

KUINKA KALLIIKSI HALPATYÖVOIMA TULEE?

ULKOMAISEN TYÖVOIMAN SAATAVUUSHARKINTA,
TYÖMARKKINAT JA JULKINEN TALOUS

Samuli Salminen

© Suomen Perusta 2018

ISBN 978-952-7145-38-8 (Painettu)

ISBN 978-952-7145-39-5 (PDF)

Etu- ja takakannen sekä ensimmäisen sivun ulkoasu: Janne Turunen

Suomen Perusta -ajatuspaja on saanut toimintaansa tukea Opetus- ja kulttuuriministeriöltä

1 Esipuhe

Enemmistö kansanedustajista on allekirjoittanut lakialoitteen ulkomaisen työvoiman saatavuusharkinnan poistamisesta – allekirjoittajia löytyy niin vasemmalta kuin oikealta. Saatavuusharkinnan poistaminen tarkoittaisi suomalaisten matalapalkka-alojen työmarkkinoiden avaamista koko maailmalle ilman, että työnantajien tulisi enää etsiä tarvittavaa työvoimaa ensin kotimaasta.

Saatavuusharkinnan poistosta käytävässä keskustelussa on useita ongelmallisuuksia. Vaikka työvoiman saatavuusharkinta koskee ainoastaan matalapalkka-aloja, silti saatavuusharkinnan poistamista perustellaan julkisissa puheenvuoroissa sillä, että ilman saatavuusharkinnan poistamista Suomi ei saa ”osaa-jia”. Työvoimapula on etenkin yritysjohtajien mukaan huutava, mutta matalapalkka-aloille kohdistuvan työperäisen maahanmuuton vapauttamista vaativien puheenvuorojen alle on taas hukkunut keskustelu siitä, olisiko esimerkiksi kannustinloukuissa tai palkkatasossa ennemminkin korjattavaa, jotta työvoima ja työpaikat kohtaisivat?

Tässä raportissa Suomen Perusta -ajatuspajan tutkija Samuli Salminen käy läpi, mistä saatavuusharkinnassa on kyse ja millaisia vaikutuksia sen poistamisella on – Ruotsin kokemuksista halpatyövoiman vapauttamisessa on hyvä ottaa opiksi. On lisäksi hyvä huomioida, kuka voittaa ja kuka häviää, jos saatavuusharkinta poistetaan. Halpatyövoiman maahantulon vapauttaminen hyödyttää toki työnantajia ja muuttajia itseään, mutta hyöty tapahtuu suomalaisten työntekijöiden ja Suomen julkisen talouden kustannuksella, kuten raportissa julkaistut tutkimustulokset matalapalkka-aloille tulevien muuttajien työllisyyden, tötulojen ja nettotulonsiirtojen kehityksestä osoittavat.

Vaatimukset matalapalkka-alojen maahanmuuton lisäämisestä ovat myös lyhytnäköisiä, kun otetaan huomioon tekniikan kehittymisen vaikutukset työmarkkinoihin ja se, kuinka robotisaatio ja digitalisaatio vähentävät koko ajan työpaikkoja, joihin riittää alhainen koulutustaso.

Suomen Perusta -ajatuspaja toivoo, että tämä raportti antaa lukijalle uutta tietoa saatavuusharkinnasta ja matalapalkka-alojen maahanmuuton vaikutuksista työmarkkinoihin ja julkiselle taloudelle. On oleellista huomioida, että kaikki työperäinen maahanmuutto ei ole positiivista Suomen julkisen talouden näkökulmasta ja varsinkin matalapalkka-aloille suuntautuva työperäinen maahanmuutto kasvattaa usein julkisia menoja enemmän kuin tuo verotuloja.

Helsingissä 19.10.2018

Simo Grönroos
Toiminnanjohtaja
Suomen Perusta -ajatuspaja

Sisältö

1	Esipuhe	3
2	Tekijän kiitokset	8
3	Johdanto	9
4	Tiivistelmä luvuissa selvitettävistä asioista	10
5	Yleistä saatavuusharkinnasta: Saatavuusharkinta koskee vain EU:n/ETA:n ulkopuolelta matalapalkka-aloille töihin tulevia	13
5.1	EU-/ETA-maiden ulkopuolelta Suomeen töihin tulevien oleskeluluvat	13
5.1.1	Työntekijän oleskelulupa (TTOL) on työperäisen maahanmuuton kaatoluokka . .	14
5.1.2	Saatavuusharkinta koskee vain matalapalkka-aloille töihin tulevia. Erityisasiantuntija pääsee suoraan töihin	14
5.2	Tilastot tyypillisimmistä ammateista, joita saatavuusharkinta koskee. Saatavuusharkintaa ei ole sovellettu ”koodareihin” lähes ollenkaan.	15
5.3	TE-toimistojen rooli saatavuusharkinnassa (kokonaisharkintaan perustuva osapäätös) . .	17
5.4	Saatavuusharkinnan osuus kaikista työhön liittyvistä ensimmäisistä oleskeluluvista . . .	19
5.5	Saatavuusharkinta on poistettu alueellisesti usealta matalapalkka-alalta	20
5.6	Saatavuusharkinta on poistettu turvapaikanhakijoilta	21
6	Saatavuusharkinnan poiston kannattajat ja vastustajat	24
6.1	Lakialoite saatavuusharkinnan poistamisesta	24
6.2	Saatavuusharkinnan poistamista kannattavat ja vastustavat puolueet ja kansanedustajat . .	25
7	Saatavuusharkinnan poiston kannattajien perustelut ja näiden perustelujen kriittinen tarkastelu	27
7.1	Saatavuusharkinnan poistamista kannattavien perusteluita	27
7.1.1	Poistamisella Suomi saa ”(erityis)osaaajia” huippuyrityksiin	27
7.1.2	Prosessin helpottaminen/nopeuttaminen	28

7.1.3	Muut perustelut saatavuusharkinnan poistamiselle	29
7.2	Saatavuusharkinnan poistamista esittävien perusteluiden kriittinen tarkastelu	29
7.2.1	Saatavuusharkinnan poistamisella Suomi ei saa ”(erityis)osaajia” huippuyrityksiin	29
7.2.2	Saatavuusharkinnan poistaminen ei helpottaisi/nopeuttaisi edes työntekijän oleskeluvan (TTOL) hakemista	31
7.2.3	Johtopäätös: ”[Erityisosaajien] houkuttelevuuden puutteeseen ei voida vaikuttaa lupamenettelyillä”	33
7.2.4	Muut perustelut saatavuusharkinnan poistamiseksi sekä niiden vasta-argumentit .	33
7.3	Muut seuraukset saatavuusharkinnan poistamisesta	36
8	Saatavuusharkinnan poiston seuraukset Ruotsissa	38
8.1	Työhön liittyvien oleskelupien järjestelmät ovat Ruotsissa ja Suomessa hyvin samanlaiset. Monelle matalapalkka-alalle on nopeampi/helpompi päästä Suomeen kuin Ruotsiin. . . .	39
8.1.1	Ensimmäisten työhön liittyvien oleskelupien käsittelyajat Ruotsissa verrattuna käsittelyaikoihin Suomessa	39
8.1.2	Samankaltaisuudet Ruotsin ja Suomen välillä matalapalkka-aloilla ja muilla aloilla	41
8.1.3	Suomessa helpompaa/nopeampaa kuin Ruotsissa matalapalkka-aloilla ja muilla aloilla	42
8.1.4	Ruotsissa helpompaa/nopeampaa kuin Suomessa matalapalkka-aloilla ja muilla aloilla	43
8.1.5	Yhteenveto: Ruotsi vs. Suomi	43
8.2	Ruotsin vuonna 2008 tekemä maahanmuuttopoliittinen muutos on yleisen eurooppalaisen trendin vastainen	43
8.3	Saatavuusharkinnan poiston seuraukset Ruotsissa	44
8.3.1	Ruotsiin EU:n ulkopuolelta työn vuoksi muuttaneet vuoden 2008 jälkeen	44
8.3.2	Ruotsiin jääneet EU:n ulkopuolelta työn vuoksi muuttaneet vuoden 2008 jälkeen	46
8.3.3	Ruotsiin jääneistä suurin osa on hakenut turvapaikkaa. Hylätyille turvapaikanhakijoille työluvista uusi väylä Ruotsiin.	46
8.3.4	Perheenyhdistämiset Ruotsiin: puolisoilla on matala työllisyysaste	47
8.4	Malmön yliopiston tutkimuksen yhteenveto saatavuusharkinnan poistamisen seurauksista ja tavoitteiden toteutumisesta	47

9	Maahanmuuttajatyövoiman väärinkäytöt Suomessa ja Ruotsissa	50
9.1	Tutkimustuloksia maahanmuuttajatyövoiman väärinkäytöstä Suomessa ja Ruotsissa . . .	51
9.1.1	Matalapalkka-alojen maahanmuutto ja työlupajärjestelmän väärinkäytökset Ruotsissa vuoden 2008 uudistuksen jälkeen	51
9.1.2	Matalapalkka-alojen maahanmuutto ja työlupajärjestelmän väärinkäytökset Suomessa	52
9.2	Rakennusliiton varapuheenjohtajan Kyösti Suokkaan lausunto	53
9.3	Työsuojeluhallinnon raportteja toimialoittain	55
9.3.1	Siivousala	55
9.3.2	Rakennusala	56
9.3.3	Kaupan ala	57
9.4	Erityisasiantuntijat: ”Intialaisia liki orjina Suomessa”	57
10	Rekisteritilastot: matalapalkkaisiin töihin tulleiden ammattiluokat sekä työllisyyden, työtu- lojen ja nettotulonsiirtojen kehitys maassaoloajan mukaan	60
10.1	Tutkimusaineisto	61
10.2	Rekistereihin perustuvat tilastotulokset	64
10.2.1	Ammattiluokat ensimmäisenä kokonaisuutena vuotena Suomessa	66
10.2.2	Työllisyysasteiden erot verrattuna kantaväestöön (%-yks.) maassaolovuosien mukaan	69
10.2.3	Bruttotyötulojen osuus kantaväestön bruttotyötuloista (%) maassaolovuosien mukaan	71
10.2.4	Nettotulonsiirtojen erot verrattuna kantaväestöön (euroa) maassaolovuosien mukaan	75
10.2.5	Lyhyesti tilastotulosten tulkitsemisesta	79
11	Johtopäätökset	82
11.1	Saatavuusharkinta koskee vain matalapalkka-aloja, erityisasiantuntijat pääsevät suoraan töihin	82
11.2	Saatavuusharkinnan kaksi porsaanreikää	83
11.2.1	Alueellisesti saatavuusharkinnasta vapautetut ammattialat	83

11.2.2	Saatavuusharkinnan voi kiertää hakemalla Suomesta turvapaikkaa	84
11.3	Seuraus saatavuusharkinnan poistamisesta: Matalasti koulutetuille uusi väylä muuttaa Suomeen Euroopan ulkopuolelta	85
11.3.1	EU-/ETA-alueen ulkopuolelta töitä hakevien kilpailuetu matalapalkka-aloilla: Matalammat vaatimukset palkkaa ja muita työehtoja koskien	85
11.3.2	Yleissitovista työehtosopimuksista luopuminen vähentäisi saatavuusharkinnan vaikuttavuutta	87
11.4	Hyötyjät ja häviäjät – mikäli saatavuusharkinnasta luovutaan	87
11.4.1	Häviäjä: matalapalkka-alan suomalainen työntekijä	87
11.4.2	Häviäjä: julkinen talous	89
11.4.3	Hyötyjä: matalapalkka-alan työnantaja	89
11.4.4	Hyötyjä: matalapalkka-alalle EU-/ETA-alueen ulkopuolelta työllistytvä	90
11.4.5	Muut vaikutukset	90
11.5	Saatavuusharkinta on poliittinen valinta: keinot ja poliittiset jakolinjat	91
11.5.1	Keinovalikoima avoimien matalapalkka-alojen työpaikkojen täyttämiseksi	91
11.5.2	Poliittiset jakolinjat eduskuntapuolueiden välillä ja sisällä	93
A	Kaikkien matalapalkka-aloille töihin tulleiden palkkojen yhteisjakauma ensimmäisenä vuonna Suomessa	96
B	Tutkimusaineiston havainto- ja henkilölukumäärätiedot syntymäalueittain	97
C	Tyypillisimmät syntymävaltiot syntymäalueittain tutkimusaineistossa	98
D	Nettotulonsiirtojen keskiarvot ja mediaanit verrattuna koko (painottamattomaan) työikäiseen kantaväestöön ensimmäisenä kokonaisuena vuonna Suomessa	99

2 Tekijän kiitokset

Tämän raportin tekijänä haluan kiittää erityisesti Suomen Perusta -ajatuspajaa ja sen hallitusta siitä, että he mahdollistivat tämän raportin laatimisen.

