

Rolle Alho

Rakennusliiton ja Palvelualojen ammattiliiton maahanmuutto- ja maahanmuuttajastrategiat

Abstrakti

Artikkelissa analysoidaan Rakennusliiton ja Palvelualojen ammattiliiton (PAM) maahanmuutto- ja maahanmuuttajastrategioita. Sekä Rakennusliitto että PAM toteuttavat protektionistista maahanmuuttostrategiaa vastustamalla työvoiman maahanmuuton rajoitusten höllentämistä. Maahanmuuttostrategioita lähestytään artikkelissa Max Weberin sulkeuma-käsitteen avulla. Molemmilla ammattiliitoilla on myös inklusiivisia maahanmuuttajastrategioita, joilla ne pyrkivät saamaan maahanmuuttajia jäseniksi. Näitä strategioita lähestytään trade union renewal -teorian näkökulmasta. Strategioiden onnistuminen tai epäonnistuminen heijastuu ammattiliittojen valtaresursseihin ja sitä kautta niiden tulevaisuuden näkymiin. Tutkimusaineisto koostuu ammattiliittojen edustajien haastatteluista, Rakennusliiton ja PAMin jäsenlehtien pääkirjoituksista ja muista julkisista kannotoista sekä ammattiliittojen tilaisuuksissa käydyistä keskusteluista ja niissä tehdyistä havainnoista.

Johdanto

Usein esitetään, että ammattiyhdistysliike yrittää torjua tai vähintäänkin säännellä maahanmuuttoa. Tätä selitetään sillä, että ammattiyhdistysliike pelkää maahanmuuttajien lisäävän työvoiman tarjontaa ja sitä kautta työntekijöiden välistä kilpailua työpaikoista (Penninx & Roosblad 2000; Haus 2002; Marino 2009). Ulkomaisen työvoiman asemaa Suomessa 1980- ja 1990-lukujen vaihteessa tutkineen Seppo Paanasen (1993, 67) mukaan ”kaikkiialla läntisessä maailmassa ammattiyhdistysliike on suhtautunut nuivasti siirtolaisiin”. Useissa tutkimuksissa (Vranken 1990; Martens 1999; Milkman, Bloom & Narro 2010) on kuitenkin esitetty myös tulkintoja siitä, miten ay-

liikkeet ovat toimineet maahanmuuttajien aseman kohentamiseksi, ja siten on virheellistä kuvata ay-liikkeen historiallista suhtautumista maahanmuuttoon ja maahanmuuttajiin yksinomaan torjuvaksi (Lundh 1995; Haus 2002). Ruotsin ammattiyhdistysliikettä tutkineen Lundhin (1995, 151–184) mukaan maahanmuuton sääntelyä 1960-luvun lopulla vaatinut ruotsalainen ay-liike esittää usein ei-ansaitusti kielteisessä valossa. Kriitikot keskittyvät ainoastaan ay-liikkeen maahanmuuttopolitiikan sääntelyvaatimukseen sivuuttaen ay-liikkeen toimet maahanmuuttajien aseman kohentamiseksi.

Lundh korostaa (1995, 151–184), että on syytä erottaa toisistaan ay-liikkeen *maahan-*

muuttopolitiikka ja *maahanmuuttajapolitiikka*. Maahanmuuttopolitiikat ovat maahanmuuton sääntelyyn liittyviä politiikkoja, kun taas maahanmuuttajapolitiikat viittaavat jo maassa oleviin maahanmuuttajiin liittyviin politiikkoihin. Tässä artikkelissa keskeisenä lähtökohtana on vastaava jaottelu, mutta *politiikka* korvataan sanalla *strategia*, sillä se viittaa paremmin liittojen konkreettisiin käytäntöihin. Artikkelissa eritellään ja verrataan Rakennusliiton ja Palvelualojen ammattiliiton (vastaisuudessa PAM) strategioita maahanmuuttoon liittyvissä kysymyksissä. *Strategialla* tarkoitetaan suhteellisen vakiintuneita käytännön toimintamalleja. Strategiaa ei siis käsitellä tässä tutkimuksessa – niin kuin se usein ymmärretään – yksinomaan viralliseksi julkilausutuksi toimintasuunnitelmaksi tai kannanotoksi. Tutkimuksessa vastataan kysymyksiin miten liitot tulkitsevat maahanmuuton ja ulkomaisen tilapäistyövoiman lisääntymisen vaikuttavan niiden toimintaympäristöön, minkälaisia maahanmuuttoon ja maahanmuuttajiin liittyviä strategioita liitoilla on sekä minkälaisia yhteneväisyyksiä ja poikkeavuuksia liittojen strategioilla on? Lopuksi pohditaan, miksi liitot käyttävät valitsemiaan strategioita sekä arvioidaan strategioiden toimivuutta. Artikkelin teesi on, että sekä Rakennusliitto että PAM pyrkivät ylläpitämään eksklusiivista (poissulkevaa) maahanmuuttostrategiaa vastustamalla työvoiman maahanmuuton rajoitusten höllentämistä, mutta molemmilla liitoilla on myös inklusiivisia (sisään sulkevia) maahanmuuttajastrategioita, joilla ne pyrkivät saamaan maahanmuuttajia ammattiliittojen jäseniksi ja kohentamaan heidän asemaansa työmarkkinoilla. Eksklusiivisia strategioita lähestytään Max Weberin *sulkeuma*-käsitteen avulla, inklusiivisia strategioita *trade union renewal*¹ -teorian (mikä tässä artikkelissa käännetään *uudistamisteoriaksi*) näkökulmasta. Artikkelissa analysoidaan myös, miten maa-

1 Vaihtoehtoisesti englanninkielessä käytetään *trade/labor union-revitalization* -käsitettä.

hanmuutto- ja maahanmuuttostrategiat liittyvät yhteen ammattiliittojen *valtaresursseihin*, joita lähestytään Walter Korven (1978, 1998) *valtaresurssiteorian* pohjalta.

Rakennusliitto ja PAM on valittu tutkimuskohteiksi, koska rakennus- että yksityiset palvelualat ovat keskeisiä maahanmuuttajia ja Suomessa tilapäisesti työskenteleviä ulkomaalaisia työllistäviä aloja. PAMin edustajan arvion mukaan Suomessa yksityisillä palvelu-aloilla työskenteli vuonna 2010 palkattuna 16 000–20 000 maahanmuuttajaa (sähköpostivastaus 16.6.2010). Ulkomaalaisilla työntekijöillä on merkittävä rooli siivous- ja ravintola-alalla (Könönen 2011, 53–67). Rakennusliitto arvioi, että vuonna 2010 Suomessa työskenteli 20 000–30 000 ulkomaista rakennustyöntekijää, jotka muodostivat 10–20 prosenttia työvoiman kokonaismäärästä. Järjestäytyneitä rakennusteollisuuden työnantajia edustavan Rakennusteollisuus RT ry:n mukaan ulkomaisten rakennustyöntekijöiden määrä on kaksinkertaistunut vuosien 2006 ja 2010 välisenä aikana (Rakennusmedia 29.11.2010).

Maahanmuutto ja maahanmuuttajat – uhka vai mahdollisuus ammattiliitoille?

Ammattiliitot ovat kollektiivisia työpolitiikan ja työelämän toimijoita, joiden on jatkuvasti tarkasteltava toimintaansa ja toimintaympäristönsä muutoksia. Toimintamahdollisuuksien näkökulmasta keskeisiä voimavaroja ovat järjestäytymisaste sekä tehokkaat keinot torjua työnantajien mahdollisuuksia olla noudattamatta työehtoja. Käsitteellistään tällaiset voimavarat Walter Korven (1978, 1998) teorian mukaisina *valtaresursseina*. Kuten edellä todettiin, ammattiliitoilla on vakiintuneita toimintatapoja, strategioita, joita ne hyödyntävät edunvalvonnassaan. Ymmärrän strategiat valtaresursien ylläpitämisen näkökulmasta. Strategiat edellyttävät valtaresursseja ja toisaalta niillä pyritään myös ylläpitämään valtaresursseja. Tässä teoreettisessa osiossa tarkaste-

len seuraavaksi ensin dynamiikaltaan erilaisia strategioita ja lopuksi esittelen tarkemmin Korven valtaresurssiteoriaa.

Sulkeumastrategiat

Weber (1978, 43–44) viittaa sulkeuma-käsitteellä (engl. closure) yhteiskunnallisten ryhmien taipumukseen rajata ulkopuolisten sisäänpääsyä ryhmään omien etujensa maksimoimiseksi. Sulkeuma-käsite soveltuu myös maahanmuuttoon liittyvään tutkimukseen, sillä historiassa on esimerkkejä ammattiyhdistysten käyttämistä sulkeuma-strategioista suhteessa maahanmuuttoon ja maahanmuuttajiin (esim. Penninx & Roosblad 2000). Työelämä- ja työmarkkinatutkimuksissa sulkeumalla tarkoitetaan yleisesti niitä keinoja, joilla eri ammattikunnat yrittävät suojata omaa asemaansa ulkopuoliselta kilpailulta (Murphy 1988). Maahanmuutto lisää työvoiman tarjontaa, mikä – ainakin periaatteessa – saattaa heikentää ammattiyhdistysliikkeen neuvotteluasemaa suhteessa työnantajiin. Näin ollen ammattiyhdistysliikkeet ovat ajoittain eri maissa turvautuneet sulkeumastrategioihin suhteessa maahanmuuttoon (Penninx & Roosblad 2000; Haus 2002; Watts 2002).

Jotkin ammattiyhdistysten käyttämät sulkeumastrategiat ovat olleet suoranaisesti syrjiviä, ja esimerkiksi osassa yhdysvaltalaisista ay-liikettä ilmeni vielä 1970-luvulla ja 1980-luvun alussa avoimen vihamielistä suhtautumista maahanmuuttajiin (Milkman 2006, 114–144). Mulinari ja Neergaard (2004) ovat nostaneet esille ruotsalaisessa ammatillisessa keskusjärjestö LO:ssa ilmenneitä etnisen syrjinnän muotoja, jotka ovat estäneet maahanmuuttajia osallistumasta täysipainoisesti ammattiyhdistystoimintaan. Ongelmana on ollut esimerkiksi se, että maahanmuuttajat määritellään ruotsalaisessa ay-liikkeessä usein heidän maahanmuuttajuutensa kautta, eikä heidän ulkomailla hankkimaansa ammattiyhdistyskokemusta aina arvosteta (emt.).

