



TUTTUUDEN JA ERILAISUUDEN NÄKÖKULMAT MONIKULTTUURISEEN TYÖELÄMÄÄN

Ari Nieminen, Diakonia-ammattikorkeakoulu, 30.11.2015

ari.nieminen@diak.fi p. 040-4845625

KANSALLISESTA NÄKÖKULMASTA IHMISTEN MONINAISUUTEEN

Usein ainakin julkisessa puheessa tunnutaan olettavan, että on olemassa suomalainen työelämä, jolle ovat tyypillisiä tietynlaiset tavat, käytännöt, organisoitumisen muodot ja instituutiot, kuten työlainsäädäntö ja työnantajien ja työntekijöiden väliset työehtosopimukset. Ulkoisia vaikutteita tähän kansalliseen työelämään tulee luonnollisesti Euroopan unionista, kansainvälisten yritysten kautta, liikkeenjohdon kansainvälisistä opeista, muista maista lainattujen poliittistan ja taloudellisten oppien sekä maahanmuuttajien kautta. Selvästä ulkoisista vaikutteista huolimatta – ja kukapa kieltäisi kokonaan tällaisten vaikutusten olemassaolon – väitteeni on tässä kirjoituksessa, että suomalaista ansiotyön tekemisen tapaa nimitetään hyvin usein ”suomalaiseksi työelämäksi”. Tällöin vahvana taustaoletuksena on, että tällä suomalaisella työelämällä on yhteisiä piirteitä, vaikka se jakautuukin moniin työorganisaatioihin, toimialoihin ja ammatteihin.

Tämän kansallisen työelämän ”monikulttuurisuus” syntyy tai vahvistuu sitä kautta, että maahan tulee maahanmuuttajia, jotka myös työskentelevät ansiotyössä. Maahanmuuttajien tuomien uusien vaikutteiden kautta suomalainen työelämä tulee monikulttuurisemmaksi.

Jos lähtökohtaoletuksena on, että kansalliset erot ovat tärkeimpiä eroja käsiteltäessä maahanmuuttajien asemia ja tilanteita työmarkkinoilla, niin mitä todennäköisimmin näitä kansallisia eroja myös löydetään sekä arkipäivän kokemuksissa että

tutkimusta tehtäessä. Kansallisen näkökulman ja käsitteellistämisen voimaa lisää vielä se, että kyse ei ole pelkästään suomalaisesta erityisyydestä, vaan käytännöllisesti katsoen koko maailma on jakautunut yli 200:aan valtioon, jotka ovat ihmisten elämän ja arkipäivän selviytymisen kannalta keskeisiä taloudellisia ja poliittisia yksiköitä. Ei siis ole mikään ihme, että maahanmuuttajien asemaa lähesytään hyvin usein juuri kansallisesta perspektiivistä, ja että tämä näkökulma on luonteva ympäri maailmaa.

Kansallisesta näkökulmasta lähtevän työmarkkinoiden käsittelyn ja käsitteellistämisen ongelmana on kuitenkin se, että siinä edellytetään vahva yhtenäinen kansallinen kulttuuri, jolloin monet muut työorganisaatioissa vaikuttavat tekijät peittyvät kansallisiksi miellettyjen erojen alla. Kuitenkin sekä suomalaiset että maahanmuuttajat poikkeavat toisistaan esimerkiksi koulutuksen, ammattiasemien, luokkataustan, uskonnollisen vakaumuksen, sukupuolen, perhetaustansa mukaan. Kansallisiakin eroja on luonnollisesti, mutta nämä ovat vain yksi tekijä muiden joukossa.

Miten olisi mahdollista päästä ainakin osittain eroon kansallisista silmälaseista ja olla avoimempi erilaisille tavoille tarkastella ja käsitteellistää ihmisten välisiä eroja ansiotyössä? Seuraavilla sivuilla esitän yhden ehdotuksen tällaisesta vaihtoehdoisesta ihmisten välisten erojen ja yhtäläisyyksien käsitteellistämisen tavasta.