Lisäksi haluan kiittää Tilastokeskuksen tutkijapalveluita hyvästä yhteistyöstä tässä raportissa käytetävän tutkimusaineiston kokoamisessa. Kiitokset kuuluvat myös Maahanmuuttoviraston Marja Toivoselle sekä Uudenmaan TE-toimiston Riku Hautamäelle, jotka vastasivat erittäin asiallisesti ja asiantuntevasti oleskelulupaprosessiin sekä saatavuusharkintaan liittyviin kysymyksiin. Lopuksi kiitän vielä rakennusliiton varapuheenjohtajaa Kyösti Suokasta, jonka tässä raportissa esitettävä lausunto tarjoaa työntekijäpuolen kriittisen näkökulman saatavuusharkinnan poistamiseen ja yleisemmin halpatyövoiman käyttöön toimialalta, jota nämä erityisesti koskettavat.

Helsingissä 19.10.2018

Samuli Salminen

Tutkija

Suomen Perusta -ajatuspaja

3 Johdanto

Saatavuusharkinta tarkoittaa sitä, että työnantajan on palkattava **matalapalkkaisiin suorittaviin** töihin ensisijaisesti Suomen tai muun EU-/ETA-maan¹ kansalainen. Saatavuusharkinnan tavoitteena on varmistaa, että matalapalkka-alojen töitä tekevät suomalaiset eivät joudu kilpailemaan Suomessa olevista työpaikoista koko muun maailman kanssa. Ylipäättään saatavuusharkinnan avulla karsitaan matalasti koulutautuneiden muuttoliikettä Suomeen EU-/ETA-maiden ulkopuolelta.

Syksyllä 2017 yli puolet istuvista kansanedustajista teki lakialoitteen (*LA 41/2017 vp*) saatavuusharkinnan poistamisesta. Lisäksi suurimpien puolueiden johtajat sekä esimerkiksi STTK ovat ehdottaneet julkisessa keskustelussa, että saatavuusharkinnassa pitäisi luopua. Saatavuusharkinnasta luopumista on perusteltu väitteellä, että Suomi saisi näin ”erityisosaajia”. Tämä väite on kuitenkin ristiriidassa sen kanssa, että saatavuusharkinta koskee vain matalapalkkaisia suorittavan työn ammatteja.

Suomen Perusta on laatinut tämän saatavuusharkintaa koskevan raportin, jotta tämän raportin lukija saisi paremman käsityksen siitä, mitä saatavuusharkinta tarkoittaa ja mitä sen poistaminen merkitsisi. Raportissa käydään läpi saatavuusharkinnan poistamista kannattavien keskeisimmät perustelut, ja osoitetaan, että nämä perustelut eivät kestä kriittistä tarkastelua.

Saatavuusharkinnan poistamisen seurauksia arvioidaan kolmella eri tavalla: tarkastelemalla Ruotsin kokemuksia saatavuusharkinnan poistamisesta, esittämällä tutkimustuloksia (matalapalkkaisen) ulkomaisen työvoiman hyväksikäytöstä sekä tarkastelemalla matalapalkka-aloille Suomeen töihin tulleiden henkilöiden julkisen talouden vaikutusten mittareita. Näitä julkisen talouden vaikutusten mittareita ovat matalapalkka-aloille töihin tulleiden työllisyyden, työtulojen sekä nettotulonsiirtojen kehitys maassaoloajan myötä verrattuna Suomessa syntyneeseen kantaväestöön. Tiedot työllisyyden, työtulojen ja nettotulonsiirtojen kehityksestä tulevat pääasiassa Tilastokeskuksen hallinnoimista laajoista henkilövuositasoisista viranomaisrekistereistä, jotka ovat Suomen Perustan tutkimuskäytössä.

¹ETA-maihin eli Euroopan talousalueen maihin kuuluvat EU-maiden lisäksi Islanti, Liechtenstein ja Norja.

4 Tiivistelmä luvuissa selvitettävistä asioista

Luku 5: Yleistä saatavuusharkinnasta

Raportin luvussa 5 käydään läpi yleisiä asioita saatavuusharkintaan liittyen. Aluksi tarkastellaan EU-/ETA-alueen ulkopuolelta Suomeen töihin tulevien oleskelulupajärjestelmää, ja osoitetaan, että saatavuusharkinta koskee lähinnä vain matalapalkka-aloja. Luvussa käydään läpi myös tilastotietoja työhön liittyvien eri oleskelulupahakemusten odotettavissa olevista käsittelyajoista. Tämän jälkeen tarkastellaan TE-toimistojen tilastoihin perustuen, mitä ammattiluokkia saatavuusharkinta käytännössä eniten koskee. Luvussa esitetään myös, mikä on TE-toimistojen rooli matalapalkka-alojen nk. *työntekijän oleskeluluvan* (TTOL) käsittelyssä ja miten saatavuusharkinta liittyy siihen. Käydään Maahanmuuttoviraston tilastotietojen pohjalta läpi, kuinka suurta osaa EU-/ETA-alueen ulkopuolelta Suomeen töihin hakevista saatavuusharkinta koskee. Lopuksi todetaan vielä, että saatavuusharkinta on poistettu jo esimerkiksi Uudellamaalla siivous- ja rakennusaloilta ja että turvapaikanhakijoilta saatavuusharkinta on poistettu kokonaan.

Luku 6: Saatavuusharkinnan poistamisen kannattajat ja vastustajat

Luvussa 6 tarkastellaan, ketkä kansanedustajat ja mitkä puolueet kannattavat saatavuusharkinnan poistoa ja ketkä vastustavat. Tiedot perustuvat siihen, ketkä kansanedustaja allekirjoittivat syksyllä 2017 saatavuusharkinnan poistamista vaativan lakialoitteen (LA 41/2017 vp).

Luku 7: Saatavuusharkinnan poiston kannattajien perustelut ja näiden perusteluiden kriittinen tarkastelu

Luvussa 7 tarkastellaan, kuinka saatavuusharkinnan poiston kannattajat perustelevat näkemystään. Johdavat ministerit ovat perustelleet saatavuusharkinnan poistamista erityisesti sillä, että siten Suomi saisi ”erityisosaajia” ja että siten työhön liittyvien oleskelulupien hakemisesta tulisi helpompaa/nopeampaa. Lisäksi saatavuusharkinnan poistamista vaativassa lakialoitteessa (LA 41/2017 vp) on joitakin muita perusteluita, joilla saatavuusharkinnan poistoa perustellaan. Tässä luvussa osoitetaan, että esitetyt perustelut saatavuusharkinnan poistamiseksi eivät kestä niiden kriittistä tarkastelua. Lopuksi todetaan, että saatavuusharkinnan poistamisella olisi myös muita vaikutuksia kuin, mitä poiston kannattajat esittävät. Näitä muita vaikutuksia käsitellään raportin seuraavissa luvuissa.

Luku 8: Saatavuusharkinnan poistamisen seuraukset Ruotsissa

Ruotsissa saatavuusharkinnasta luovuttiin vuonna 2008. Tässä luvussa verrataan aluksi Ruotsin ja Suomen nykyisiä oleskelulupajärjestelmiä niiden henkilöiden osalta, jotka tulevat näihin maihin töihin EU-/ETA-maiden ulkopuolelta. Luvussa osoitetaan, että Suomeen on jo nyt yleisesti ottaen vähintään yhtä helppoa (vaikeaa) hakea työlupia kuin Ruotsiin. Työhön liittyvät oleskelulupajärjestelmät ovat jo nyt hyvin samantaiset – vaikka Suomessa on edelleen saatavuusharkinta – ja erityisesti tietyillä matalapalkka-aloilla Suomeen on nyt helpompi/nopeampi päästä kuin Ruotsiin. Erityisasiantuntijat pääsevät kumpaankin maahan nopeasti. Tosin Ruotsin osalta ehtona on, että työnantaja on Ruotsin maahanmuuttoviraston sertifioima. Saatavuusharkinnan puuttuminen Ruotsista aiheuttaa sen, että Ruotsissa matalapalkka-aloille ei tarvitse

palkata ensisijaisesti EU-/ETA-alueen kansalaista (vaikka avointa työpaikkaa onkin aluksi mainostettava näissä maissa).

Tutkitaan sitten Malmön yliopiston raportin (2014) avulla, mitkä ovat olleet seuraukset saatavuusharkinnan poistosta. Erityisen tarkastelun kohteena ovat sekä millaiset maahanmuuttajat ovat **tulleet** Ruotsiin vuoden 2008 jälkeen että millaiset maahanmuuttajat ovat **jääneet** Ruotsiin. Tuodaan esille Malmön yliopiston raportin johtopäätös siitä, että saatavuusharkinnan poistaminen on epäonnistunut sen tavoitteisiin nähden. Viitataan myös Ruotsin hallituksen raporttiin (2017) sen suhteen, että millaiset maahanmuuttajat ovat *tulleet* Ruotsiin vuonna 2008 tapahtuneen saatavuusharkinnan poistamisen jälkeen.

Luku 9: Maahanmuuttajatyövoiman väärinkäyttö Suomessa ja Ruotsissa

Luvussa 9 käsitellään maahanmuuttajatyövoiman väärinkäyttöä Suomessa ja Ruotsissa. Väärinkäytösten käsittely aloitetaan tarkastelemalla keskeisiä tuloksia tutkimuksista, joissa on selvitetty erityisesti matalapalkka-aloille keskittyviä maahanmuuttajatyöntekijöiden väärinkäytöksiä Ruotsissa ja Suomessa. Ruotsin osalta tulokset perustuvat Malmön yliopiston raportissa (2014) esitettyihin tietoihin, tämän raportin lainaamiin ammattiliittojen selvityksiin sekä Olluksen et al. (2013) laajaan tutkimukseen. Myös Suomea koskevat väärinkäytökset pohjautuvat Olluksen et al. tutkimukseen.

Tutkimustuloksista käy ilmi, että väärinkäytökset ovat Suomessa ja Ruotsissa hyvin samanlaisia sekä väärinkäytösten laadun että työnantajien motivaation suhteen tehdä väärinkäytöksiä. Lisäksi kummassakin maassa suurimmassa risikissä väärinkäytöksille ovat matalapalkka-aloille henkilökohtaisten verkostojen kautta tulleet, joille on myös korkea kynnys valittaa väärinkäytöksistä. Suomessa viranomaisten puuttumista ehkäisee tarvittavien langetettavien sanktioiden puute.

Ruotsissa erityisesti ammattiliitot varoittivat ennen saatavuusharkinnan poistoa väärinkäytöksistä, joita poisto seuraisi. Lisäksi ammattiliitot ovat julkaisseet väärinkäytöksistä omia selvityksiään. Suomessa saatavuusharkinnan poistamisen tuomista väärinkäytöksistä on varoittanut ammattiliittojen puolelta erityisesti rakennusliiton varapuheenjohtaja Kyösti Suokas.

Luvun lopuksi esitetään työsuojeluhallinnon toimialakohtaisia raportteja väärinkäytöistä Suomessa. Lisäksi Nokian alihankkijoita koskevasta esimerkistä huomataan, että väärinkäytökset koskevat myös erityisasiantuntijoina Suomeen tulleita.

Luku 10: Rekisteritilastot: matalapalkkaiseihin töihin tulleiden ammattiluokat sekä työllisyyden, tötulojen ja nettotulonsiirtojen kehitys maassaoloajan mukaan

Luvussa 10 arvioidaan saatavuusharkinnan poistamisen seurauksia tarkastelemalla matalapalkka-aloille EU-/ETA-maiden ulkopuolelta Suomeen töihin tulleiden henkilöiden osalta julkisen talouden vaikutusten mittareita. Näitä julkisen talouden vaikutusten mittareita ovat matalapalkka-aloille töihin tulleiden työllisyyden, tötulojen sekä nettotulonsiirtojen kehitys maassaoloajan mukaan. Lisäksi esitetään tyypillisimmät ammattialat, joihin Suomeen on tultu matalapalkkoilla. Näitä EU-/ETA-maiden ulkopuolelta muuttaneita koskevia tuloksia tarkastellaan syntymäalueittain. Tulokset esitetään suhteessa kantaväestöön niin, että kantaväestön ikärakenne vastaa aina verrattavan syntymäalueen väestön ikärakennetta maassaoloajan mukaan. Tulokset esitetään sekä vain matalapalkka-aloille töihin tulleille että näiden per-

heenyhdistämille puolisoille. Rekisteritilastojen tutkimisen tarkoituksena on arvioida saatavuusharkinnan poistamisen seurauksia tarkastelemalla matalapalkka-aloille Suomeen töihin tulleiden henkilöiden osalta julkisen talouden vaikutusten mittareita.