Paanasen (1993, 68) mukaan suomalainen ay-liike vaikutti tehokkaasti sekä viranomaisiin että työnantajiin 1980-luvun loppupuolella ja ”kykeni osittain estämään ulkomaisen työvoiman maihinnousun”. Suomen lähihistoriassa esimerkki sulkeumastrategian käytöstä on SAK:n kannattama, vuosina 2004–2006 voimassa ollut siirtymäaikalaki, joka rajoitti uusien EU-maiden kansalaisten mahdollisuutta työskennellä Suomessa. SAK:n mukaan Virosta kohdistui tuolloin Suomeen työmarkkinoita uhkaava työvoiman muuttopaine, jota vastaan tarvittiin työvoiman maahanmuuttoa rajoittava siirtymäaikalaki (Nylund 2008, 189–204).

Inklusiostategiat

Ammattiyhdistyshistorian tutkimuksen klassikot Sidney ja Beatrice Webb totesivat jo vuonna 1897, että ammattiyhdistysten strategiat eivät voi koskaan perustua yksinomaan sulkeumien käyttöön (Webb & Webb 1926 [1897], 560–561). Ammattiyhdistysten tulee myös kyetä vetoamaan työntekijöihin sekä saada heitä liittymään jäseniksi. Tämän takia tässä tutkimuksessa tutkimusongelmaa lähestytään sulkeumastrategian lisäksi *uudistamisteorian* avulla. Uudistamisteoria perustuu näkemykseen siitä, että ay-liike on useimmissa maissa jonkinasteisessa kriisissä ja sen on löydettävä uusia ratkaisuja selvitäkseen globalisaatioon liittyvistä ammattiyhdistysliikkeiden vaikutusvaltaa uhkaavista haasteista (esim. Behrens, Hamann & Hurd 2006, 12–29). Teoria pohjautuu pitkälti niihin kokemuksiin niistä inklusiivisista ja innovatiivisista strategioista, joita pääasiassa yhdysvaltalaiset ammattiliitot – etenkin Kaliforniassa – ovat onnistuneesti käyttäneet laajentaakseen jäsenpohjaansa vastaamaan työvoiman koostumuksen etnistä muutosta muun muassa palvelu- ja rakennusalalla. Uudistamisstrategioita ovat lisäksi allianssien rakentaminen maahanmuuttajien omiin järjestöihin ja yhteisöihin. (Esim.

Milkman 2010, 7–11.) Allianssien tarkoituksena on nostaa maahanmuuttajien kohtaamia erityisongelmia poliittiselle agendalle sekä maahanmuuttajien inklusion kautta vahvistaa ay-liikkeen valtaresursseja.

Vertaileva ammattiyhdistystutkimus on perinteisesti perustunut maakohtaisiin vertailuihin, joissa ammattiliittojen strategisia valintoja on selitetty eri maiden instituutio-naalisilla eroilla. Näissä institutionaalisissa tutkimuksissa ammattiliittojen strategiat on nähty kansallisten työmarkkinasuhteiden johdannaisina eikä ammattiliittokohtaisille strategioiden erottelulle ole juuri jäänyt sijaa. Perinteisissä vertailevissa tutkimuksissa on kiinnitetty vain vähän huomiota ammattiliittojen mahdollisuuteen tehdä toisistaan poikkeavia strategisia valintoja kansallisella tasolla. Uudistamisteoria ei sulje pois kansallisten työmarkkinasuhteiden merkitystä (kuten ammattiliiton suhdetta valtioon ja työnantajiin), mutta se painottaa ammattiliittojen mahdollisuutta tehdä toisistaan poikkeavia strategisia valintoja (Marino 2009, 23; ks. myös Frege & Kelly 2004, 31–32.) Esimerkiksi maahanmuuttajien määrän lisääntyttä rakennusalalla 1990-luvulla Yhdysvalloissa rakennusalan ay-aktiivit käyttivät vastakkaisia strategioita: toiset pyrkivät saamaan maahanmuuttajat ammattiliiton jäseniksi, toiset yrittivät estää heidän jäsenyyttään (Haus 2002, 91).

Suomessa ammatillinen järjestäytymisasete on laskenut laskutavasta riippuen 1990-luvun alun ”ennätyslukemista” lähes 80 prosentista 62 ja 67 prosentin välille vuonna 2009 (Ahtiainen 2011). Lisäksi maahanmuuttajien ja ulkomaalaisten tilapäistyöntekijöiden järjestäytyminen ammattiliittoihin on kantaväestöä vähäisempää (Alho 2008; 2010; Lillie & Sippola 2010). Näin ollen myös suomalaisissa ammattiliitoissa maahanmuuttajien inklusio muodostaa niiden tulevaisuuden kannalta strategisen kysymyksen. Pauli Kettunen (2010, 49) toteaa suomalaisen ay-liikkeen globalisaatioon liittyvistä nykyaasteista, että ”jälleen ajankohtaistuvat tehtävät, jotka ammattiyhdistysliikkeen varhaisina

vuosikymmeninä hallitsivat päiväjäjestystä: järjestäytymisagitaatio sekä laaja-alaisempaa solidaarisuutta luovien järjestömuotojen etsintä”. Uudistamisteoriassa keskeistä on nimenomaan Kettusen mainitsemien laaja-alaisempaa solidaarisuutta luovien järjestömuotojen etsintä, joita uusien työntekijäryhmien, kuten maahanmuuttajien, inklusio vaatii.

Valtaresurssinäkökulma

Strategiat eivät ole itsetarkoitus. Viime kädessä niiden toimivuus tai toimimattomuus heijastuu ay-liikkeen valtaresursseihin. Onnistuneet strategiat vahvistavat valtaresursseja ja epäonnistuneet heikentävät niitä. Ammattiliittojen menestys niiden vallan institutionalisoimisessa puolestaan vahvistaa niiden neuvotteluasemaa suhteessa työnantajiin (ja valtioon). Korpi (1998, 37–69) määrittelee valtaresurssit sellaisiksi piirteiksi – kyvyiksi ja keinoiksi – joiden avulla toimijat voivat palkita tai rangaista toisia toimijoita. Ammattiyhdistykset ovat palkansaajien tärkeimpiä valtaresursseja ja niiden keskeisin tehtävä on palkansaajien etujen ajaminen työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa. Ammattiyhdistysten valtaresursseja ovat palkansaajien korkea järjestäytymisaste, poliittinen työväenliike ja ay-liikkeen tunnustettu asema neuvottelijaosapuolena suhteessa työnantajaan sekä mahdollisuus käyttää lakkoa työtaistelukeinona. Valtaresurssien jakautuminen vaikuttaa eri osapuolten mahdollisuuksiin vaatia etuoikeuksia ja etuja. (Korpi 1978.)

Valtaresurssien avulla ammattiliitot pyrkivät ajamaan läpi niiden perimmäisiä tavoitteita, kuten korkeampia palkkoja, työsuhteturvaa, hyviä työehtoja ja rajoituksia työnantajan valtaan suhteessa työntekijään (Martin & Ross 1999, 3). Valtaresurssinäkökulmasta katsottuna ammattiliittojen intressissä on, että maahanmuuttajat liittyvät jäseniksi ja että työehdot eivät eriydy etnisiin perustein. Maahanmuutto- ja maahanmuuttajastrategi-

oiden onnistuminen tai epäonnistuminen liittyy ammattiliittojen valtaresursseihin ja sitä kautta liittojen valtasuhteisiin työnantajiin sekä valtiovaltaan.

Tutkimusaineisto ja -menetelmät

Tämä artikkeli on tapaustutkimus, joka koostuu kahdesta tapauksesta eli Rakennusliitosta ja Palvelualojen ammattiliitosta, PAMista. Tapaustutkimukset ovat arvokkaita, sillä yksittäisiin tapauksiin keskittymällä voidaan saavuttaa konkreettista kontekstiin sidottua tietoa (Flyvbjerg 2004, 309–404). Kyseisellä tutkimustyypillä tuotetaan ”intensiivistä tietoa yksittäisestä tapauksesta tai pienestä joukosta toisiinsa suhteessa olevia tapauksia” (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 134). Tapaustutkimukselle ominaiseen tapaan tutkimusongelmaan pureudutaan hyödyntäen useita eri aineistoja ja menetelmiä. Metodologisesti kyseessä on siis menetelmällinen ja aineistollinen *triangulaatio* (emt. 233). Aineistoa on kerätty haastattelemalla, havainnoimalla ja käymällä läpi ammattiliittojen tekstejä. Triangulaation vahvuutena on, että käyttämällä useita menetelmiä ja aineistoja saadaan syvempi ja laajempi ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä (esim. Flick 2002). Tutkimusaineisto koostuu pääasiallisesti vuosina 2005–2011 tekemistäni Rakennusliiton ja PAMin edustajien kvalitatiivisista teema-haastatteluista (Rakennusliitto 15, PAM 16 haastattelua). Kaksi Rakennusliiton edustajan haastattelua olen suorittanut sähköpostitse. Haastateltujen joukossa on molempien liittojen ylintä johtoa, mutta myös päivittäisessä työssään maahanmuuttoon ja maahanmuuttajiin liittyvien asioiden kanssa työskenteleviä liittojen palkattuja työntekijöitä.

