

Palvelualan työnantajat ja joustavat ulkomaalaiset työntekijät. Maahanmuuttohallinnon merkitys prekaarin työvoiman tuottamisessa

Jukka Könönen: *VTM, Yhteiskuntatieteiden laitos, yhteiskuntapolitiikka, Itä-Suomen
yliopisto, Joensuu*
jukka.kononen@uef.fi

Janus vol. 19 (1) 2011, 52–67

Janus

Tiivistelmä

Suomessa työperusteisen maahanmuuton edistämisestä on tullut keskeinen maahanmuuttopolitiikan tavoite. Artikkelissa tarkastellaan EU:n ulkopuolelta tulevien ulkomaalaisten merkitystä pääkaupunkiseudun matalapalkkaisilla palveluilla ja maahanmuuttohallinnon vaikutusta työmarkkinoiden toimintaan. Artikkelin perustuu seitsemään siivous- ja ravintola-alalla toimivan yrityksen haastatteluun. Työnantajien mukaan ulkomaalaisilla työntekijöillä on merkittävä rooli siivoajina ja keittiöapulaisina. He ovat työnantajien mukaan usein motivoituneempia työntekijöitä kuin suomalaiset ja joustavampia työvuorojen suhteen. Ulkomailta rekrytoimisen sijaan he ovat työllistäneet pääkaupunkiseudulla olevia ulkomaalaisia, etenkin opiskelijoita. Ulkomaalaisten oikeudellinen asema vaikuttaa kuitenkin myös heidän asemaansa työmarkkinoilla. Maahanmuuttohallinto tuottaa prekaaria työvoimaa, jotka ovat oikeudellisesti heikommassa asemassa verrattuna suomalaisiin työntekijöihin. Työvoiman nopeasta ja joustavasta saatavuudesta palveluilla näytävät vastaan paradoksaalisesti ne ulkomaalaiset, joita ei pidetä työperäisinä maahanmuuttajina.

Hallituksen maahanmuuttoliittisessä

ohjelmassa nostetaan uuden aktiivisen maahanmuuttopolitiikan tavoitteeksi työperusteisen maahanmuuton edistäminen "työvoimasta syntyvän niukkuuden ehkäisemiseksi ja väestön osaamispohjan vahvistamiseksi" (Valtioneuvosto 2006, 3). Ohjelman toimeenpanoa varten laaditussa toimenpideohjelmassa työperusteista maahanmuuttoa käsitellään ennen kaikkea ulkomaalaisten työntekijöiden ulkomailta tapahtuvana rekrytointina (Sisäasiainministeriö 2009). Työperusteinen maahanmuutto tarkoittaa eräänlaista täsmärekrytointia: ulkomaalainen työvoima nähdään ratkaisuna työvoimapulaan aloilla, joihin ei ole saatavilla työvoimaa Suomesta.

Työperusteista maahanmuuttoa käsittelevissä asiakirjoissa on kiinnitetty huomiota lähinnä asiantuntija- ja hoiva-alojen työvoimatarpeen

seen. Talouden kehittyneimmät informaatio- ja finanssisektorit ja niillä työskentelevät asiantuntijat tarvitsevat matalapalkkaisia palveluja, kuten Saskia Sassen (1990; 2001) on tutkimuksissaan osoittanut. Myös Helsingistä on kehittynyt ulkomaista työvoimaa – paitsi ulkomailta, myös muualta Suomesta – houkutteleva globaali kaupunki. Pääkaupunkiseudusta on muodostunut tärkeä informaatioteknologian keskittymä Nokian johdolla, mutta ulkomaalaisten työntekijöiden kasvava merkitys talouden dynamiikassa ja erityisesti palvelualueiden suorittavissa tehtävissä on jäänyt vähemmälle huomiolle. Kansainvälisissä tutkimuksissa on korostettu siirtolaisten keskeistä roolia matalapalkkaisilla palveluilla (esim. Wills ym. 2010). Työperusteisen maahanmuuton olennainen kysymys saattaa myös Suomessa olla, kuinka paljon suhteessa rekrytoituihin asiantuntijoihin tarvitaan yhteiskunnan tuotantoedellytyksistä huolehtivia ulkomaalaisia

siivoojia, keittiöapulaisia, bussikuskeja tai kebab-pizzerian pitäjiä lähihoitajien lisäksi¹.

Artikkelissa tarkastellaan EU:n ulkopuolelta tulleiden ulkomaalaisten työntekijöiden asemaa palvelualoilla pääkaupunkiseudulla. Artikkelissa analysoidaan siivous- ja ravintola-alalla toimivien työnantajien haastattelujen avulla ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointia ja merkitystä yrityksissä, ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteita ja -ehtoja sekä ulkomaalaisen oleskelun luvanvaraisuuden vaikutusta työsuhteeseen. Työperusteinen maahanmuutto muodostaa artikkelin laajemman kehysten, minkä takia aluksi käsitellään ulkomaalaisten eri maahan-tulon väyliä ja työntöön sääntelyä. Artikkelissa pohditaan, mikä maahanmuuttohallinnon rooli on tilanteessa, jossa työ ja talous ovat muutoksessa, ja mikä vaikutus ulkomaalaisten oleskelun ja työntöön sääntelyllä on työmarkkinoiden dynamiikkaan.²

Työperusteinen maahanmuutto ja maahantulon väylät

Työvoiman maahanmuuttoa koskeva lupajärjestelmä perustuu 1.5.2004 voimaan tulleen ulkomaalaislakiin, joka muodostaa varsin monimutkaisen ja tulkinnanvaraisen kokonaisuuden (Valtioneuvosto 2006, 7). Siinä missä EU-kansalaiset voivat tulla etsimään työtä vapaasti toisesta jäsenmaasta, EU:n ulkopuolelta tulevat työntekijät tarvitsevat työntekijän oleskeluluvan (työluvan). Työluva tulee hakea lähtökohtaisesti ennen maahantuloa ja se myönnetään pääsääntöisesti kokoaikaiseen työhön, jossa palkka on vähintään työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukainen³. Työluva myönnetään aluksi vuodeksi tai lyhyemmäksi ajaksi riippuen työsuhteen kestosta ja se oikeuttaa työskentelemään yhdellä tai useammalla ammattialalla. Työluvan saaminen edellyttää työmarkkinoilla käytettävissä olevan työvoiman saatavuuden arviointia, jonka työ- ja elinkeinotoimistot tekevät työmarkkinajärjestöjen kanssa yhteistyössä

tehtyjen linjausten mukaisesti. (Ulkomaalaislaki 301/2004, 71–77 §.) Työluvaa ei myönnetä, mikäli alalla katsotaan olevan työhön sopivia työntömiä työnhakijoita. Työlupien saatavuusharkinta mahdollistaa siten suomalaisten työmarkkinoiden suojelemisen suhteessa EU:n ulkopuolelta tulevaan työvoimaan.

Ulkomaalainen ei kuitenkaan välttämättä tarvitse työntekijän oleskelulupaa työskenneläkseen Suomessa, vaan myös muihin oikeudellisiin asemiin sisältyy työnteko-oikeus. Rajoittamaton työnteko-oikeus koskee EU-kansalaisten lisäksi ulkomaalaisia, joille on myönnetty pysyvä tai jatkuva oleskelulupa (esimerkiksi perhesiteiden tai humanitääristen syiden takia). Rajoitettu työnteko-oikeus on ulkomaalaisilla opiskelijoilla, jotka voivat työskennellä keskimäärin 25 tuntia viikossa opiskelujen aikana. Ilman oleskelulupaa työhön ovat oikeutettuja turvapaikanhakijat kolmen tai kuuden kuukauden⁴ jälkeen maahantulosta hakemuksen lainvoimaiseen ratkaisemiseen asti. Alle kolmen kuukauden ajan ilman oleskelu- tai työluvaa voivat työskennellä esimerkiksi asiantuntijat, opettajat, urheilijat ja marjanpoimijat. Työvoiman saatavuusharkinta ei koske esimerkiksi yrityksen yli- ja keskijohdon tehtäviä, erityisasiantuntijoita, kansainvälisissä järjestöissä toimivia, maatalouden kausityöntekijöitä eikä lyhytaikaisesti Suomeen lähetettäviä työntekijöitä. (Ulkomaalaislaki 301/2004, 79–81 §.) Ulkomaalaisten työntekoa sääntelevä monimutkainen lupabyrokratia tarkoittaa sitä, että *työtä tekevät ulkomaalaiset ovat erilaisissa oikeudellisissa asemissa riippuen kansalaisuudesta, ammatista ja maahantulon syystä*. Toiset ovat ikään kuin ulkomaalaisempia kuin toiset: esimerkiksi EU:n ulkopuolelta tulevalle asiantuntijalle riittää ilman saatavuusharkintaa myönnettävä tavallinen oleskelulupa, kun taas samasta maasta siivoustyöhön tuleva tarvitsee työluvan⁵.

