapäistyöntekijöiden työehtoja. Resurssit ovat vähäisiä ja valvominen heikkoa. Rangaistukset väärinkäytöksistä ovat myös mitättömiä. (Laukkanen 2012.) Rakenteet siis syrjivät ulkomaalaista tilapäistyövoimaa ja he eivät ole yhdenvertaisessa asemassa maassa pysyvästi asuviin verrattuna, tässäkin tapauksessa.

Syrjintä ja rasismi kumpuavat pelosta vierautta kohtaan, ennakkoluuloista ja stereotyyppioista. Ennakkoluulot jostakin ihmisryhmästä rakentuvat yleistämisen seurauksena. Stereotypia eli yleistys tarkoittaa sitä, että yksittäiset asiat ja ilmiöt käsitetään ryhmäksi tai joukoksi, jonka kaikilla jäsenillä on samankaltaisia piirteitä. (Aaltonen, Joronen, Villa 2008, 21.) Aineistosta nousi esille esimerkki ulkomaalaisiin työntekijöihin kohdistuvista stereotyyppioista. Erään vastaajan mukaan esimerkiksi kaikki ulkomaalaiset työntekijät leimataan harmaan talouden pimeiksi duunareiksi ja ulkomaalaisten työntekijöiden kirjavasta ryhmästä ei osata erottaa ammattimiehiä, jotka työskentelevät Suomessa rehellisesti työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia noudattaen.

4.4 Työntekijöiden ajatuksia ulkomaalaisen työntekijän aseman parantamiseksi

Vastaajilta selvitin heidän ehdotuksiaan ja näkemyksiään siitä, kuinka suomalaisilla rakennuksilla voisi ulkomaalaisen työntekijän asemaa parantaa. Vastauksissa painotettiin esimerkiksi koulutusta. Vaadittiin, että ammattikoulussa tulisi olla vähintään kaksivuotta ja opiskella rakennusalaa ennen työmaalle tuloa. Toisaalta vaadittiin myös lisää kursseja, jotka käsittelevät työturvallisuutta ja ensiapua. Vastaajien mielestä edellä mainitut teemat ovat äärimmäisen tärkeitä tietää rakennuksilla työskenneltäessä, jotta vältetään tapaturmilta. Turvallisuuden edistäminen koettiin tärkeimpänä aseman parantamisen kannalta.

Vastauksissa nostettiin esille myös yhdenvertaisuus. Pari työntekijää mainitsi vastauksissaan, että ulkomaalainen työntekijä ei ole yhdenvertaisessa asemassa suomalaiseseen työntekijään nähden. Aseman parantamiseksi vaadittiin samoja palkkoja kuin suomalaisillakin työntekijöillä sekä samansuuruiset vakuutusmaksut ja verot. Vastaajat siis ymmärsivät, että ulkomaalainen työntekijä saattaa saada vähemmän palkkaa samasta työstä kuin suomalainen työntekijä. Aseman parantamiseksi koettiin myös monessa yhteydessä suomen kielen opiskeleminen ja parempi osaaminen.

5. POHDINTAA JA KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

Seuraavassa pohdin aiheita, jotka vaikuttivat vastaajien kokemukseen hyvästä asemasta rakennustyömailla. Ensinnäkin työehtojen polkeminen keskittyy pikemmin pien- kuin suuryrityksiin. (Alho 2010, 114- 115.) Tämä selittää osaltaan kyselyyn vastanneiden kokemuksen hyvästä asemasta työpaikoillaan. Kaikki vastaajat työskentelivät suurissa tai keskisuurissa rakennusyrittelyissä, joko suoraan palkallisena suomalaiseen yritykseen tai alihankinta yrityksen kautta. Työskentely suurille yrityksille saattaa vähentää hyväksikäyttöksi tulemistä, koska suurten ja tunnettujen yritysten on oltava tarkkoja omasta imagostaan ja brändistään.

Lillien ym. (2010, 103) mukaan yksi Rakennusliiton pääasiallinen keino painostaa vastahakoisia työnantajia noudattamaan sovittuja työehtoja on saarto. Rakennusliiton saartolistasta kuitenkin paljastuu, että käytännössä se on painostustyökalu ylikansallisia, yleistä sopimustasoa alhaisempia palkkoja maksavia alihankkijoita vastaan. Todellisuudessa saarron teho piilee paineen kasvaessa pääurakoitsijaa kohtaan. Suuret pääurakoitsijat usein lopettavat suhteensa boikotoitaviin yrityksiin huolesta omaa mainetta kohtaan. (Lillie ym. 2010, 103.) Näin ollen ulkomaalaiset työntekijät ovat turvatummassa asemassa työskennellessään aliurakointiyrityksen kautta suurelle pääurakoitsijalle, koska aliurakoitsijat saattavat pelätä menettävänsä hyvän asiakkaan, jos he eivät noudata yleistä sopimustasoa.

Toinen seikka kokemukseen turvatusta asemasta on se, että lähes kaikki vastanneista työntekijöistä olivat työskennelleet Suomessa 1-5 vuotta. Tässä ajassa he olivat jo oppineet jonkin verran suomen kieltä, joka helpottaa tiedon hankintaa omista oikeuksista ja lisää ymmärrystä suomalaisiin toimintatapoihin.

Edellä mainitut kaksi seikkaa siis vähentävät ulkomaalaisen työntekijän riskiä tulla hyväksikäytetyksi. Kyselyyn vastanneet ulkomaalaiset työntekijät saattavat olla siis etuoikeutetummassa asemassa. suhteessa pienissä yrityksissä tai vähemmän aikaa suomessa työskenteleviin ulkomaalaisiin tilapäistyöntekijöihin nähden.

Opinnäytetyöni kokonaiskuva ulkomaalaisten työntekijöiden tilanteesta ja asemasta muutamalla eteläsuomalaisella rakennustyömaalla oli positiivinen verrattuna aikaisempien tutkimusten tuloksiin. Kyselyyn vastanneet ulkomaalaiset työntekijät kokivat yleisesti työsuojeluun liittyvät asiat hyvin perehdytetyiksi ja vastaajat kokivat saaneet perehdytyksessä tarpeeksi tietoa. Työsuojeluun suhtaudutaan vastaajien kesken erittäin vakavasti ja he pitivät sitä ehtona hengissä pysymiselle työmaalla. Vastaajat olivat myös melko tietoisia omista työntekijän oikeuksistaan. Suomalainen työkuulttuuri oli jo tullut jokseenkin tutuksi ja käytännöt kuinka työntekijöiden oikeuksia pidetään yllä.