Tutkimusaineisto koostuu lisäksi kahdeksalta ammattiliittojen edustajalta sähköpostitse pyytämistäni tiedonannoista liittyen tutkimusaiheeseen. Olen myös haastatellut kolmea Uudenmaan työsuojelupiirin ulkomaisen työvoiman työehtojen tarkastajaa työehtokysy-

myksistä. Mediaseuranta koostuu liittojen jäsenlehdistä vuosilta 2005–2010, joiden pääkirjoitukset olen kategorisoinut temaattisesti sen mukaan, miten niissä suhtaudutaan maahanmuuttoon ja ulkomaiseen tilapäistyövoimaan. Tätä aineistoa olen käsitellyt kvantitatiivisesti. Lisäksi olen käyttänyt tutkimusaineistona liittojen internet-sivuja ja muita julkisia kannanottoja. Olen myös tehnyt havaintoja tilaisuuksissa, joissa liittojen edustajat ovat esitelleet tutkimukseni kannalta olennaisia aiheita. Näissä tilaisuuksissa käymäni keskustelut sekä tekemäni äänitykset ja muistiinpanot ovat osa tutkimusaineistoa. Haastattelemalla ja havainnoimalla on ollut mahdollista saada syvempää ja yksityiskohtaisempaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä kuin pelkästään analysoimalla liittojen virallisia kannanottoja olisi ollut mahdollista. Havainnoinnin suurin etu on, että sen avulla voidaan saada *välitöntä, suoraa* tietoa yksilöiden, ryhmien tai organisaatioiden toiminnasta ja käyttäytymisestä (Hirsjärvi ym. 2009, 213).

Tutkimuksen aineiston analyysi perustuu teoriasidonnaiselle teema-analyysille. Olen tulkinut aineistoa hahmottamalla ja jäsentämällä sitä teoreettisesta viitekehyksestä muodostettujen teemojen avulla. Näistä lähtökohdista olen etsinyt aineistosta puhetta sulkeuman käytöstä, inklusiosta sekä valtaresurssien hyödyntämisestä ja ylläpitämisestä. Eri aineistoja olen käsitellyt eri tavoin. Haastattelujen ja liittojen kannanottojen teema-analyysin toteutin laadullisin tutkimusmenetelmin. Hyödynsin tähän analyysiin laadullista sisällönanalyysiä, jossa kuvataan puhutun ja kirjoitetun kielen muotoa ja sisältöä kirjoittamalla aineistosta yhteenve-toja. Aineistoa on analyysivaiheessa jäsen-nelty mainittujen teoreettisten lähtökohtien mukaan, mutta aineistoa kerätessä haastatelluille annettiin mahdollisuus kertoa kokonaisvaltaisesti tutkittavaan ilmiöön liittyvistä kysymyksistä haastateltavan oman tietovarannon ja aikaisemman kokemuksen pohjalta (esim. Helander 2004; Hirsjärvi ym. 2009). Aineistosta ei ole ainoastaan analysoitu liit-

tojen strategioita, vaan myös liitojen laajempaa tilanteenmäärittelyä suhteessa maahanmuuttoon, maahanmuuttajiin ja ulkomaiseen tilapäistyövoimaan, koska liittojen tilanteenmäärittely on suhteessa niiden strategioihin.

Rakennusliiton maahanmuuttostrategia

Rakennusliiton historiassa taistelut työehdoista ovat olleet yleisiä, ja liiton toiminta on usein ollut militanttia verrattuna moneen muuhun suomalaiseen ammattiliittoon (esim. Helin 2004; Bergholm 2007; Lillie & Sippola 2010). Liiton jäsenistä 94 prosenttia on miehiä. Arvioitu järjestäytymisaste rakennusalalla vuonna 2009 oli 71 prosenttia (Ahtiainen 2011). Taulukosta 1 ilmenee Rakennusliiton jäsenmäärän kehitys vuosina 2002–2010. Rakennusliitossa maahanmuuttajajäseniksi määritellään muut kuin suomen tai ruotsin äidinkielekseen ilmoittaneet jäsenet.

Vieraskielisten jäsenten osuus on nousut Rakennusliitossa suhteellisen nopeasti. Luottamusmiehistä ja työsuojeluvaltuutetuista arviolta noin 60 eli 1,7 prosenttia on ulkomaalaistaustaisia (Rakennusliiton edustajan sähköpostivastaus 31.8.2011). Rakennusliiton liittovaltuustossa ei ole maahanmuuttajia. Määrittelystä riippuen yksi tai kaksi Rakennusliiton palkatuista työntekijöistä on maahanmuuttajataustainen.

Rakennusliiton edustajat sijoittavat ulkomaiseen työvoimaan liittyvien kysymysten ajankohtaistumisen 2000-luvun ensimmäisille vuosille. Heidän puheessaan termillä *ulkomainen työntekijä* viitattiin käytännössä Suomessa *tilapäisesti* työskentelevään työntekijään. Maassa *pysyvästi* asuvat rakennus-

alalla työskentelevät maahanmuuttajat eivät ole liiton mukaan ongelma, sillä he liittyvät Rakennusliittoon ”siinä missä suomalaisetkin” (Rakennusliiton 2. pj. SAK:n seminaarissa 10.12.2008). On kuitenkin painotettava, että kategorioiden *tilapäinen* ja *pysyvä* ero on käytännössä häilyvä. Ongelmaksi Rakennusliitossa määritellään ulkomaisen tilapäistyöntekijöiden työehdot, jotka ovat usein Suomessa työsopimuslain vastaisesti heikommalla kuin kantaväestön. Seuraavaan haastattelusitaattiin kiteytyvät Rakennusliiton keskeiset ongelmat suhteessa ulkomaiseen tilapäistyövoimaan.

Meille [Rakennusliitolle] on kyllä todella iso haaste, että saadaan nämä porukat [ulkomaiset työntekijät] liittymään liittoon. Siinä [liittymättömyydessä] on varmasti monta syytä. Yksi on tietysti se, että nämä eivät ole pysyvästi täällä, että ne on vaan keikalla. Sitten tämä elintasokuilu on kuitenkin olemassa, eli ne palkat mitkä niille mielletään heikoksi, he mieltävät hyviksi. Että he itse asiassa hyvin pitkälti tyytyy niihin olosuhteisiin mitä tarjotaan, ne pitävät niitä hyvinä. Ne haluavat vaan rauhassa tehdä työnsä eikä välitä siitä kokonaisuudesta miten tämä sitten vaikuttaa meidän [Suomen] työmarkkinoihin. Sitten tietysti varmaan, kun sitä järjestäytymisen perinnettä ei varmaan ole kotimaassa olemassa. (Rakennusliiton edustajan haastattelu)

Sitaatista ilmenee, että ulkomainen rakennusalan työntekijä on Suomessa yleensä *tilapäisesti* eikä siksi ole kiinnostunut ammattiliiton jäsenyydestä. Toiseksi hän tulee Suomeen hyödyntääkseen Suomen lähtömaata korke-

Taulukko 1. Rakennusliiton jäsenmäärän kehitys vuosina 2002–2010

Vuosi	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Jäsenmäärä	80 870	80 212	80 659	80 922	82 096	84 954	83 526	88 031	86 821
Vieraskielisiä jäseniä	376	465	601	657	816	1 251	1 788	1 441	1 926
Vieraskielisten jäsenten osuus	0,5 %	0,6 %	0,7 %	0,8 %	1,0 %	1,5 %	2,1 %	1,6 %	2,2 %

Lähde: Rakennusliiton jäsenrekisteri

ampaa palkkatasoa ja saattaa sen takia tyytyä suomalaista työntekijää matalampaan palkkaan. Kolmanneksi työntekijän henkilökoh- taista ansaintastrategiaa ei ohjaa sen mah- dollinen vaikutus Suomen työmarkkinoihin. Lisäksi liiton edustajat kokevat, että jäsen- hankintaa vaikeuttaa se, että ulkomaiset työn- tekijät tulevat usein maista, joissa ay-toiminta on historiallisesti ollut hyvin erilaista (esim. Viro tai Venäjä). Sama ongelmalähtöinen nä- kemys tulee esille Rakennusliiton jäsenlehti *Rakentajan* pääkirjoituksissa. Vuosina 2005– 2010 Rakentajassa oli 123 pääkirjoitusta, joista 24 käsitteli tai sivusi rakennusalan ul- komaista työvoimaa. Kaikissa näissä pääkir- joituksissa asiaa lähestyttiin ongelmakeskei- sesti. Rakennusliiton edustajien mukaan ul- komaisten työntekijöiden käyttö on tietois- ta työnantajastrategiaa, jolla pyritään alen- tamaan työn hintaa. Useissa haastatteluissa ulkomaisia esimerkkejä sääntelemättömästä vierasperäisen työvoiman käytöstä käytettiin varoittavana esimerkkinä:

Me ei haluta mitään semmoisia halpatyö- markkinoita Suomeen, rakentamisen osalta, niin kuin joissakin Euroopan maissa esimer- kiksi on. (Rakennusliiton edustajan haastat- telu)

Rakennusliitto vastusti Matti Vanhasen toi- sen hallituksen esitystä (HE 269/2009) vä- hentää kolmansien maiden (muut kuin EU- ja ETA-maat ja Sveitsi) sekä alueella lailli- sesti oleskelevien, työntekoon oikeutettujen kolmansien maiden kansalaisten rajoituksia päästä Suomen työmarkkinoille. Esitystä vas- tusti myös PAM (ja SAK). Rakennusliiton pe- rustelu vastustukselle oli, että rakennusala- lla on työttömyyttä sekä puutteita ulkomaisten työntekijöiden työehtojen valvonnassa. Tämä kanta tuli esille esimerkiksi Rakennusliiton puheenjohtajien alustuksissa Suomen sosi- aalifoorumissa vuosina 2009, 2010 ja 2011. Työvoiman maahanmuuton rajoitusten pur- kamisen vastustaminen on sulkeuma-strate- giaa, jolla liitto pyrkii suojaamaan omien jä-

sentensä etua ulkomaiselta kilpailulta työs- tä. Toinen sulkeumastrategia on työmaiden saartaminen. Rakennusliitolla on laillinen oikeus pysäyttää työnteko työmaalla, jos se epäilee tai tietää, että kyseisellä työmaalla ei noudateta työehtoja. Saarto puretaan, kun Rakennusliitto on saanut työmaalta sitä tyy- dyttävät tiedot ja / tai työehdot on korjattu la- kisääteiselle tasolle. Saarrot kohdistuvat pää- osin ulkomaille rekisteröityihin yrityksiin ja sen myötä myös niiden ulkomaisiin työnteki- jöihin. Rakennusliiton kotisivuilla 22.11.2010 oli 85 saarretun rakennusalan yrityksen ni- met. Nimistä päätellen 65 näistä 85 yrityk- sestä oli rekisteröity Viroon, loput Suomeen, Puolaan ja Ukrainaan. Aikaisemmassa (vuo- sia 2005 ja 2006 koskevassa) tutkimuksessa (Lillie & Greer 2007, 562) osoitetaan myös, että Rakennusliiton saarrot kohdistuvat pää- asiassa ulkomaille rekisteröityihin yrityksiin. Rakennusliiton edustaja pohtii saarron prob- lematiikkaa seuraavasti:

Se [työmaan saarto] on varsin usein aika hankala selittää, koska hehän [ulkomai- set rakennustyöntekijät] kokevat, että onko tässä nyt sitten tarkoitus potkia työmie- hiä ja työnaisia ulos työmailta. Siinä tulee usein kommentteja Rakennusliiton toimin- nasta ulkomaisilta työntekijöiltä. Mutta kun he ovat jonkin aikaa työskennelleet täällä Suomessa, niin se ymmärrys kyllä kasvaa sii- tä, että mikä sen [työehto]sopimuksen mu- kaisen palkan merkitys on. Kyllä se liittyy sii- hen, että jos on pitempään katsonut suoma- laista kulttuuria ja suomalaista työelämää, niin se ymmärrys kasvaa. Mutta kyllä hyvin usein tulee sellaisia reaktioita, että liiton toi- mintaa jopa jossain mitassa pelätään, että ei haluta niitä asioita kertoa. Mutta suurin osa tiedoista jota me [Rakennusliitto] saa- daan alipalkkauksesta tulee kuitenkin ulko- maalaisilta työntekijöiltä itseltään. Kyllä he sitten kuitenkin vissillä tavalla ymmärtävät ja luottavatkin siihen että me kuitenkin ol- laan heidän asialla. (Rakennusliiton edusta- jan haastattelu)

Saarrolla valvotaan työehtojen toteutumista ja sitä kautta myös yhdenvertaisuuden toteutumista kantaväestön ja ulkomaalaisten työntekijöiden välillä. Saartojen kääntöpuolella on, että ne saattavat loitontaa ulkomaisia työntekijöitä ammattiliitosta sitaatissakin kuvatulla tavalla ja täten vaikeuttaa jäsenhankintaa tulevaisuudessa (vrt. Haus 2002, 145). Lyhyellä aikavälillä saarto saattaa näyttäytyä eksklusiivisena sulkeuma-strategiana. Sillä on kuitenkin myös inklusiivinen ulottuvuus, sillä se kohentaa ulkomaisten työntekijöiden työehtojen tasoa vastaamaan suomalaisia standardeja. Saarrolla on myös pelotevaikutus, kuten Rakennusliiton edustaja kuvaa:

Kyllä niillä on täällä Suomessa tämmöinen kaikista surkeimpia firmoja siivoava vaikutus. Varmaan on jonkinlainen pelotevaikutus. Että se toimii kokolailla hyvin kyllä. (Rakennusliiton edustajan haastattelu)

Rakennusliiton *maahanmuuttostrategia* perustuu sulkeumaan (työperäisen maahanmuuton rajoitusten puoltamiseen). Saarto ei lähtökohtaisesti ole ulkomaalasiin yrityksiin kohdistuva toimenpide, vaan keino taivuttaa työehtosopimusta rikkova yritys sitä noudattamaan. Mutta koska saarrot pääasiassa kohdistuvat ulkomaisiin yrityksiin ja sitä kautta ulkomaisiin työntekijöihin, voidaan niitä pitää keskeisenä osana Rakennusliiton ulkomaisen työvoiman (väärin)käyttöön kohdistuvaa strategiaa. Toisaalta liiton *maahanmuuttajastrategia* rakentuu inklusiivisten keinovalikoimien pohjalle. Käsittelen niitä seuraavassa luvussa.

Rakennusliiton maahanmuuttajastrategia

Rakennusliiton strategiat eivät perustu yksinomaan sulkeumien käyttöön. Liitolla on myös strategioita, joilla se pyrkii neuvomaan maahanmuuttajia ja ulkomaalaisia tilapäistyöntekijöitä työhön liittyvistä oikeuksista sekä liiton jäsenyydestä. Rakennusliitto

poikkeaa kahdella keskeisellä tavalla muista suomalaisista ammattiliitoista. Ensinnäkin se on perustanut vuonna 2009 toimipisteen Tallinnaan, jossa neuvotaan Virosta tulevia työntekijöitä suomalaisista työehdoista sekä Rakennusliiton jäsenyydestä. Tätä tutkimusta varten haastatellun Tallinnan toimipisteen edustajan mukaan kesäkuuhun 2011 mennessä 150 virolaista rakennusalan työntekijää on liittynyt Rakennusliiton jäseneksi. Lisäksi virolaisia on liittynyt jäseniksi toimipisteen internet-sivujen kautta. Toiseksi Rakennusliitto on ainoana suomalaisena ammattiliittona perustanut oman ammattiosaston maahanmuuttajille ja ulkomaisille tilapäistyöntekijöille – tosin jäsenet voivat halutessaan liittyä vaihtoehtoisesti myös ”kantaväestön” ammattiosastoihin. Osaston virallinen nimi on *Rakennusalojen ulkomalaiset ammattilaiset* ja kutsumanimi *Osasto 7*. Tähän pääkaupunkiseudulla toimivaan osastoon kuului vuonna 2010 noin 1 500 pääasiassa viroa tai venäjää äidinkielenään puhuvaa jäsentä. Osastossa on 10–20 aktiivia, jotka osallistuvat ay-toimintaan (Rakennusliiton edustajan haastattelu). Tavoite on helpottaa näiden työntekijöiden toimimista ammattiosastossa, sillä Osastossa 7 voi kommunikoida viroa tai venäjän kielellä. Strategiana on lisäksi ollut kehittää toimintamuotoja, joiden puitteissa maahanmuuttajat ja ulkomaiset tilapäistyöntekijät saisivat tuoda esiin omaan asemaansa liittyviä erityisongelmia:

Maahanmuuttajien ja lähetettyjen työntekijöiden ongelmat täällä Suomessa ovat omiaan, ja ne helposti sitten hukkuvat jonkun 2000–2500 jäsentä omaavan osaston arki-rutiineihin. Olisi voinut kuvitella, että joku jaosto olisi sitten perustettu johonkin ammattiosastoon, mutta tämä näyttää toimivan hyvin kuitenkin näinkin. Todellakin on ongelmia, jotka ovat maahanmuuttajille ja lähetetyille työntekijöille tärkeitä. Tämä osasto [Osasto 7] voi huomattavasti keskittyä niihin asioihin ja rakentaa sitä verkostoa. (Rakennusliiton edustajan haastattelu)

Maahanmuuttajastrategioihin kuuluu myös ai-neiston kääntäminen vieraille kielille. Liitto on palkannut venäjänkielisen toimitsijan, ja venäjänkieliselle väestölle on kohdennettu jon-kin verran mainontaa. Lisäksi Rakennusliitto on yhdessä Rakennusteollisuus RT ry:n kans-sa vuosina 2004, 2007 ja 2011 julkaissut op-paat, joiden avulla pyritään ”selventämään ul-komaalaisten Suomessa koskevia pelisääntöjä ja ehkäisemään häiriöitä työpaikoilla” (vuon-na 2011 oppaan julkaisuun osallistui myös ammattiliitto *Pro*). Vuonna 2006 liiton edus-tajat jalkautuivat Helsingin satamaan tiedot-tamaan Suomeen saapuville virolaisille raken-nusalan työntekijöille toiminnastaan. Tätä tut-kimusta varten haastateltujen Rakennusliiton luottamusmiesten mukaan keskeinen työpaik-katason ongelma on yhteisen kielen puuttu-minen. Kielivaikeudet koetaan maahanmuut-tajien ja ulkomaisten tilapäistyöntekijöi-den järjestäytymistä vaikeuttavaksi seikaksi. Rakennusliiton strategiana on tuoda valtame-dian kautta esiin liiton näkemystä ulkomais-ten tilapäistyöntekijöiden työehtoihin liitty-vistä ongelmista:

Media on aivan ratkaiseva. On työnantajia, jotka ei pelkää oikeutta eikä syytteitä eikä mitään. Mutta se, että jos pörssiyhtiö jää ikä-västä pelistä kiinni, et sen työmaalla on jär-jestetty väärää peliä, niin sehän käytännössä tarkoittaa sitä, että pörssikurssille saattaa tapahtua jotakin. Kyllä osakkeenomistajat äänestää jaloillaan. Eli median teho on ai- van ratkaiseva. (Rakennusliiton edustajan haastattelu)

Rakennusliiton edustajat painottivat, että heillä ei ole mitään ulkomaisia työntekijöitä vastaan, mutta ulkomaisen työvoiman käyt-tö on tietoista työnantajien strategiaa, jol-la pyritään laskemaan palkkakustannuksia. Ongelmaan nivoutuvat rakenteelliset kysy-mykset, kuten pitkät alihankintaketjut, vuok-ratyö, työnantajien kansalliset rajat ylittävä toiminta sekä viranomaisten vajavaiset re-surssit valvoa työehtojen noudattamista (vrt.

Lillie & Greer 2007; Lillie & Sippola 2010). Näitä Rakennusliiton esittämiä väitteitä tu-kevat haastatellut Uudenmaan työsuojelupii-rin ulkomaisen työvoiman yksikön edustaji-en näkemykset. Rakennusliitto on ehdottanut tiettyjä lakimuutoksia, joilla sen mukaan olisi vaikutus harmaan talouden torjuntaan ja sitä kautta ulkomaisen työvoiman työehtojen te-hokkaampaan valvontaan (muun muassa am-mattiliitojen kanneoikeus). Strategiaan ei sen sijaan kuulu yhteistyö maahanmuuttajayhdis-tysten kanssa.