Työlupajärjestelmää on kritisoitu monimutkaisuudesta ja pitkistä käsittelyajoista, mutta myös tarpeettomuudesta, sillä myönteisten päätösten

osuus tehdyistä päätöksistä on ollut noin 90 prosenttia (Sisäasiainministeriö 2008, 9). Ulkomaalaislain 70 § mukaan ”työntekijän oleskelulupajärjestelmän tarkoituksena on tukea työvoiman saatavuutta suunnitelmallisesti, nopeasti ja joustavasti”. Kysymys kuitenkin on, kuinka hyvin byrokraattinen työlupajärjestelmä ulkomailta haettavine lupineen ja kokoaikaisine työsuhteineen vastaa työsuhteiden muutosta (ks. esim. Julkunen 2008, 105–111) ja työnantajien joustavia tarpeita. Työluvan käsitteleminen voi kestää kuukausia ja sen saaminen riippuu viranomaisen päätöksestä. Vaikka ulkomaalaisella olisikin työpaikka, työlupa voidaan jättää myöntämättä. Suomeen työn perusteella muuttavien kohdalla paradoksaalista on, että työluvalla oleskeltaessa ulkomaalaisen asema on heikompi kuin esimerkiksi perheen yhdistämisen perusteella pysyvään oleskelulupaan oikeutetuilla (Forsander ym. 2004, 132). Työlupien alakohtaisuus ja edellytys kokoaikaisesta työstä tarkoittaa samalla sitä, että muulla kuin työluvalla oleskelevien ulkomaalaisten on helpompi vastata työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin.

Hallitun maahanmuuton tavoitteesta huolimatta ulkomaalaisten työntekijöiden määrästä Suomessa ei ole tarkkaa tietoa, sillä työvoiman maahanmuuton tilastointi on puutteellista (Ruotsalainen 2009). Työn perusteella muuttaneiden osuudeksi on arvioitu ainoastaan noin 5–10 prosenttia ulkomaalaisten maahanmuutosta 1990- ja 2000-luvulla (Työministeriö 2006, 15). Työministeriön arvion mukaan Suomessa työskenteli vuonna 2006 reilut 39 000 ulkomaalaista erilaisten oikeudellisten kategorioiden puitteissa. Heistä EU-kansalaisia (pääasiassa virolaisia) oli 15 000, viisumilla tai viisumivapaudella työskenteli 14 000 (pääasiassa marjanpoimijoita), työntekijän oleskeluluvalla 7 000, elinkeinonharjoittajan oleskeluluvalla 150 ja tavallisella oleskeluluvalla 3 000. (Työministeriö 2007, 11.) Vaikka työlupia on myönnetty ennätyskellisen paljon vuonna 2007 ja 2008 (Migri 2010), suurin osa Suomessa työskentelevistä

ulkomaalaisista oleskelee maassa muulla perusteella kuin työluvalla. Ulkomaalaisten merkitystä palvelualoilla on vaikea arvioida tilastojen perusteella, sillä alakohtaisia tarkkoja tilastoja on saatavilla ainoastaan työntekijän ja elinkeinonharjoittajan oleskeluluvista. Niiden perusteella ulkomaalaiset työskentelevät useimmiten siivoojina, keittiö- ja ravintolatehtävissä, maataloudessa, metalliteollisuudessa ja kuljetusalalla (Työ- ja elinkeinotoimisto 2009).

Maahantulon ja oleskelun rajoitukset kohdistuvat ennen kaikkea länsimaiden ulkopuolelta saapuviin ulkomaalaisiin eli kaikkein heikoimmassa asemassa oleviin. Vaikka monilla matalapalkkaisilla aloilla olisi tarvetta ulkomaalaisille työntekijöille, työlupajärjestelmän mukaan ulkomaalaisen olisi hankittava työpaikka ennen maahantuloa, mikä käytännössä voi olla äärimmäisen vaikeaa. Gregor Noll (2008) sekä Serhat Karakayali ja Enrica Rigo (2010) ovat nostaneet esille turvapaikkaprosessin yhteyden työmarkkinoiden toimintaan. Vaihtoehtojen puuttuessa turvapaikkaprosessista tai opiskelupaikasta voi muodostua työvoiman maahanmuuton väylä – riippumatta siitä, että henkilöllä on legitimit perustet turvapaikalle tai hänen päämääränsä on suorittaa tutkinto. Vaikka voidaan määritellä, kuka on työperusteinen maahanmuuttaja maahantulon syyn perusteella, ongelmallista on käsitellä muulla perusteella maahan saapuneita ulkomaalaisia työmarkkinoiden ulkopuolisena ryhmänä. Ulkomaalaisen työvoiman merkityksen ymmärtämiseksi on tarkasteltava hallinnollisten luokittelujen sijaan sitä, mitä työmarkkinoilla tapahtuu.

Työnantajien haastattelut

Maahanmuuttopolitiikka säätelee ulkomaalaisten maassa oleskelua ja oikeutta työntekoon, ja siten se vaikuttaa myös työnantajien ja työmarkkinoiden toimintaan. Artikkelia varten on haastateltu suomalaisia siivous- ja ravintola-aloilla toimivia työnantajia ulkomaalaisen työvoiman

merkityksen hahmottamiseksi matalapalkkaisilla palvelualoilla. Työnantajilla on sellaista tietoa työmarkkinoiden tilanteesta, jota muuten ei ole saatavilla. Haastattelut toimivat artikkelissa tiedon lähteenä ulkomaalaisten työllistämiseen liittyvistä käytännöistä ja ongelmista. Haastateltuja työnantajia oli kaikkiaan seitsemän: kolme siivousyritystä (Haastattelut 1, 3 ja 5), kaksi ruokapalveluyritystä (Haastattelut 2 ja 7) ja kaksi suurta työnvälitysyritystä (vuokratyöyritystä) (Haastattelut 4 ja 6)⁶. Haastateltavat olivat rekrytoinnista vastaavia henkilöstöhallinnon edustajia (Haastattelut 1, 2, 4, 6 ja 7) tai toimitusjohtajia (Haastattelut 3 ja 5). Artikkelissa haastateltuja ei tarkemmin yksilöidä tunnistettavuuden välttämiseksi. Haastattelut tehtiin Helsingissä keväällä 2009 ja ne kestivät keskimäärin vajaan tunnin. Haastatteluissa keskityttiin yritysten pääkaupunkiseudulla työllistämiin EU:n ulkopuolelta tuleisiin ulkomaalaisiin työntekijöihin.

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina, joissa käsiteltiin ulkomaalaisten työntekijöiden merkitystä yrityksessä, rekrytointiprosessia ja työehtoja, ulkomaalaisten työntekijöiden taustaa ja oikeudellista asemaa sekä työnantajien kokemuksia ulkomaalaisista työntekijöistä ja maahanmuuttohallinnosta. Haastattelujen analysoimiseen on käytetty teemoittelua ja teoriaohjaavaa sisällönanalyysia (Tuomi & Sarajarvi 2009, 117–118). Haastattelujen analyysissä painopiste on ulkomaalaisten asemassa työmarkkinoilla kahdessa merkityksessä: yhtäältä siinä, minkälaisiin tehtäviin ja minkälaisilla ehdoilla yrityksen haluavat palkata ulkomaalaisia työntekijöitä ja toisaalta siinä, minkälaisessa oikeudellisessa asemassa yritysten rekrytoimat ulkomaalaiset työskentelevät. Näkökulmana on työn muutoksesta ja prekariisaatiosta käyty keskustelu (Jakonen 2006; Julkunen 2008; Vähämäki 2009) sekä maahanmuuttohallinnon vaikutus ulkomaalaisten asemaan työmarkkinoilla – kysymys, joka suomalaisessa keskustelussa on jäänyt vähälle huomiolle.

Haastatteluissa esiin tulleita keskeisiä kysymyksiä analysoidaan myös suhteessa aikaisempaan maahanmuuttotutkimukseen Suomessa sekä kansainväliseen siirtolaistutkimukseen. Artikkelissa haastattelujen analyysi on jaettu kolmeen osaan. Ensiksi käsitellään ulkomaalaisten merkitystä siivous- ja ravintola-alalla ja pohditaan segmentoitujen työmarkkinoiden muodostumista. Toiseksi tarkastellaan ulkomaalaisten työntekijöiden työehtoja työn muutoksen ja prekariisaation näkökulmasta. Kolmanneksi huomion kohteena on ulkomaalaisten oleskeluoikeuden epävarmuuden merkitys työsuhteelle.

Ulkomaalaisten työntekijöiden asemaan saattaa liittyä käytäntöjä, joita yritykset eivät mielellään tuo julkisuuteen. Suuret siivousalan yritykset kieltäytyivät haastattelusta eri syihin vedoten. Esimerkiksi SOL on ollut julkisuudessa ulkomaalaisten siivoojien työehtoihin liittyvistä ongelmista (YLE 2009). Haastatellut siivousyritysten edustajat kertoivat kuitenkin hyvin avoimesti ulkomaalaiseen työvoimaan liittyvistä kysymyksistä, minkä takia niitä on analyysissä paikoin hyödynnetty enemmän. Ruokapalveluyrityksissä haastateltavien tehtävät olivat enemmän hallinnollisia ja heillä oli vähemmän kokemusta käytännön asioiden hoitamisesta. He myös korostivat enemmän yritystensä eettisiä periaatteita ja puhuivat ulkomaalaisten tilanteesta korrektimmin. Huolimatta rajallisesta määrästä aineisto tarjoaa mielenkiintoisia näkökulmia ulkomaalaisten asemaan työmarkkinoilla sekä suhteessa aikaisempaan suomalaiseen tutkimukseen että myös globaalien työmarkkinoiden kehittymiseen Suomessa.