Ammatillinen järjestäytymisen aste oli vastaajilla yllättävän korkea, vaikka tutkimusten mukaan järjestäytymisen aste on ulkomaalaisilla työntekijöillä alhaista. Lähes puolet vastaajista kertoi kuuluvansa johonkin ammattiliittoon. Suurin osa oli kuitenkin Rakennusliiton jäseniä. Tiedon taso ammattiliitosta ja siihen kuulumisen hyödyistä oli vastanneiden kohdalla hyvä, vaikka noin puolet vastaajista ilmoitti, että eivät kuulu mihinkään ammattiliittoon ja syy monien kohdalla oli, että ei ole aikaa ottaa selvää asioista tai heikko suomen kielen osaaminen nähtiin ammatillisen järjestäytymisen esteenä. Jäsenyys ammattiliittoon koettiin hyödyllisenä ja kannattavana asiana. Rakennusliiton toimintaan oltiin yleisesti tyytyväisiä ja vastaajat kokivat, että liitto turvaa aidosti heidän asemansa ja ajaa heidän oikeuksiaan. Tomi Kuhasen (2008) pro-gradu tutkielmaan viitaten Rakennusliitto on ammattiliitoista lähtenyt eniten ajamaan ulkomaalaisten työntekijöiden parempaa asemaan suomalaisilla työmarkkinoilla.

Vastaajien vähäisten ongelmien kokemiseen vaikutti paljon, se että suurin osa vastaajista osasi puhua ja kirjoittaa suomea. Eniten ongelmia olivat kohdanneet ne työntekijät, jotka olivat vastanneet kyselyyn venäjäksi. Suomenkielentaidon puute on yksi mahdollinen syy työntekijöiden mahdollisen altistumisen hyväksikäytölle. Useimmat vastaajista olivat työskennelleet Suomessa jo yhdestä viiteen vuoteen ja sillä ajalla he olivat oppineet kieltä, joka helpottaa heitä myös kanssakäymiseen suomalaisten työntekijöiden kanssa.

Voisiko ammattiliitoista käsin lähestyä työntekijöitä positiivisemmalta kannalta kuin uhreina? Rakennusliitto voisi lähteä enemmän aktivoimaan ulkomaalaisia

toimintaansa ja niinhän se jo tekeekin, mutta ei uhri ja riistetyn näkökulmasta vaan yhdenvertaisen toimijan, jolla on annettavaa Rakennusliiton toimintaan.

5.1 Vapaa-ajan merkitys ulkomaalaiselle työntekijälle yhteiskunnan ymmärtämisen välineenä

Luvussa 3.5.1 käsittelin kahta eri teoriaa, jotka avaavat ihmisen motiiveja ammatilliseen järjestäytymiseen. Teorioista nousee esille seikkoja, joita voi soveltaa tulkitessa kyselyyn vastanneiden ulkomaalaisten työntekijöiden ammatillista järjestäytymättömyyttä ja miksi ulkomaalainen työntekijä ei välttämättä koe tarpeelliseksi ammattiliiton tarjoamaa suojaa.

Ulkomaalaisten työntekijöiden odotukset ja toiveet palkasta ja työoloista lähtökohtaisesti usein toteutuvat Suomessa. Vaikeimmassa asemassa ovat kuitenkin työntekijät, jotka ovat olleet vain vähän aikaa suomessa ja joilla on erittäin vähäinen suomen tai englannin kielen taito. Kotimaissaan työntekijät ovat kohdanneet paljon huonommin valvottuja työehtoja ja työoloja. (Turner ym. 2009.)

Ammatillisen järjestäytymisen lisäämistä ulkomaalaisen työvoiman kohdalla voisi pohtia uudestaan mobilisoitumisen teorian pohjalta ja korostaa yhteistoiminnan sekä yhteisöllisyyden merkitystä. Teorian mukaan järjestäytyminen tapahtuu juuri silloin, kun ihminen kokee omat vaikutusmahdollisuutensa. (Turner ym. 2009.) Ay-toiminta ei saisi olla vain velvollisuudesta lähtevää tai sellaista, jossa ollaan välineen asemassa jonkin suuremman tavoitteen saavuttamisessa (Mäkelä 2002, 18). Mielestäni tämän hetken tutkimuksissa ulkomaalaisen työntekijän asema ay-toiminnassa on ennemminkin välineen asema kaksikerroksisten työmarkkinoiden ehkäisyssä eikä työntekijää nähdä yhdenvertaisena aktiivisena toimijana.

Turner yms.(2009, 115.) toteavat, että mobilisaation teorian näkökulmasta ammatillinen järjestäytymättömyys reflektoituu myös ulkomaalaisten työntekijöiden epäoikeudenmukaisuuden kokemuksen tunteen poissaolosta. Usein Suomessa ulkomaalaiset rakennustyömiehet tulevat maista, joissa palkat, työolosuhteet ja mahdollisuudet ovat alhaisemmat. Joten lähestymistapoja voisi, jäsenten

rekrytoinnissa, pohtia myös muista näkökulmista kuin ainoastaan edunvalvonnan näkökulmasta.

Ay-toiminnasta tulisi olla työntekijälle itselle iloa, osallistumisesta pitäisi pystyä nauttimaan, tuntea esimerkiksi itse kehittyvänsä ja saavansa uusia kavereita. (Mäkelä 2002, 18.) Tähän Rakennusliitto voisi esimerkiksi keskittyä rekrytoidessaan uusia ulkomaalaisia jäseniä ja markkinoidessaan liiton toimintaa. Osallistumisesta Rakennusliiton toimintaan olisi hyvä korostaa enemmän asioita, joista on nimenomaan ulkomaalaiselle jäsenelle hyötyä ja näin mainita muitakin etuja, kuin vain aineelliset edut. Etuina voisi nostaa esille muun muassa vapaa-ajan vietto mahdollisuudet ja uusien ihmisten kohtaaminen.

Edunvalvonnan lisäksi Rakennusliitosta markkinoidessa voisi tiedottamiseen sisällyttää enemmän tiedottamista vapaa-ajan vietto mahdollisuuksista. Yhteistoiminnan kokeminen myös muuten, kuin edunvalvonnan merkeissä ulkomaalaisten jäsenten kannalta, on merkityksellistä. Tällöin jäsenille kehittyvä tunne johonkin kuulumisesta ja heidän olisi mahdollista tavata ihmisiä.

Yhteisöön kuulumisen ja tunne yhteisöllisyydestä vahvistaa ja voimaannuttaa ihmistä. Ulkomaalaisten työntekijöiden tapauksessa nämä tunteet saattavat lisätä myös kiinnostusta ajaa omia ja ammattikunnan oikeuksia suomalaisessa työelämässä. Erityisesti tilapäisten työntekijöiden kannalta ammattiliitto voi olla ainoa kontakti kantasuomalaisiin. Tämän takia myös eriyttävät toiminnot tulisi luoda yhdeksi. Tulisi olla enemmän vuorovaikutusta ulkomaalaisten jäsenten ja suomalaisten jäsenten välillä ja Rakennusliitto voisi olla tämän mahdollistaja. Esimerkiksi myös Anna Kontulan (2010, 87) mukaan onnistuneen rekrytoinnin edellytys olisi tarjota vierastyövoimalle muutakin kuin pelkkä jäsenmaksukaavake.