Tulokset osoittavat, että suosituimmat ammattiluokat samoja monen alueen osalta: yleisempiä ammatteja ovat siivoukseen liittyvät ammatit sekä palvelutyöntekijät, joihin sisältyvät mm. ravintola- ja tarjoilutyöntekijät. Vaikka kaikki matalapalkka-aloille töihin tulevat ovat määritelmällisesti töissä ensimmäisen vuoden lopussa Suomessa, niin tulokset osoittavat, että työllisyys laskee eri ryhmillä muutama vuoden maassaoloajan jälkeen pääsääntöisesti alla kantaväestön työllisyysasteen. Työtulot pysyvät pääasiassa pienempinä ja muuttuvat negatiivisemmiksi suhteessa kantaväestön vastaaviin lukuihin maassaoloajan kasvaessa. Nettotulonsiirrot puolestaan muuttuvat pääasiassa kantaväestöä negatiivisemmiksi vähintään muutaman maassaolovuoden jälkeen, ja nettotulonsiirtojen negatiivinen kehitys jatkuu sen jälkeen. Usean syntymäalueen vuosittaisten nettotulonsiirtojen keskiarvot ja mediaanit ovat yli 5 000 euroa negatiivisempia kuin samanikäisen kantaväestön nettotulonsiirrot. Tulokset työllisyyden, työtulojen ja nettotulonsiirtojen suhteen ovat negatiivisempia, mikäli matalapalkka-aloille muuttaneiden perheenyhdistetyt puoliset otetaan huomioon tarkasteluissa.

5 Yleistä saatavuusharkinnasta: Saatavuusharkinta koskee vain EU:n/ETA:n ulkopuolelta matalapalkka-aloille töihin tulevia

- *EU-/ETA-maiden ulkopuolelta Suomeen töihin tulevien oleskeluluvat:*
 - *EU:n ulkopuolelta Suomeen töihin tulevat tarvitsevat oleskeluvan.*
 - *Työntekijän oleskelulupa (TTOL) on työperäisen maahanmuuton ”kaatoluokka”.*
 - *Saatavuusharkinta koskee vain matalapalkka-aloille töihin tulevia.*
 - *Kuinka nopeasti erityisasiantuntija pääsee Suomeen EU:n ulkopuolelta? Entä matalapalkkaisuun suoritaviin töihin tulevat?*
- *Mitä ammatteja saatavuusharkinta koskettaa tilastojen mukaan? Koskeeko saatavuusharkinta tilastojen mukaan ”koodareita”?*
- *TE-toimistojen rooli työntekijän oleskelulupahakemuksen käsittelyssä – saatavuusharkinta muodostaa vain yhden osan siitä.*
- *Kuinka suurta osuutta työhön liittyvistä oleskeluluvista saatavuusharkinta koskee?*
- *Miltä ammattialoilta saatavuusharkinta on jo poistettu alueellisesti?*
- *Turvapaikanhakijat on vapautettu saatavuusharkinnasta.*

Tässä ensimmäisessä luvussa selvitetään aluksi EU-/ETA-maiden ulkopuolelta Suomeen töihin tulevien oleskelulupajärjestelmän perusteita. Osoitetaan Maahanmuuttoviraston oleskelulupia koskeviin tietoihin ja ohjeisiin perustuen, että työntekijän oleskelulupa (TTOL) koskee vain matalapalkka-aloille töihin tulevia. Saatavuusharkinta koskee vain työntekijän oleskelulupia (TTOL) ja joitakin kausityöntekijöitä.

Eri oleskelulupahakemusten luokkien käsittelyaikojen jälkeen tarkastellaan TE-toimistojen tietoihin perustuen, mitä ammattiluokkia saatavuusharkinta käytännössä koskee. Käydään myös lyhyesti läpi TE-toimistojen rooli työntekijöiden oleskelulupien käsittelyssä, joista saatavuusharkinta muodostaa vain yhden osan. Tutkitaan myös Maahanmuuttoviraston oleskelulupatilastojen perusteella, kuinka suurta osuutta EU-/ETA-maiden ulkopuolelta Suomeen töihin hakevista saatavuusharkinta koskee.

Luvun lopuksi tuodaan esille, että ELY-keskukset voivat poistaa saatavuusharkinnan alueellisesti tietyiltä ammattialoilta. Esimerkiksi Uudellamaalla saatavuusharkinta on poistettu siivous- ja rakennusalaalta. Turvapaikanhakijoilta saatavuusharkinta on poistettu kokonaan.

5.1 EU-/ETA-maiden ulkopuolelta Suomeen töihin tulevien oleskeluluvat

Niiden henkilöiden, jotka tulevat EU/ETA-maiden ulkopuolelta ja jäävät Suomeen yli 90 päiväksi, on haettava Maahanmuuttovirastolta oleskelulupaa Suomeen. *Työskentely Suomessa* on yksi hakemusperuste

hakea oleskelulupaa Suomeen. Muita syitä ovat esimerkiksi opiskelu Suomessa ja perheenjäsenen luokse tuleminen Suomeen (Maahanmuuttovirasto (b)).

5.1.1 Työntekijän oleskelulupa (TTOL) on työperäisen maahanmuuton kaatoluokka

Jos ensimmäistä oleskelulupaa Suomeen haetaan työnteon perusteella, oleskelulupahakemus riippuu siitä, millaista työtä Suomessa tekee (tai millainen henkilön yritys on). Tietyille työtehtäville on määritetty omat oleskelulupahakemuksensa. Näitä työtehtäviä ovat esimerkiksi *startup-yrittäjä, yrittäjä, erityisasiantuntija, yrityksen sisäinen siirto, tutkija, työharjoittelu sekä urheilu ja valmentaminen*. (Maahanmuuttovirasto (g)).

Vain siinä tapauksessa, että työtehtävälle ei löydy omaa oleskelulupahakemuksen luokkaa, EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulevan on haettava *työntekijän oleskelulupaa (lyh. TTOL)* Suomeen. Toisin sanoen työntekijän oleskelulupaa haetaan vain, jos työtehtävän perusteella ei voi hakea oleskelulupaa muulla perusteella. Työntekijän oleskelulupa on siten työperäisen maahanmuuton kaatoluokka. (Maahanmuuttovirasto (g)).

5.1.2 Saatavuusharkinta koskee vain matalapalkka-aloille töihin tulevia. Erityisasiantuntija pääsee suoraan töihin

Alla taulukossa 1 on esitetty eräitä työperäisen maahanmuuton luokkia, joille on määritetty omat oleskelulupahakemuksensa (ks. kaikki luokat: *migri.fi/tyoskentely-suomessa*). Kuten taulukosta 1 käy ilmi, saatavuusharkinta koskee vain työperäisen maahanmuuton ”kaatoluokkaa” eli työntekijän oleskelulupaa (TTOL) sekä yli 6 kuukautta kestäväää kausityötä. Kausityötä on tyypillisesti esimerkiksi marjanpoiminta.

Taulukosta 1 selviää myös, että kaikki **erityisasiantuntijat on vapautettu saatavuusharkinnasta** ja että erityisasiantuntijan ensimmäisen oleskeluluvan odotettavissa oleva käsittelyaika on 1 kuukausi (kesäkuussa 2018). Erityisasiantuntijoita ovat Maahanmuuttoviraston mukaan esimerkiksi: ”*IT-alan erityisosaajat, korkeakoulututkinnon suorittaneet jonkin erityisalan osaajat tai muut korkeakoulututkinnon suorittaneet henkilöt, jotka tulevat erityistä ammattitaitoa vaativaan tehtävään*”. Lisäksi erityisasiantuntijan bruttotulojen pitää olla vähintään noin 3 000 euroa kuukaudessa. (Maahanmuuttovirasto (a)).

Erityisasiantuntijoina Suomeen töihin tulevien osalta on syytä huomioida myös se, että he voivat Maahanmuuttoviraston mukaan tehdä töitä jo sillä aikaa, kun heidän oleskelulupahakemuksensa on käsiteltävänä. Tämä työskentely ilman erityisasiantuntijan oleskelulupaa voi kestää maksimissaan kolme kuukautta, mikä on pidempi aika kuin odotettavissa oleva käsittelyaika erityisasiantuntijan oleskelulupahakemuksella. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että EU-/ETA-alueen ulkopuolelta tuleva erityisasiantuntija pääsee Suomeen töihin heti. (Maahanmuuttovirasto: Toivonen (2018)).

Taulukko 1: Oleskeluluvat Suomeen työn perusteella, jos tulee EU/ETA-alueen ulkopuolelta. Odotettavissa olevat käsittelyajat (kk) kesäkuussa 2018 hakemusperusteen mukaan, sekä koskeeko hakemusperustetta saatavuusharkinta. Lähde: Maahanmuuttovirasto (g).

Hakemusperuste	Ensimmäinen lupa (kk)	Saatavuusharkinta	Jatkolupa (kk)
Startup-yrittäjä	1	Ei	1
Yrittäjä	8	Ei	4
Erityisasiantuntija	1	Ei	4
Yrityksen sisäinen siirto	3	Ei	3
Tutkija	1	Ei	1
Urheilu ja valmentaminen	2	Ei	2
Työharjoittelu	2	Ei	4
Kausityö, alle 6 kk	–	Ei	–
Kausityö, 6–9 kk	–	Kyllä	–
Työntekijän oleskelulupa	4	Kyllä	4

Kun taulukon 1 perusteella otetaan huomioon, että erityisasiantuntijoiden lisäksi mm. *startup-yrittäjät*, (*muut*) *yrittäjät*, *tutkijat* ja *urheilijat* ovat työperäisen maahanmuuton luokkia, joita saatavuusharkinta ei koske, jäljelle jäävä *työntekijöiden oleskeluluvan* luokka koskee lähinnä matalapalkkaisia suorittavan työn aloja.

5.2 Tilastot tyypillisimmistä ammateista, joita saatavuusharkinta koskee. Saatavuusharkintaa ei ole sovellettu ”koodareihin” lähes ollenkaan.

Se, että saatavuusharkinta koskee lähinnä vain matalapalkkaisia suorittavan työn aloja, käy ilmi myös tilastoista. Nämä tilastot koskevat tyypillisimpiä ammatteja, joita koskien on käytetty saatavuusharkintaa. Taulukossa 2 on esitetty 20 ammattia, joita koskien TE-toimistot tekivät eniten työntekijöiden oleskelulupaa (TTOL) koskevia nk. *osapäätöksiä* vuonna 2016. Saatavuusharkinta muodostaa yhden komponentin TE-toimistojen tekemistä osapäätöksistä, kuten jäljempänä esitetään (lukuun ottamatta ammattialoja, jotka on vapautettu saatavuusharkinnasta tällä hetkellä). Siten taulukon 2 luvut kertovat likipitäen, kuinka monta kertaa saatavuusharkintaa sovellettiin mainittuihin ammatteihin. Luvut koskevat ensimmäisiä oleskelulupia Suomeen.

Taulukko 2: Koko Suomen TE-toimistojen osapäätökset vuonna 2016. Osapäätökset koskien ensimmäisiä oleskelulupia. 20 tyypillisintä ammattialaa osapäätösten lukumäärän (kpl) mukaan. Lähde: Rikama (2017), 22.

Ammattiala	Osapäätöksiä (kpl)
Puutarhurit, kasvihuoneviljelijät ja -työntekijät	466
Toimisto- ja laitossiivoajat ym.	423
Ravintola- ja suurtaloustyöntekijät	405
Yhdistetyn maan- ja vihannesviljelyn tai puutarhanhoidon ym. harjoittajat	372
Maanviljelyn avustavat työntekijät	262
Pelto- ja avomaanviljelijät	125
Yrittäjät	124
Rakennusmaalarit ym.	116
Rappaajat	105
Avustavat puutarhatyöntekijät	104
Putkiasentajat	77
Paksulevysepät ja rautarakennetyöntekijät	75
Hitsaajat ja kaasuleikkaajat	73
Yhdistetyn maanviljelyn ja eläintenkasvatuksen harjoittajat	65
Kotiapulaiset ja -siivoajat	64
Metsätalouden avustavat työntekijät	64
Kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettajat	59
Moottoriajoneuvojen asentajat ja korjaajat	57
Lentoemännät, purserit ym.	57
Turkiseläinten ja porojen kasvattajat	55

Taulukko 3: Uudenmaan TE-toimiston osapäätökset vuonna 2017. Tyypillisimmät ammattialat osapäätösten lukumäärän mukaan. Lähde: Uudenmaan TE-toimisto: Hautamäki (2018).

