

Kirkko maahanmuuttajien työllistäjänä

Tutkimuskoosteen tiedot perustuvat työ- ja elinkeinoministeriön maaliskuussa 2009 julkaisemaan tutkimukseen: Björklund, L & Grönlund, H. Kirkko heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.

Tutkimuksen taustatahoja ovat työ- ja elinkeinoministeriö, Kirkkohallitus, Kirkon työmarkkinalaitos ja Kirkkopalvelut ry. Nämä tahot yhdessä valitsivat tutkimuksen kohderyhmän, jonka muodostivat Suomen evankelis-luterilaisen kirkon suomen- ja ruotsinkieliset seurakunnat, seurakuntayhtymät, kirkon keskushallinnon yksiköt ja kirkolliset järjestöt. Tutkimuksen tiedot kerättiin verkkokyselylomakkeella, joka lähetettiin kokonaisjoukolle, johon kuului yhteensä 661 kirkollista organisaatiota. Kyselyyn vastasivat työllistämiseen liittyvistä kysymyksistä organisaatiossa vastuulliset henkilöt: Kirkkoherrat, talouspäälliköt/-johtajat, muut johtajat. Kyselyyn vastasi 299 tahoja, joka on 45,2 % kohderyhmästä. Vastausprosentti on verrattain korkea ja tutkimuksen tulokset antavat kattavan kuvan kirkon organisaatioiden työllistämistilanteesta sekä halukkuudesta toimia heikossa työmarkkina-asemassa olevia ryhmien työnantajana. Tässä tutkimusraportissa esitellään maahanmuuttajien työllistämistä koskevia tutkimustuloksia. Muita tutkimuksessa tarkasteltavia heikossa työmarkkina-asemassa olevia ryhmiä ovat fyysisesti vajaakuntoiset /vammaiset, kehitysvammaiset, psyykkisesti vajaakuntoiset /mielenterveyskuntoutujat, ammattikouluttamattomat nuoret, pitkäaikaistyöttömät ja ikääntyneet. Tutkimusta on rahoittanut Yhteisvastuukeräys, jonka teemana oli vuonna 2008 kehitysvammaisten työllistymisen tukeminen ja vuonna 2009 maahanmuuttajien työllistäminen kirkon organisaatioihin.

Maahanmuuttajien työllistyminen kirkon organisaatioihin

Kyselytutkimukseen vastanneista 10 prosenttia (29 vastaajaa) ilmoitti, että heidän organisaatiossaan on ollut kuluneen 12 kuukauden aikana työssä (palvelussuhteessa, työharjoittelussa tai -kokeilussa tai työhön valmennuksessa) maahanmuuttajia. Valtaosalla (90 %, 270 vastaajaa) ei ollut kokemuksia maahanmuuttaja-työntekijöistä kuluneen vuoden ajalta. Kaikkiin muihin heikossa työmarkkina-asemassa olevien ryhmiin kuuluneita henkilöitä kirkon organisaatiot olivat työllistäneet maahanmuuttajia useammin. Vastanneista seurakunnista 8 prosentissa (18 organisaatiota) oli kuluneen vuoden aikana ollut työssä maahanmuuttaja ja hallinnon yksiköistä (keskushallintoa, hiippakuntien tuomiokapituleja ja

seurakuntayhtymiä edustavat vastaajat) 16 prosentissa (7 organisaatiota). Vastanneista järjestöistä yhdessäkään ei ollut työllistetty maahanmuuttajia kuluneen vuoden aikana.

Maahanmuuttajat olivat työskennelleet useimmin kirkon suurissa organisaatioissa. Suurista, vähintään 50 työntekijän organisaatioista 21 prosentissa (14 vastaajaa) oli kuluneen 12 kuukauden aikana ollut työssä maahanmuuttajia. Pienistä, alle kymmenen työntekijän organisaatioista kokemusta oli vain yhdellä organisaatiolla, keskisuurista organisaatioista (10–49) yhdeksällä prosentilla (13 organisaatiota). Tulosta selittää se, että suurten organisaatioiden toimintaympäristöjä ovat useammin suuret kaupungit, joissa maahanmuuttajia asuu eniten. Myös suurten organisaatioiden työllistämismahdollisuudet, esimerkiksi tehtävien määrä, ovat pienempiä paremmat.

Maahanmuuttajat olivat työskennelleet hyvin monenlaisissa tehtävissä. Useimmin he olivat olleet kiinteistö- ja huolto- tai keittiö- ja siivoustehtävissä. Muutamissa organisaatioissa maahanmuuttajia oli työskennellyt myös toimisto- ja hallinnollisissa tehtävissä, lapsi- ja nuorisotyössä, diakonian alan tehtävissä sekä muun hengellisen työn tehtävissä. Hengellisen työn tehtävien tekeminen edellyttää kirkon jäsenyyttä, mikä rajaa joidenkin maahanmuuttajien mahdollisuuksia toimia hengellisessä työssä.

Maahanmuuttajia oli työskennellyt myös monenlaisissa kirkon organisaatioiden vapaaehtoistehtävissä, joskin niiden organisaatioiden määrä oli vähäinen. Myös vapaaehtoistehtävissä maahanmuuttajat olivat harvinaisin ryhmä muihin heikossa työmarkkina-asetuksessa oleviin ryhmiin verrattuna.