Tärkeää vapaa-ajan vieton markkinoinnissa olisi myös se, että se olisi matalan kynnyksen toimintaa ja ilmaista. Järjestetty vapaa-ajan toiminta voisi olla myös oiva markkinoinnin väylä niille, jotka eivät vielä kuulu mihinkään ammattiliittoon mm. Kyntäjän(2011, 64) mukaan ulkomaalaisten työntekijöiden liittyminen ammattiliittoon tapahtui yleisesti työkaverin tai tutun suosituksesta ja se liittyi pelkoon jäädä työttömäksi tai huoleen siitä, että työelämässä saattaa tulla ongelmia tai

vastoinkäymisiä. Matalan kynnyksen toiminnalla jo mukana olevat työntekijän voisivat houkutella liittoon kuulumattomia mukaan osallistumaan ja näin uudet tulokkaat saisivat lisää tietoa ammattiliiton tuomasta turvasta.

Esimerkiksi muutama vastaajista kertoi ystäväystyneensä suomalaisen työkaverin kanssa. Suomea äidinkielenään puhuva ja suomalaiset käytännöt ymmärtävä ja tunteva henkilö on etu ulkomaalaiselle työntekijälle. Suomalaisen työntekijän kautta on helppoa saada tietoa omista oikeuksistaan Suomessa ja enemmän ymmärrystä suomalaisiin käytäntöihin. Rakennusliiton luoma matalankynnyksen vapaa-ajan toiminta, johon myös liittoon kuulumattomat voisivat osallistua, voisi toimia siltana ulkomaalaisten työntekijöiden ja kantasuomalaisten työntekijöiden kohtaamiselle.

Vapaa-ajan toiminnan suunnittelussa voisi käyttää projektimaisuuden ideaa hyväksi. Ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla esimerkiksi siten, että voitaisiin käynnistää erilaisia työpajoja, toimintakokeiluja tai selvityshankkeita, joihin halukkaat voisivat tulla mukaan. Tärkeintä olisi kuitenkin lähteä miettimään, mitkä toimintasisällöt ja -tavat kiinnostaisivat ulkomaalaisia työntekijöitä ja osallistaa heitä toiminnan suunnittelussa. (Mäkelä 2002, 18.)

5.2 Yhdenvertaisuus- molemminpuolisella kunnioituksella parempaan asemaan

Ay-liikkeiden suhtautumista maahanmuuttoon tutkineet sosiaalitieteilijät ovat esittäneet, että ammattiliitoilla on nykyisin vaikeuksia ymmärtää yhdenvertaisuuden määritelmä ja sen eri ulottuvuuksia. Yksi syy tähän on yleinen hämmennys termien ”yhdenvertainen kohtelu” ja ”yhdenvertaiset mahdollisuudet” sisällöstä. (Ristikari 2012, 71.) Ammattiliittojen näkökulmasta voisi olla tärkeää nostaa esille työntekijöiden etuja ajaville luottamusmiehille yhdenvertaisuuden merkitys. Laajentaa koulutusta käsittelemään nykyaikana usein mainittuja keskeisiä termejä syrjimättömyyden ehkäisemiseksi.

McEwen on kehittänyt yksinkertaisen (1995) mutta kattavan yhdenvertaisuus mallin, jonka mukaan voidaan tunnistaa neljä eri tapaa lähestyä yhdenvertaisuutta. Lähestymistavat ovat:

1. "Yhdenvertaisen kohtelun toimintamalli". Kaikkia ihmisiä kohdellaan samalla tavalla etnistä taustaa sen kummemmin huomioimatta. Niin kutsutun värisokean ("color-blind") ajattelutavan mukaan ryhmiä ei erotella vaan palvelut toteutetaan ja kehitetään niin, että ne palvelevat kaikkia. "Tasainen/reilu pelikenttä"- toimintamalli (level playing field approach). Tiedostetaan, että on tarpeen poistaa epäreiluja esteitä (kuten syrjintä), jotta kaikilla olisi käytännössä yhdenvertaiset mahdollisuudet. Ajatus on, että jos "kohdellaan kaikkia samalla tavalla" eivät olemassa olevat esteet ole poistuneet mihinkään ja ne estävät "aidon yhdenvertaisen kohtelun".
2. "Yhdenvertaisten mahdollisuuksien"- toimintamalli. Tarkoitus on lisätä vähemmistöjen osuutta edustoissa pitkällä tähtäimellä (työkaluina seuranta ja tavoitteet). Lisäksi tarvitaan positiivista erityistoimintaa (positive action), jonka tarkoituksena on vähentää aikaisemman epäoikeudenmukaisuuden aiheuttamia vaikutuksia.
3. "Yhdenvertaisen lopputuloksen"- toimintamalli. Tarvitaan kiintiöt ja niin kutsuttua positiivista syrjintää, jolla tavoitetaan lyhyelläkin tähtäimellä vähemmistöjen suhteellinen edustus. (McEwen 1995. Teoksessa; Ristikari 2012, 72.)

Ulkomaalaiset työntekijät saatetaan ajatella jo valmiiksi uhrin asemaan. Uhrin asemaan määrittely tekee ihmisestä enemmän toiminnan kohteen, kuin itse toimijan. Uhrin asema on siksi myös stigmatisoiva, koska se antaa ihmisestä kohteena passiivisen ja avuttoman mielikuvan. Ammattiliiton jäseneksi ryhtyvän ulkomaalaisen työntekijän tulisi pystymään omalla toiminnallaan parantamaan oikeuksiaan ja asemaansa.

Riistetyn asemaan lokeroituna, he ovat edelleen riippuvaisia jonkin muun tahon hyväntahtoisuudesta, kuin vain työnantajan. Yhdenvertaisuuden kannalta on myös tärkeää, että ulkomaalaisilla työntekijöillä on riittävästi vaikutusmahdollisuuksia ja että heillä on tunne, että ammattiliitossa halutaan kuunnella myös heidän näkökantojaan. (Ekholm 2001, 187.)

Esimerkiksi olisi tärkeää, että Rakennusliiton edustajistossa toimisi enemmän ulkomaalaisia jäseniä, koska tällä hetkellä ulkomaalaisten työntekijöiden edustus on

kasvavassa määrin jokaisella työmaalla, jos jopa ulkomaalaisia työntekijöitä voidaan jo katsoa enemmistöksi. Rakennusliitossa olisi tärkeää tehdä syrjimättömyys näkyväksi. Tämän liitto pystyisi osoittamaan esimerkiksi palkkaamalla enemmän ulkomaalaisia toimitsijoita, joilta löytyisi niiden kielten osaamista, jotka ovat vallalla tällä hetkellä työmailla. Ulkomaalaisten mukana olo toisi enemmän näkyväksi sen, mitkä ovat ne ongelmat tosiasiallisesti, joita kohdataan arjessa heidän näkökulmastaan.