KOLLEKTIIVISEN IDENTITEETIN JA TYÖNJAON ULOTTUVUUDET

Kun ihmiset elävät ja työskentelevät yhdessä, niin heille myös kehittyy toimintoja, aktiviteetteja, esineitä, tapoja ja symboleita, joita he jakavat keskenään. Ihmiset kuuluvat luonnollisesti moniin sosiaalisiin ryhmiin, kuten esimerkiksi naapurustoon, työorganisaatioon, urheiluseuraan tai harrastuspiiriin. Kaikilla näillä sosiaalisilla ryhmillä voi olla omat symbolinsa ja aktiviteettinsa, jotka tarjoavat ryhmien jäsenille yhteisen samastumiskohteen ja kollektiivisen identiteetin perustan. Ihmisillä voisi siis olla yhtä aikaa useita kollektiivisia identiteettejä.

Nykyisessä globaalissa poliittisessa ja taloudellisessa järjestelmässä (kansalliset) valtiot muodostavat yhden voimakkaimmista sosiaalista ryhmistä ja niiden kollektiivisen identiteetin käytännöt ja symbolit ovat hyvin vahvoja. Tästä näkökulmasta ei ole mikään ihme, että maahanmuuttajien tilannetta työmarkkinoilla jäsennetään usein ensi sijassa kansallisesta näkökulmasta. Suhteessa kollektiivisiin identiteetteihin ihmiset voivat olla enemmän tai vähemmän samanlaisia tai erilaisia. Samanlaisuus muodostaa siis jatkumon täysin samanlaisista, jotka jakavat kaikki samat kollektiiviset identiteetit, täysin erilaisiin, jotka eivät jaa yhtään samaa kollektiivista identiteettiä. Jatkossa nimitän vahvaa kollektiivista identiteettiä tuttuudeksi ja heikko tai olematonta kollektiivista identiteettiä vieraudeksi (vieraan käsitteen erilaisista historiallisista muodoista ks. Stichweh 2010).