Ulkomaalaisten merkitys siivous- ja ravintola-alalla

Siirtolaiset sijoittuvat usein länsimaissa työmarkkinoiden alimmille tasoille. Toisen maailmansodan jälkeisen teollisen yhteiskunnan aikana siirtotyövoiman sijoittuminen suorittaviin tehtäviin mahdollisti kantaväestön siirtymisen paremmin

palkattuihin töihin useimmissa länsimaissa. Siirtolaisten asemaa työmarkkinoilla on analysoitu duaalisten työmarkkinoiden käsitteellä, jossa työmarkkinat jakaantuvat vakaisiin koulutusta vaativiin primäärisektorin työpaikkoihin ja epävakaisiin suorittaviin tehtäviin sekundäärisektorilla (Piore 1979, 35–43). Termiä segmentoituneet tai etnisesti lohkoutuneet työmarkkinat on käytetty kuvaamaan siirtolaisten sijoittumista pääasiassa työmarkkinoiden sekundäärisektorille. Vaikka Suomessa maahanmuuttajia on suhteellisesti vähän ja maahanmuutto on lisääntynyt vasta 1990-luvulta alkaen, myös Suomessa on merkkejä työmarkkinoiden segmentaatiosta (Sutela 2005, 93). Teollisen tuotannon työpaikkojen vähentyessä matalapalkkaiset suorittavat tehtävät löytyvät enenevässä määrin palvelualoilta. Myös Suomessa maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatio tapahtuu palvelualoilta (Forsander 2002, 37).

Haastatelluissa yrityksissä EU:n ulkopuolelta tulleet ulkomaalaiset työntekijät toimivat pääasiassa suorittavissa tehtävissä siivoojina ja keittiöapulaisina. Haastatellut siivousyritykset työllistävät lähes pelkästään ulkomaalaisia, mutta toimistotyöntekijät ja työnjohto ovat pääosin suomalaisia. Työnvälitysyhteisöissä tehtävien kirjo on laaja, mutta ulkomaalaiset toimivat useimmiten keittiöapulaisina, etenkin tiskaajina. Esimerkiksi työnvälitysyhteisön keittiöapulaisista lähes kaikki ovat ulkomaalaisia, sillä suomalaiset "rupee oleen niin paljon koulutetumpia että niistä vaan harva haluaa tehdä aputöitä" (Haastattelu 4, työnvälitysyhteisö). Samoin ruokapalveluyhteisöjen työllistämät ulkomaalaiset ovat pääosin keittiöapulaisina. Haastatelluissa yrityksissä pääosa ulkomaalaisista työntekijöistä on ulkomaalaisia opiskelijoita ja virolaisia EU-kansalaisia, mutta ne ovat työllistäneet myös työluvan tai muun oleskeluluvan saaneita. Kansalaisuuksien kirjo kattaa melkein kaikki Afrikan ja Aasian maat, lisäksi työntekijöitä oli jonkin verran uusista EU-maista. Yrityksissä työskentelevät virolaiset ovat pääsääntöisesti naisia, mutta etenkin siivous- ja

työnvälitysyhteisöissä suurin ulkomaalaisten ryhmä on afrikkalaiset miehet. Turvapaikanhakijoita on ollut töissä haastatelluissa yrityksissä lukuun ottamatta ruokapalveluyhteisöjä. Haastatelluilla ei ollut järjestelmällistä tietoa yrityksissä työskentelevien ulkomaalaisten taustasta eikä maahantulon syystä. Yhteensä haastatelluissa yrityksissä työskentelee useita satoja EU:n ulkopuolelta kotoisin olevia työntekijöitä.

Haastatelluissa yrityksissä ei ole rekrytoitu työntekijöitä ulkomailta siivous- ja keittiöapulaisen tehtäviin yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta. Pienemmällä yrityksillä ei ole resursseja rekrytoida työntekijöitä ulkomailta, mutta siihen ei ole tarvettakaan, koska ulkomaalaista työvoimaa on ollut saatavilla Suomessa. Ulkomaalaisia työnhakijoita saattaa olla moninkertainen määrä työllistyneihin verrattuna. Työnvälitysyhteisön Helsingin keskustassa sijaitsevan toimiston edustalla on jonotettu aamuisin, sillä mahdollisesti tarjolla olevista päivän työvuoroista on kova kilpailu ja jopa "välillä tapellaan oven ulkopuolella" (Haastattelu 4, työnvälitysyhteisö). Työnhakijat löytävät yritykset itse tuttaviansa kautta, jotka ovat jo töissä yrityksessä tai ovat kertoneet yrityksen työllistävän ulkomaalaisia. He usein soittavat tai kävelevät suoraan yrityksen toimistoon. Työtilanteesta riippuen yritykset haastattelevat suoraan potentiaaliset työntekijät tai ohjaavat hakijat täyttämään työhakemuksen Internet-sivuillaan, jossa yrityksillä on hakulomake suomeksi ja englanniksi, osalla myös venäjäksi ja viroksi. Työnhakijoita ja työhakemuksia ei tule ainoastaan pääkaupunkiseudulta, vaan koko maasta, etenkin opiskelukaupungeista. Esimerkiksi yksi siivousyritys on työllistänyt ulkomaalaisia opiskelijoita, jotka tulivat Rovaniemeltä viikonlopuksi töihin Helsinkiin. Toisen siivousyrityksen rekrytointipolitiikka kuvaa hyvin tilannetta:

V: ...miten me rekrytoidaan, eli otan tuolta nipun ja alan soittaa ihmisiä jos tarviin työntekijän.

JK: Eli nämä [ulkomaalaiset] tulee kavereiden kautta ja kävelee vaan sisään?

V: Joo ihan. Ja mikä suurin ongelma on että nämä meidän vakituiset työntekijät jakaa näitä meidän numeroita, et se on semmonen pommitus varsinkin tähän aikaan kun ihmisillä ei ole töitä, ihan siis...

JK: Tulijoita riittää?

V: Oikeastaan liikaakin tulee kyselyjä. (Haastattelu 1, siivousyritys.)

Työnantajien velvollisuutena on tarkastaa ulkomaalaisen työnhakijan työnteko-oikeus (Ulkomaalaislaki 301/2004, 73 §). Suurin osa haastatelluista työnantajista velvoittaa ulkomaalaista työntekijää tuomaan kopion oleskeluluvastaan tai työnteko-oikeudestaan, tosin yhdessä siivousyrityksessä työnteko-oikeus selvitetään suoraan Maahanmuuttovirastosta. Kaksi haastatelluista yrityksistä oli tuomittu työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta sakkoihin työllistettyään henkilön, jolla oli työlupa toiselle alalle. Tilannetta vaikeuttaa työnantajan näkökulmasta se, että ulkomaalainen voi saada verokortin, vaikkei hänellä olisi oikeutta työntekoon. Lisäksi siivoustyösten haastatteluissa tuli esille ulkomaalaisten vaikeudet avata pankkitiliä. Turvapaikanhakijoita ei voida aina rekrytoida työnteko-oikeudestaan huolimatta, koska heillä ei ole pankkitilin avaamiseen vaadittavaa virallista henkilötodistusta. Työnvälitysyriksessä ulkomaalaisten opiskelijoiden oleskelupien hidas uusimisprosessi vaikeuttaa kielteisesti heidän rekrytointiinsa: "Ei uskalla työllistää kuin ei tiedä minkälaiset sanktiot on sitten tiedossa jos heillä ei olekaan työluvat [oleskeluluvat] kunnossa" (Haastattelu 6, työnvälitysyriksessä). Ulkomaalaisia opiskelijoita ei voida myöskään työllistää kokoaikaisiin työsuhteisiin heidän rajoitetun työnteko-oikeuden takia.

Seppo Paananen (1999) on kuvannut työnantajien toimintaa portinvartijoina, jotka arvioivat ulkomaalaisten taitoja suhteessa suomalaisuuteen ja korostavat suomen kielen taitoa silloinkin, kun se ei ole tarpeellista. Vaikka siivous-

alalla monissa työnhakuilmoituksissa vaaditaan edelleen suomen kielen osaamista, haastatelluissa yrityksissä suorittavissa tehtävissä työkielenä on pääsääntöisesti englanti, mikä osaltaan kertoo ulkomaalaisten merkityksestä yrityksissä. Haastattelujen perusteella matalapalkkaiset palvelualat ovat muuttuneet kansainvälisemmiksi 2000-luvulla. Haastatellun yrittäjän mukaan vielä 1990-luvulla ravintoloihin haluttiin nimenomaan suomalaisia työntekijöitä, mutta nykyään "kielitalo ei ole mikään ongelma ravintoloissa, kaikki ravintolahenkilöstö puhuu englantia" (Haastattelu 5, siivousyritys). Vaikka jotkut palvelujen ostajat ovat ilmoittaneet, että he haluavat ainoastaan hyvää suomea puhuvia tai kantaväestöön kuuluvia työntekijöitä, suomalaisia siivoojia tai keittiöapulaisia ei kuitenkaan ole välttämättä enää saatavilla:

V: ...mutta kun sanoo suoraan [asiakkaille] ettei ole mahdollista vaan, ei ole enää [suomalaisia]. Päinvastoin ravintolasektorilla ne on tottunut ulkomaisiin. Poikkeuksiaahan siellä on aina. (Haastattelu 5, siivousyritys.)