Ammattiliittojen näkökulmasta kielimuuri koetaan ammatillisen järjestäytymisen esteeksi ja hankaloittavaksi tekijäksi (Kuhanen 2008.) Koetaanko kieliasiat kuitenkin liian suurena esteenä tai tekosyynä ulkomaalaisten puuttumiselle. Käytetäänkö kielimuuria peitteenä ennakkoluuloille ja peloille vierautta kohtaan? Jos toiminnassa olisi mukana enemmän erikieliä puhuvia, niin kieliongelma saattaisi vähentyä ammattiyhdistystoiminnassa. Tässä nousee esille yksi yhdenvertaisuuden toteutumisen ristiriidoista. Toiminnot ja arvot eivät välttämättä kulje käsi kädessä.

Rakennusliiton internet sivuilla mainitaan, että liitto ajaa yhdenvertaisia työmarkkinoita. Mutta miten Rakennusliitto olisi valmis kehittämään toimintaansa niin, että yhdenvertaisuus toteutuisi paremmin liiton toiminnassa? Yhdenvertaisuus ei voi toteutua jos ulkomaalaiset työntekijät koetaan vain suuremman tavoitteen toteutumisen välineenä. Ulkomaalaiset työntekijät tulee ottaa aidosti toimintaan mukaan toteuttamaan ja kehittämään sitä.

6. LOPUKSI

Suomessa pysyvästi asuvat ulkomaalaiset ovat samassa asemassa työmarkkinoilla lain edessä, kuin kantasuomalaiset työntekijät. Suuri ero tilapäisesti suomessa työskentelevien ulkomaalaisten ja pysyvästi Suomessa oleskelevien ulkomaalaisten välillä on pysyvästi asuvien turvatumpi asema työmarkkinoilla. (Forsander 2008, 337.) Oikeudenmukaisuuteen liittyy vahvasti myös muitakin aiheita, kuin vain yhdenvertaisuus lain edessä.

Stereotypiat ja ennakkoluulot kytkeytyvät tiiviisti rasismiin ja nämä asenteet luovat yhteiskunnassamme huomaamatta syrjiviä mekanismeja. Enemmistön yhteiskunnassa tulisi ajaa yhdenvertaisuuden toteutumista yhdessä vähemmistöön kuuluvien kanssa, koska yhteiskunnassamme meillä kantasuomalaisilla on vallan välineet ratkoa syrjiviä mekanismeja ja luoda puitteet yhdenvertaiselle yhteiskunnalle. Syrjimättömyyden toteutumiseksi on tehtävä vielä paljon töitä ja ennen kaikkea tutustua itseemme ja pyrkiä tunnistamaan omassa käytöksessä syrjiviä elementtejä.

Yhteiskuntaan tarvitaan lisää asenteiden tutkimusta ja omien asenteidemme uudelleen tarkastelemista. Muutos lähtee vain meistä ihmisistä. Ennen kuin voi muuttaa asioita, täytyy ensin muuttaa jotain itsessään.

Rakennusliiton kannalta voisi olla myös mielenkiintoista lähteä tutkimaan kantasuomalaisten rakennustyöntekijöiden suhtautumista ulkomaalaisiin työntekijöihin. Tällä hetkellä tutkimus on keskittynyt lähinnä kartoittamaan ay-liikkeen asenteita ja ulkomaalaisten kokemuksia, mutta mielenkiintoista olisi myös tietää mitä kantasuomalaiset ajattelevat ja millaisia vuorovaikutussuhteita he kokevat ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa.

LÄHDELUETTELO

- Anttila, Sanna. 2009. ULKOMAALAISTEN METSÄMARJANPOIMIJOIDEN PERUSOIKEUDELLISET OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET. Lapin Yliopisto. Valtionsääntöoikeuden pro-gradu tutkielma.
- Alho, Rolle. 2010. Maahanmuuttajien kokemukset ja ammattiliittojen näkemykset työehtojen polkemisesta Suomessa. s. 93-117. Teoksessa: Wrede, Sirpa&Nordberg, Camilla (toim.) Vieraita työssä. Työelämä etnistyvä eriarvoisuus. 1. painos. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Forsander, Annika. 2008. Helander, Mika (toim.). Going Global. Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa. Jyväskylä: Gummerrus kirjapaino Oy.
- Forsander, Annika&Ekholm, Elina&Hautaniemi, Petri 2001. Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, Sirkka&Hurme Helena 2001. Tutkimus-haastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, Sirkka&Remes, Pirkko& Sajavaara, Paula 2010. Tutki ja kirjoita. 15.-16.painos. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- Koivulaakso, Dan&Kontula, Anna&Peltokoski, Jukka&Saukkonen, Miika&Toivanen, Tero 2010. Radikaaleinta on arki. Vantaa: Hasaprint Oy.
- Kontula, Anna 2010. Näkymätön Kylä. Siirtotyöläisen asema Suomessa. 1. painos. Vantaa: Hasaprint Oy.
- Kontula, Anna 2010. Siirtotyöläiset ja rakenteellinen rasismi. Teoksessa: Huttunen, Hannu-Pekka&Äärilä Suvi (toim.) Avoin Suomi- kuka vastaa? Työperusteisesta maahanmuutosta. 1. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kuhanen, Tomi 2008. Ulkomaalainen työvoima haasteena ay-liikkeelle. Pro-gradu tutkielma.
- Kyntäjä, Eve. 2008. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK:n Tallinnan toimisto globalisaatiostrategian esimerkkinä. s. 207-221. Teoksessa: Helander,

Mika.(toim.) Going Global: Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa?
Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Leino, Helena. 2007. Yleinen ongelma yksi tapaus. Teoksessa: Tapaustutkimuksen taito. Laine, Markus&Blomberg, Jarkko&Jokinen, Pekka (toim.). Helsinki: Gaudeamus Yliopistopaino 2007. s.214-227.

Lillie, Nathan&Sippola, Markku. 2010. Edunvalvonnan ongelmat olkiluoto 3-rakennustyömaalla. Sosiologia 2/2010, 97-109. Sastamala: Vammalan kirjapaino Oy.

Mäkelä, Raine. 2002. Yhteisöllisyydestä. Perusteluja, tulkintoja, menetelmiä. Kiljavan opisto, Humanistinen ammattikorkeakoulu. Pori: Kehitys Oy.

Saukkonen, Pasi. 2007. Poliitiikka monikulttuurisessa yhteiskunnassa. Helsinki: WSOY oppimateriaalit Oy.

Tapanainen, Maippi 2008. Kaikkialla ei neuvotella. Teoksessa: Lehdonmäki, Ilkka&Maippi Tapanainen (toim.). Rajat riistolle: kohti työntekijöiden globaaleja perusoikeuksia. Helsinki: Paino Miktor Oy, 61-74.