Niiltä vastaajilta, joiden organisaatioissa oli työskennellyt maahanmuuttajia, kysyttiin kokemuksia heidän kanssaan toimimisesta. Maahanmuuttajia työhön ottaneet työntajat esittivät työllistämisen haasteiksi esimerkiksi kieli- ja sopeutumisongelmat. Osassa vastauksista haasteet sekä työllistäminen koettiin hyvinä, kuten seuraavissa esimerkeissä todetaan.

”Maahanmuuttajat ovat tuoneet kiinnostavaa lisää yhteisöihin, mutta aiheuttaneet myös haasteellisuutta työkulutturinsa ja työtapojensa erilaisuuden vuoksi. Mutta tämän sanon myönteisesti, haasteet ovat olleet tiedossa ja niihin on tartuttu kiinnostuksella.”

”Kokemukset ovat olleet hyviä. Seurakuntalaiset ovat ottaneet maahanmuuttajan hyvin vastaan ja olemme voineet tarjota seurakuntalaiselle sellaisia palveluja, joita emme olisi muuten pystyneet tarjoamaan. Maahanmuuttajan kielitaito on parantunut ja hän on kiinnittynyt seurakuntamme toimintoihin.”

Maahanmuuttajien työllistämisen potentiaali

Kaikkia vastaajia riippumatta siitä, oliko heillä aiempia työllistämiskokemuksia maahanmuuttajista, pyydettiin vertailemaan eri heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien henkilöiden kiinnostavuutta rekrytointitilanteessa. Vastaajia pyydettiin laittamaan ryhmät järjestykseen rekrytointin todennäköisyyden mukaan. Vaikka maahanmuuttajia oli otettu työhön vähiten, he osoittautuivat hyvin kiinnostavaksi ryhmäksi

kirkon työnantajille. Kuvitteellisessa tilanteessa, jossa työnhakijat ovat pätevyydeltään, työtehtävään sopivuudeltaan ja mahdollisilta muilta ominaisuuksiltaan tasaveroisia, työnantajat rekrytoisivat keskimäärin kolmanneksi todennäköisimmin maahanmuuttajan. Organisaatioista 18 prosenttia (43 organisaatiota) ilmoitti, että rekrytoisi todennäköisimmin maahanmuuttajan, lisäksi 25 prosenttia (60 organisaatiota) rekrytoisi maahanmuuttajan toiseksi todennäköisimmin.

Rekrytoinnin todennäköisyyden lisäksi vastaajia pyydettiin arvioimaan maahanmuuttajien vaikutusta organisaationsa julkisuuskuvaan. Vastaajista 68 prosenttia (175 organisaatiota) piti maahanmuuttajataustaisen työntekijän vaikutusta organisaation julkisuuskuvaan myönteisenä. Vajaa kolmannes (30 % eli 77 organisaatiota) ei uskonut maahanmuuttajan työllistämällä olevan merkitystä julkisuuskuvan kannalta. Kielteiseksi vaikutuksen arvioi vain 2 prosenttia (5 organisaatiota) vastanneista. Pienistä organisaatioista (alle 10 työntekijää) peräti 80 prosenttia (45 organisaatiota) arvioi maahanmuuttaja-taustaisen työntekijän vaikutuksen organisaation julkisuuskuvaan myönteiseksi. Keskisuurista (10–49) näin arvioi 63 prosenttia (74 organisaatiota) ja suurista 71 prosenttia (41 organisaatiota) vastanneista.

Maahanmuuttajat näyttäytyvät siis periaatteessa hyvin kiinnostavana ryhmänä rekrytoinnista vastaaville kirkon työnantajille. Työnantajien ilmoittama maahanmuuttajien rekrytointihalukkuus ei kuitenkaan vielä toteudu käytännön rekrytoinneissa.

Avoimien vastausten perusteella maahanmuuttajien työllistäminen edellyttää työnantajilta kielitaitoa ja kulttuuristen erojen tuntemista. Lisäksi työnantajilta odotetaan kärsivällisyyttä, erilaisuuden sietokykyä ja ennakkoluulottomuutta. Myös työyhteisöltä edellytetään erilaisuuden sietokykyä, kielitaitoa, myönteistä ja kunnioittavaa asennetta sekä rasististen ajatusten työstämistä. Maahanmuuttajia työllistäneistä työnantajista piti heitä lisäarvona organisaatiolle, joskaan tuloksia ei voida kritiikittä pitää yleistettävänä joukon pienuuden vuoksi (29 vastaajaa). Maahanmuuttajia työllistäneistä 29 vastaajasta 27 oli keskimäärin jokseenkin tai täysin samaa mieltä työllistämisen tuomaa lisäarvoa kuvaavien väittämien kanssa: ”Työllistäminen tuo lisäarvoa organisaatiolle”, ”Monimuotoinen työyhteisö on voimavara ja rikkaus”, ”Työllistäminen vaikuttaa työyhteisöön positiivisesti”.