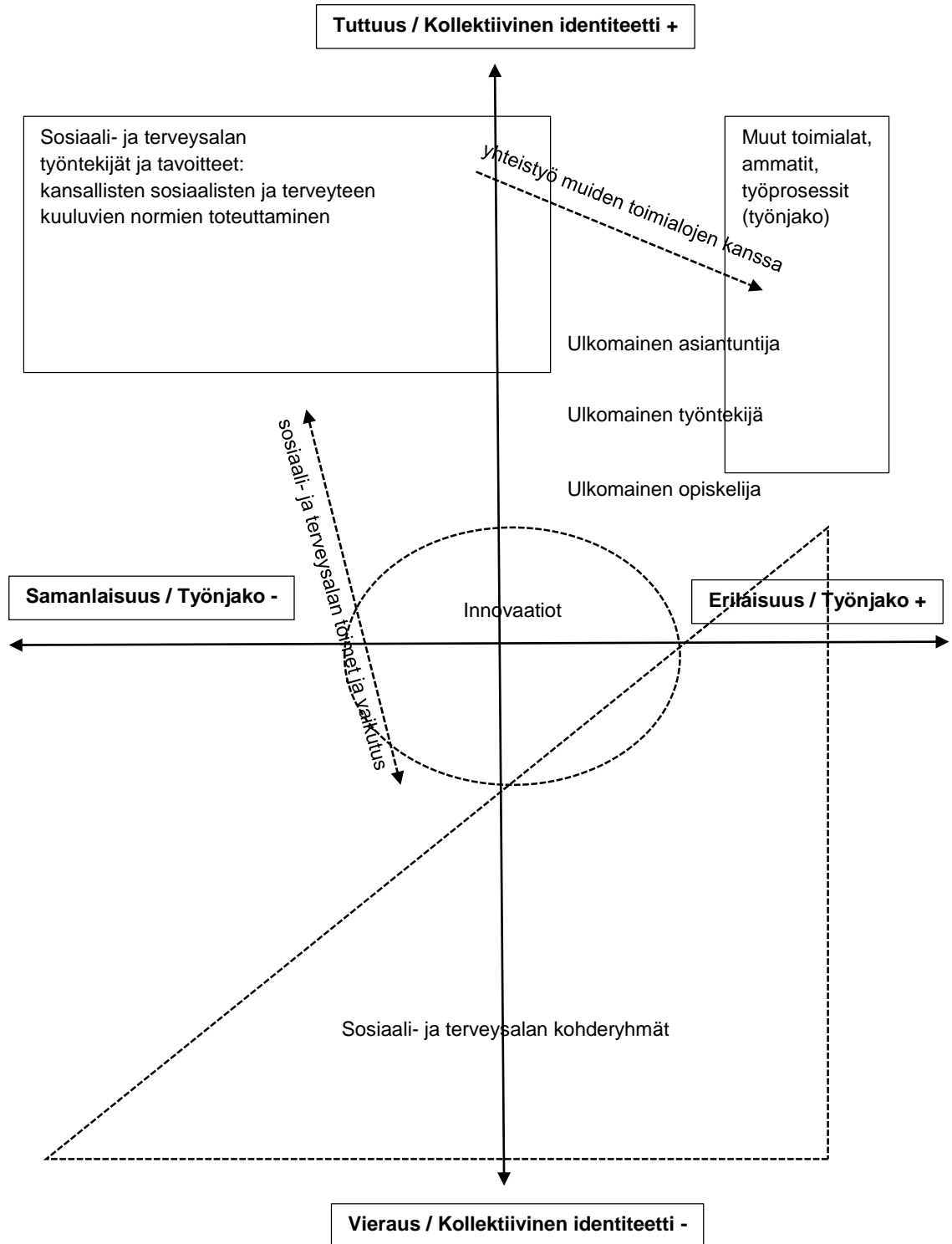
Ihmiset eivät ole kuitenkaan yhdessä vain sen tähden, että he olisivat samanlaisia. Usein ihmiset ovat yhdessä juuri koska he ovat erilaisia. Esimerkiksi perheessä vanhempien ja lasten aktiviteetit ja symbolit ovat hyvin erilaisia, mutta silti perhe muodostaa usein hyvin tiiviin yhteisön. Taloudessa ja työmarkkinoilla yhteistoiminta perustuu pitkälle vietyyn työnjakoon eli erilaisuuteen. Taloushan jakautuu moniin toimialoihin ja ammattien luokitusten mukaan lähes 10000 eri ammattiin. Työnjaonkin suhteen ihmisten väliset erot ovat suhteellisia eivätkä absoluuttisia. Tämän työnjaon jatkumon eri päitä nimitän samanlaisuudeksi ja erilaisuudeksi.

Tuttuuden ja vierauden sekä samanlaisuuden ja erilaisuuden jatkumot kuvaavat itse asiassa kahta klassisen yhteiskuntateorian ajatusta siitä, millaiset tekijät ja voimat liittävät ja pitävät ihmisiä yhdessä. Tämän mukaisesti ihmisten integraatio toisiinsa (sosialisaation prosessi) perustuu yhteiskunnallistumiseen (Vergesellschaftung), jossa ihmisiä integroi toisiinsa tavaroiden ja palvelujen vaihto. Yhteiskunnallistumista nimitän työnjaoksi, sillä tämä käsite soveltuu paremmin työelämän käsittelyyn kuin yhteiskunnallistumisen abstraktimpi termi. Toinen ihmisiä toisiinsa integroiva prosessi on yhteisöllistyminen (Vergemeinschaftung), jossa ihmisiä tuo yhteen jaettu kollektiivinen identiteetti. Kollektiivinen identiteetti viittaa siihen, että ihmiset jakavat keskenään jonkin symbolin, toiminnon tai esineen. (Ks. esim. Nieminen 2005, 10-18.)