Ammattiala	Osapäätöksiä (kpl)
Toimisto- ja laitossiivoajat	451
Ravintola- ja suurtaloustyöntekijät	224
Rakennusmaalarit ym.	97
Rappaajat	65
Betonirakentajat ja raudoittajat	62
Lentoemännät, purserit ym.	57
Kotiapulaiset ja -siivoajat	53
Talonrakentajat	47
Yrittäjät	42

Taulukon 2 ja taulukon mukaan saatavuusharkintaa käytettiin eniten puutarha-, siivous- ja ravintola-alan töitä koskien vuosina 2016 ja 2017. Muita yleisimpiä ammattialoja olivat maanviljelyyn liittyvät työt, rakennus- ja metallialan työt sekä kuljetusalan ajoneuvojen kuljettajat. Taulukoissa 2 ja on mukana myös yrittäjiä, sillä ennen 1.4.2018 tapahtunutta muutosta TE-toimistoissa tehtiin työntekijöiden oleskelupien osapäätösten lisäksi osakeyhtiömuodossa yritystoimintaa harjoittavien oleskelulupahakemuksia koskevat osapäätökset (Ely-keskus.fi).

Saatavuusharkinnan poistamista on perusteltu sillä, että poistamisella ”Suomi saisi erityisosaajia” (ks. luku 7), vaikka edellä esitetyn perusteella saatavuusharkinta koskee lähinnä vain matalapalkkaisia suorittavan työn aloja. Joka tapauksessa tätä raporttia varten kysyttiin vielä erikseen Uudenmaan TE-toimistolta, että kuinka monta tietotekniikka-alaa koskevaa osapäätöstä – ja siten saatavuusharkintaa – Uudenmaan TE-toimisto on tehnyt. Tässä Uudenmaan TE-toimiston vastaus:

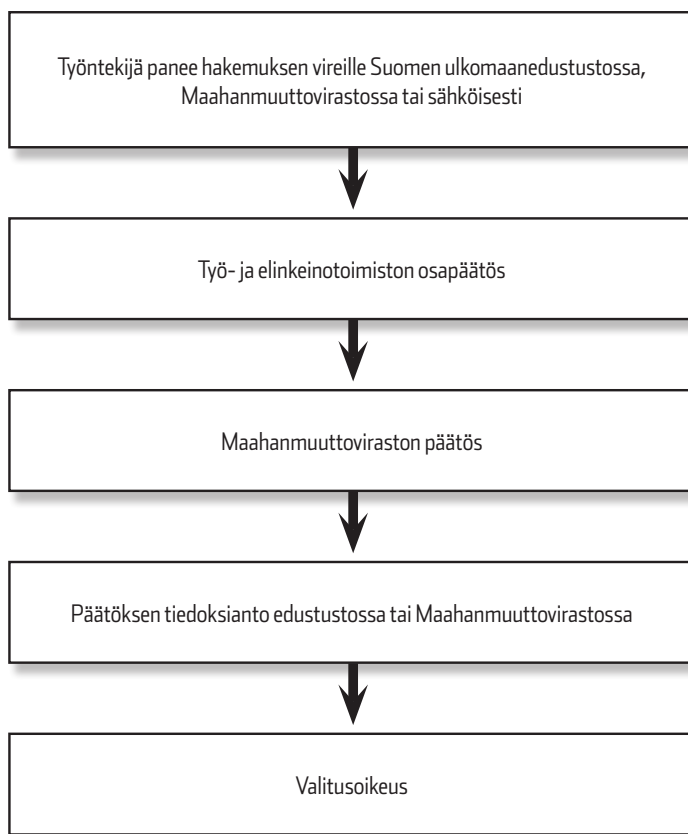
”ICT-ala ei useimpina vuosina mahdu tilastoitavien listalle. Ainoastaan vuoden 2016 jatkopäätöksissä se pomppasi esiin (vuonna 2016 oli tehty 23 jatkopäätöstä ICT-alan erityisasiantuntijoille). Tämä selittyy yleisesti sillä, että sellaiset erityisasiantuntijat, joiden palkka on yli 3000 e/kk eivät tule TE-toimiston käsittelyyn, vaan Migri tekee heille päätökset suoraan”. (Uudenmaan TE-toimisto: Hautamäki (2018)).

Uudenmaan TE-toimiston vastaus vahvistaa yllä esitetyn: Saatavuusharkinta ei koske (lähes lainkaan) EU:n ulkopuolelta Suomeen tulevia tietotekniikka-alan ammattilaisia, sillä he pääsevät Suomeen erityisasiantuntijan oleskeluluvalla. Saatavuusharkinta ei koske erityisasiantuntijoita, eli TE-toimistot eivät osallistu heitä koskevien oleskelulupapäätösten tekemiseen. Erityisasiantuntijan ensimmäisen oleskeluluvan odotettavissa oleva käsittelyaika on yksi kuukausi, kuten edellä taulukossa 1 esitettiin.

5.3 TE-toimistojen rooli saatavuusharkinnassa (kokonaisharkintaan perustuva osapäätös)

Yllä esitettiin, että työntekijän oleskelulupa (TTOL) on eräänlainen Suomeen työn vuoksi tulevien kaa-toluokka, johon kuuluu lähinnä matalapalkkaisia ammatteja. Tämä on myös ainoa työhön liittyvä hakuperuste (yhdessä yli 6 kk:n kausitöiden kanssa), johon liittyy TE-toimiston suorittama saatavuusharkinta. Jotta saatavuusharkintaa ja sen esitettyä poistamista voidaan ymmärtää paremmin, on syytä tutustua siihen, miten se sijoittuu työntekijän oleskeluluvan (TTOL) hakuprosessiin.

Kuvassa 1 alla on esitetty työntekijän oleskeluluvan hakuprosessi. Tämän raportin kannalta olennai-sin vaihe on hakuprosessin toinen vaihe eli työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimiston) tekemä *osapäätös*. Saatavuusharkinta muodostaa puolestaan yhden komponentin TE-toimiston osapäätöksestä. TE-toimiston osapäätös tehdään työhön liittyvien oleskelulupien osalta vain työntekijän oleskelulupaa (TTOL) ja yli 6 kk:n kausityötä koskien (ks. taulukko 1). Kaikissa oleskelulupa-asioissa Maahanmuuttovirasto tekee lopullisen oleskelulupapäätöksen. Työntekijän oleskelulupien osalta tämä päätös perustuu TE-toimiston tekemään osapäätökseen.



Kuva 1: Työntekijän oleskeluluvan (TTOL) hakuprosessi. Lähde: Rikama (2017).

TE-toimiston osapäätös perustuu nk. *kokonaisharkintaan*, joka sisältää neljä komponenttia (Rikama (2017), 6–14):

1. **Saatavuusharkinta.**
2. Työsuhteen ehtojen arviointi.
3. Työntekijän toimeentulon arviointi.
4. Työnantajan ja työntekijän edellytysten arviointi.

Saatavuusharkinta tarkoittaa yksinkertaisesti sitä, työnantaja voi palkata avoinna olevaan matalapalkkaiseen suorittavaan työhön EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulevan henkilön vasta, kun paikallinen TE-toimisto on arvioinut, että avoinna olevaan työpaikkaan ei ole saatavilla ”kohtuullisessa ajassa” työvoimaa Suomen tai EU/ETA-maiden kansalaisista (Rikama (2017), 6–14).

Tätä TE-toimistojen saatavuusharkintaa määrittävät sekä valtakunnallinen että alueellinen linjaus. Alueellisen linjauksen määrittää paikallinen ELY-toimisto. Paikallinen ELY-toimisto voi vapauttaa omalta alueeltaan saatavuusharkinnasta kokonaan joitakin ammattiluokkia. Esimerkiksi Uudenmaan ELY-toimisto on vapauttanut saatavuusharkinnasta siivousalan ammatit. Alueellisesti saatavuusharkinnasta vapautettuja ammattiluokkia käsitellään vielä jäljempänä. (Rikama (2017), 6–14).

TE-toimiston osapäätöksen **työsuhteen ehtojen arviointi** tarkoittaa sitä, että työsuhteen ehdot ovat alan (yleisen) työehtosopimuksen mukaiset. **Työntekijän toimeentulon arviointi** tarkoittaa sitä, että palkka työstä on alan (yleisen) työehtosopimuksen mukainen. (Rikama (2017), 6–14).

Vaikka TE-toimisto arvioikin työntekijän palkan riittävän toimeentuloon, niin tämä ei vielä tarkoita, etteikö henkilö saisi Suomessa pienten tulojen vuoksi tulonsiirtoja. Maahanmuuttoviraston ohjeissa palkan on työntekijän oleskelulupaa varten ”[...] oltava vähintään sen työehtosopimuksen mukainen, jota sinun työsuhteeseesi sovelletaan”. Toisaalta, jos työnantaja ei ole velvoitettu noudattamaan alan työehtosopimusta tai alalla ei ole sellaista, niin bruttopalkan on oltava vähintään 1 189 euroa vuonna 2018. (Maahanmuuttovirasto (f)).

Käytännön esimerkkinä pienestä, mutta oleskelulupajärjestelmän mukaan ”riittävästä toimeentulosta” voidaan mainita HOK-Elannon Filippiineiltä palkkaamat kokit, joiden minimipalkka on 1 300 euroa kuukaudessa (Yleisradio 16.5.2017). Mikäli henkilön bruttopalkka on vain 1 300 euroa, niin tämä henkilö voi saada yleistä asumistukea. Pääkaupunkiseudulla yksin asuva aikuinen voi saada yleistä asumistukea, mikäli hänen bruttotulonsa ovat alle noin 1 800 euroa kuukaudessa (kela.fi). Luvussa 10 tarkastellaan Suomeen matalapalkkaisiin töihin tulleiden työllisyyden, bruttotyötulojen ja nettotulonsiirtojen kehitystä maassaoloajan mukaan verrattuna Suomessa syntyneeseen kantaväestöön.

Työnantajan ja työntekijän edellytysten arviointi tarkoittaa pääasiassa sitä, että TE-toimisto arvioi, onko työnhakijalla edellytykset (tarvittava koulutus yms.) toimia haettavassa avoimessa työpaikassa. (Rikama (2017), 14)

5.4 Saatavuusharkinnan osuus kaikista työhön liittyvistä ensimmäisistä oleskeluluvista

Syksyllä 2017 laaditussa lakialoitteessa (LA 41/2017 vp) saatavuusharkinnan poistamisesta todetaan, että: ”*Saatavuusharkinnan rooli työvoiman määrän sääntelyssä on vähäinen [...]*” (Kontula ym.). Tarkastellaan seuraavaksi tämän lakialoitteessa esitetyn väitteen paikkansapitävyyttä Maahanmuuttoviraston oleskelulupapäätöksiä koskevien tilastojen perusteella. Nämä ensimmäisiä oleskelulupapäätöksiä (ajankaksolla 1.1.2015–31.5.2018) koskevat tilastot on esitetty alla taulukossa 4. Esitetyt eri työperäiseen maahanmuuttoon sisältyvät hakemusperusteet on järjestetty taulukossa siten, että ylimpänä on eniten päätöksiä käsittänyt luokka ja alimpana vähiten päätöksiä käsittänyt luokka.