Olen edellä esittänyt Korven valtaresurssi-teoriaan tukeutuen, että ammattiyhdistysliik-keen valtaresurssit ovat riippuvaisia sen jäse-nistä eli järjestäytymisasteesta. Rakennusalan ulkomaisten *tilapäistyöntekijöiden* ammatil-linen järjestäytyminen on käytännössä hyvin vähäistä. Ulkomaiset työntekijät tekevät li-säksi joko ”omasta tahdostaan”, tiedon puut-teen tai heikon neuvotteluasemansa vuoksi työtä heikommin työehdoin kuin kantaväes-tö. Rakennusliitto pelkää, että tämä heijastuu negatiivisella tavalla rakennusalan työehtoi-hin Suomessa. Liiton on vaikea tavoittaa täl-laisia työntekijöitä, saati sitten houkutel-la heitä liittymään liittoon. Useimmiten heidän suhteensa ammattiliittoon jää käytännössä olemattomaksi.

PAMin maahanmuuttostrategia

Yksityisillä palvelualoilla ei ole samanlaista vahvaa järjestäytymisen perinnettä kuin ra-kennusalalla (Ilmonen & Jokivuori 1998, 137–163). Vuonna 2009 järjestäytymisaste PAMin edustamilla aloilla oli 50 prosenttia (Ahtiainen 2011). Keskusjärjestö SAK:hon kuuluva vuon-na 2000 perustettu Palvelualojen ammatti-liitto on pääasiassa matalapalkkaisia työn-tekiä edustava ammattiliitto. PAM perus-tettiin yhdistämällä Liikealan ammattiliit-to, Hotelli- ja ravintolahenkilökunnan liitto, Kiinteistötyöntekijöitten liitto ja Teknisten erikoisammattien liitto. Liiton jäsenistä noin 80 prosenttia on naisia. Taulukosta 2 ilme-

nee PAMin jäsenkehitys vuosina 2002–2010. PAMissa maahanmuuttajajäseniksi määritellään muut kuin suomen, ruotsin tai saamen äidinkielekseen ilmoittaneet jäsenet.

Maahanmuuttajajäsenten määrä on noussut PAMissa suhteellisen nopeasti, joskin lähtötaso on ollut huomattavan matala. Jäsenmäärän suhteellisen nopeasta kasvusta huolimatta PAMin jäsenrekisterin mukaan vuonna 2011 luottamushenkilöistä ainoastaan 14 eli 0,4 prosenttia ilmoitti äidinkielekseen muun kuin suomen tai ruotsin kielien. Luottamushenkilöinä toimivien maahanmuuttajien määrä ei ole lukumääräisesti juurikaan noussut 2000-luvulla, sillä PAMin edustajan mukaan heidän määränsä vaihteli neljän ja kymmenen välillä vuosina 2002–2007 (ks. Alho 2008, 319–320). Liittoon ei ole palkattu yhtään maahanmuuttajatyöntekijää eikä liiton edustajistossa ole maahanmuuttajia. PAMin maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa vuosille 2009–2015 todetaan seuraavasti: ”Palvelualoilla olevien jäsenten suvaitsevaisuuden edistämällä ja rasismin vastustamisella parannetaan työpaikkojen ja koko suomalaisen yhteiskunnan ilmapiiriä ja turvallisuutta”.

PAMin jäsenrekisterissä yleisimmät ”vieraat” äidinkielet ovat venäjä, viro ja englantia (tarkemmat tiedot kielijakaumasta ks. Alho 2008). Maahanmuuttajien järjestäytymisaste on yksityisillä palvelualoilla kantaväestöä alhaisempi. Vuonna 2010 se oli 28–29 prosenttia mikäli PAMin edustajan arviota 20 000 PAMin alalla työskentelevästä maahanmuuttajatyöntekijästä pidetään lähtökohtana (ks. sivu 2), sillä samana vuonna PAMissa oli noin 5 700 maahanmuuttajajäsentä ($5\,700 / 20\,000 = 0,285$).

Kaikkien tätä tutkimusta varten haastattemieni PAMin edustajien mukaan työnantajat – sekä kantaväestöön kuuluvat että maahanmuuttajat – käyttävät maahanmuuttajien heikkoa neuvotteluasemaa hyväksi polkematla heidän työehtojaan. Tätä tutkimusta varten haastatellut työsuojeluviranomaiset vahvistavat nämä väitteet. Varsinkin niin sanotut etniset ravintolat ovat PAMin mukaan työehtojen toteutumisen suhteen ongelmallisia, ja ammatillinen järjestäytyminen on niissä käytännössä olematonta (Alho 2008; Alho 2010).

PAM vastusti johdonmukaisesti Vanhasen II hallituksen esittämää EU- ja Eta-alueen ulkopuolelta tulevan työvoiman maahanmuuton esteiden purkamista. Vastustus kävi ilmi esimerkiksi tämän tutkimuksen haastateluissa, PAMin maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa 2009–2015, PAMin puheenjohtajan tiedotteessa 24.8.2010 sekä PAMin edustajan esitelmässä Sosiaalifoorumissa 2011. Perusteet olivat samat kuin Rakennusliitolla. Haastateltu PAMin edustaja totesi liikkuvuuden rajoittamisen olevan solidaarisuuden periaatetta vastaan, mutta esitti rajoitusten olevan perusteltuja niin kauan kuin maahanmuuttajien työehtoja poljetaan yleisesti:

Tietyissä mielessä siinä [työvoiman maahanmuuton rajoittamisessa] on ristiriitoja vapaan liikkuvuuden näkökulmasta. Toisaalta minun mielestä nykytilannekin on jo osoittanut sen, että meille syntyy aika hulluja tilanteita jos yhteiskunta ei voi millään tavalla säädellä, että ketkä, ja miten, töitä tehdään Suomessa. Ideaalimaailmassa tällaisista [työvoiman] tarveharkintaa ei tarvittaisi, ja siinä kohtaa tämä suuri linja eli ay-liikkeen periaatteet ja kansainvälinen solidaarisuus

Taulukko 2. Palvelualojen ammattiliiton jäsenmäärän kehitys vuosina 2002–2010

Vuosi	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Jäsenmäärä	200 219	195 689	199 148	205 757	207 007	209 557	213 380	221 274	225 185
Vieraskielisiä jäseniä	987	1 198	1 728	2 281	2 465	2 729	3 582	4 704	5 702
Vieraskielisten jäsenten osuus	0,5 %	0,6 %	0,9 %	1,1 %	1,2 %	1,3 %	1,7 %	2,1 %	2,5 %

Lähde: PAMin jäsenrekisteri

yhtyy. Mutta tämmöisessä epätäydellisessä maailmassa, jossa on paljon haluja harjoittaa sosiaalista dumpppausta niiden ihmisten kautta, niin tässä tarvitaan säätelyä.

RA: Eli ideaali on se vapaa liikkuvuus, mutta reaali politiikka on, että siihen ei vielä voida mennä?

Niin, kyllä minä näkisin, että ne ovat ne ideaalit, jotka on siellä taustalla olemassa. Mutta käytäntö, todellisuus, realiteetit on jostain toista. Ainakin tässä vaiheessa. (PAMin edustajan haastattelu)

Sosiaalisella dumpppauksella viitataan yleisesti työnantajastrategiaan, jossa heikossa asemassa olevia työntekijäryhmiä käytetään minimoimaan tietyn alan työvoimakustannuksia työehtoja polkemalla. PAMin edustajat eivät kuitenkaan arvele maahanmuuttajien alipalkkauksen vaikuttaneen heikentävästi palkkakehitykseen PAMin edustamilla aloilla (PAMin edustajien haastattelu). Tosin tästä poiketen SAK:n 28.10.2008 järjestämässä ”Maahanmuuttajien vaikutus työehtoihin” -seminaarissa PAMin edustaja arveli, että maahanmuuttajien kantaväestöä heikommat työehdot ovat hillinneet palkkojen nousua yksityisillä palvelualoilla. PAMin edustajan mukaan Rakennusliitolla on ollut vaikeampi tilanne ulkomaiseen työvoimaan liittyen:

Rakennusliitolla on ollut hankalampi tilanne ylipäättänsä siinä suhteessa [liittyen ulkomaiseen työvoimaan]. He ovat aika voimakkaasti tehneet sitä kenttätyötä, kun palkkaukseen liittyvät ja muut työehdot ovat olleet huonolla tolalla. Meillä [PAMissa] ollaan tehty tätä normaalina edunvalvontatyönä täällä toimistoissa ja on pyritty esimerkiksi koulutuksen keinoin käymällä näissä opilaitoksissa [jossa opiskelee maahanmuuttajia] kertomassa minkälainen suomalainen työmarkkinajärjestelmä on ja pyritty lisäämään sitä tietoisuutta. (PAMin edustajan haastattelu)

PAMin maahanmuuttajastrategia

Palvelualojen ammattiliiton edustajat hahmottavat maahanmuuttoon ja maahanmuuttajiin liittyvät kysymykset etupäässä kieli- ja kulttuurikysymyksinä, joihin tulee pyrkiä vaikuttamaan yhteiskunnassa koulutuksen, tietoisuuden ja asenteiden tasolla:

Meidän [PAMin] fokus on niissä hyvien suhteiden edistämisessä, ei erillisessä maahanmuuttajatoiminnassa. Minä olen itsekkin yrittänyt toimia sen puolesta, että meillä ei olisi jotain erillistä ”maahanmuuttajatoiminnan” otsikkoa jossakin. (PAMin edustajan haastattelu)

PAMin maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa vuosille 2009–2015 todetaan, että ”PAM toimii ennakkoluulojen, syrjinnän ja rasismin ehkäisemiseksi työpaikoilla, työelämässä ja yhteiskunnassa”. Keskeisenä strategiana on osallistuminen maahanmuuttoon ja ”monikulttuurisuuteen” liittyviin viranomaisten ja järjestäytyneen kolmannen sektorin yhteistyöverkostoihin. Toisin kuin tietyt yhdysvaltalaiset ammattiliitot, PAM ei ole – kuten ei Rakennusliittokaan – solminut yhteyksiä maahanmuuttajayhteisöihin ja -järjestöihin. Tässä mielessä PAMin ja Rakennusliiton strategiat poikkeavat aiemmin mainituista uudistamisstrategioista.