Elektroniset lähteet:

Ristikari, Tiina 2012. Suomalainen ay-liike syrjintä ja ennakkoluulot. Teoksessa Ilkka Vuorikuru (toim.) Maahanmuutto harmaantalouden kysymyksenä. Kalevi Sorsasäätiön verkkojulkaisu 7/2012, 67-85.

Viitattu 22.11.2012. http://sorsafoundation.fi/files/2012/07/Maahanmuutto_web.pdf

Tilastokeskus 2013.

Viitattu: 6.4.2013.

http://www.stat.fi/meta/kas/pienet_ja_keski.html

Vartiainen-Ora, Päivi 2007. Erilaisuus sallittu perehdymme monimuotoisuuteen: käsikirja työhön prehdyttäjälle ja työyhteisölle. Petmo-hanke, ESR. SAK, 16.

Viitattu: 10.10.2012.

<http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/cd1374268dd8e126519019eb16fb462f/1351003168/application/pdf/114952/erilaisuussallitu.pdf>

Muut:

Libero 3/2011

Kyntäjä, Eve 2012. Sosiaalifoorumi

Laukkanen, Pirjo 2012. Sosiaalifoorumi.

LIITE 1: Kyselylomake englanniksi

QUESTIONNAIRE

Migrant workers in Finnish construction sites

Thesis of Elina Rautiainen, Humanistinen Ammattikorkeakoulu

January 2012

This is the case study on work conditions, trusteeship and atmosphere at a number of construction sites in Helsinki region. I appreciate very much your willingness to participate this research, This is a final stage (thesis) of my studies at Humanistinen Ammattikorkeakoulu.

Please, note that all the answers you give will be anonymous. Your name or the name of your work place (construction site) will not be mentioned in this research.

Please, answer to the questions of this questionnaire by ticking the correct options or by writing your answer in the required space.

Thank you very much for you collaboration.

Sincerely,

**Elina Rautiainen
tel. 0445068638
e-mail: elina.rautiainen@humak.fi**

QUESTIONNAIRE

Case study: Migrant workers in Finnish construction sites

Please, answer to the questions below by ticking the correct option.

No	Question
1.	A) Gender: Male <input type="checkbox"/> Female <input type="checkbox"/> B) Age_____ Profession_____
2.	Nationality:_____
3.	How long have you been working in Finland? 0-1 year <input type="checkbox"/> 1-5 year <input type="checkbox"/> 5-10 year <input type="checkbox"/> More than 10 years <input type="checkbox"/>
4.	How long have you worked in this construction site? ___ years___ months
5.	Is this your first construction site in Finland? Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
6.	If you answered yes, in how many construction sites you have worked before? _____
7.	Do you know your basic rights as an employee in Finland? Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> I don't know <input type="checkbox"/>
8.	If you answered yes, what do you consider as a basic rights for an employee? Please describe below by your own words (in Finnish, English or Russian):
9.	Do you know where to find an information about the agreement on wages and conditions of employment? Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

10.	Do you know are you working for The main-contractor? The subcontractor? I don't know?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
11.	Have you signed an employment contract? Yes No I don't know	<input type="checkbox"/>
12.	If you answered yes, did you sign it with a Finnish company in Finland? a company in your home country? other _____ What _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
13.	What do you know about the content of the agreement on wages and conditions of employment in construction field? Please describe below by your own words (in Finnish, English or Russian):	
14.	Where did you get the information about the agreement on wages and conditions of employment in construction field?(tick one or more options) Co-worker Friend Supervisor at work Trustee/Elected official Someone else? Who? _____ I have not got any information	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
15.	Do you know what is The Shop Stewart? (in Finnish luottamusmies) Yes No	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
16.	Do you know who is The Shop Steward (in Finnish luottamusmies) at the work? Yes No	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
17.	Do you know what is the role of shop steward (in Finnish luottamusmies)? Yes No	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

	Someone else? Who? _____ <input type="checkbox"/>
22.	Did you get enough information during the job orientation? Yes <input type="checkbox"/> No
23.	What kind of issues should be taken into account when introducing the newcomer to the Finnish construction site?(Please, describe by your own words (Finnish, English or Russian))
24.	What kind of difficulties, problems or challenges did you have as a newcomer in this construction site? Please, describe by your own words (Finnish, English or Russian)
25.	If you had a difficulties, problems or challenges at work, from whom you asked help? (tick one option or more) Finnish co-worker <input type="checkbox"/> Foreign co-worker <input type="checkbox"/> Supervisor at work <input type="checkbox"/> Trustee (luottamusmies)/Elected official <input type="checkbox"/> Someone else? Who? _____ <input type="checkbox"/>
26.	If you find some faults (in Finnish epäkohta, puute) at work, do you know to who you should report? Please, describe by your own words (Finnish, English or Russian)
27.	Do you know which trade union protects construction workers rights in Finland? Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> If you answered yes, please write the name of the trade union:

	<hr/>
28.	Where did you get the information about this trade union? Please, describe by your own words (Finnish, English or Russian)
29.	Are you a member of The Finnish Construction Trade Union? (Rakennusliitto) Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> I don't know <input type="checkbox"/> I'm a member of another Trade Union <input type="checkbox"/> What? _____
30.	a) If you answered yes, Please describe by your own words why did you choose to be a member? b) What are benefits of the membership?
31.	If you answered no, please describe why you are not a member of The Finnish Trade Union?
32.	Have someone ever approached you from The Finnish construction trade union (In Finnish Rakennusliitto)? Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
33.	If you answered yes, What was your opinion about the discussion with the person you met? Please, describe by your own words (Finnish, English or Russian)
34.	If you answered no, would you like to have information about The Finnish Construction Trade Union? Yes <input type="checkbox"/>

	No <input type="checkbox"/>
35.	Please describe by your own words your interaction between you and the other workers?(In English, Finnish or Russian)
36.	<p>With whom do you talk daily at work time during the breaks?</p> <p>Finnish co-worker <input type="checkbox"/></p> <p>Foreign co-worker <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor at work <input type="checkbox"/></p> <p>Trustee/Elected official <input type="checkbox"/></p> <p>Someone else? Who? _____ <input type="checkbox"/></p> <p>With whom you would like to have more interaction and communication during the breaks?</p> <p>Finnish co-worker <input type="checkbox"/></p> <p>Foreign co-worker _____</p> <p>Supervisor at work _____</p> <p>Trustee/Elected official _____</p> <p>Someone else? Who? _____</p>
37.	<p>What do you talk about?</p> <p>Freetime activities (Restaurants, cinemas, sports etc.) <input type="checkbox"/></p> <p>Work related issues (Work conditions, salary, working time, etc.) <input type="checkbox"/></p> <p>Family (Wife, husband, children, home etc.) <input type="checkbox"/></p> <p>Politics (elction, president, goverment etc.) <input type="checkbox"/></p> <p>Other? What? _____</p>
38.	<p>Did you have any contact with Finnish co-worker during the past two months at work?</p> <p>Yes <input type="checkbox"/></p> <p>No <input type="checkbox"/></p>
39.	If you answered yes, what kind of contacts did you have? Please, describe by your own words (Finnish, English or Russian)
40.	Have you ever experienced inappropriate behavior against you from someone at work?