Kun tuttuuden ja vierauden (yhteisöllistymisen) sekä samanlaisuuden ja erilaisuuden (yhteiskunnallistumisen) jatkumot sijoitetaan ristikkäin, saadaan aikaiseksi tila, jonka avulla voidaan kuvata erilaisia tuttuuden ja erilaisuuden astevaihteluita. Tällaisen kuvauksen tai analyysitavan etuna on se, että se ei lähde tiukasta ihmisten luokittelusta esimerkiksi suomalaisiin ja ulkomaalaisiin, vaan se mahdollistaa erojen suhteellistamisen ja käsitteellistämisen ei-kansallismielisellä tavalla. Nämä ajatukset on esitetty Kuviossa 1.

Kuvioon 1 on sijoitettu esimerkin vuoksi joitakin ihmisryhmiä, joiden sijoitus kuvioon perustuu karkeaan arviooni. Erityinen painoarvo kuviossa on sosiaali- ja terveysalalla, koska KV-metro hankkeen Diakonia-ammattikorkeakoulunosahankkeen tavoitteena oli tarkastella ja edistää maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa näillä toimialoilla. Sosiaali- ja terveysalat on sijoitettu kuviossa vasempaan ylänurkkaan, koska ajattelin, että ne muodostavat suhteellisen yhtenäisen kokonaisuuden, jonka työnjaollisena tehtävänä on edistää kansallisten sosiaalisten ja terveyttä koskevien normien toteutumista. Sosiaali- ja terveysalan neliön koko kuviossa kuvaa sitä, miten laajasti nämä toimialat sulkevat sisäänsä erilaisia kollektiivisia identiteettejä ja kuinka suuri työnjako vallitsee näiden toimialojen sisällä. Muut toimialat sijaitsevat sosiaali- ja terveysalasta oikealla: niilläkin jaetaan yhteistä kansallista identiteettiä, mutta työnjaollisesti ne ovat hyvin erilaisia. Työnjaollinen erilaisuus muodostaa haasteen, silloin kun eri toimialoilla työskentelevät kommunikoivat keskenään. Käsitteelen tätä seikkaa enemmän alempana.

Erilaiset ulkomailta tulleiden ryhmät ryhmittyvät hieman alemmaksi kuviossa, koska he tuskin jakavat yhtä monia kollektiivisia identiteettejä, kuin maassa jo asuvat ansiotyötä tekevät. Varsinaisen erilaisten ihmisten ryhmän muodostavat ne, jotka eivät noudata kansallisia normeja, tai eivätkä jaa yleisiä kollektiivisia identiteettejä. He ovat useimmiten sosiaali- ja terveysalan toimenpiteiden kohteina. Kuvioon on myös sijoitettu innovaatioiden alue, mutta palaan tähän aiheeseen tuonnempana.



KUVIO 1. Kollektiivisen identiteetin ja työnjaon asteet ja muodot

Miten tämän kuvion avulla on sitten mahdollista muodostaa monipuolisempi kuva maahanmuuttajista ja heidän asemastaan työmarkkinoilla? Ensinnäkin, mitä tulee kollektiivisiin identiteetteihin, niin maahanmuutto merkitsee todennäköisesti kollektiivisten identiteettien moninaistumista ja kansallisen identiteetin monimuotoistumista. Kaikki maahanmuuttajien kollektiiviset identiteetit eivät tietenkään ole erilaisia kuin Suomessa syntyneiden kollektiiviset identiteetit: maahanmuuttajilla voi hyvin olla samanlaisia harrastuksiin, ammattiin, luokka-asemaan, uskontoon tai urheiluun liittyviä samastumisen kohteita kuin Suomessa syntyneilläkin. Toiseksi, sama pätee työnjaollisiin asemiin: maahanmuuttajille on todennäköisesti usein samoja ammatteja ja ammatillisia identiteettejä kuin monilla suomalaisillakin. Yhteen vetäen voi sanoa, että maahanmuuttajat ja Suomessa syntyneet sijoittuvat yllä esitettyyn kuvioon sen eri kohtiin; Suomessa asuvat eivät jakaudu selkeästi ”muihin” ja ”suomalaisiin”.