PAMin maahanmuuttajastrategia poikkeaa keskeisellä tavalla Rakennusliiton vastaavasta maahanmuuttajajäsenille suunnatun ammatiosaston suhteen. PAMin edustaja kommentoi kysymystä ”omasta” ammatiosastoista tietulle maahanmuuttajaryhmille seuraavasti:

Minä en näe sitä kyllä hyvänä, että me [PAM] perustettaisiin erikseen jotain maahanmuuttajien osastoja, että me pantaisiin heidät johonkin ikiomaan lokeroon ja pidettäisiin erillään, tärkeämpää olisi nimenomaan mieltä ne konstit, jolla me saadaan heidät mukaan tähän meidän normaaliin toimintaan. (PAMin edustajan haastattelu, oma alleviivaus)

PAMin strategiana on integroida maahanmuuttajat jo olemassa oleviin rakenteisiin ja kehittää tiedottamista kääntämällä aineistoa, kuten työehtosopimuksia ja työelämäoppaita, vieraille kielelle. Lisäksi PAM on järjestänyt vieraskielisiä tiedotustilaisuuksia maahanmuuttajajäsenilleen sekä vuonna 2010 lähettänyt PAMia koskevaa informaatiota PAMiin kuulumattomille palvelualalla työskenteleville maahanmuuttajille. Liiton edustajat myöntävät kielivaikeudet ammattiyhdistysedustajien – mukaan lukien luottamusmiehet – ja maahanmuuttajien välisessä kanssakäymisessä. Ongelmat eivät kuitenkaan rajoitu kielivaikeuksiin. Useat SAK:hon kuuluvissa ammattiliitoissa toimivat maahanmuuttajataustaiset aktiivit esittivät SAK:n maahanmuuttajafoorumeissa vuosina 2007 ja 2011, että kantaväestöön kuuluvien luottamusmiesten joukosta löytyy henkilöitä, joilla on negatiivisia asenteita maahanmuuttajia kohtaan. Tällaisten asenteiden esiintyminen heikentää inklusiivisten strategioiden onnistumista. Tutkimusaineiston mukaan tämä ei ole yksinomaan PAMia tai Rakennusliittoa koskeva ongelma, sillä vastaavia asenteita esiintyy myös muiden SAK:hon kuuluvien ammattiliitojen kentällä (ja suomalaisessa yhteiskunnassa laajemminkin).

PAMin mukaan maahanmuuttajien kohdalla työhön liittyvät oikeudet eivät toteudu yhtä hyvin kuin kantaväestön kohdalla. PAM on Rakennusliiton tavoin esittänyt, että ammattiliittojen kanneoikeus osaltaan kohen-taisi tilannetta. Tämä seikka ilmenee esimerkiksi PAMin maahanmuuttopoliittisesta ohjelmasta. PAMin edustajat eivät – toisin kuin Rakennusliiton edustajat rakennusalan ulkomaalaisten työntekijöiden suhteen – tulkitse tilannetta suomalaisia työmarkkinoita uhkaavana seikkana. PAMilla ei ole strategiaa esimerkiksi etnisten ravintoloiden kysymyksiin liittyen, vaikka niissä ilmenevät työehtorikkomukset tiedostetaan. PAM ei pyri aktiivisesti saamaan näiden ravintoloiden työntekijöitä jäsenikseen. PAMin edustajat nostivat esille tätä tutkimusta varten tehdyissä haastatte-

luissa maahanmuuttajien työehdoissa ilme-nevät epäkohdat. Tästä huolimatta saartoja ei käytetä osana strategiaa. PAM ei koe, että sen kannattaa kohdentaa resursseja yksittäisten etnisten ravintoloiden käytäntöjen tarkista-miseen:

On nähty, että meillä [PAMilla] on suurem-piakin haasteita kuin se, että me lähdetään näitä yksittäisiä paikkoja [etnisiä ravinto-loita] ratsaamaan [tarkastamaan]. Luulen, että se [työsuhteissa ilmenevät puutteet] tie-dostetaan, mutta on ikään kuin nostettu kä-det pystyyn, ”että ei me oikein pystytä puut-tumaan tähän hommaan”. (PAMin edustajan haastattelu)

PAMin edustajat kokevat jäsenhankinnan etnisissä ravintoloissa erittäin vaikeaksi. Aikaisemmissa tutkimuksissa (esim. Milkman 2000; 2006; 2010; Getman 2010, 115–137) on kuitenkin osoitettu, että oikeanlaisella kampanjoinnilla – kuten maahanmuuttajien hyödyntämisellä jäsenhankinnassa – myös ”vaikeasti tavoitettavien” maahanmuuttajien rekrytoiminen on mahdollista. Vuosina 2005–2010 Rakennusliiton jäsenlehti *Rakentajan* joka viidennessä pääkirjoituksessa otettiin kantaa ulkomaiseen työvoimaan ja maahanmuuttoon liittyviin kysymyksiin. Vastaavasti PAM-lehden pääkirjoituksissa ainoastaan 5 prosentissa otettiin kantaa näihin kysymyk-siin. Ero heijastaa Rakennusliiton PAMia suu-rempaa huolta kansallisten työmarkkinoiden avautumisesta. Molemmat liitot esittävät, että valtiovallan tulisi ottaa nykyistä suurempi vastuu työehtojen valvonnasta. Tämä sääs-täisi liittojen resursseja sekä estäisi osaltaan työehtojen eriytymistä etnisiin perustein.

Rakennusliiton ja PAMin strategioiden vertailu

Nykytilanteessa Rakennusliitto ja PAM vas-tustavat työperäisen maahanmuuton rajoi-tusten höllentämistä, koska niiden mukaan

Suomessa on riittävästi työvoimaa tarjolla ja työehtojen valvonta on puutteellista. Liittojen maahanmuuttostrategia perustuu sulkeumastrategiaan. Niiden maahanmuuttostrategiasa Suomen (tai muun EU- tai ETA-maan) kansalaisen oikeus työhön menee potentiaalisen EU- / ETA-alueen ulkopuolelta tulevan maahanmuuttajan edelle. Molemmat liitot haluavat rajoittaa heidän työskentelymahdollisuuksia Suomessa.

Toisin kuin PAM, Rakennusliitto käyttää aktiivisesti saartoja ulkomaiseen työvoimaan liittyvissä kysymyksissä. Tämä heijastaa Rakennusliiton PAMia militantimpaa historiaa ja sen erilaista tilanteen tulkintaa (vrt. Helin 2004; Bergholm 2007; Lillie & Sippola 2010). Saartojen käytöllä on haittapuolensa, mutta rakennushankkeiden työehtoja olisi vaikea valvoa ilman tämänkaltaisia työtaistelutoimia. Rakennusliiton saarrot kohdistuvat pääasiassa ulkomaille rekisteröityihin yrityksiin ja epäsuorasti myös niiden ulkomaisiin työntekijöihin. Saartoja ei kuitenkaan voi suoranaisesti määrittää maahanmuutto- tai maahanmuuttajastrategiaksi, vaan niiden käyttö nivoutuu vahvasti Suomessa *tilapäisesti* työskentelevän ulkomaisen työvoiman työehtokysymyksiin. Saarroilla on paitsi eksklusiivinen myös inklusiivinen puolensa, sillä niiden käyttö voi osaltaan estää työehtojen eriytymisen etnisin perustein. Inklusiivisuuden / eksklusiivisuuden suhteen voidaan myös kysyä, onko Rakennusliiton Osasto 7 inklusiivinen strategia, mikäli se pitkällä aikavälillä johtaa maahanmuuttajien eriytymiseen ay-liikkeesä. Toisin sanoen strategia, joka on lyhyellä aikavälillä inklusiivinen, voi pitkällä aikavälillä tuottaa myös eksklusiivisia tuloksia. Tämän takia liittojen on jatkuvasti arvioitava strategioidensa tarkoituksenmukaisuutta.

Molemmilla liitoilla on yksittäisiä keinoja, joilla ne ovat pyrkineet rekrytoimaan maahanmuuttajia jäsenikseen. Maahanmuuttajajäsenten määrä on noussut molemmissa liitoissa 2000-luvulla, vaikka niillä ei ole varsinaista maahanmuuttajiin tai ulkomaisiin tilapäistyöntekijöihin kohdistuvaa

jäsenhankintastrategiaa (vrt. Lillie & Sippola 2010). Maahanmuuttajien jäsenyys ei kuitenkaan välttämättä ole osoitus kokonaisvaltaisesta inklusiivisuudesta, sillä molemmissa liitoissa maahanmuuttajat (ja ulkomaiset tilapäistyöntekijät) ovat aliedustettuina liittojen henkilökunnassa ja luottamustehtävissä. Lisäksi tutkimusaineisto osoittaa, että maahanmuuttajat ja ulkomaiset tilapäistyöntekijät muodostavat aiempaa suuremman osan kyseisten alojen työntekijöistä. Jäsenmäärän absoluuttinen nousu ei sinänsä osoita aikaisempaa korkeampaa järjestäytymisastetta.