Suomalaisessa tutkimuksessa on korostettu suomen kielen osaamisen merkitystä maahanmuuttajien työllistymisessä (Forsander 2002, 190). Haastatelluissa yrityksissä siivoojan ja keittiöapulaisen tehtäviin ei vaadita suomen kielen taitoa, mutta ei myöskään erityistä koulutusta eikä työkokemusta, sillä yritykset perehdyttävät työntekijät itse tehtäviin. Työnantajat ovat myös järjestäneet koulutuksia ravintola-alalla työskentelyyn vaadittavan hygieniapassin suorittamiseksi. Yrityksissä työskentelee paljon ulkomaalaisia opiskelijoita, jotka eivät osaa suomea ja eivät siten voi työllistyä tehtäviin, joissa vaaditaan suomen kielen taitoa tai koulutusta. Suomessa opiskelevien ulkomaalaisten lisäksi yrityksissä kuitenkin työskentelee myös korkeakoulututkinnon ja jopa tohtorin tutkinnon suorittaneita ulkomaalaisia: "hyvin korkeasti koulutettua porukkaa meillä on siivoomassa" (Haastattelu 3, siivousyritys). Koulutettujen ulkomaalaisten

päätymistä matalapalkkaisille palveluiloille selittää työnantajien arvioiden mukaan vaikeus saada oman alan työtä ja työmarkkinoilla vallitseva rasismi:

V: He eivät ole saaneet ollenkaan oman alan töitä ja he sit hakeutuvat, he tulevat meille esimerkiksi sen takia et heille on ihan sama mitä he tekee kunhan pääsee töihin. (Haastattelu 4, työnvälitysyritys.)

V: Sitten on monta jotka puhuu hyvää suomea kun niillä on suomalainen vaimo kotona et... Se kuulostaa erittäin ra'alta mutta ihonväri on liian musta täällä. (Haastattelu 1, siivousyritys.)

Siivousyrityksissä on suomen kieltä osaavia ulkomaalaisia, jotka eivät ole saaneet muuta työtä. Vaikka maahanmuuttajat kohtaavat syrjintää työmarkkinoilla Suomessa (Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 86–89; ks. Ahmad 2005), haastatellut työnantajat painottivat, että heille kansalaisuudella ja kulttuuritaustalla ei ole merkitystä rekrytoinnissa. Matalapalkkaisilla palveluiloilla ei ole varaa syrjintään tai rasismiin, sillä esimerkiksi pitkään alalla toiminut yrittäjä kertoi, että olisi joutunut lopettamaan yrityksen ilman ulkomaalaisia työntekijöitä (Haastattelu 5, siivousyritys). Suomalaiset eivät ole motivoituneita tekemään esimerkiksi siivoustöitä, kuten työnantaja kertoi suomalaisten ja ulkomaalaisten työntekijöiden välisestä erosta:

V: Asenne siihen työhön. Suomalainen saa varmasti sitä työtä, koska me ollaan siivousalalla nyt, ei suomalaisia ole tällä alalla enää, ei ne tällä palkalla lähde. Ne jotka lähtee, kuten yks [asiakas] sano hyvin viime viikolla, häntä ei kiinnosta minkä maalaisen tänne tuot, mutta älä tuo suomalaista yli 40-kymmppistä naista kun ne on kaikki juoppoja. (Haastattelu 1, siivousyritys.)

Haastateltujen mukaan ulkomaalaiset ovat jopa halutumpia työntekijöitä kuin suomalaiset: "Jos mulla olis oma siivousliike ja saisin valita, niin en ottaisi suomalaista" (Haastattelu 1, siivousyritys). Ulkomaalaiset työntekijät ovat usein ahkeria ja suhtautuvat työhön tunnollisesti: "Motivaatio on ihan erilainen heillä" (Haastattelu 3, siivousyritys). Työnantajien mukaan ulkomaalaiset työntekijät myös vaihtavat työpaikkaa harvemmin ja ovat joustavia työaikojen suhteen, mikä vähentää yritysten työmäärää työvoiman hankinnassa. He ovat myös harvoin poissa töistä: "Ne on aina kunnossa, ne ei ole ikinä sairaslomalla" (Haastattelu 1, siivousyritys). Ulkomaalaiset työntekijät tuovat työyhteisöön "väriä" ja "hyvää meininkiä" ja luovat myös kansainvälistä ilmapiiriä, mikä mainittiin tärkeäksi tekijäksi ravintola-alalla. Joidenkin ulkomaalaisten kohdalla on ollut aluksi ongelmia työaikojen kanssa. Ulkomaalaisten työntekijöiden oma-aloitteisuuden puute mainittiin ongelmaksi yhdessä haastattelussa. Lisäksi osalle ulkomaalaista miehistä naispuolisten esimiesten määräysten noudattaminen on vaikeaa. Kokemukset ulkomaalaista työntekijöistä ovat kuitenkin pääsääntöisesti positiivisia.

Matalapalkkaisista suoritusasteen tehtävistä, joissa ei tarvita kieli- tai ammattitaitoa, on käytetty termiä työmarkkinoiden sisääntuloammatti (Forsander 2002, 83). Sisääntuloammatin käsite on kuitenkin ongelmallinen, koska se antaa ymmärtää mistä tahansa työstä olevan myöhemmin hyötyä oman alan töiden saamisessa. Näin ei kuitenkaan välttämättä tapahdu. Palvelualan sisääntuloammattien osuus on kasvanut myös korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien keskuudessa Helsingissä (Haapakorpi 2004, 29–33). Ulkomaalaiset työllistyvät suomalaisia useammin koulutusta vastaamattomiin suoritusasteen tehtäviin: "He ovat usein epätyöllisissä työsuhteissa eivätkä muuta väestöä vastaavassa määrin etene sisääntulo paikasta eteenpäin" (Tuomaala & Torvi 2008, 5). Haastateltujen perusteella näyttääkin, että matalapalkkaisista palveluiloista on muodostumassa

maahanmuuttaja-aloja. Haastateltujen työnantajien arvion mukaan ulkomaalaisten osuus tulee kasvamaan entisestään yrityksissä mutta myös yleisemmin palvelualoilla.

Joustava ja prekaari työ

Ulkomaalaiset työntekijät työskentelevät paitsi erilaisilla aloilla, myös uudenlaisen työn maailmassa verrattuna teollisen yhteiskunnan aikaan. Prekariisaation käsitteellä voidaan kuvata työelämän muutosta, johon liittyvät uudet työsuhteiden muodot (esimerkiksi vuokratyö), työn aikojen ja tilojen hajoaminen, tuotantoprosessin kiihdyttäminen, henkilökohtaisten ominaisuuksien korostuminen työelämässä, ”tyypillisen” työn oikeuksien alasajo ja työsuojelun heikentyminen (Precarias a la deriva 2009, 28–30; ks. Virno 2004; Neilson & Rossiter 2008; Papadopoulos ym. 2008). Prekariisaatio voidaan ymmärtää prosessina, joka lisää työn ja sen tekijän epävarmuutta. Prekaarisuus viittaa epävarmuuden, väliaikaisuuden, riippuvuuden, haavoittuvaisuuden ja muuttuvuuden kokemuksiin. Prekariisaation keskeinen piirre on vaatimus työntekijöiden joustavuudesta, mikä tuli haastatteluissa toistuvasti esille. Joustavuus ja töiden epävarmuus aiheuttaa ongelmia työntekijöiden toimeentulolle: prekaarisuus on rahatulon epäjatkuvuutta ja epävarmuutta palkkatyöläiselle.

Tilastokeskuksen mukaan ulkomaalaisten palkkataso on kantaväestöä heikompi useimmilla aloilla johtuen varsinkin länsimaiden ulkopuolelta tulevien ulkomaalaisten sijoittumisesta suorittaviin tehtäviin (Tilastokeskus 2009). Siivous- ja ravintola-alat ovat matalapalkkaisimpia aloja Suomessa: vuonna 2009 siivousalalla työehtosopimuksen mukainen alin tuntipalkka oli 7,62 euroa ja ravintola-alalla 8,99 euroa⁷. Osa haastatelluista yrityksistä maksaa hieman korkeampia aloituspalkkoja ja pidempään työskennelleet voivat saada myös siivousalalla 10 euron tuntipalkkaa. Matalapalkkaisilla palvelualoilla ei kuitenkaan ole kaikille enää tarjolla kokoaikaista

työtä. Vaikka kahdessa siivousyrityksessä työsuhteet ovat enimmäkseen kokoaikaisia, osa siivojista ja useimmat keittiöpulaiset työskentelevät joko osa-aikaisina tai työvoimaa täydentävinä ekstraajina, jotka voidaan kutsua töihin tarvittaessa. Työnvälitysyrietykset eivät takaa työntekijöille tiettyä viikoittaista tuntimäärää, vaan työaika vaihtelee työn tarpeen mukaan. Työvuorot saattavat tulla lyhyelläkin varoitusajalla. Työnvälitysyrietysten edustajat kertoivat ulkomaalaisten valmiudesta lähteä nopeasti töihin ”minne tahansa” pääkaupunkiseudulla:

V: Ne on oikeesti valmiit matkustaan, oikeesti vaikka kaks tuntia jos tarve vaatii. [...] Kun mä tarjoon työvuoron, ne ei edes kysy mikä se paikka on, vaan et tulee hakee kartan huomenna. (Haastattelu 4, työnvälitysyrietytys.)

V: Kyllä ne ulkomaalaiset lähtevät paljon nopeammin töihin kuin kotimaiset. (Haastattelu 6, työnvälitysyrietytys.)