Taulukon 4 tilastojen mukaan Maahanmuuttovirasto teki eniten päätöksiä koskien *osaratkaisua edellyttävää työntekoa*. Kuten yllä esitettiin, saatavuusharkinta on osa TE-toimiston suorittamaa osaratkaisua. Lisäksi yllä todettiin, että saatavuusharkinta koskee vain matalapalkka-aloja koskevaa työntekijän oleskelulupaa (ks. taulukko 1). Taulukon 4 tilastojen mukaan **saatavuusharkintaa sovellettiin täten poten-**

Taulukko 4: *Ensimmäinen oleskelulupa Suomeen työn perusteella hakijaryhmittäin 1.1.2015—31.5.2018. Hakemusten myönteisten ja kielteisten päätösten lukumäärät, kielteisten päätösten osuus hakijaryhmässä sekä hakijaryhmän päätösten osuus kaikista työn perusteella tehdyistä oleskelulupahakemuksista. Lähde: Maahanmuuttovirasto (d).*

Hakijaryhmä	Myönteiset (lkm)	Kielteiset (lkm)	Kielt. osuus (%)	Osuus kaikista päätöksistä (%)
Osaratkaisua edellyttävä työnteko (saatavuusharkinta)	10 622	3 027	22,2	59,0
Erityisasiantuntija	3 685	27	0,1	16,1
Tieteellinen tutkimus	2 231	33	1,5	9,8
Urheilu ja valmentaminen	1 037	81	7,2	4,8
Muu työnteko	851	147	14,7	4,3
Harjoittelija	793	26	3,2	3,6
Elinkeinoharjoittaminen	156	204	56,7	1,6
Erityisasiantuntija, sininen kortti	104	4	3,7	0,8

tiiaalisesti yli puoleen (59 %:ia) kaikista ensimmäisistä oleskelulupapäätöksistä, jotka liittyivät työn perusteella Suomeen tuloon. Todellisuudessa osuus on ainakin hieman tätä pienempi, sillä osa ammattialoista on vapautettu alueellisesti saatavuusharkinnasta, kuten seuraavassa alaluvussa esitetään. Toiseksi eniten päätöksiä koski erityisasiantuntijoita (noin 16 %:ia päätöksistä) ja kolmanneksi eniten tieteellistä tutkimusta (noin 10 %:ia päätöksistä). Saatavuusharkinnan rooli EU:n ulkopuolelta tulevan työvoiman sääntelyssä ei ole esitetyn tilaston perusteella vähäinen, koska se koskee noin 60 %:ia päätöksistä – mikäli saatavuusharkinnan piiristä ei erikseen vapautettaisi tiettyjä ammattialoja.

Taulukosta 4 selviää myös, että saatavuusharkinnan (eli TE-toimiston osaratkaisun) sisältävissä päätöksissä kielteisten päätösten osuus (22,2 %:ia) on suuruudeltaan moninkertainen verrattuna muihin suurimpiin päätösluokkiin: erityisasiantuntijat (0,1 %:ia), tieteellinen tutkimus (1,5 %:ia) sekä urheilu ja valmentaminen (7,2 %:ia).

5.5 Saatavuusharkinta on poistettu alueellisesti usealta matalapalkka-alalta

Jokaisella alueellisella *Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella* (lyh. ELY-keskus) on niiden omaa aluetta koskeva ulkomaisen työvoiman käyttöä koskeva linjaus. Nämä aluelinjaukset perustuvat ulkomaalaislakiin ja valtakunnalliseen työlupalinjaukseen. Aluelinjauksissa ELY-keskukset määrittävät ne ammattialat, joiden osalta saatavuusharkinta on poistettu niiden omalta alueelta.

Toisin sanoen esimerkiksi Uudenmaan ELY-keskus listaa aluelupalinjauksessaan ne ammattialat, joissa ”työvoiman saatavuus on vaikeutunut” (s. 2). Siten saatavuusharkinta on poistettu näiltä aloilta Uudellamaalla (”ellei tapauskohtaisesti ole selvää, että työvoimaa on saatavissa” (s. 2)). ELY-keskusten

päätökset alakohtaisesta saatavuusharkinnan poistosta perustuvat työnantaja-, ja työntekijäosapuolten edustajien sekä paikallisten TE-toimistojen näkemyksiin, työvoimabarometriin, uutisiin sekä työhallinnon URA-järjestelmään. ELY-keskukset päivittävät alueellisia työlupalinjauksiaan ajoittain: esimerkiksi Uudenmaan ELY-keskus tekee päivityksen kuuden kuukauden välein (Uusimaa 2018 aluelinjaus, 1–2).

Taulukossa 5 on esitetty joitakin ammattialoja, joista saatavuusharkinta on poistettu alueellisesti. Taulukossa ovat mukana niiden ELY-keskusten aluelinjaukset, jotka löytyivät päivitettyinä vuodelle 2018 (ELY-keskusten nettisivuilta).

Taulukko 5: Paikallisten ELY-keskusten saatavuusharkinnasta vapautettamia ammattialoja vuonna 2018. Tiedot kuudesta Suomen viidestätoista ELY-keskuksesta. Lähteet: Ely-keskus: Satakunta, Ely-keskus: Pohjanmaa, Ely-keskus: Uusimaa, Ely-keskus: Lappi, Ely-keskus: Varsinais-Suomi, Ely-keskus: Pirkanmaa.

Saatavuusharkinnasta vapautettu ammattiala	ELY-keskukset
Siivousala (esim. laitossiivoajat)	Uusimaa, Lappi
Rakennusala (esim. talonrakentajat)	Uusimaa, Pirkanmaa, Varsinais-Suomi, Satakunta
Kuljetusala (tavaraliikenne ja koneenkuljettajat)	Uusimaa, Satakunta, Lappi
Metalliala (esim. koneinsinöörit)	Pirkanmaa, Varsinais-Suomi, Satakunta, Lappi
Kokit ja tarjoilijat (pl. pizzeriat)	Uusimaa, Varsinais-Suomi, Satakunta, Lappi
Maatalous- ja puutarhatyöntekijät	Pirkanmaa, Varsinais-Suomi, Satakunta, Lappi, Pohjanmaa
Kotitalouksien kotiapulaiset ja lastenhoitajat	Uusimaa

Taulukon 5 mukaan esimerkiksi siivousala on vapautettu saatavuusharkinnasta Uudellamaalla. Viime kädessä tämä tarkoittaa sitä, että Uudenmaan ELY-keskuksen mukaan työvoimaa on vaikeaa löytää Uudenmaan siivousalan avoimiin työpaikkoihin koko EU-/ETA-alueelta. Tämän raportin johtopäätöksissä luvussa 11.5 esitetään, että miksi (esimerkiksi) siivoajien tuominen EU-/ETA-alueen ulkopuolelta on vain yksi mahdollinen ratkaisu siihen, että tarjotulla palkalla ja työehdoilla siivoustyöntekijöitä ei löydy koko EU-/ETA-alueelta.

5.6 Saatavuusharkinta on poistettu turvapaikanhakijoilta

Turvapaikanhakijalle työnteko-oikeus myös ”ilman papereita”, turvapaikanhakija huolehtii itse omista oikeuksistaan työntekoon liittyen

Edellisessä alaluvussa esitettiin, kuinka saatavuusharkinta on jo poistettu ammattialoittain alueellisesti. Esimerkiksi Uudellamaalla saatavuusharkinta on poistettu siivous- ja rakennusosalta. Tämän

alueittaisen poistamisen lisäksi saatavuusharkinta on jo poistettu Suomeen turvapaikanhakijoina tulleilta. Maahanmuuttoviraston ohjeiden mukaan turvapaikanhakijalla on oikeus tehdä ansiotyötä Suomessa:

- 3 kuukautta turvapaikkahakemuksen jättämisen jälkeen, mikäli turvapaikanhakija on esittänyt voimassaolevan matkustusasiakirjan turvapaikkahakemuksen jättämisen yhteydessä.
- 6 kuukautta turvapaikkahakemuksen jättämisen jälkeen, mikäli turvapaikanhakija ei esittänyt voimassaolevaa matkustusasiakirjaa turvapaikkahakemuksen jättämisen yhteydessä.

Toisin sanoen turvapaikanhakijalla on työnteko-oikeus 6 kuukauden maassaolon jälkeen, vaikka hän ei olisi esittänyt minkäänlaisia matkustusasiakirjoja henkilöllisyytensä todistamiseksi, kun hän jätti turvapaikkahakemuksen. Turvapaikanhakijan työnteko-oikeus tarkoittaa sitä, että hänen ei tarvitse hakea työntekijän oleskelulupaa (TTOL), jotta hän voisi tehdä töitä Suomessa. Samalla turvapaikanhakija on vapautettu TE-toimiston tekemästä osapäätöksestä – ja siten saatavuusharkinnasta – sillä TE-toimiston osapäätös ja siihen sisältyvä saatavuusharkinta ovat osa työntekijän oleskeluluvan hakuprosessia. Sen lisäksi, että turvapaikanhakija voi tehdä töitä ilman matkustusasiakirjoja, työehtojen tarkistaminen jää turvapaikanhakijalle itselleen Maahanmuuttoviraston ohjeiden mukaan: ”*Sinulla [turvapaikanhakijalla] on velvollisuus huolehtia siitä, ettet työskentele oikeudetta.*” (Maahanmuuttovirasto (e)).

Kielteisen päätöksen saaneiden työnteko-oikeus jatkuu mahdollisen valitusprosessin ajan

Jos turvapaikanhakija saa turvapaikkahakemukseensa kielteisen päätöksen, mutta hän valittaa päätöksestä, työnteko-oikeus jatkuu koko valitusprosessin ajan. Maahanmuuttoviraston ohjeiden mukaan tämä valitusprosessi kielteisen päätöksen vuoksi saattaa kestää 0,5–2 vuotta. Mikäli kielteisen päätöksen saanut turvapaikanhakija saa työpaikan valitusprosessin aikana, hän voi hakea työntekijän oleskelulupaa. (Maahanmuuttovirasto (e)).

Huomioita turvapaikanhakijoiden erittäin vapaasta työnteko-oikeudesta

Vaikka suurimpien turvapaikanhakijaryhmien (irakilaiset, somalialaiset, afganistanilaiset) joukossa työllisyys on ollut todella matalalla tasolla varsinkin ensimmäisinä maassaolovuosina (Sarvimäki (2017), 12), turvapaikanhakijoiden erittäin vapaalla työnteko-oikeudella voi olla vaikutuksia varsinkin matalapalkka-aloihin ja niitä koskevaan työlupajärjestelmään Suomessa. ”Erittäin vapaalla työnteko-oikeudella” viitataan siihen, että turvapaikanhakijat voivat tehdä töitä ”papereita”, heidän ei tarvitse hakea työntekijän oleskelulupaa (ja siten heihin ei sovelleta mm. saatavuusharkintaa) ja he ovat itse vastuussa omista oikeuksistaan työntekijöinä.

Turvapaikanhakijoiden erittäin vapaan työnteko-oikeuden mahdollisia seuraamuksia voivat olla (asiaa käsitellään vielä tarkemmin raportin johtopäätöksissä alaluvussa 11.2.2):

- Muodostaa uuden reitin Suomeen (matalapalkka-aloille) sellaisille henkilöille, jotka eivät saisi muuten Suomeen oleskelulupaa EU-/ETA-alueen ulkopuolelta. Tällainen henkilö voi tulla Suomeen turvapaikanhakijana, ja hän on oikeutettu työntekoon 3/6 kuukauden kuluttua saapumisesta

ilman, että hänen pitää hakea työntekijän oleskelulupaa. Pelkästään hakuajan puolesta turvapaikanhakijana työskentelemään tuleminen on ”kilpailukykyinen” työntekijän oleskeluluvan hakemiseen verrattuna, sillä jälkimmäisen hakuaika on odotusarvoisesti noin 4 kuukautta (taulukko 1).

- Mahdollistaa osaltaan valetyöpaikkamarkkinoiden syntyminen: Ei tarvita henkilöpapereita, ja viranomaiset (Maahanmuuttovirasto, TE-toimistot) eivät tarkista työsopimuksen ehtoja ennen työn aloittamista. Vaikka varsinainen turvapaikkapäätös on kielteinen, henkilö voi silti hakea Suomeen työntekijän oleskelulupaa, jos hänellä on työpaikka Suomessa. (Tähän liittyy myös sisäministeri Kai Mykkäsen suunnitelma hankkia irakilaisille kielteisen turvapaikanhakupäätöksen saaneille passit, ks. tarkemmin alaluku 11.2.2.).
- Ruotsin kokemuksia saatavuusharkinnan poistamisesta esittelevässä luvussa viitataan turvapaikanhakujärjestelmän ja työlupajärjestelmän osittaiseen sekoittumiseen Ruotsissa (8.3.3).
- Jos turvapaikanhakijoille tarjotaan pienempää palkkaa ja huonompia työehtoja kuin muulle väestölle samoista töistä – koska tämän ehkäisy jää lähinnä aluehallintovirastojen tarkastusten varaan – niin tämä luo kahdet työmarkkinat, mikä painaa lopulta myös suomalaisten palkkoja ja ehtoja.