	<p>Finnish co-worker <input type="checkbox"/></p> <p>Foreign co-worker <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor at work <input type="checkbox"/></p> <p>Trustee/Elected official</p> <p>Someone else? Who? _____</p> <p>I haven't experienced</p>
41.	<p>What do you think about the position of foreign worker in Finnish construction sites? Please, describe by your own words (Finnish, English or Russian)</p>
42.	<p>In your opinion, How the foreign construction worker position in Finnish work places could be improved? Please, describe by your own words (Finnish, English or Russian)</p>

Thank you, for your participation on this survey!

LIITE 2: Kyselylomake suomeksi ja venäjäksi

K Y S E L Y L O M A K E

Siirtotyöläiset suomalaisella rakennustyömaalla

Opinnäytetyö
Humanistinen Ammattikorkeakoulu
Elina Rautiainen
Tammi-Helmikuu 2012

Opinnäytetyö on tapaustutkimus työoloista, edunvalvonnasta, työturvallisuudesta sekä sosiaalisista suhteista ja työmaan arjesta. Kysely toteutetaan eri työmailla Helsingin alueella.

Kunnioitan suuresti haluanne osallistua tutkimukseen. Opinnäytetyö on viimeinen vaihe opinnoissani Humanistisessa ammattikorkeakoulussa.

Huomaa! Kaikki vastaukset annetaan nimettöminä. Nimeänne tai työmaatanne ei tulla mainitsemaan tässä tutkimuksessa.

Vaastaa kyselyyn rastittamalla vaihtoehto tai kirjoittamalla omin sanoin vastaus sille annettuun tilaan.

Kiitos osaanotostasi!

Kunnioittaen:

Elina Rautiainen
tel. 0445068638
e-mail: elina.rautiainen@humak.fi

Анкета

Трудоустройство иммигрантов на строительных площадках в Финляндии

Элина Раутиаинен, Гуманитарный институт прикладных наук

Февраль 2012

Данное исследование посвящено изучению условий работы, таких, как соблюдение прав персонала и атмосфера на рабочем месте в целом на нескольких строительных площадках региона Хельсинки. Автор очень благодарен вам за участие и содействие в проводимом исследовании, которое является последней частью его дипломной работы в Гуманитарном институте прикладных наук.

Все ответы, предоставленные вами, анонимны. Ваше имя и место работы не будут упоминаться в исследовании.

Пожалуйста, ответьте на вопросы анкеты, выбирая подходящий из предоставленных вариантов или запишите свой ответ в отведенном для этого месте.

Большое спасибо за сотрудничество!

**Элина Раутиаинен
тел. 0445068638**

**KYSELYLOMAKE
AKETA**

Tapaustutkimus: Ulkomaalaiset siirtotyöntekijät suomalaisella rakennustyömaalla.

Исследование: Иностранные трудящиеся-мигранты на финской стройке.

Vastaa alla oleviin kysymyksiin rastittamalla oikea vaihtoehto.

Ответь на ниже приведенные вопросы, поставив крест на правильном ответе.

No	Kysymys Вопрос
1.	<p>A) Sukupuoli</p> <p>Пол</p> <p>Mies <input type="checkbox"/></p> <p>Мужской</p> <p>Nainen <input type="checkbox"/></p> <p>Женский</p> <p>B)</p> <p>Ikä_____ Ammatti_____</p> <p>Возраст__ Профессия_____</p>
2.	Kansallisuus:_____
3.	<p>Kuinka kauan olet työskennellyt Suomessa? Как долго работаешь в Финляндии?</p> <p>0-1 vuotta <input type="checkbox"/></p> <p>0-1 год</p> <p>1-5 vuotta <input type="checkbox"/></p> <p>1-5 лет</p> <p>5-10 vuotta <input type="checkbox"/></p> <p>5-10 лет</p> <p>Enemmän kuin 10 vuotta <input type="checkbox"/></p> <p>Более 10 лет</p>
4.	<p>Kuinka kauan olet työskennellyt tällä rakennustyömaalla? ___ vuotta ___ kuukautta Как долго работаешь на этом строительном объекте? _____ лет _____ месяцев</p>
5.	<p>Onko tämä ensimmäinen rakennustyömaa, jolla työskentelet? Это первый строительный объект, где ты работаешь?</p> <p>Kyllä</p> <p>Да</p> <p>Ei</p> <p>Нет</p>

6.	<p>Jos vastasit kyllä vastaa tähän kysymykseen. Kuinka monella rakennustyömaalla olet työskennellyt aikaisemmin Suomessa? _____</p> <p>Если ответил «да», то ответь на следующий вопрос: На скольких строительных объектах работал до этого? _____</p>
7.	<p>Tiedätkö työntekijän perusoikeudet Suomessa? Знаешь ли ты основные права работников в Финляндии?</p> <p>Kyllä <input type="checkbox"/></p> <p>Да <input type="checkbox"/></p> <p>Ei <input type="checkbox"/></p> <p>Нет <input type="checkbox"/></p> <p>En tiedä <input type="checkbox"/></p> <p>Не знаю <input type="checkbox"/></p>
8.	<p>Jos vastasit kyllä, niin miten kuvailisit työntekijän perusoikeuksia Suomessa? Kuvaile omin sanoin suomeksi, venäjäksi tai englanniksi. Если ответил «да», то опиши основные права работников в Финляндии своими словами на финском, русском или английском языке.</p>
9.	<p>Tiedätkö, mistä löytää tietoa työehtosopimuksesta? Знаешь ли, где найти сведения о коллективных договорах?</p> <p>Kyllä <input type="checkbox"/></p> <p>Да <input type="checkbox"/></p> <p>Ei <input type="checkbox"/></p> <p>Нет <input type="checkbox"/></p>
10.	<p>Työskenteletkö Ты работаешь у</p> <p>Pääurakoitsijalle? генподрядчика? <input type="checkbox"/></p> <p>Aliurakoitsijalle? субподрядчика? <input type="checkbox"/></p> <p>En tiedä. Не знаю. <input type="checkbox"/></p>
11.	<p>Oletko allekirjoittanut työsopimuksen? Подписывал ли ты трудовое соглашение?</p> <p>Kyllä <input type="checkbox"/></p> <p>Да. <input type="checkbox"/></p> <p>Ei <input type="checkbox"/></p> <p>Нет. <input type="checkbox"/></p> <p>En tiedä <input type="checkbox"/></p>