Rakennusliiton Tallinnan toimipistettä sekä Osasto 7 voidaan kuitenkin pitää eräänlaisena yksittäisenä jäsenhankintastrategiana. Maahanmuuttajat ovat molemmissa liitoissa aliedustettuina kaikilla tasoilla, joskin Rakennusliitolla on työpaikkatason luottamushenkilöinä jonkin verran enemmän maahanmuuttajia kuin PAMilla. Toisaalta luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia, sillä PAMin tiedot perustuvat jäsenrekisteriin ja Rakennusliitosta saadut tiedot Rakennusliiton luottamusmiesten arvioihin. Liitot eivät kuitenkaan näe maahanmuuttajien inklusiivisuudessa samanlaista strategista potentiaalia kuin ne yhdysvaltalaiset ammattiliitot, jotka ovat omaksuneet kattavia maahanmuuttajiin liittyviä uudistamisstrategioita. Kettusen (2010, 49) mainitsemat järjestäytymisagitaatiota ja laaja-alaisempaa solidaarisuutta luovien järjestömuotojen etsintä ei juurikaan kuulu liittojen strategiaan. Molempien liittojen maahanmuuttajastrategiat ovat kuitenkin jossain määrin aikaisempia vuosia systemaattisempia. Lisäksi niiden vaatimus yhtäläisistä työehdoista riippumatta työntekijän etnisestä tai kansallisesta taustasta on inklusiivinen strategia. Taulukossa 3 hahmotetaan liittojen strategioiden yhtäläisyyksiä ja eroja.

PAM edustaa strategiaa, jossa maahanmuuttajille ei ole, toisin kuin Rakennusliitolla, erityisjärjestelyjä. Liittojen toimintaympäristöt poikkeavat toisistaan. Rakennusalalla toimivan ulkomaisen työvoiman *tilapäisyys* vaikeuttaa Rakennusliiton jäsenhan-

kintaa, kun taas PAMin edustamilla aloilla ulkomaalaistaustaiset työntekijät asuvat Suomessa pysyvämmiin ja ovat näin ollen helpompi kohderyhmä jäsenhankinnan kannalta. Valtaresurssinäkökulmasta maahanmuuttokysymys on ongelmallisempi Rakennusliitolle, jonka jäseniksi ulkomaiset maassa tilapäisesti työskentelevät työntekijät hyvin harvoin liittyvät. Ylläpitääkseen valtaresurssiaan nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä Rakennusliitto on tehnyt tiettyjä organisatorisia muutoksia. Se on esimerkiksi perustanut oman ammattiosaston vieraskielisille jäsenille, toisin kuin PAM, joka ei koe sen valtaresurssien olevan uhattuna. PAMille maahanmuutto näyttäytyy pitkälti kulttuurisena ja kielellisenä kysymyksenä, kun taas Rakennusliitto korostaa ulkomaalaisten tilapäistyöntekijöiden työehtojen valvontaan liittyviä ongelmia.

Lopuksi

Erottamalla Lundhin (1995) tavoin maahanmuutto- ja maahanmuuttajastrategiat toisistaan on mahdollista hahmottaa tarkasteltu ilmiö kokonaisvaltaisemmin kuin keskittymällä pelkästään jompaan kumpaan strategiaan. Tässä tutkimuksessa myös osoitetaan,

että maahanmuutto- ja maahanmuuttajakysymyksissä ammattiliitoilla on mahdollisuus tehdä toisistaan poikkeavia ratkaisuja.

Tutkimuksen teoreettisista malleista sulkeuma kuvaa molempien liittojen maahanmuuttostrategiaa niiden vastustaessa työperäisen maahanmuuton rajoitusten purkamista. Sen sijaan sulkeuman-käsitteellä ei voida kuvata kummankaan liiton maahanmuuttajastrategiaa. Sekä Rakennusliitolla että PAMilla on inklusiivisia strategioita, joilla ne pyrkivät tavoittamaan maahanmuuttajia (Rakennusliiton tapauksessa myös maassa tilapäisesti työskenteleviä ulkomaalaisia). Näitä strategioita ovat esimerkiksi tiedottaminen vierailta kielillä, ja Rakennusliiton kohdalla myös venäjänkielisen toimitsijan palkkaaminen. Liittojen valtaresurssien kannalta on johdonmukaista käyttää inklusiivisia strategioita suhteessa maahanmuuttajiin ja ulkomaisiin tilapäistyöntekijöihin, sillä liittojen intressissä on valtaresurssinäkökulmasta saada heidät jäseniksi. Sulkeumastrategian oikeutus maahanmuuttostrategiana on normatiivinen kysymys. Rajoitusten hyödyllisyys valtaresurssinäkökulmasta on oma empiirinen kysymyksensä. Toisaalta tulee muistaa, että maissa, joihin kohdistuu suurta maahanmuuttopainetta (kuten Ranska, Italia, Espanja ja Yhdysvallat), ammattiliitot ovat alkaneet 1990-luvulta läh-

Taulukko 3. Rakennusliiton ja Palvelualojen ammattiliiton maahanmuutto- ja maahanmuuttajastrategiat

	Rakennusliitto	Palvelualojen ammattiliitto
Maahanmuuttostrategia	– Vastustaa työperäisen maahanmuuton rajoitusten höllentämistä (sulkeumastrategia)	– Vastustaa työperäisen maahanmuuton rajoitusten höllentämistä (sulkeumastrategia)
Maahanmuuttajastrategia	<ul style="list-style-type: none"> – Erityisstrategioita: Osasto 7 ja Tallinnan toimipiste – Painotus työehtojen kontrollissa – Tiedottamista vierailta kielillä – Nostanut ulkomaalaisten tilapäistyöntekijöiden työehtoihin liittyviä ongelmia yhteiskunnalliseen keskusteluun – Vaatimus samapalkkaisuudesta etnisten ryhmien välillä – Lakimuutosten esittäminen: esim. ammattiliittojen kanneoikeus 	<ul style="list-style-type: none"> – Universalistinen strategia: ei maahanmuuttajiin liittyviä erityisstrategioita, mutta tiedottamista vierailta kielillä – Painotus koulutuksessa, kielikysymyksissä (ei niinkään kontrollitoimenpiteissä) – Nostanut maahanmuuttajien työehtoihin liittyvät ongelmia yhteiskunnalliseen keskusteluun – Vaatimus samapalkkaisuudesta etnisten ryhmien välillä – Lakimuutosten esittäminen: esim. ammattiliittojen kanneoikeus

tien kannattaa aikaisempaa avoimempaa maahanmuuttopolitiikkaa. Ammattiliitot katsovat, etteivät tiukat maahanmuuton rajoitukset ole hyödyllisiä niiden valtaresurssien kannalta esimerkiksi sen takia, että rajoituksilla on taipumus tuottaa dokumentoimatonta maahanmuuttoa lieveilmiöineen (Haus 2002; Watts 2002.) Myös suomalaisessa tutkimuksessa (Könönen 2011, 52–67) on esitetty, että Suomen nykyinen työlupajärjestelmä itse asiassa heikentää maahanmuuttajien mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työehtoihinsa. Matti Vanhasen toisen hallituksen esitys liittyen työperäisen maahanmuuton rajoitusten lieventämiseen ei edennyt eduskuntakaudella 2007–2011 lakimuutokseksi. Lisäksi hallitusohjelmassa vuosille 2011–2015 todetaan, että kyseistä höllennystä ei tulla tekemään. Tämän tutkimuksen aineiston ja aiempien tutkimusten (Paananen 1993; Salmenhaara 2008) mukaan on selvää, että ammattiliitot (ja työnantajajärjestöt) vaikuttavat poliittiseen päätöksentekoon myös maahanmuuttopolitiisissa kysymyksissä. Rakennusliiton ja PAMin sekä niiden keskusjärjestö SAK:n – jonka näkemystä lakimuutoksesta kuultiin eduskunnassa – kielteinen kanta vaikutti todennäköisesti asiaan.

Maahanmuuttajien suhteellisen pienen määrä Suomessa verrattuna esimerkiksi Yhdysvaltoihin saattaa selittää sen, että Rakennusliitto ja PAM eivät ole ottaneet käyttöön kokonaisvaltaisia maahanmuutta-

jiin liittyviä uudistamisstrategioita aiemmin mainittujen yhdysvaltalaisien ammattiliitton tapaan. Toinen strategia selittävää tekijä saattaa olla suomalaisten ammattiliittojen kansainvälisesti verraten vahvat valtaresurssit. Vahvassa institutionaalisessa asemassa olevat ammattiliitot eivät hanakasti tee organisatorisia muutoksia (Lillie & Sippola 2010, 108). Esimerkiksi Yhdysvalloissa maahanmuuttoon liittyvien ammattiliittojen uudistamisstrategioiden käyttöönottoa on edeltänyt huomattava jäsenmäärien lasku (Milkman 2010). Sekä Rakennusliiton että PAMin absoluuttiset jäsenmäärät ovat kasvaneet 2000-luvulla. Kuvaavaa molempien liittojen toiminnalle on, että ne suuntaavat valtaresurssiaan suomalaisen yhteiskunnan perinteisiin instituutioihin (lainsäädäntöprosessiin, työnantajiin, viranomaisiin ja valtamediaan) eikä uusia alliansseja ja suoria yhteyksiä maahanmuuttajaväestöön juurikaan haeta. Strategisten valintojen kääntöpuolena on innovatiivisten strategioiden puute, joita uusien työntekijäryhmien – kuten maahanmuuttajien – nykyistä kokonaisvaltaisempi inkluusio edellyttäisi. Maahanmuuttoon liittyvät kysymykset vievät ay-liikkeen perimmäisten kysymysten äärelle, kuten kenen etua ajaa, mitä on solidaarisuus, onko solidaarisuudella rajoja ja keitä ovat ”me”? Sekä PAMissa että Rakennusliitossa nämä kysymykset ovat asialistalla, mutta varsinkin Rakennusliitolle kansallisten työmarkkinoiden avautuminen tuottaa ongelmia.

Kirjallisuus

- Ahtiainen, L. (2011) Palkansaajien järjestäytymisen Suomessa vuonna 2009. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 27/2011.
- Alho, R. (2008) Maahanmuuttajat suomalaisessa ammattiyhdistysliikkeessä: tapaus PAM. Teoksessa M. Helander (toim.) *Going Global ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa?* Helsinki: Minerva kustannus Oy, 283–329.
- Alho, R. (2010) Maahanmuuttajien kokemukset ja ammattiliittojen näkemykset työehtojen pol-

kemisesta Suomessa. Teoksessa S. Wrede & C. Nordberg (toim.) *Vieraita työssä: työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 93–121.