6 Saatavuusharkinnan poiston kannattajat ja vastustajat

- *Lakialoite saatavuusharkinnan poistamisesta.*
- *Mitkä puolueet ja kansanedustajat kannattavat saatavuusharkinnan poistoa? Mitkä puolestaan vastustavat?*

Edellä luvussa 5 tarkasteltiin, mitä saatavuusharkinta tarkoittaa ja keitä Suomeen tulevia työntekijöitä se koskee. Tarkastellaan tässä luvussa, ketkä kansanedustajat ja mitkä puolueet kannattavat saatavuusharkinnan poistoa ja ketkä vastustavat. Tiedot perustuvat siihen, ketkä kansanedustaja allekirjoittivat syksyllä 2017 saatavuusharkinnan poistamista vaativan lakialoitteen (LA 41/2017 vp).

6.1 Lakialoite saatavuusharkinnan poistamisesta

Vuoden 2017 syksyllä 103 kansanedustajaa allekirjoitti vasemmistoliiton Anna Kontulan johdolla lakialoitteen (LA 41/2017 vp), jossa vaaditaan saatavuusharkinnan poistamista. Tämä lausutaan lakialoitteen pääasiallisessa sisällössä näin:

”Aloitteessa ehdotetaan ulkomaalaislakia muutettavaksi siten, että EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta tuleviin, Suomessa työlupaa hakeviin sovellettavasta, ns. työvoiman saatavuusharkinnasta luovuttaisiin.”

Lakiteknisesti saatavuusharkinnan poistamista vaativa lakialoite on määritetty näin:

”Lakialoite laiksi ulkomaalaislain 73 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdan kumoamisesta”

Kyseinen ulkomaalaislain kohta on nykyisessä ulkomaalaislaissa kirjoitettu näin:

73 § Työ- ja elinkeinotoimiston osapäätös työntekijän oleskelulupahakemukseen

Työntekijän oleskeluluvan myöntäminen perustuu harkintaan, jossa tulee:

1) *selvittää tarkoitettuun työhön sopivan, työmarkkinoilla käytettävissä olevan työvoiman saatavuuskohtuullisessa ajassa;*

2) *huolehtia siitä, että työntekijän oleskeluluvan myöntäminen ei estä 1 kohdassa tarkoitettun henkilön työllistymistä;*

Toisin sanoen ulkomaalaislain tässä kohdassa määritetään, että osana TE-toimistojen osapäätöksiin kuuluu saatavuusharkinta. On kuitenkin syytä huomata, että nykyisen ulkomaalaislain 73 pykälässä on saatavuusharkinnan lisäksi määritetty 3 muutakin tehtävää koskien työntekijän oleskeluluvan (TTOL) osapäätöksiä: työsuhteen ehtojen, työntekijän toimeentulon ja työnantajan ja työntekijän edellytysten arviointi. Nämä tehtävät on esitelty jo edellä (ks. s.17). Se, että TE-toimistoille jäisi hoidettavaksi vielä nämä 3 tehtävää, vaikka saatavuusharkinta poistettaisiin, on syytä pitää mielessä jäljempänä, kun lakia-

loitteen (LA 41/2017 vp) perusteluita tarkastellaan kriittisesti.

6.2 Saatavuusharkinnan poistamista kannattavat ja vastustavat puolueet ja kansanedustajat

Tarkastellaan seuraavaksi, ketkä kansanedustajat ja mitkä puolueet kannattavat saatavuusharkinnan poistamista – ja toisaalta ketkä kansanedustajat ja mitkä puolueet puolestaan haluavat säilyttää saatavuusharkinnan. Tehdään tämä tarkastelu niin, että esitetään, miten saatavuusharkinnan poistamista vaativan lakialoitteen allekirjoittaneet 103 kansanedustajaa jakautuvat puolueittain (eduskuntaryhmittäin). Käydään tämän jälkeen lyhyesti läpi, mitä eri puolueiden puheenjohtajat ovat lausuneet saatavuusharkinnan poistamisesta.

Alla taulukossa 6 on esitetty saatavuusharkinnan poistamista vaativan lakialoitteen 103 kansanedustajaa eduskuntaryhmittäin (puolueittain) syksyllä 2017. Taulukossa on esitetty myös, kuinka suurin osuus eduskuntaryhmän kansanedustajista allekirjoitti lakialoitteen syksyllä 2017. Eduskuntaryhmät on järjestetty taulukkoon tämän osuuden mukaan suurimmasta osuudesta pienimpään.

Taulukko 6: *Saatavuusharkinnan poistamista koskevan lakialoitteen (LA 41/2017 vp) allekirjoittaneet kansanedustajat eduskuntaryhmittäin. Kansanedustajien lukumäärät sekä allekirjoittaneiden osuudet (%) eduskuntaryhmistä.*

Eduskuntaryhmä	Allekirjoittaneet (lkm)	Osuus ryhmästä (%)
Vihreä	15	100
Ruotsalainen	10	100
Kristillisdemokraattinen	4	80
Kokoomus	30	79
Keskusta	34	69
Vasemmistoliitto	3	25
Sosialidemokraattinen	7	20
Perussuomalaiset	0	0
Sininen	0	0
Eduskunta yhteensä	103	52

Taulukosta 6 selviää, että vihreän ja ruotsalaisen eduskuntaryhmän kaikki kansanedustajat allekirjoittivat lakialoitteen syksyllä 2017. Kristillisdemokraattien ja kokoomuksen kansanedustajista suurin osa, eli n. 80 %:ia allekirjoittivat aloitteen, ja keskustankin kansanedustajista yli 2/3-osaa allekirjoitti sen. Vasemmistoliiton ja sdp:n kansanedustajista vähemmistö allekirjoitti aloitteen: vasemmistoliitosta joka neljäs kansanedustaja ja sdp:stä joka viides kansanedustaja.

Vasemmistoliiton osalta on huomattava lisäksi, että lakialoitteen alullepanija on vasemmistoliiton

kansanedustaja Anna Kontula ja että puolueen puheenjohtajan Li Anderssonin mukaan: ”*Vasemmistoliitolla ei ole yhtenäistä kantaa ulkomaalaisen työvoiman saatavuusharkintaan. [...]*”.

Sdp:n Antti Rinne puolestaan pitää tärkeänä, että saatavuusharkinnasta voidaan vapauttaa ammattialoja – kuten siivous- ja rakennusala Uudellamaalla – koska tällä hetkellä ”on laajasti työvoimapulaa”: ”*[...]Tarveharkintajärjestelmä sinällään joustaa kulloisenkin työvoimakysyntätilanteen mukaan. Kun tällä hetkellä on laajasti työvoimapulaa, esimerkiksi Uudenmaan alueella tarveharkinnan rajoitukset ovat kokonaan pois käytöstä. 2007 alkaneen taloudellisen tilanteen ja korkealle kohonneen työttömyyden oloissa oli tärkeää, että työperäistä maahanmuuttoa voitiin säännellä.[...]*”. Perussuomalaisten ja sinisten eduskuntaryhmät olivat ainoat ryhmät, joiden yksikään kansanedustaja ei allekirjoittanut lakialoitetta. (Yleisradio 26.9.2018).

7 Saatavuusharkinnan poiston kannattajien perustelut ja näiden perustelujen kriittinen tarkastelu

- *Miten saatavuusharkinnan poistamista kannattavat perustelevat kantansa?*
- *Saatavuusharkinnan poistamista kannattavien perusteluiden kriittinen tarkastelu:*
 - *Saatavuusharkinnan poistamisella Suomi ei saa ”erityisosaajia”.*
 - *Saatavuusharkinnan poistaminen nopeuttaisi hyvin vähän edes matalapalkka-aloille tulevien oleskelulupien käsittelyaikoja.*
 - *”Erityisosaajat” ohjataan jo nyt hakemaan nopeasti käsiteltäviä oleskelulupaluokkia, esimerkiksi erityisasiantuntijan oleskelulupaa.*
 - *Poliittinen valinta: Onko EU:n ulkopuolelta tulevan työntekijän eduista huolehtiminen tärkeämpää kuin suomalaisen työntekijän?*
- *Muut seuraukset saatavuusharkinnan poistamisesta.*

Tarkastellaan tässä luvussa, kuinka saatavuusharkinnan poiston kannattajat perustelevat näkemystään. Johtavat ministerit ovat perustelleet saatavuusharkinnan poistamista erityisesti sillä, että siten Suomi saisi ”erityisosaajia” ja että siten työhön liittyvien oleskelulupien hakemisesta tulisi helpompaa/nopeampaa. Lisäksi saatavuusharkinnan poistamista vaativassa lakialoitteessa (LA 41/2017 vp) on joitakin muita perusteluita, joilla saatavuusharkinnan poistoa perustellaan. Tässä luvussa osoitetaan, että esitetyt perustelut saatavuusharkinnan poistamiseksi eivät kestä niiden kriittistä tarkastelua. Lopuksi todetaan, että saatavuusharkinnan poistamisella olisi myös muita vaikutuksia kuin, mitä poiston kannattajat esittävät. Näitä muita vaikutuksia käsitellään raportin seuraavissa luvuissa.

7.1 Saatavuusharkinnan poistamista kannattavien perusteluita

7.1.1 Poistamisella Suomi saa ”(erityis)osaajia” huippuyrityksiin

Saatavuusharkinnan poistamisen kannattajat perustelevat kantaansa sillä, että poistamalla saatavuusharkinnan Suomi saisi ”(erityis)osaajia” huippuyrityksiin. Esimerkkinä tästä perustelusta esitetään pääministeri Juha Sipilän (kesk), valtiovarainministeri Petteri Orpon (kok) sekä sisäministeri Kai Mykkäsen lausunnot asiasta.

Pääministeri Juha Sipilän (kesk) lausunto on esitetty Keskustan puoluevaltuuston kokoukselle marraskuussa 2017. Saatavuusharkinnan ”keventäminen” on Sipilän mukaan yksi ”kymmenestä Suomen

tulevaisuuden kannalta tärkeästä asiasta”. Sipilän listan 9. kohta: ”9. Avataan rajoja lailliselle maahanmuutolle. Huippuyritykset, kasvihuoneet ja mansikkamaat eivät pärjää ilman ETA-alueen ulkopuolista työvoimaa. Tarveharkintaa on kevennettävä.” (keskusta.fi 25.11.2017).

Sipilän listan 9. kohdan viimeisen virkkeen mukaan ”tarveharkintaa” (eli saatavuusharkintaa) on kevennettävä. Saatavuusharkinnan ”keventämistä” Sipilä vaikuttaa perustelevan huippuyritysten – sekä kasvihuoneiden ja mansikkamaiden – ETA-alueen ulkopuolisen työvoiman tarpeella.

Valtiovarainministeri Petteri Orpon (kok) mukaan saatavuusharkinnasta luopuminen on yksi niistä keinoista, joilla tiettyihin yrityksiin saataisiin erityisosaamista:

”– Olen huolestunut siitä, että meillä on nyt jo tietyillä aloilla osaja- ja työvoimapulaa – siitä huolimatta, että meillä on työttömyyttä. Meillä on yrityksiä, joissa tarvittaisiin erityisesti erityisosaamista. Tämä [saatavuusharkinnasta luopuminen] on yksi niitä pullonkauloja.” (demokraatti.fi 25.10.2017).

Sisäministeri Kai Mykkänen (kok) kiistää Verkkouutisten artikkelissa (verkkouutiset.fi 22.5.2018), ettei ”sotke tarveharkintaa ja erityisosaajia”, mutta tästä huolimatta Mykkäsen mukaan ”tarveharkinta” estää Suomea olevasta ”houkutteleva erityisesti kansainvälisille osaajille”:

”Kai Mykkänen vastaa, ettei sotke tarveharkintaa ja erityisosaajia.”

”– Vaan viittaen siihen, että jos Halla-Ahon vaatimuksen mukaisesti kiristettäisiin tarveharkintaa nykyisestä se tekisi järjestelmästä entistä byrokraattisemman ja luotaantyöttävämmän. Olisimme kauempina siitä tavoitteesta, että Suomi on houkutteleva erityisesti kansainvälisille osaajille, Mykkänen kirjoittaa.”

7.1.2 Prosessin helpottaminen/nopeuttaminen

Toinen perustelu ”osaajien saamisen” lisäksi on, että työntekijöiden oleskelulupia (TTOL) koskeva hakuprosessi helpottuu/nopeutuu, jos saatavuusharkinnasta luovutaan.