	He знаю.
12.	<p>Jos vastasit kyllä, allekirjoititko sen Если ответил «да», то он подписан</p> <p>Suomalaisen yrityksen kanssa? <input type="checkbox"/> с финской фирмой? Yrityksen kanssa kotimaassasi? <input type="checkbox"/> с предприятием страны моего постоянного проживания? Jonkun muun _____ kenen? _____ С кем-то другим _____ Кем? _____</p>
13.	<p>Mitä tiedät työehtosopimuksen sisällöstä? Kuvaile omin sanoin suomeksi, venäjäksi tai englanniksi. Что ты знаешь о содержании коллективного договора? Опиши своими словами на финском, русском или английском языке.</p>
14.	<p>Mistä sait tietoa työehtosopimuksesta? Rastita yksi tai useampi vaihtoehto Откуда узнал о существовании коллективного договора? Отметь одно или несколько вариантов.</p> <p>Työkaverilta <input type="checkbox"/> От коллеги Kaverilta <input type="checkbox"/> От друга Esimieheltä <input type="checkbox"/> От начальника Luottamusmieheltä <input type="checkbox"/> От доверенного лица Joku muu? Kuka? _____ <input type="checkbox"/> Кто-то другой? Кто? _____ En ole saanut tietoa <input type="checkbox"/> Не получал ниоткуда</p>
15.	<p>Tiedätkö mikä on luottamusmies? Знаешь ли кто такое «доверенное лицо»?</p> <p>Kyllä <input type="checkbox"/> Да Ei <input type="checkbox"/> Нет</p>
16.	<p>Tiedätkö kuka on luottamusmies työpaikallasi? Знаешь ли, кто является доверенным лицом на твоём рабочем месте?</p> <p>Kyllä <input type="checkbox"/> Да</p>

	Ei Нет	<input type="checkbox"/>
17.	<p>Tiedätkö mitkä ovat luottamusmiehen tehtävät työpaikalla? Знаешь ли, чем занимается доверенное лицо на рабочем месте?</p> <p>Kyllä <input type="checkbox"/> Да Ei <input type="checkbox"/> Нет</p>	
18.	<p>a) Mitä mieltä olet työturvallisuudesta työpaikallasi? Kuvaile omin sanoin suomeksi, venäjäksi tai englanniksi. Твое мнение о технике безопасности на твоём рабочем месте. Опиши своими словами на финском, русском или английском языке.</p> <p>b) Oletko koskaan kokenut tilannetta, jossa tunsit puutteita työturvallisuudessa? (esim tarvittavia suojavarusteita ei käytetty tai ei ollut ohjeita työturvallisuuteen liittyen.)Kuvaile omin sanoin suomeksi, venäjäksi tai englanniksi. Были ли в твоей жизни случаи, когда ты чувствовал отсутствие контроля над техникой безопасности (например, не использовались индивидуальные средства защиты, не проведен инструктаж)? Опиши своими словами на финском, русском или английском языке.</p>	
19.	<p>Oletko sitä mieltä, että tiedoitus työturvallisuuteen liittyvistä asioista on tärkeää? Vastaa kyllä tai ei. Считаешь ли, что информирование о технике безопасности важным? Ответь да или нет.</p> <p>Kyllä <input type="checkbox"/> Да Ei <input type="checkbox"/> Нет</p> <p>Jos vastasit kyllä. Kuvaile omin sanoin, miksi ajattelet niin. (suomeksi, venäjäksi tai englanniksi). Если ответил «Да». Опиши своими словами, почему так думаешь (на финском, русском или английском языке).</p>	

	<p>Jos vastasit ei, kuvaile omin sanoin miksi ajattelet niin. (suomeksi, venäjäksi tai englanniksi).</p> <p>Если ответил «Нет». Опиши своими словами, почему так думаешь (на финском, русском или английском языке).</p>
20.	<p>Koitko perehdytyksen työhön ja työtapoihin riittäväksi ja asianmukaiseksi? (esim. Kuinka käyttäyä työmaalla, kuinka käytetään suojavarusteita ja työkaluja)</p> <p>Считаешь ли, что вводный инструктаж на рабочем месте сделан достаточным и соответствующий нормам?</p> <p>Kyllä <input type="checkbox"/></p> <p>Да <input type="checkbox"/></p> <p>Ei <input type="checkbox"/></p> <p>Нет <input type="checkbox"/></p>
21.	<p>Kuka perehdytti sinut työhön?</p> <p>Кто проводил вводный инструктаж на рабочем месте?</p> <p>Työkaveri <input type="checkbox"/></p> <p>Коллега <input type="checkbox"/></p> <p>Kaveri <input type="checkbox"/></p> <p>Знакомый <input type="checkbox"/></p> <p>Esimies <input type="checkbox"/></p> <p>Начальник <input type="checkbox"/></p> <p>Luottamusmies</p> <p>Доверенное лицо</p> <p>Joku muu, Kuka? _____</p> <p>Кто-то другой, кто?</p>
22.	<p>Saitko mielestäsi tarpeeksi tietoa perehdytyksen aikana?</p> <p>Считаешь ли, что получил достаточно информации при прохождении вводного инструктажа на рабочем месте?</p> <p>Kyllä <input type="checkbox"/></p> <p>Да <input type="checkbox"/></p> <p>Ei <input type="checkbox"/></p>

	Нет
23.	<p>Millaisia asioita mielestäsi tulisi ottaa huomioon perehdytettäessä uutta ulkomaalaista työntekijää suomalaisella rakennustyömaalla? Kuvaile omin sanoin suomeksi, venäjäksi tai englanniksi.</p> <p>Какие вопросы, по-твоему, нужно было бы рассмотреть более подробно при прохождении вводного инструктажа на рабочем месте иностранными работниками на финском строительном объекте. Опиши своими словами на финском, русском или английском языке.</p>
24.	<p>Millaisia vaikeuksia, ongelmia tai haasteita kohtasit uutena työntekijänä rakennustyömaalla, jolla työskentelet nyt? Kuvaile omin sanoin suomeksi, venäjäksi tai englanniksi.</p> <p>С какими проблемами, трудностями или вызовами приходится сталкиваться новым работникам на стройке где работаешь в данный момент? Опиши своими словами на финском, русском или английском языке.</p>
25.	<p>Jos kohtaat työssäsi vaikeuksia, ongelmia tai haasteita tiedätkö kenltä kysyä apua? (Rastita yksi tai useampi vaihtoehto)</p> <p>Если сталкиваешься с проблемами, трудностями или вызовами, знаешь ли, где можно найти помощь? Отметь одно или несколько вариантов.</p> <p>Suomalainen työkaveri <input type="checkbox"/></p> <p>У финского коллеги</p> <p>Ulkomaalainen työkaveri <input type="checkbox"/></p> <p>У иностранного коллеги</p> <p>Esimies</p> <p>У начальника</p> <p>Luottamusmies</p> <p>У доверенного лица</p> <p>Joku muu, Kuka? _____</p> <p>Кто-то другой, кто? _____</p>
26.	<p>Jos, huomaat epäkohtia tai puutteita työpaikallasi, tiedätkö kenelle siitä tulisi ilmoittaa? Kuvaile omin sanoin suomeksi, venäjäksi tai englanniksi.</p> <p>Если заметил недостатки и слабые места на работе, знаешь ли, кому нужно</p>