Esimerkiksi maahan muuttanut tietotekniikan insinööri sijoittuu kuvion oikeaan reunaan, koska hän työskentelee erikoistuneessa ammatissa. Kollektiivisen identiteetin tai tuttuuden kohdalla hänen tilanteensa saattaa olla varsin eriytynyt. Hän jakaa varmaankin informaatioteknologian asiantuntijoiden kansainvälistä identiteettiä, hänen suomalaiskansallinen identiteettinsä on todennäköisesti olematon, hänen eurooppalainen identiteettinsä voi olla varsin vahva samoin kuin hänen identifioitumisensa jalkapallofaneihin ja niin edelleen.

Lopuksi esitän joitakin huomioita Kuviossa 1 esitettyjen ajatusten suhteesta kommunikaatioon, identiteetin sekä innovaatioihin.

NÄKÖKULMIA KOMMUNIKAATIOON, IDENTITEETTIIN JA INNOVAATIOIHIN

Suomen kielen taidon puutetta pidetään usein suurimpana esteenä maahanmuuttajien integroitumiselle työmarkkinoille. Onkin tietysti totta, että kielen osaamattomuus haittaa tai tekee mahdottomaksi työorganisaatioissa välttämättömän kommunikoinnin. Kielen osaaminen tai osaamattomuus on kuitenkin suhteellinen asia ja kieli on vain yksi kommunikaation muodoista. Hypoteesini onkin, että

vaikka kielitaito onkin tärkeää, niin kielitaidon puutteita käytetään myös ulossulkemisen välineinä sellaisissakin tilanteissa, joissa kieli- tai yleisemmät kommunikaatiomuodot kyllä riittäisivät työtehtävien tekemiseen. Kielitaidossa on myös usein tapana tuijottaa pääasiassa suomen kielen taitoon ja unohtaa muiden maahanmuuttajien osaamien kielten merkitys. Globalisoituvassa ja eurooppalaistuvassa Suomessa myös kielellisellä monimuotoisuudella voisi olla positiivinen rooli taloudessa ja yhteiskunnassa. Kieli- ja kommunikaatiotaidotkaan eivät siis muodosta ulossulkevia luokitteluja vaan jatkumoitteita, jotka sijoittuvat eri paikkoihin Kuviossa 1.

Kieleen, informaatioon ja kommunikaatioon yleensä liittyy mielenkiintoinen paradoksi, joka ansaitsee tulla kerrotuksi tässä. Jos lähdetään siitä, että vain sellainen informaatio, joka kertoo meille jotakin uutta, on varsinaisesti informaatiota (kuten informaatioteoria väittää), niin kahden samanlaisen ihmisen välinen kommunikaatio ei juurikaan tuo lisää informaatiota kummallekaan. Toisaalta, jos toisilleen viestittävät osapuolet puhuvat kieliä, joita vastapuolia ei ymmärrä, tai jos he käyttävät muuten hyvin erilaisia symbolijärjestelmiä (kuten kaksi eri alojen erikoisasantuntijaa), niin he eivät voi ymmärtää sitä informaatiota, jota toinen tarjoaa toiselle. Toisin sanoen, jos ihmiset ovat hyvin samanlaisia, heillä ei ole tarvetta kommunikoida keskenään (esimerkiksi käynevät jotkin vanhat avioparit); tai jos he ovat hyvin erilaisia, he eivät voi kommunikoida keskenään. Onnistunut kommunikointi siis edellyttää suhteellisen erilaisia osapuolia, jotka sijaitsevat Kuvion 1 eri kohdissa. Lisäksi on huomattava, että myös uuden tiedon muodostaminen edellyttää erilaisuutta: uutta tietoa on vain sellainen tieto, joka tavalla tai toisella poikkeaa aikaisemmasta tiedosta.