- Behrens, M., Hamann, K. & Hurd, R. (2006) *Conceptualizing Labour Union Revitalization*. Teoksessa C. Frege & J. Kelly (toim.) *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press, 11–29.

- Bergholm, T. (2007) *Sopimusyhteiskunnan synty II. Hajaannuksesta tulopolitiikkaan*. Keuruu: Otava.
- Flick, U. (2002) *An Introduction to Qualitative Research*. London: Sage.
- Flyvbjerg, B. (2004) Five Misunderstanding about Case-Study Research. Teoksessa C. Seale, G. Gobo, J. F. Gubrium & D. Silverman (toim.) *Qualitative Research Practice: Concise Paperback Edition*. London: Sage, 390–404.
- Getman, J.G. (2010) *Restoring the Power of Unions: it takes a movement*. New Haven & London: Yale University Press.
- Hallituksen esitys 2009/269. [online] <URL: <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2009/20090269>>. Luettu 28.2.2012.
- Hallitusohjelma 2011–2015. [online] <URL: <http://www.vn.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf332889/fi.pdf>>. Luettu 28.2.2012.
- Haus, L. (2002) *Unions, Immigration, and Internationalization: new challenges and changing coalitions in the United States and France*. New York: Palgrave MacMillan.
- Helander, M. (2004) *Fenomenologisk globalisering. Vardaglig nationalism bland transnationellt aktiva svenska och finländska företagsledare som globala epokens ofullbord*. Doktorsavhandling. Helsingfors: Svenska social- och kommunalhögskolan vid Helsingfors Universitet.
- Helin, J. (1998) *Rakentajien liitto. Rakennusalan työläisten järjestötoiminta Suomessa 1880-luvulta vuoteen 1995*. Helsinki: Rakennusliitto.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009) *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Ilmonen, K. & Jokivuori, P. (1998) ”Kypsän” vaiheen liikejälkiteollisessa yhteiskunnassa. Suomalaisen ay-liikkeen sisäinen jakautuminen 1990-luvulla. Teoksessa K. Ilmonen & M. Siisiäinen (toim.) *Uudet ja vanhat liikkeet*. Tampere: Vastapaino, 137–163.
- Kettunen, P. (2010) Onko elinkeinoelämästä osapuoleksi? Teoksessa A. Suoranta & A.-H. Anttila (toim.) *Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka*. Tampere: Vastapaino, 29–51.
- Korpi, W. (1978) *Arbetarklassen i välfärdskapitalismen: arbete, fackförening och politik i Sverige*. Bokförlaget Prisma i samarbete med Institutet för social forskning. Tampere: Vastapaino.
- Korpi, W. (1998) *Power Resources Approach vs. Action and Conflict: On Causal and Intentional Explanations in the Study of Power*. Teoksessa J.S. O’Connor & G.M. Olsen (toim.) *Power Resource Theory and the Welfare State: A Critical Approach*. Toronto: University of Toronto Press, 37–65.
- Könönen, J. (2011) *Palvelualan työnantajat ja joustavat ulkomaalaiset työntekijät. Maahanmuuttohallinnon merkitys prekaarin työvoiman tuottamisessa*. *Janus* 19 (1), 52–67.
- Lillie, N. & Greer, I. (2007) *Industrial relations, migration and neo-liberal politics: the case of European construction sector*. *Politics & Society* 35 (4), 551–582.
- Lillie, N. & Sippola, M. (2010) *Ylikansallinen työ rakennusalalla. Suomalainen työmarkkinamalli koetuksella*. *Olkiluoto 3: n ydinvoimalaitostyömaalla*. *Sociologia* 47 (2), 97–111.
- Lundh, C. (1995) *Invandrarna i den svenska modellen*. Teoksessa P. Kettunen & T. Rissanen (toim.) *Arbete och nordisk samhällsmodell*. Tammerfors: Tammerfors universitet, 151–184.
- Marino, S. (2009) *Trade Union Representation of Migrant Workers. A Comparison between the Dutch and Italian cases*. Väitöskirja. Università degli studi di Milano.
- Martin, A. & Ross, G. (1999) *European Unions Face the Millennium*. Teoksessa A. Martin & G. Ross (toim.) *Brave New World of European Labour: European Trade Unions at the Millennium*. New York: Berghahn Books. 1–25.
- Murphy, R. (1988) *Social Closure. The Theory of Monopolization and Exclusion*. Oxford: Oxford University Press.
- Milkman, R. (2000) *Introduction*. Teoksessa R. Milkman (toim.) *Organizing Immigrants: The Challenge for Unions in Contemporary America*. Ithaca: Cornell University Press, 1–24.
- Milkman, R. (2006) *L.A. Story: Immigrant Workers and the Future of the U.S. Labor Movement*. New York: Russell Sage Foundation.
- Milkman, R. (2010) *Introduction*. Teoksessa R. Milkman, J. Bloom & V. Narro (toim.) *Working for Justice. The L.A. Model of Organizing and Advocacy*. Ithaca: Cornell University Press, 1–19.
- Nylund, M. (2008) *Erään uhkakuvan anatomia: Virolainen vierastyövoima, uutisvälitys ja SAK*. Teoksessa M. Helander (toim.) *Going Global ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa?* Helsinki: Minerva kustannus Oy, 189–204.
- Paananen, S. (1993) *Työvoimaa rajan takaa. Työpoliittinen tutkimus 54*. Helsinki: Työministeriö.

Palvelualojen ammattiliitto. Maahanmuuttopolitiittinen ohjelma 2009–2015. [online]. <URL:http://www.pam.fi/fi/info/strategia/Documents/PAMinmaahanmuuttopoliohjelma2009–2015.pdf>. Luettu 26.8.2011.

PAM-lehti: kaikki numerot vuosilta 2005–2010.

PAMin tiedote 24.8.2010. [online]. <URL:http://www.pam.fi/fi/uutiset/Sivut/Ulkomaisentyo-voimansaatavuusharkintasailytettava.aspx>. Luettu 26.8.2011.

Penninx, R. & Roosblad, J. (2000) (toim.) Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe 1960–1993. New York: Berghahn Books.

Rakennusmedia (29.11.2011) Ulkomainen työvoima kasvussa. [online]. <URL:http://www.rtk.fi/News.aspx?id=7187>. Luettu 28.2.2012.

Rakennusteollisuus ry. ja Rakennusliitto (2004) Vastuullista rakentamista laajenevassa EU:ssa.

Rakennusteollisuus ry. ja Rakennusliitto (2007) Opas ulkomaalaisten työskentelystä Suomessa. [online]. <URL:http://www.bing.com/search?q=Opas+ulkomaalaisten+ty%C3%B6skentelyst%C3%A4+Suomessa&src=IE-SearchBox&FORM=IE8SRC>. Luettu 26.8.2011.

Rakennusteollisuus ry. ja Rakennusliitto ja ammattiliitto Pro (2011) Opas ulkomaalaisten työskentelystä Suomessa. [online]. <URL:http://www.rakennusteollisuus.fi/RT/Ty%F6markkinat/Opas+ulkomaalaisten+ty%F6skentelyst%E4+Suumessa/>. Luettu 28.2.2012.

Rakentaja: kaikki numerot vuosilta 2005–2010. [online]. <URL: http://www.rakennusliitto.fi/rakentaja-lehti/rakentaja-lehtien_arkisto/>. Luettu 28.2.2012.

Salmenhaara, P. (2008) Henkistä pääomaa ja luottamusta kotoutumiseen. Hallituksen maahanmuuttopolitiittinen ohjelma. Teoksessa M. Helander (toim.) Going Global ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa? Helsinki: Minerva kustannus Oy, 223–247.

Vranken, J. (1990) Industrial rights. Teoksessa Z. Layton-Henry (toim.) The political rights of migrant workers in Western Europe. London: Sage Publications, 47–73.

Watts, J. R. (2002) Immigration Policy and the Challenge of Globalisation. New York: Cornell University Press.

Webb, S. & Webb, B. (1926) [1897] Industrial Democracy. 9th edn. New York: Longmans, Green and Co.

Weber, M. (1978) Economy and Society. Berkeley: University of California Press.

Haastattelut

Tutkimuksen haastattelut on suoritettu aikavälillä 2005–2011. Tarkempi lista haastatteluajan kohdista saatavissa artikkelin kirjoittajalta. Kaksi Rakennusliitto-haastatteluista on suorittanut tutkimusavustaja Miika Saukkonen.

Tilaisuudet, joissa kerätty tutkimusaineistoa ja tehty havaintoja

(kattavampi lista saatavissa artikkelin kirjoittajalta)

”The Unprotected Migrant: Mobility, Social Policy and Labour Rights in Europe” -konferenssi, 16–17.5.2006. Helsingin yliopiston tutkijakollegium ja Tampereen yliopiston tutkijakollegium (Rakennusliiton ja PAMin edustajat pitivät esitelmän tilaisuudessa).

SAK:n maahanmuuttajafoorumi. Kiljava. 4.–5.5.2007.

”Maahanmuuttajien vaikutus työehtoihin” -seminaari, SAK, Helsinki 10.12.2008. Rakennusliiton 2. puheenjohtajan esitelmä.

Suomen sosiaalifoorumi 2009. Helsinki. Rakennusliiton 2. puheenjohtajan alustus paneelissa ”EU ja liikkuva työvoima”. 25.4.2009.

Suomen sosiaalifoorumi 2010. Helsinki. Rakennusliiton 1. puheenjohtajan alustus paneelissa ”Ihmiskauppaa työelämässä? – Ulkomaalaiset työntekijät Suomessa”. 24.4.2010.

Suomen sosiaalifoorumi 2011. Helsinki. Rakennusliiton 2. puheenjohtajan alustus paneelissa ”Oikeus olla ihminen – siirtotyöntekijänä Suomessa”. 2.4.2011.

SAK:n maahanmuuttajafoorumi SAK:n edustajakokouksessa Tampereella 6.6.2011.