Saatavuusharkinnan poistamista vaativan lakialoitteen (LA 41/2017) ensimmäinen perustelu koskee juuri hakuprosessin helpottamista /nopeuttamista:

”Ensinnäkin, nykyinen järjestelmä edellyttää kuukausien lupaprosessia, joka voi johtaa myös kielteiseen päätökseen. Tämä sopii huonosti työlupajärjestelmän tarkoitukseen ’tukea työvoiman saatavuutta suunnitelmallisesti, nopeasti ja joustavasti’. [Ulkomaalaislaki 70 §.] [...]” (verkkouutiset.fi 22.5.2018).

Kokoomuksen **sisäministeri Kai Mykkäsen** mukaan saatavuusharkinta tekee työn perusteella Suomeen tulevien oleskeluluvan hakemisesta hitaan ja byrokraattisen:

”Tarveharkinta siihen porattuine poikkeuksineen tekee osaltaan järjestelmästä hitaan, byrokraatialtaan raskaan ja myös ulkomaisen osaajan kannalta vähemmän houkuttelevan.” (verkkouutiset.fi 22.5.2018).

Lisäksi systeemi on Mykkäsen mukaan monimutkainen:

”Sisäministerin mielestä erityisasiantuntijan oleskelulupa on ’parempi kuin ei mitään’, mutta ei riitä vapauttamaan edes kaikkia erityistä osaamista Suomeen tuovia työntekijöitä tarveharkinnasta eikä varsinkaan suojele systeemin monimutkaisuudelta.” (verkkouutiset.fi 22.5.2018).

On syytä huomioida jo tässä, että Mykkänen puhuu yllä siteeratuissa kohdissa myös ”osaajista”, joita saatavuusharkinta ei koske lainkaan. Kuten aiemmin luvussa 5 esitettiin, saatavuusharkinta koskee vain työntekijän oleskelulupaa (TTOL) eli matalapalkkaisia suorittavan työn aloja. Koska saatavuusharkinta ei koske erityisasiantuntijoina Suomeen tulevia, saatavuusharkinta ei hidasta heidän oleskelulupahakemuksiaan (ks. taulukko 1 käsittelyajoista).

7.1.3 Muut perustelut saatavuusharkinnan poistamiselle

Muut lakialoitteesta (41/2017 vp) löytyvät perustelut saatavuusharkinnan poistamiselle esitetään jäljempänä yhdessä niitä koskevien vasta-argumenttien kanssa.

7.2 Saatavuusharkinnan poistamista esittävien perusteluiden kriittinen tarkastelu

Käydään nyt läpi edellä esitetyt perustelut saatavuusharkinnan poistamiseksi. Osoitetaan, että perustelut eivät kestä niiden kriittistä tarkastelua.

Tämän jälkeen raportin seuraavissa luvuissa käydään läpi vielä lisäsyitä sille, mitä ongelmia saatavuusharkinnan poistamiseen sisältyy. Tässä lähteenä käytetään:

1. Niitä seurauksia, joita saatavuusharkinnan poisto on aiheuttanut Ruotsissa (luku 8).
2. Matalapalkka-aloihin liittyviä väärinkäytöksiä (luku 9).
3. Viranomaisrekistereihin perustuvia tilastotietoja matalapalkka-aloille työskentelemään tulevien julkisen talouden vaikutuksista (luku 10).

7.2.1 Saatavuusharkinnan poistamisella Suomi ei saa ”(erityis)osaajia” huippuyrityksiin

Perustelut: Saatavuusharkinta ei koske *juridisesti* eikä *käytännössä* ”erityisosaajia”. Tästä syystä saatavuusharkinnan poistamisella Suomi ei saa ”erityisosaajia”.

Saatavuusharkinta ei koske juridisesti erityisosaajia. Tällä tarkoitetaan sitä, että erityisosaajat on vapautettu saatavuusharkinnasta ulkomaalaislaissa, sillä he saavat työn perusteella muun kuin työntekijän oleskeluluvan (TTOL) (ulkomaalaislain 77 §).

Saatavuusharkinta ei koske myöskään käytännössä erityisosaajia. Tällä tarkoitetaan sitä, että saatavuusharkintaa koskevien tilastojen mukaan saatavuusharkintaa ei ole suoritettu lähes ollenkaan erityisosaajia, erityisesti IT-alan ammattilaisia koskien. Lisäksi tilastot osoittavat, että saatavuusharkintaa on suoritettu eniten matalapalkkaisia, suorittavan työn ammatteja koskien – kuten ulkomaalaislain ja Maahanmuuttoviraston soveltamien oleskelulupahakuprosessin ohjeiden mukaan pitäisikin olla.

Saatavuusharkinta ei koske juridisesti ”erityisosaajia”

Saatavuusharkinta ei koske juridisesti erityisosaajia, eli erityisosaajat on vapautettu saatavuusharkinnasta ulkomaalaislain perusteella (77 §) ja siten Maahanmuuttoviraston suorittama oleskelulupien käsittelyprosessi ei sisällä saatavuusharkintaa.

Suomeen tulevien ”erityisosaajien” oleskelulupien osalta on ensiksi huomautettava, että töihin tulevien EU-/ETA-alueen kansalaisten ei tarvitse hakea oleskelulupaa Suomeen.

Saatavuusharkinta ei koske myöskään EU-/ETA-alueen ulkopuolelta Suomeen töihin tulevia ”erityisosaajia”. Tämä johtuu siitä, että erityisosaajat on vapautettu saatavuusharkinnasta ulkomaalaislaissa (ulkomaalaislain 77 §), sillä he saavat työn perusteella muun kuin työntekijän oleskeluluvan (TTOL).

Tämä asia on esitetty tarkemmin luvussa 5. Maahanmuuttoviraston oleskelulupia koskeviin ohjeisiin perustuen. Työntekijän oleskelulupa (TTOL) on nimestään huolimatta eräänlainen kaatoluokka kaikille Suomeen EU-/ETA-alueen ulkopuolelta töihin tulevien oleskeluluvulle. Työntekijän oleskelulupaa (TTOL) on haettava vain silloin, kun Suomessa tehtävän työn perusteella ei voi hakea oleskelulupaa muulla perusteella – kuten esimerkiksi startup-yrittäjänä, tutkijana tai erityisasiantuntijana. Työntekijän oleskelulupaa (TTOL) hakevat siten käytännössä vain EU-/ETA-alueen ulkopuolelta Suomeen matalapalkka-aloille töihin tulevat.

Saatavuusharkintaa sovelletaan vain työntekijän oleskelulupaan (TTOL) sekä yli 6 kuukautta kestävään kausityöhön. Kausityötä on tyypillisesti esimerkiksi marjanpoiminta. Siten kaikki muut paitsi matalapalkka-aloille EU-/ETA-alueen ulkopuolelta Suomeen töihin tulevat on vapautettu saatavuusharkinnasta.

Lakialoitteessakin todetaan, että saatavuusharkinta koskee vain matalapalkkaisia suorittavia töitä. On myös syytä huomata, että saatavuusharkinnan poistamista vaativassa lakialoitteessakin (LA 41/2017 vp) todetaan suoraan, että saatavuusharkinta koskee vain EU-/ETA-alueen ulkopuolelta tulevia matalapalkkaisia suorittavan työn aloja:

”Saatavuusharkinnan rooli työvoiman määrän sääntelyssä on vähäinen, sillä se kohdistuu ainoastaan osaan ulkomaalaisesta työvoimasta (pääsääntöisesti EU:n ja ETA-alueen ulkopuolelta tuleviin henkilöihin) ja vain osaan ammattialoista (ainoastaan matalapalkkaiset suorittavan työn alat).[...]” (Kontula ym.).

Väitteeseen saatavuusharkinnan roolin ”vähäisyydestä” työvoiman määrän säätelystä palataan alempana.

Alueittain saatavuusharkinnasta vapautetut ammattialat. Kuten edellä luvussa 5 esitettiin (ks. erityisesti taulukko 5), ELY-keskuksilla on oikeus vapauttaa yksittäisiä ammattialoja saatavuusharkinnasta. Tämä saatavuusharkinnasta vapauttaminen tapahtuu alueittain. Esimerkiksi Uudellamaalla paikallinen ELY-keskus on vapauttanut siivousalan saatavuusharkinnan piiristä. Tämä tarkoittaa sitä, että Uudenmaan ELY-keskuksen mukaan siivousalalle ei ole mahdollista löytää työvoimaa koko EU-/ETA-alueelta ”suunitelmallisesti, nopeasti ja joustavasti” (ELY-keskus: Uusimaa).

Toisin sanoen nykyinen saatavuusharkintajärjestelmä mahdollistaa sen, että saatavuusharkinta on mahdollista poistaa jo nyt valituilta matalapalkkaisilta suorittavan työn aloilta.

Saatavuusharkinta ei koske käytännössä ”erityisosaajia”

Saatavuusharkinta ei koske käytännössä erityisosaajia. Tällä tarkoitetaan sitä, että saatavuusharkintaa koskevien tilastojen (ks. luku 5) mukaan saatavuusharkintaa ei ole suoritettu lähes ollenkaan erityisosaajia, erityisesti IT-alan ammattilaisia eli ”koodareita” koskien. Lisäksi tilastot osoittavat, että saatavuusharkintaa on suoritettu eniten matalapalkkaisia, suorittavan työn ammatteja koskien – kuten ulkomaalaislain ja Maahanmuuttoviraston soveltamien oleskelulupahakuprosessin ohjeiden mukaan pitäisikin olla.

7.2.2 Saatavuusharkinnan poistaminen ei helpottaisi/nopeuttaisi edes työntekijän oleskeluvan (TTOL) hakemista

Saatavuusharkinnan poistaminen ei helpottaisi tai nopeuttaisi lähes lainkaan työntekijän oleskeluvan (TTOL) hakemista. Tämä johtuu työntekijän oleskelulupaa koskevasta hakuprosessista, joka on esitetty luvussa 5.

Toisin kuin muissa työhön liittyvissä oleskeluluissa työntekijän oleskelulupa (TTOL) edellyttää TE-toimiston tekemää osapäätöstä. Kuten luvussa 5 esitetään, TE-toimiston osapäätös koostuu neljästä komponentista, joista saatavuusharkinta muodostaa vain yhden komponentin. Muut TE-toimiston osapäätöksen komponentit koskevat työsuhteen ehtojen, työntekijän toimeentulon sekä työnantajan ja työntekijän edellytysten arviointia. Siten, vaikka edellä esitetyn lakialoitteen (LA 41/2017 vp) mukaisesti saatavuusharkinnasta joskus luovuttaisiin, TE-toimistoille jäisi vielä suoritettavaksi 3/4-osaa työntekijän oleskelulupaa koskevasta osapäätöksestä.

Saatavuusharkinnan poistaminen lyhentäisi työntekijän oleskeluvan (TTOL) käsittelyä maksimumissaan ”pari viikkoa”

Luvussa 5 on esitetty ensimmäisten oleskeluvan odotettavissa olevat käsittelyajat työhön perus-

tuvan oleskeluluvan lajin mukaan (ks. taulukko 1). Työntekijän oleskeluluvan (TTOL) odotusarvoinen käsittelyaika on nykyään noin 4 kuukautta. Tämä pitää sisällään niin Maahanmuuttoviraston osuuden päätöksestä kuin TE-toimiston tekemän osapäätöksen.

Kuten edellä esitettiin, TE-toimiston osapäätökseen sisältyy saatavuusharkinnan lisäksi kolme muutakin osaa. Tästä syystä tätä raporttia varten kysyttiin Uudenmaan TE-toimistolta, kuinka paljon työntekijän oleskelulupahakemusten kokonaiskäsittelyaika (nyt 4 kuukautta) lyhenisi, jos saatavuusharkinnasta luovuttaisiin. Uudenmaan TE-toimiston mukaan saatavuusharkinnan merkitys käsittelyajoissa on pieni (Uudenmaan TE-toimisto: Hautamäki (2018)):

”Saatavuusharkinnan merkitys käsittelyajoissa on pieni. Tyypillisesti paikka avataan TE-toimiston työpaikkatietokantaan 10 päiväksi, eli saatavuuden tarkasteleminen pitkän kaavan mukaan vie n. ”pari viikkoa”. Jos samankaltaiseen paikkaan on alle puolen vuoden sisään haettu työntekijää, eikä ole löydetty, paikkaa ei tarvitse laittaa uudelleen avoimeen hakuun, vaan saatavuus voidaan todeta aiempaan työpaikkaan nähden. Eli tyypillisesti näissä tapauksissa huomataan, että työvoimaa ei ollut saatavilla viimeksikään muutama kuukausi takaperin, niin voidaan olettaa, ettei sitä ole saatavilla tälläkään hetkellä.”