Kansallista kollektiivista identiteettiä on usein tapana käsitellä yhtenä monoliittisen ja varsin muuttumattoman suurena sellaisten ilmiöiden kuten Suomen luonnon, suvivirren, jääkiekkjoukkueen, itsenäisyyspäivän, saunan, viinan, missiki-sojen yhteydessä. Tällöin ei kuitenkaan oteta huomioon sitä, että monet Suomessa syntyneetkään eivät jaa yhtenäistä käsitystä kansallisista symboleista tai arvoista. Lisäksi yhteiskunta, talous ja kulttuuri ovat muuttuneet varsin paljon viime vuosikymmenten aikana. Pieni osa tätä muutosta johtuu siitä, että maahan

muutto on kasvanut viime vuosina suhteellisen voimakkaasti. Suomi on ollut pitkään maa, jossa maastamuutto on ollut paljon voimakkaampaa kuin maahanmuutto. Tämä tilanne on muuttunut vasta viime vuosikymmeninä. Nämä kaikki muutokset merkitsevät sitä, että myös kansallista identiteettiä olisi syytä ajatella laajemmasta perspektiivistä. Kuviossa 1 tämä merkitsisi sitä, että jos siihen piirrettäisiin kansallisen identiteetin alue, niin tuo alue laajenisi väljemmäksi nykyäänä. Kanadassa, jossa maahanmuutto on luonnollisesti huomattavasti laajempaa kuin Suomessa, on ajateltukin, että maahanmuuton muuttaessa yhteiskuntaa sen kollektiivista identiteettiä tulisi myös muotoilla aina uudelleen yhteiskunnan ja talouden muutoksen myötä (ks. Jedwab 2014). Näin ymmärrettynä kollektiivinen identiteetti ei ole kerralla lukkoon lyöty ja määritelty asia, vaan suhteellinen tekijä, joka on muutoksen prosessissa. Samalla tavalla työmarkkinoiden toimintaa ja niihin liittyviä identiteettejä tulisi voida ajatella ja määritellä uudelleen uusissa tilanteissa.

Lopuksi vielä huomio innovaatioista, erilaisuudesta ja samanlaisuudesta. Mihaly Csikszentmihalyi:n (1996) innovaatiotutkimuksen mukaan innovaatioiden tekeminen edellyttää sitä, että henkilö on jonkin alan asiantuntija. Pelkkä asiantuntijuus ei kuitenkaan riitä, vaan uuden keksijän on myös pystyttävä ylittämään oman alansa traditionaaliset rajat johonkin uuteen ja erilaiseen. Innovaatioon tarvitaan siis samaan aikaan jotakin tuttua ja jotakin vierasta. Tästä syystä innovaation aluetta kuvaava soikio on sijoitettu Kuvion 1 keskialueelle, jossa samanlaisuus ja vieraus kohtaavat toisensa.

Innovaatioiden näkökulma tuo esille myös yleisemmän teeman, joka koskee maahanmuuttajia ja heidän työllistymistään. Olen tässä kirjoituksessa pyrkinyt argumentoimaan sen puolesta, että erilaisuus on modernin yhteiskunnan keskeinen piirre ja yksi modernin yhteiskunnan ja talouden vahvuuksista. Tästä huolimatta erilaisuus on myös haaste, sillä sen hyväksyminen ja hyväksi käyttäminen taloudessa ja työmarkkinoilla ei ole itsestään selvää. Ja tämä haaste koskee sekä Suomessa syntyneiden välistä erilaisuutta että maahanmuuttajia.

LÄHTEET

Csikszentmihalyi, Mihaly 1996. Creativity. Flow and the Psychology of Discovery and Invention. New York: Harper Collins Publishers.

Jedwab, Jack (toim.) 2014. The Multiculturalism in Question. Debating Identity in 21st-Century Canada. Montreal & Kingston, London, Ithaca: McGill-Queens's University Press.

Nieminen, Ari 2005. Towards a European Society? Integration and Regulation of Capitalism. Department of Sociology, Research Reports No. 245. Helsinki: Helsinki University Printing House. Saatavilla: <http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/val/sosio/vk/nieminen/>

Stichweh, Rudolf 2010. Der Fremde. Studien zu Soziologie und Sozialgeschichte. Frankfurt am Main: Suhrkamp.