	<p>сообщать об этом? Опиши своими словами на финском, русском или английском языке.</p>
27.	<p>Tiedätkö, mikä ammattiliitto valvoo/ajaa rakennuksilla työskentelevien työntekijöiden etuja? Знаешь ли, какой профсоюз защищает права строителей?</p> <p>Kyllä <input type="checkbox"/> Да Ei <input type="checkbox"/> Нет</p> <p>Jos vastasit kyllä, kirjoita ammattiliiton nimi: Если ответил «Да», напиши название этого профсоюза: _____</p>
28.	<p>Mistä sait tietoa ammattiliitoista? Kuvaile omin sanoin suomeksi, venäjäksi tai englanniksi. Откуда узнал о профсоюзе? Опиши своими словами на финском, русском или английском языке.</p>
29.	<p>Oletko Rakennusliiton jäsen? Являешься ли ты членом профсоюза?</p> <p>kyllä <input type="checkbox"/> Да ei <input type="checkbox"/> Нет en tiedä <input type="checkbox"/> Не знаю Olen jäsen toisessa ammattiliitossa <input type="checkbox"/> Mikä? _____ Я член другого профсоюза Какого? _____</p>
30.	<p>a) Jos vastasit kyllä, kerro miksi liityit jäseneksi? а) Если ответил «Да», ответь почему? Опиши своими словами на финском, русском или английском языке.</p>

	<p>b) Mitkä ovat jäsenyyden hyödyt? б) Какие выгоды членства? Опиши своими словами на финском, русском или английском языке.</p>
31.	<p>Jos vastasit ei, kerro miksi et ole ammattiliiton jäsen? Если ответил «Нет», объясни, почему не стал членом профсоюза?</p>
32.	<p>Onko sinua koskaan lähestytty Rakennusliitosta? Были ли попытки со стороны Профсоюза строителей предложения членства?</p> <p>kyllä <input type="checkbox"/> Да <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> Нет <input type="checkbox"/></p>
33.	<p>Jos vastasi kyllä, millainen mielikuva sinulle jäi keskustelun jälkeen? Kuvaile omin sanoin englanniksi, suomeksi tai venäjäksi. Если ответил «Да», то какое впечатление осталось после обсуждения предложения членства? Опиши своими словами на финском, русском или английском языке.</p>
34.	<p>Jos vastasit ei, haluaisitko saada lisää tietoa Rakennusliitosta? Если ответил «Нет», то хочешь ли получить дополнительную информацию о Профсоюзе строителей?</p> <p>kyllä Да ei Нет</p>

35. Kuvaile omin sanoin kontaktejasi, kanssakäymistä ja sosiaalisia suhteita muiden työntekijöiden kanssa työmaalla (suomeksi, englanniksi tai venäjäksi)?
Опиши своими словами на финском, русском или английском языке свои контакты, взаимодействие и социальные отношения с другими работниками на стройке?

36. Kenen kanssa juttelet tai olet tekemisissä päivittäin taukojen aikana työpaikalla?
С кем ежедневно общаешься во время перерывов на стройке?

Suomalaisen työkaverin

С финским коллегой

ulkomaalaisen työkaverin

С иностранным коллегой

esimiehen

С начальником

luottamusmiehen

С доверенным лицом

joku muu, kuka? _____

С кем-то другим, кем? _____

Kenen kanssa haluaisit jutella tai olla tekemisissä enemmän työaikana?

С кем бы ты хотел больше общаться или сотрудничать в рабочее время?

Suomalaisen työkaverin

С финским коллегой

ulkomaalaisen työkaverin

С иностранным коллегой

esimiehen

С начальником

luottamusmiehen

С доверенным лицом

joku muu, kuka? _____

С кем-то другим, кем? _____

37. Mistä aiheista juttelette?
О чем чаще всего говорите?

Vapaa-ajan vietosta (Ravintolat, elokuvat, urheilu yms.)

О проведении свободного времени (рестораны, кино, спорт и т.д.)

Työhön liittyvistä asioista (työolosuhteista, palkka, työaika, yms.)

О работе (рабочая среда, зарплата, рабочее время и т.д.)

Perhe (vaimo, mies, lapset, koti yms.)

О семье (жена, муж, дети, дом и т.д.)

Politiikka (vaalit, presidentti, hallitus yms.)

	<p>О политике (выборы, президент, правительство и т.д.) Jostain muusta, mistä? О чем-то другом, о чем? _____</p>
38.	<p>Oletko ollut tekemisissä suomalaisten työkavereiden kanssa viimeisten kahden kuukauden aikana? Работал ли ты со своим финским коллегой в паре в последние два месяца?</p> <p>Kyllä <input type="checkbox"/> Да Ei <input type="checkbox"/> Нет</p>
39.	<p>Jos vastasit kyllä, millaisten asioiden kanssa? Kuvaille omin sanoin englanniksi, suomeksi tai venäjäksi. Если ответил «Да», ответь, о каких делах идет речь? Опиши своими словами на финском, русском или английском языке.</p>
40.	<p>Oletko koskaa kokenut sinuun kohdistuvaa epäasiallista käytöstä jonkun henkilön toimesta työaikalla? Испытывал ли когда-нибудь недопустимое отношение к себе от какого-либо человека на рабочем месте?</p> <p>Kyllä <input type="checkbox"/> Да Ei <input type="checkbox"/> Нет</p> <p>Jos vastasit kyllä, niin kenen toimesta? (Rastita yksi tai useampi vaihtoehto) Если ответил «Да», ответь, с чьей стороны?</p> <p>suomalainen työkaveri <input type="checkbox"/> От финского коллеги ulkomaalainen työkaveri <input type="checkbox"/> От иностранного коллеги esimies <input type="checkbox"/> От начальника luottamusmies <input type="checkbox"/> От доверенного лица joku muu, kuka _____ <input type="checkbox"/> От кого-то другого, кого? _____</p>
41.	<p>Mitä mieltä olet ulkomaalaisen työntekijän asemasta suomalaisella rakennustyömailla? Kuvaille omin sanoin englanniksi, suomeksi tai venäjäksi. Твое мнение о положении иностранных строителей на финских стройках? Опиши своими словами на финском, русском или английском языке.</p>

- | | |
|-----|---|
| 42. | Kuinka, mielestäsi ulkomaalaisen rakennustyöntekijän asemaa voisi kehittää tai parantaa rakennuksilla? Kuvaile omin sanoin englanniksi, suomeksi tai venäjäksi. Как можно было бы улучшить положение иностранных строителей на финских стройках? Опиши своими словами на финском, русском или английском языке. |
|-----|---|

Kiitos osallistumisestasi kyselyyn!

Спасибо за участие в опросе! Перевод на русский Валерий Ниёменмаа