Siivouksen ja ravintoloiden aputehtävien ulkoistamisen myötä siivoajien ja keittiöpulaisien työ on muuttunut liikkuvaksi ja joustavaksi. Työkohdeet sijaitsevat eri puolilla pääkaupunkiseutua ja työntekijä voi työskennellä useassa kohteessa saman päivän aikana. Osa siivoustöistä tehdään yksin, jolloin työntekijällä on avaimet työkohteeseen. Matkat työkohteisiin tapahtuvat työntekijän omalla ajalla ja omalla kustannuksella, mikä tarkoittaa työpäivien venymistä ja isoa kuluerää työntekijälle. Tilanteessa, jossa julkinen liikenne ei enää kulje, työnantaja on velvollinen korvaamaan matkan. Alhaisen palkkatason lisäksi työssä vaadittava joustavuus on vaikuttanut suomalaisten siirtymiseen pois siivoustöistä: ”Se on hirveen vaikea suomalaisen kanssa, se et joustaa. Ja näillä palkoilla, ei suomalainen lähde tänne alle 10 euron tuntipalkoilla enää” (Haastattelu 1, siivousyritytys). Ravintola-alalla toimivan yrittäjän mukaan suomalaiset ovat ”tottuneet erilaiseen”:

V: ...Se on hyvä puoli just noissa [ulkomaalaisissa] et ne on joustavia, et ne on valmiit lähtemään sinne, tonne.

JK: Koska tahansa?

V: Koska tahansa periaatteessa. Ja sitä reserviä on aina.

JK: Onko tässä eroa suhteessa suomalaisiin?

V: On. Mä soitan sulle et 'lähdepäs nyt', niin sä sanot 'ei, ei'... Me ollaan totuttu erilaiseen. (Haastattelu 5, siivousyritys.)

Yrityksissä, joissa työt ovat epäsäännöllisiä, korostettiin ulkomaalaisten työntekijöiden joustavuutta ja valmiutta tehdä epäsäännöllisiä töitä. Työt voivat pirstoutua lyhyiden jaksojen kokonaisuudeksi koko viikon ajalle, mikä aiheuttaa ongelmia elämän organisoinnin ja toimeentulon lisäksi myös mahdollisen työluvan hakemiseen tai uusimiseen. Monet ulkomaalaisista työskentelevät useilla eri työnantajilla toimeentulonsa varmistamiseksi. Esimerkiksi yrityksessä, jossa työvuorot ovat usein neljän tunnin mittaisia, haastateltavan arvion mukaan puolet ulkomaalaisista työntekijöistä on samanaikaisesti töissä muissa yrityksissä. Yrittäjä korosti kuitenkin ulkomaalaisten opiskelijoiden haluavan nimenomaan epäsäännöllisiä töitä:

V: Kun eihän tän tyyppin palveluhommiin kovin helposti saa suomalaisia. Sit me ollaan se inhottava pätkätyöllistäjä, mut ulkolaiset tarvii sitä pätkätyötä. Kun ne on suurin osa niitä opiskelijoita niin ne haluu sitä pätkätyötä, ne haluu sitä aamua tai iltaa. Ja se on soveltunut niille, ja ne omalla tavalla sopeutuvampia tälle toisenlaiseen työaikaan. (Haastattelu 5, siivousyritys.)

Vaikka joustavuus voi olla positiivinen asia esimerkiksi opiskelijoille, se voi kertoa myös vaihtoehtojen puutteesta ja pakosta ottaa vastaan mitä tahansa työtä (Julkunen 2008, 108–113). Ulkomaalaisilla ei ole aina mahdollisuutta valita töitä ja siten he ovat valmiita suostumaan suomalaisia heikompiin työehtoihin toimeentulon-

sa varmistamiseksi. Ulkomaalaisten suosiminen rekrytoinnissa ja heidän suurempi työmotivaatio ei ole mitenkään poikkeuksellista (Wills ym. 2010, 18). Tämä ei johdu siitä, että ulkomaalaiset olisivat sinänsä parempia työntekijöitä, vaan heidän erilaisesta asemastaan työmarkkinoilla. Suomalaisella on työttömäksi jäätyään mahdollisuus sosiaaliturvaan, siinä missä ulkomaalaisen oikeus sosiaaliturvaan riippuu heidän oikeudellisesta asemastaan. Esimerkiksi ulkomaalaiset opiskelijat eivät ole oikeutettuja julkisiin palveluihin ja sosiaalietuihin. Prekaarisuus ja työn muutokset näkyvät siten erityisen selvästi ulkomaalaisten kohdalla, mikä tuli esille haastatteluissa joustavuutena palkan ja työaikojen mutta myös työehtojen suhteen. Esimerkiksi sovitut työvuorot on peruttu korvauksetta, mikäli ravintolassa on hiljainen päivä:

V: Me ollaan omalla tavalla sovittu työntekijän kanssa että silloin kun siellä ei ole töitä, kun ravintolassa ei ole töitä niin siellä ei ole töitä ja me soitetaan niille että tän päivän vuoro on peruttu.

JK: Eli he ei saa sitten palkkaa?

V: Eli ei saa sit palkkaa. Nyhän ammattiyhdistysliike on tähän haluamassa siihen jotakin, että pitäis tulla jotain takuupalkkaa tai jotain tällästä. (Haastattelu 5, siivousyritys.)

Työnantajan on noudatettava ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla suomalaista työlainsäädäntöä. Työntekijälle ei kuitenkaan aina makseta hänelle työehtosopimuksen mukaan kuuluvia yölisä. Tämä tehdään työntekijän vapauden nimissä: "työntekijän kanssa sovitaan että tää on aamusiivousta mut sä voit tehdä sen silloin kuin sä sen haluat" (Haastattelu 5, siivousyritys). Ongelma ei kuitenkaan ole välttämättä ulkomaalaisten tietämättömyys oikeuksistaan: haastateltujen mukaan monet ulkomaalaiset työntekijät kuuluvat myös ammattiliittoihin. Ulkomaalaisten työntekijöiden mahdollisuus vaatia oikeuksiaan ovat rajalliset, koska työpaikan menettäminen voi tarkoittaa ainoan toimeentulon lähteen

(opiskelijat) tai jopa oleskeluoikeuden (työlu- valla oleskelevat) menettämistä. Koska töistä on kova kilpailu ja työsuhteet ovat määräaikaisia tai epäsäännöllisiä, työntekijä elää jatkuvalla koeajalla ja hänen pitää osoittaa olevansa joka päivä ahkera työntekijä. Työnantajat ovat tietoisia ulkomaalaisten vaikeasta tilanteesta, kuten siivousyrityksen edustaja asian hyvin tiivisti:

V: Näillä [ulkomaalaisilla] on tavallaan se pieni pelko siellä takana et kun he ei mitään muuta saa, sehän on totuus, he tulee tänne ja he oikeesti tekee silloin tosi hyvin ja he saa sen palkan siitä. (Haastattelu 1, siivousyritys.)

Ulkomaalaisten "pieni pelko siellä takana" liittyy rajallisiin mahdollisuuksiin työmarkkinoilla, mutta myös oleskelun epävarmuuteen. Prekaarisuus tarkoittaa ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla joustavista töistä johtuvaa toimeentulon epävarmuutta, mutta myös oleskeluoikeuden epävarmuudesta seuraavaa *prekaaria asemaa* (ks. Himanen & Könönen 2010). Nämä prekaarisuuden puolet eivät ole toisistaan erillisiä, sillä oleskelun ehdollisuus ja epävarmuus tulevaisuudesta muuttaa myös työsuhteen merkitystä.

Työsuhde suojelusuhteena

Ulkomaalaisten oikeudellinen asema vaikuttaa myös heidän asemaansa työmarkkinoilla. Kotiapulaisina työskenteleviä siirtolaisnaisia tutkineen Bridget Andersonin (2000, 196) mukaan ulkomaalaisten työolosuhteisiin vaikuttaa työnantajien lisäksi myös valtio, joka usein vahvistaa ulkomaalaisen työntekijän riippuvuutta työnantajasta. Mikäli ulkomaalaisen oleskeluoikeus maassa on riippuvainen työpaikasta, työn merkitys ei muodostu yksinomaan työsuorituksen vaihtamisesta palkkaan. Kuten Enrica Rigo (2009, 200) kirjoittaa: "Sillä hetkellä kun lupa päästä maahan ja oleskella alueella tulee osaksi työntekijän ja työnantajan välistä molemminpuolisen vaihdon sopimussuhdetta [...] juuri 'oikeus' oleskella alueella 'vaihdetaan', ainakin

osittain, työsuoritusta vastaan." Tällöin työsuhteen osapuolina on työnantajan ja työntekijän lisäksi valtio, joka säätelee ulkomaalaisten oikeuksia, mutta myös estää heiltä tasa-arvoisen kilpailun työmarkkinoilla. Ravintola- ja siivousalan tehtävät saattavatkin toimia "sisääntulo- ammatteina" oleskeluoikeuden saamiseksi, eivät niinkään koulutusta vastaavien töiden saamiseksi. Siivousyrityksissä on haettu työluupia esimerkiksi yliopisto-opiskelijoille, jotka ovat jääneet kokoaikaisesti töihin yritykseen:

V: Koska ne haluu tähän maahan jäädä, se on se. [...] Varmaan lähemmäs 20 jotka on tullut suoraan tuolta yliopistosta, ja me ollaan jatkettu niille toistaiseksi [työsopimusta]. Ne on muutaman kesän olleet ja ollaan huomattu, että ne on hyviä. (Haastattelu 1, siivousyritys.)