Vastaajat arvioivat organisaationsa tulevaa rekrytointitulannetta yleisesti ottaen verrattain myönteisesti. Huolimatta kirkon talouden epävarmoista tulevaisuudennäkymistä, jäsenmäärän ja sen myötä varojen ja työntekijämäärän vähenemisestä, kaikkiaan 224 organisaatiota eli 75 prosenttia vastaajajoukosta oletti organisaatiollaan olevan rekrytointitarvetta lähitulevaisuudessa.

Organisaatioilta kysyttiin lisäksi, minkälaista tietoa he kaipaavat työllistääkseen esimerkiksi maahanmuuttajia. Organisaatiot toivovat saavansa lisätietoa erilaisista tukimuodoista ja

työvoimapalveluista. Lisäksi toivotaan tietoa työnantajan vastuusta ja työsuhteen ehdoista. Osa vastaajista esitti toiveen, että heille soveltuvat työllistämispalvelut ja -mahdollisuudet kartoitettaisiin ja esitettäisiin suosituksina tai hyvinä käytäntöinä jossakin tietopaketissa tai oppaassa.

Työllistämisen etiikkaa

Edellä esitetyt empiiriset tulokset koskivat maahanmuuttajia. Nämä tulokset ovat osa suurempaa tutkimusta, jossa on tarkasteltu myös muita heikossa työmarkkina-asemassa olevia ryhmiä. Näiden ryhmien työllistämiseen liittyviä kysymyksiä tarkastellaan tutkimuksessa myös etiikan kannalta. Kokonaisuudessaan tutkimus ilmestyy maaliskuussa 2009.

Kirkon työnantajien työllistämistä koskevien arvostusten ja odotusten tunteminen on tarpeellista kirkon työmuotojen kehittämisen kannalta. Kirkko on merkittävä työnantaja, jonka palveluksessa oli vuonna 2007 yhteensä 21 392 henkilöä. Kirkon toiminnalla voi olla merkitystä yhteiskunnassa vallitsevien työllistämistä koskevien asenteiden kannalta. Tutkimuksen avulla arvioidaan kirkossa käytössä olevia toimintamalleja ja mahdollisuuksia toimia yhteistyössä muiden työllistävien tahojen kuten kunnan, yritysten ja muiden alueellisten toimijoiden kanssa. Kirkko voisi olla kehittämässä sosiaalisen työllistymisen malleja ja lisätä heikkoon työmarkkina-asemaan joutuneiden mahdollisuuksia päästä avoimille työmarkkinoille.

Tutkimuksessa luodaan myös välineitä arvioida laajemmin työvoimapolitiittisten toimenpiteiden heijastamaa käsitystä sen kohteena olevista henkilöistä. Tutkimuksessa tarkastellaan ihmisarvoisen työllistämisen edellytyksiä ja verrataan työllistämispolitiikan kysyntä- ja tarjontanäkökulmien ihmiskäsityksiä toisiinsa. Ihmisten tosiasiallisten toimintavalmiuksien ja tarpeiden huomioonottaminen sekä aitojen tilaisuuksien luominen ovat työvoimapolitiikan toimivuuden ja eettisyyden ehtoja. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten työllistämisen ei tulisi perustua vain heistä saatavaan hyötyyn, vaan heidän oikeuksiinsa saada osallistua yhteiskunnan toimintaan sen täysivaltaisina toimijoina. Toinen tärkeä lähtökohta on nähdä heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden kyvykkyydet ja antaa heille mahdollisuus kehittää osaamistaan oikeassa työelämässä.

Suomen talous- ja työllisyystilanne ovat heikentyneet vuoden 2008 lopussa voimakkaasti ja työttömyyden ennustetaan kasvavan seuraavien vuosien aikana. Tästä syystä heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt ovat suuremmassa vaarassa jäädä työvoimapolitiittisten toimenpiteiden ja työmarkkinoiden ulkopuolelle. Nämä ryhmät ovat työmarkkinasuhdanteista

irralisempia ja usein pysyvästi heikompaan asemaan joutuneita. Tutkimuksen eettisen analyysin perusteella työmarkkinoiden arvoja mitataan heikkoon työmarkkina-asemaan joutuneiden toimintavalmiuksien ja työtilaisuuksien lisäämisen kannalta. Yhteiskunnan hyvinvoinnin ja tasa-arvon kannalta inhimillisten kyvykkyyksien lisääminen ja ihmisten eriasteisten toimintavalmiuksien käyttöönottoaminen ovat tärkeitä näkökulmia.

Tutkimusta koskevat lisätiedot:

TT tutkija, Liisa Björklund, Kirkkopalvelut liisa.bjorklund@kirkkopalvelut.fi p. 040 571 8866

Työmarkkinaneuvos, dosentti Matti Sihto, työ- ja elinkeinoministeriö matti.sihto@tem.fi p. 09 010 60 6000
(vaihde)

Johtaja Kalle Kuusimäki, Kirkkohallitus kalle.kuusimaki@evl.fi p. 09 1802 304

Johtaja Risto Voipio, Kirkon työmarkkinalaitos risto.voipio@evl.fi p. 09 1802 270