Kaksi siivousyritystä on hakenut työluupia Suomesta rekrytoimilleen ulkomaalaisille. Myös ruokapalveluyritykset ovat tehneet kokoaikaisia työsuopimuksia, jotka mahdollistavat työluvan hakemisen työntekijälle. Työlupa voidaan myöntää myös Suomesta haettaessa, jos sen myöntämättä jättäminen olisi ulkomaalaisen tai työnantajan kannalta perusteetonta (Ulkomaalaislaki 301/2004, 49 §). Ulkomaalaiset voivat siirtyä eri oikeudellisten asemien välillä (ks. Schuster 2005): turvapaikanhakija tai opiskelija voi saada työluvan. Työnantajat perustelivat työluvan hankkimista luotettavien ja hyvien työntekijöiden saamisella. Työluvan saa haastateltujen työnantajien mukaan käytännössä poikkeuksetta siivousalan tehtäviin pääkaupunkiseudulla. Näyttääkin siltä, että myös maahanmuuttohallinnossa on huomattu, että suomalaisia on nykyisin vaikea saada siivousalalle. Siivousalan yritykset, jotka työllistävät lähes pelkästään ulkomaisia työntekijöitä, kokivat maahanmuuttohallinnon byrokratian raskaimmaksi. Ongelmana on etenkin hakemusten pitkät käsittelyajat: esimerkiksi siivousyritys oli joutunut odottamaan vuonna 2008 työluvapäätöksiä jopa yli puoli vuotta.

Työluvan saaminen on tärkeää etenkin prekariassa asemassa oleville ulkomaalaisille, joilla ei ole pysyvää oleskeluoikeutta. Opiskelijoilla maassa oleskelu voi riippua työluvan saamisesta, sillä he saavat valmistumisen jälkeen ainoastaan kuuden kuukauden jatkoon oleskelulupaan työnhakua varten (Ulkomaalaislaki 301/2004, 54 §). Myös turvapaikanhakijat voivat hakemuksen käsittelyn tai valitusprosessin aikana hakea työlupaa. Siten työ voi tarkoittaa ulkomaalaisille muutakin kuin työtä: se on hinta, joka maksetaan oleskeluoikeudesta. Samalla työnantaja ei ole pelkkä työnantaja vaan oleskeluoikeuden myöntäjä valtion rinnalla. Tämä tietenkin vaikuttaa ulkomaalaisen työntekijän ja työnantajan suhteeseen. Työsuhteesta voi tulla eräänlainen suojelusuhde ja työnantajasta isäntä, jolta työntekijä pyytää palveluksia. Työsuhde suojelusuhdeksi tuli esille etenkin kahdessa siivousyrityksessä, jotka ovat hakeneet työlupia ja auttaneet työntekijöitä muissa käytännön asioissa. Eräs siivousyritys on esimerkiksi hakenut työlupaa työntekijän pyynnöstä hänen ulkomailla olevalle perheenjäsenelleen. Toinen siivousyritys on järjestänyt työsuhteasuntoja kymmenille työntekijöilleen sekä auttanut ulkomaalaisia työntekijöitä lomakkeiden täyttämässä ja pankkitilin avaamisessa. Työnantajan merkitys suojelijana ja ulkomaalaisten työntekijöiden puolustajana korostuu myös tilanteissa, joissa palvelujen ostajat suhtautuvat rasistisesti ulkomaalaisiin työntekijöihin.

V: Hyvin kriittisiä, joka päivä piilorasismia, suoraa rasismia, koko ajan soitetaan 'älä tuo mustaa miestä', 'tänne tuli musta mies', 'ai nämä mustat miehetkö siivoavat'. Koko ajan. Et jos niinku puhutaan siitä et ollaan suvaitsevaisia ja muuta, niin joka päivä me taistellaan poikien puolesta, ja näiden muutaman mustan tytön. (Haastattelu 1, siivousyritys.)

Työnantajat näkevät itsensä eräänlaisina hyväntekijöinä, jotka suhtautuvat ennakkoluulottomasti ja suvaitsevaisesti ulkomaalaisiin. Vaikka he voivat auttaa ulkomaalaisia työntekijöitä monin

tavoin, kääntöpuolena ovat kuitenkin heikot työehdot, joilla nämä ulkomaalaiset "pojat" ja "tytöt" joutuvat työskentelemään. Voidaan miettiä, miten työntekijän riippuvuus työnantajasta palkan ja oleskeluoikeuden lisäksi myös käytännön asioiden hoitamisessa vaikuttaa työntekijän mahdollisuuksiin puuttua työsuhteen mahdollisiin epäkohtiin.

Vaikka yrityksissä olisikin tarvetta kokoaikaisille työntekijöille, työluvan hakemisen sijaan ne työllistävät mieluummin henkilön, jolla on jo oleskelulupa. Esimerkiksi työlupia hakeneessa siivousyrityksessä "lähtökohta on kuitenkin se, että työlupa on jo olemassa, silloin jo kun he tulevat" (Haastattelu 3, siivousyritys). Huolimatta työntekijöiden pyynnöistä yritykset eivät välttämättä halua sitoutua yksittäiseen työntekijään, koska tulijoita riittää muutenkin. Tämä tuli esille etenkin työnvälitysyriksissä sekä siivousyrityksessä, jossa työtilanne riippuu palvelujen ostajien vaihtelevista tarpeista. He myös korostivat eniten ulkomaalaisten joustavuutta, mikä tarkoittaa käytännössä sitä, että yritykset voivat ulkoistaa ulkomaalaisille työntekijöille kysynnän epävarmuudesta aiheutuvat riskit. Nuivasti työlupien hakemiseen suhtautunut yrittäjä oli tietoinen osa-aikaisten työsuhteiden aiheuttamasta ongelmasta työlupien saamisessa.

JK: Oletteko te hakenut työlupaa kenellekään?

V: Me ei olla lähetty siihen. Jos me haettais sitä työlupaa niin meille tulis sitten niin paljon veloitetta työllistää sitten se ihminen, just se ihminen.

JK: Täyspäiväisesti?

V: Täyspäiväisesti ja se ei sovi meille. Toihan on ollut varmaan ongelma näille työntekijöille et ne ei meinaa saada kaikkialta sitä täyspäiväistä työtä niin sitten niillä ei ole edellytyksiä sen visan [oleskeluluvan] jatkumiseen kun se rahamäärä ei riitä.

JK: Tuleeko paljon kyselyitä voisiko hakea työlupaa?

V: Tulee tulee, mutta en mä lähde siihen suohon. (Haastattelu 5, siivousyritys.)

Työsopimuksen voimassaolo ei ole aina työnantajan ja työntekijän päätettävissä. Hyväksi työntekijäksi osoittautunut ulkomaalainen voi menettää työnsä ja pahimmassa tapauksessa oleskeluoikeutensa viranomaisten päätösten seurauksena. Esimerkiksi eräs ruokapalveluyritys oli joutunut irtisanomaan pari ulkomaalaista työntekijää, koska heidän työluupaansa ei uusittu työ- ja elinkeinotoimiston saatavuusharkinnan takia, vaikka taantumasta huolimatta saatavilla ei ollut pätevää suomalaista työntekijää tilalle.

V: Sen sijaan että me oltais työllistetty motivoitunut maahanmuuttaja, joka on halukas tekemään töitä, halukas oppimaan ja integroitumaan myös sen työn kautta, niin hänelle ei anneta sitä mahdollisuutta, vaan meitä kehotetaan hakemaan joku muu, joka on pahimmassa tapauksessa on työvoimahallinnon puoliväkinen työllistämä henkilö, suomalaistaustainen henkilö, jota työnteko ei vois vähempää kiinnostaa. (Haastattelu 7, ruokapalveluyritys.)

Maahanmuuttohallinto voi vaikuttaa vieläkin konkreettisemmin yritysten työvoimaan. Ulkomaalainen työntekijä voidaan käännättää kielteisen turvapaikka- tai oleskelulupapäätöksen perusteella, vaikka hänellä olisi työpaikka. Yksi yrityksistä on sopinut ulkomaalaispoliisin kanssa, että he saavat tiedon ennen käännytystä, koska työntekijöillä on usein työkohteiden avaimet hallussaan. Käännätyksen alettua yrityksen on vaikea jäljittää kadonnutta työntekijää ja avaimiaan, varsinkin jos käännytettävä on suljettu säilöönottokeskukseen. "Nyt ulkomaalaispoliisin kanssa on sovittu sillä lailla et ne informoi meitä et me ei jouduta vaikeuksiin" (Haastattelu 5, siivousyritys). Työntekijän menettäminen ei kuitenkaan ole ongelma, koska uuden ulkomaalaisen voi palkata seuraavana päivänä. Siivousyritys oli puolestaan rajavartionlaitoksen vaatimuk-

sesta hakenut afrikkalaisen työntekijän kesken työpäivän huoltoasemalle, koska he eivät halunneet viranomaisten tulevan työkohteeseen yrityksen maineen varjelemiseksi. Mittavasta pidätysoperaatiosta huolimatta työntekijä palasi seuraavana päivänä töihin: "[toimitusjohtaja] sano että herrajumala mitä täällä tapahtuu, kyllähän me tiedetään että pojalla on paperit kunnossa" (Haastattelu 1, siivousyritys).

Esimerkeistä näkyy, miten maahanmuuttohallinto vaikuttaa työntekijien toimintaan paitsi säätelemällä ulkomaalaisten oikeutta työntekoon, myös tekemällä heistä osan maahanmuuttohallinnon koneistoa. Työnantajat valvovat sanktioiden uhalla osaltaan ulkomaalaisten oleskeluoikeutta maassa työhönoton yhteydessä, mutta myös tarvittaessa avustavat käännätysoperaatiossa. Työnantajan ja ulkomaalaisen työntekijän suojelusuhteella on aina maahanmuuttohallinnon ja työnantajan etujen asettamat rajat.

Johtopäätökset: Maahanmuuttohallinnon pilotettu tuottavuus

Artikkelissa on tarkasteltu ulkomaalaisten työntekijöiden asemaa pääkaupunkiseudun palvelualojen työmarkkinoilla. Vaikka ulkomaalaisilla työntekijöillä on työnantajien haastattelujen perusteella keskeinen merkitys siivous- ja ravintola-alan suorittavissa tehtävissä, ulkomailta rekrytoiminen ei sovellu yritysten tarpeisiin. Sen sijaan työluvia on haettu ulkomaalaisille, jotka jo ovat Suomessa. Työluvan myöntämisen edellytyksenä on kokoaikainen työ, mutta luvan saaminen saattaa kestää kuukausia ja päätös on riippuvainen työvoiman saatavuusharkinnasta. Joustavaa työvoimaa tarvitsevilla yrityksillä ei kuitenkaan ole intressejä tehdä kokoaikaisia työsopimuksia työllistämilleen ulkomaalaisille. Haastateltujen yritysten näkökulmasta pääkaupunkiseudulla on paljon prekaarissa asemassa olevia ulkomaalaisia, ennen kaikkea opiskelijoita mutta myös eri oleskeluluvalla eläviä sekä turva-

paikanhakijoita, jotka ovat halukkaita tekemään myös epäsäännöllisiä töitä. Ulkomaalaiset ovat työnantajien mukaan usein joustavampia ja parempia työntekijöitä kuin suomalaiset. Ulkomaalaiset, joilla ei ole pysyvää oleskeluoikeutta eikä välttämättä oikeutta sosiaaliturvaan, ovat tavallaan ideaalista työvoimaa. Heillä ei useinkaan ole varaa kieltäytyä töistä, vaan he tekevät mitä työtä tahansa, missä ja milloin tahansa ja usein myös millä ehdoilla tahansa.

Haastattelujen perusteella maahanmuuttopolitiikkaa hallitseva ajatus työperusteisesta maahanmuutosta on ongelmallinen kolmesta näkökulmasta. Ensiksi virallinen työperusteisen maahanmuuton malli EU:n ulkopuolelta tuleville ulkomaalaisille ei vastaa talouden ja työn muutosta. Työlupajärjestelmä toimii vielä pysyvien ja kokoaikaisten työsuhteiden ajassa, kun taas työmarkkinoilla on tarvetta joustavalle ja osa-aikaiselle työvoimalle. Toiseksi työperusteisen maahanmuuton malli sisältää implisiittisesti ajatuksen, että muilla maahanmuuton muodoilla ei ole tekemistä työmarkkinoiden kanssa. Kuitenkin yhtä lailla niin opiskelijat, turvapaikanhakijat, pakolaiset kuin perhesyistä muuttaneetkin voivat olla osa työvoimaa. Erottelu humanitääriseen ja työperusteiseen maahanmuuttoon on ennen kaikkea hallinnollinen erottelu, joka samalla peittää näkyvistä muun kuin työn perusteella muuttaneiden tekemän työn. Kolmanneksi työperusteisen maahanmuuton lähtökohdانا on työvoimapulasta kärsivien alojen rekrytointiongelmien ratkaiseminen, mutta ulkomaalainen työntekijä ei ainoastaan korvaa suomalaista työntekijää, sillä työluvalla olevan ulkomaalaisen oikeudellinen asema on heikompi verrattuna suomalaiseen työntekijään.

Työlupajärjestelmä ei näytä vastaavan sen paremmin palvelualojen työnantajien kuin EU:n ulkopuolelta tulevien ulkomaalaistenkaan tarpeita. Ulkomaalaisten työntekijöiden maahantulolle on kuitenkin useita eri väyliä. Kuten työministeriön ulkomaalaisten työntekoa käsittelevässä

raportissa kiinnostavasti todetaan: "Ulkomaalaisen työntekijän ja hänen työnantajansa näkökulmasta ulkomaalaisten työntekoa koskeva lupajärjestelmä näyttyy kokonaisuutena, josta on osattava valita oikea, kyseiseen työhön soveltuva lupamenettely. Koska työntekoa koskevan lupajärjestelmän kokonaisuus sisältää varsin erilaisia, erihintaisia ja erilaista harkintaa sisältäviä lupamenettelyjä, *järjestelmällä on asiakkaita ohjaavia piirteitä.*" (Työministeriö 2007, 10, kursori JK). Työlupajärjestelmän jäykkyys työnantajan kannalta ja maahantulon vaikeus työntekijän kannalta näyttää ohjaavan välillisesti asiakkaita palvelualoilla käyttämään muita kanavia. Noll (2008) on puhunut turvapaikkalainsäädännön piilotetusta tuottavuudesta viitatessaan kielteisen päätökseen saaneiden turvapaikanhakijoiden merkitykseen harmailla työmarkkinoilla Euroopassa. Nollia seuraten voidaan puhua maahanmuuttohallinnon piilotetusta tuottavuudesta kuvattaessa sen roolia prekaarin työvoiman tuottamisessa; työvoiman, jonka asemaa ei tunnusteta, mutta jonka merkitys pääkaupunkiseudun matalapalkkaisilla ja joustavilla palvelualojen työmarkkinoilla näyttää haastattelujen perusteella olevan merkittävä.

Matti Vanhasen II hallituksen ohjelman mukaan työvoiman saatavuusharkinnasta luovutaan asteittain ja oleskelulupajärjestelmää selkiytetään "siten, että oleskelulupaan sisältyy työnteko ja opiskeluoikeus" (Valtioneuvosto 2007, 22). Ulkomaalaisten työnteon helpottamista koskevat ehdotukset ovat jääneet toteuttamatta talouden suhdanteiden heikennyttyä. Vaikka työlupien määrä on vähentynyt vuonna 2009 ja 2010 (ks. Migri 2010) ja suhdanteet ovat vaikuttaneet myös haastateltujen yritysten työtilanteeseen, kuitenkin ulkomaalaisista työntekijöistä on tullut pysyvä ilmiö matalapalkkaisten palvelualojen suorittavissa tehtävissä. Siksi on tärkeää kiinnittää huomio siihen, *missä asemassa ulkomaalaiset työskentelevät ja asuvat Suomessa.* Työnteosta ei välttämättä seuraa oleskeluoikeutta, mutta ei aina myöskään oikeutta sosiaaliturvaan. EU:n

ulkopuolelta tulevien ulkomaalaisten työntekijöiden oikeus sosiaaliturvaan edellyttää vaki-naista asumista eli toistaiseksi tai vähintään kahden vuoden määräajaksi solmittua työsuhdetta (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010). Asumisperusteisesta sosiaaliturvasta huolimatta "Suomessa työskentely ja siihen liittyvä verovelvollisuus ei siten aina luo ulkomaalaiselle oikeutta sosiaaliturvaetuksista" (Valtioneuvosto 2006, 25). Oleskelun ja sosiaaliturvan ehdollisuus heikentää ulkomaalaisten työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työehtoihinsa. Työnantajien haastattelujen perusteella monet ulkomaalaiset ovat motivoituneita tekemään töitä ja integroitumaan yhteiskuntaan. Sen sijaan, että maahanmuuttohallinto tukisi jo Suomessa työskentelevien mutta ilman pysyvää oleskeluoikeutta olevien ulkomaalaisten integroitumista yhteiskuntaan, se näyttää pikemminkin lisäävän heidän riippuvuutta työnantajista, jolloin työsuhteesta voi muodostua eräänlainen suojelusuhde.

Haastattelujen perusteella palveluiden kysynnän kasvu suomalaisten haluttomuus toimia siivoojina tai keittiöapulaisina on johtanut ulkomaalaisen työvoiman merkityksen kasvuun siivous- ja ravintola-alan suorittavissa tehtävissä. Vaikka matalapalkkaisiin ja joustaviin palvelualan töihin ei kannata rekrytoida työntekijöitä ulkomailta eikä aina hakea myöskään työlupia, se ei kuitenkaan tarkoita, etteivät yritykset tarvitse ulkomaisia työntekijöitä. Työnantajien haastattelujen perusteella työlupajärjestelmän tavoite työvoiman *nopeasta ja joustavasta* saatavuudesta näyttää toteutuvan siivous- ja ravintolaaloilla paradoksaalisesti niiden ulkomaalaisten ansiosta, jotka eivät työskentele työluvalla ja joiden ei katsota kuuluvan työperusteiseen maahanmuuttoon. Maahanmuuttohallinto tuottaa "piilotetusti" prekaarissa asemassa olevaa työvoimaa, joka on oikeudellisesti heikommissa asemassa verrattuna suomalaisiin työntekijöihin. Tämä hyödyttää työnantajia, koska he saavat työntekijöitä, jotka ovat "tottuneet erilaiseen" ja joilla on "se pieni pelko siellä takana".

Haastattelut

- Haastattelu 1. Siivousyritys*
- Haastattelu 2. Ruokapalveluyritys*
- Haastattelu 3. Siivousyritys*
- Haastattelu 4. Työnvälitysyriitys*
- Haastattelu 5. Siivousyritys*
- Haastattelu 6. Työnvälitysyriitys*
- Haastattelu 7. Ruokapalveluyritys*

Viitteet

¹ Työvoimatoimiston tilastoihin perustuvan rekrytointiongelmapaikkareportoinnin mukaan ulkomaalaisia työntekijöitä tarvitaan sairaanhoitajien, lähihoitajien, maatalouslomittajien, kokkien, pizanzaipaistajien, siivoojien, puutarhatyöntekijöiden, hitsaajien, levyseppien ja ajoneuvoyhdistelmän kuljettajien tehtäviin (Tuomaala & Torvi 2008, 9).

² Artikkelit on kirjoitettu osana Suomen Akatemian ja Itä-Suomen yliopiston rahoittamaa *Neljäs käänne. Työ, koti ja tunteet pinnalla* -tutkimusprojektia.

³ Työlupa voidaan myöntää alan palkkatasosta ja paikkakunnan kustannustasosta riippuen 18 tunnin viikkotyömäärän perusteella, mikäli sen katsotaan riittävän työntekijän toimeentuloon (Valtioneuvosto 2005).

⁴ Ulkomaalaislain muutoksen seurauksena turvapaikanhakija on oikeutettu tekemään työtä kolmen kuukauden jälkeen, jos hänellä on voimassa oleva matkustusasiakirja ja maahan saapuessaan, muuten työnteko-oikeus alkaa kuuden kuukauden oleskelun jälkeen (Eduskunta 2009).

⁵ Sassenin (2006, 36) mukaan erilaisten oikeudellisten asemien luominen koulutetuille työntekijöille on johtamassa uudestaan eräänlaisen luokkapohjaisen oikeusjärjestelmän syntymiseen.

⁶ Yritysten luokittelu on tehty pääasiallisen toimialan mukaan. Yksi siivousyrityksistä (Haastattelu 5) toimii ravintola-alalla ja tuottaa myös pesulapalveluita ja välittää tiskaajia. Myös toinen ruokapalveluyritys (Haastattelu 7) työllistää siivoojia.

⁷ Syksyllä 2009 neuvotellut siivousalan palkankorotukset nostavat PAMin mukaan siivoojien palkat samalle tasolle myyjien ja ravintolatyöntekijöiden kanssa. Sopimuksen mukaan pienipalkkaisimmat työntekijät saavat reilussa viidessä vuodessa 16,5 prosenttia lisää palkkaa normaalien palkankorotusten lisäksi.

Kirjallisuus

Ahmad, Akhlaq (2005) Getting a Job in Finland: The Social Networks of Immigrants from the Indian

- Subcontinent in the Helsinki Metropolitan Labour Market. University of Helsinki, Department of Sociology, Research Reports No. 247. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Anderson, Bridget (2000) *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. Lontoo: Zed Books.
- Eduskunta (2009) Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta (HE 240/2009). [online]. <URL: <http://217.71.145.20/TRIPviewer/show.asp?tunniste=he+240/2009&base=erhe&palvelin=www.eduskunta.fi&f=WORD>>. Luettu: 12.12.2009.
- Forsander, Annika (2002) Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Helsinki: Väestöliitto.
- Forsander, Annika & Raunio, Mika & Salmenhaara, Perttu & Helander, Mika (2004) Sykettä ja suvaitsevaisuutta. Globaalin osaamisen kansalliset rajat. Helsinki: Edita.
- Haapakorpi, Arja (2004) Kulttuurista rajankäyntiä – nuorten ja korkeakoulutettujen maahanmuuttajien koulutus- ja työmarkkinahistoria ja -orientaatio. Helsinki: Palmenia.
- Himanen, Markus & Könönen, Jukka (2010) Pako ja pakko -turvapaikanhakijoiden kokemuksia prekaarisesta työstä. Teoksessa Sirpa Wrede & Camilla Nordberg (toim.) Vieraita töissä. Helsinki: Gaudeamus, 45–71.
- Jakonen, Mikko & Peltokoski, Jukka & Virtanen, Akseli (toim.) (2006) Uuden työn sanakirja. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Jasinskaja-Lahti, Inga & Liebkind, Karmela & Vehala, Tiina (2002) Rasismi ja syrjintä Suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia. Helsinki: Gaudeamus.
- Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit. Keskustelua 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Karakayali, Serhat & Rigo, Enrica (2010) Mapping the European Space of Circulation. Teoksessa Nicholas de Genova & Nathalie Peutz (toim.) *Deportation Regime. Sovereignty, Space, and the Freedom of Movement*. Durham & London: Duke University Press, 123–144.
- Migri (2010) Oleskelulupatilastot. [online]. <URL: <http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?article=3124>>. Luettu 30.1.2011.
- Neilson, Brett & Rossiter, Ned (2008) Precarity as a Political Concept, or; Fordism as Exception. *Theory, Culture & Society*, 25 (7-8), 51–72.
- Noll, Gregor (2008) *Asylum, Migrants and the Informal Labour Market*. Teoksessa Per Cramér & Thomas Bull (toim.) *Swedish Studies in European Law*. Vol. 2. Oxford & Portland: Hart Publishing, 1–16.
- Paananen, Seppo (1999) *Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Papadopoulos, Dimitris & Stephenson, Niamh & Tsianos, Vassilis (2008) *Escape Routes. Control and Subversion in the 21st Century*. London: Pluto Press.
- Piore, Michael J. (1979) *Birds of Passage. Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Precarias a la deriva (2009) *Hoivaajien kapina*. Helsinki: LIKE & Tutkijaliitto.
- Rigo, Enrica (2009) *Rajojen Eurooppa*. Helsinki: LIKE & Tutkijaliitto.
- Ruotsalainen, Kaija (2009) Ulkomaalaisten tilapäisen työnteon tilastointi on hajanaista ja puutteellista. *Hyvinvointikatsaus* 3/2009. [online]. <URL: http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-09-30_008.html?s=0>. Luettu 18.12.2009.
- Sassen, Saskia (1990) *The Mobility of Labor and Capital: A Study in International Investment and Labor Flow*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Sassen, Saskia (2001) *The Global City*. New York, London, Tokyo. 2nd Edition. Princeton & Oxford: Princeton University Press.
- Sassen, Saskia (2006) *Territory, Authority, Rights. From Medieval to Global Assemblages*. Princeton & Oxford: Princeton University Press.
- Schuster, Liza (2005) *The Continuing Mobility of Migrants in Italy: Shifting between Places and Statuses*. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 31 (4), 757–774.
- Sisäasiainministeriö (2008) *Työvoiman maahanmuuton edistämisen yhteistyömuodot lähtömaiden kanssa. Hankkeen loppuraportti*. Sisäasiainministeriön julkaisuja 31/2008.
- Sisäasiainministeriö (2009) *Työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelma*. Sisäasiainministeriön julkaisuja 23/2009.
- Sutela, Hanna (2005) *Maahanmuuttajat palkkatyössä*. Teoksessa Seppo Paananen (toim.) *Maahanmuuttajien elämää Suomessa*. Helsinki: Tilastokeskus, 83–109.
- Tilastokeskus (2009) *Ulkomaalainen saa huonompaa palkkaa useimmilla aloilla*. [online]. <URL: http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-04-14_001.html>. Luettu 18.1.2010.
- Tuomaala, Mika & Torvi, Kai (2008) *Kohti työperusteista maahanmuuttoa: Ulkomailta palkattavan työvoiman tarpeen arviointi*. Työ- ja elinkeinoministeriön analyysseja 9/2008.
- Tuomi, Jouni & Sarajarvi, Anneli (2009) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Gummerus.
- Työ- ja elinkeinotoimisto (2009) *Työvoimatoimiston osaratkaisut koskien työntekijän oleskelulupahakemuksia vuonna 2008*. [online]. <URL: http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/02_ulkom_tyonteko/oleskelulupa_osaratkaisut2008.pdf>. Luettu 15.12.2009.
- Työ- ja elinkeinotoimisto (2010) *Ulkomaalaisen työntekijän sosiaaliturva*. [online]. <URL: http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/02_ulkom_suomessa/06_ulkom_sosturva/index.jsp>. Luettu 24.1.2010.
- Työministeriö (2006) *Työministeriön selvitys eduskunnan hallintovaliokunnalle maahanmuuttajista aiheutuvista kustannuksista*. Helsinki: Työministeriö.
- Työministeriö (2007) *Ulkomaalaisten työntekoa koskevan järjestelmän kehittämistarpeita*. Työluputyöryhmän raportti. Helsinki: Työministeriö.
- Ulkomaalaislaki 301/2004. [online]. <URL: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301>>. Luettu 5.11.2010.
- Valtioneuvosto (2005) *Valtioneuvoston päätös ulkomaisen työvoiman käytön yleisiä edellytyksiä koskevista valtakunnallisista linjauksista*. Annettu Helsingissä 27 päivänä lokakuuta 2005. [online]. <URL: http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/02_ulkom_tyonteko/linjaukset.pdf>. Luettu 8.9.2009.
- Valtioneuvosto (2006) *Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma*. Työhallinnon julkaisu 371/2006.
- Valtioneuvosto (2007) *Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma*. 19.4.2007.
- Virno, Paolo (2004) *A Grammar of the Multitude*. Los Angeles: Semiotext(e).
- Vähämäki, Jussi (2009) *Itsen alustus*. Helsinki: LIKE & Tutkijaliitto.
- Wills, Jane & Datta, Kavita & Evans, Yara & Herbert, Joanna & May, Jon & McIlwaine, Cathy (2010) *Global Cities at Work*. New Migrant Division of Labour. Lontoo: Pluto Press.
- YLE (2009) *FST5 Spotlight: Siivoustyö armolahjana*. 11.2.2009.