Toisin sanoen saatavuustarkinta vie pisimmillään noin ”pari viikkoa”. Kuten vastauksesta voi lukea, kun samanlaiseen työpaikkaan haetaan uudelleen työntekijää, työpaikkaa ei tarvitse edes laittaa hakuun 10 päiväksi. Lisäksi on huomattava, että TE-toimistot voivat samanaikaisesti saatavuusharkinnan kanssa suorittaa muita osapäätökseen kuuluvia tehtäviä. Tästä syystä työntekijän ensimmäisen oleskeluluvan (TTOL) hakuaika lyhenisi maksimissaan noin parilla viikolla nykyisestä neljästä kuukaudesta, jos saatavuusharkinnasta luovuttaisiin.

Yllä esitetyn lisäksi Ruotsin esimerkki viittaa siihen, että työntekijöiden (TTOL) oleskelulupien hakuajat eivät lyhenisi. Kuten jäljempänä luvussa 8 todetaan, Ruotsissa saatavuusharkinnasta luovuttiin vuonna 2008. Tästä huolimatta ensimmäisten oleskelulupien odotusarvoiset hakuajat varsinkin matalapalkka-aloille ovat nykyään jopa useita kuukausia pidempiä kuin Suomessa (ks. taulukko 7 sivulla 38).

TE-toimistojen osapäätöksestä kokonaan luopuminen?

Lakialoitteessa 41/2017 vp esitetään vain saatavuusharkinnasta luopumista. On silti toki mahdollista, että vielä esitetään, että työntekijän oleskelulupien (TTOL) osalta luovutaan kokonaan TE-toimistojen tekemästä osapäätöksestä. Tällöin luovuttaisiin TE-toimistojen suorittamasta työsuhteen ehtojen, työntekijän toimeentulon sekä työnantajan ja työntekijän edellytysten arvioinnista. Tämä puolestaan olisi lakialoitteen 41/2017 vp kirjoitettujen tavoitteiden vastaista, missä korostetaan työntekijän aseman parantamista suhteessa työnantajaan.

Maahanmuuttovirasto neuvoo oikean oleskelulupahakemuksen tekemisessä

Mikäli sellainen henkilö, joka saisi Suomeen oleskeluluvan erityisasiantuntijana, hakee esimerkiksi tietämättömyyttään työntekijän oleskelulupaa (TTOL), Maahanmuuttovirasto neuvoo tätä henkilöä vaihtamaan oleskelulupahakemuksensa erityisasiantuntijan hakemukseen. Maahanmuuttovirasto ilmai-

see asian seuraavasti: ”*Viranomaisella on neuvontavelvollisuus: jos hakijalla olisi oikeus erityisasiantuntijan lupaan ja hän hakee muulla perusteella esim. työntekijän oleskelulupaa, hakijaa ohjeistetaan siinä vaiheessa kun asia selviää. Hakemusperustetta voidaan muuttaa hakijan suostumuksella.*” (Maahanmuuttovirasto: Toivonen (2018)).

Tämä tarkoittaa sitä, että vaikka työntekijän oleskeluvan (TTOL) hakemiseen tehtäisiin muutoksia – kuten esimerkiksi sitä koskevasta saatavuusharkinnasta luopuminen – tällä ei olisi vaikutusta siihen, miten helppoa erityisasiantuntijoiden on hakea työperusteista oleskelulupaa Suomeen. Maahanmuuttovirasto neuvoo heitä jättämään oikean hakemuksen, ja vaikka he jättäisivät silti työntekijän oleskelulupahakemuksen, niin Maahanmuuttovirasto neuvoo tällöin heitä vaihtamaan oleskeluluvan hakemustyyppiä.

7.2.3 Johtopäätös: ”[Erityisosaajien] houkuttelevuuden puutteeseen ei voida vaikuttaa lupamenettelyillä”

Yllä esitettiin perustelut sille, miksi saatavuusharkinnan poistamisella Suomi ei saa ”erityisosaajia”. Tämä johtuu siitä, että saatavuusharkinta ei koske ”erityisosaajia” juridisesti eikä tilastojen perusteella käytännössäkään. Saatavuusharkinta koskee vain EU-/ETA-alueen ulkopuolelta matalapalkkaisille, suorittavan työn aloille tulevia työntekijöitä.

Pelkkä saatavuusharkinnan olemassaolo ei myöskään estä ”erityisosaajien” Suomeen tuloa. Maahanmuuttovirasto neuvoo hakemaan muuta kuin työntekijän oleskelulupaa (TTOL), mikäli Suomeen tuleva ”erityisosaaja” on hakemassa työntekijän oleskelulupaa tietämättä, että pääsee Suomeen ilman saatavuusharkintaa esimerkiksi erityisasiantuntijana.

Yllä mainituista syistä johtuen on ymmärrettävää, että hallitusneuvos Olli Soraisen (työ- ja elinkeinoministeriö, TEM) mukaan Suomen houkuttelevuus ”erityisosaajien” suhteen ei riipu lupamenettelyistä. Sen sijaan houkuttelevuus riippuu esimerkiksi erityisosaajien palkoista ja verotuksesta suhteessa muihin EU-maihin:

”– *Suurempi ongelma erityisosaajien kanssa on se, että Suomeen ei hakeudu erityisosaajia. Suomi ei ole kansainvälisesti niin houkutteleva kohde kuin Keski-Euroopan suuret maat tai Ruotsi, Sorainen sanoo.*”

”*Sorainen huomauttaa, että houkuttelevuuden puutteeseen ei voida vaikuttaa lupamenettelyillä. Houkuttelevuuteen voi vaikuttaa esimerkiksi se, että erityisosaajien palkat eivät ole Suomessa niin korkeita kuin vaikkapa Saksassa, ja toisaalta Suomessa työtä verotetaan kovemmin kuin monessa EU-maassa.*” (uusisuomi.fi 22.5.2018).

7.2.4 Muut perustelut saatavuusharkinnan poistamiseksi sekä niiden vasta-argumentit

Saatavuusharkinnan poistamista esittävästä lakialoitteesta (41/2017 vp) esitettiin edellä yksi perustelu lakimuutokselle. Lakialoitteesta löytyy sen lisäksi ainakin kolme muuta erikseen numeroitua perustelua

sekä kaksi muuta perustelua saatavuusharkinnan poistamiselle.

Muut (numeroidut) perustelut lakialoitteessa saatavuusharkinnan poistamiseksi:

Erikseen numeroiduissa perusteluissa lakimuutosta perustellaan sillä, että vielä nykyään:

- Työntekijä ei voi vapaasti vaihtaa työtä: tämä heikentää työntekijän asemaa suhteessa työnantajaan.
- Työvoiman saatavuus on selvitettävä uudelleen, kun työntekijän nykyinen oleskelulupa loppuu: tämä tuo lisää oleskeluluvan hakemiseen liittyvää työtä sekä työnantajalle että työntekijälle.
- Ammattialan vaihdon yhteydessä työvoiman saatavuus on selvitettävä uudelleen: tämä tuo lisää oleskeluluvan hakemiseen liittyvää työtä sekä työnantajalle että työntekijälle.

Muiden (numeroitujen) perusteluiden vasta-argumentit:

Työntekijän oleskeluluvat ovat pääsääntöisesti ammattialakohtaisia kausitöitä lukuun ottamatta, joten työntekijät voivat vaihtaa työnantajaa. Maahanmuuttoviraston mukaan: ”Pääsääntöisesti työntekijänoleskeluluvat ovat ammattialakohtaisia. Poikkeuksena ovat kausityöluvut, jotka ovat aina työnantajakohtaisia.” (Maahanmuuttovirasto: Toivonen (2018)). Koska työntekijän oleskeluluvat (TTOL) ovat (kausitöitä lukuun ottamatta) jo pääsääntöisesti alakohtaisia, työntekijät voivat vaihtaa alan sisällä työnantajaa. Työntekijän oleskeluluvalla Suomessa olevan ei siis pääsääntöisesti tarvitse hakea uudelleen työntekijän oleskelulupaa – ja siten käydä uudestaan läpi – saatavuusharkintaa, sillä hän voi jo nyt vaihtaa työpaikkaa vapaasti ammattialan sisällä samalla oleskeluluvalla.

Työntekijän oleskeluluvan hakuaika lyhenisi vain vähän, mikäli saatavuusharkinnasta luovutaisiin. Yllä esitetyt perustelut koskien jatkolupien hakemista ja ammattialan vaihdosta pitävät itsestään selvästi paikkansa: EU:n ulkopuolelta tulevien työntekijöiden jatkolupien saaminen ja ammattialan vaihto helpottuvat, jos saatavuusharkinnasta luovutaan. On kuitenkin huomioitava, että työntekijän oleskeluluvan (TTOL) saaminen nopeutuu vain vähän, mikäli saatavuusharkinnasta luovutaan. Kuten edellä esitettiin, saatavuusharkinta muodostaa vain yhden neljäsosan TE-toimistojen suorittamasta osapäätöksestä, joten vaikka saatavuusharkinnasta luovutaisiin, TE-toimistolle jäisi vielä suoritettavaksi suurin osa työntekijän oleskelulupaan liittyvistä tehtävistä. Uudenmaan TE-toimistolta saadun vastauksen perusteella työntekijän oleskeluluvan käsittelyaika lyhenisi maksimissaan vain parilla viikolla, mikäli saatavuusharkinnasta luovutaisiin (Uudenmaan TE-toimisto: Hautamäki (2018)).

Työntekijöiden hyväksikäyttötapaukset keskittyvät matalapalkka-aloille. On myös syytä huomioida, että saatavuusharkinnasta luopuminen toisi Suomeen matalapalkka-alojen työntekijöitä, koska saatavuusharkinta koskee vain heitä. Koska työntekijöiden hyväksikäyttötapaukset keskittyvät luvussa 9 viitattujen tutkimusten mukaan Suomessa ja Ruotsissa juuri näille aloille, saatavuusharkinnasta luopuminen voi lisätä työntekijöiden hyväksikäyttötapauksia.

Ruotsin osalta on huomioitava erityisesti, että viitattujen tutkimusten hyväksikäyttötapaukset ovat tapahtuneet saatavuusharkinnan poistamisen jälkeen. Ruotsissa erityisesti ammattiliitot yrittivät varoittaa ennen saatavuusharkinnan poistamista vuonna 2008, että poistaminen johtaa väärinkäyttöksiin matalapalkka-aloilla, kuten luvussa 8 jäljempänä viitataan. Nykyään oleskelulupien odotettavissa olevat hakijat matalapalkka-aloille ovatkin Ruotsissa Suomea pidemmät, koska Ruotsin maahanmuuttovirasto noudattaa näitä aloja koskien tarkempaa oleskelulupahakemusten arviointia kuin muita aloja koskien.

Poliittinen valinta: Onko EU:n ulkopuolelta tulevan työntekijän eduista huolehtiminen tärkeämpää kuin suomalaisen työntekijän? Kaiken kaikkiaan on myös huomattava, että saatavuusharkinnassa (ja sen mahdollisessa poistamisessa) on kyse poliittisesta valinnasta: Haluaako eduskunnan enemmistö painottaa enemmän suomalaisen matalapalkka-alan työntekijän etuja (saatavuusharkinnan säilyttäminen), vai halutaanko painottaa enemmän EU-/ETA-alueen ulkopuolelta tulevan työntekijän ja tämän työnantajan etuja (saatavuusharkinnan poistaminen)?

Mikäli saatavuusharkinta säilytetään, niin tämä hyödyttää suoraan suomalaista matalapalkka-alan työntekijää, sillä tällöin hän ei joudu kilpailemaan työstään ja palkastaan koko muun maailman vastaavan alan työntekijöiden kanssa. Mikäli taas saatavuusharkinnasta luovutaan, niin tämä puolestaan hyödyttää suoraan EU-/ETA-alueen ulkopuolelta tulevaa työntekijää ja tämän työnantajaa. Toki saatavuusharkinnan säilyttämisellä (tai poistamisella) on muitakin vaikutuksia kuten esimerkiksi Suomen julkiselle taloudelle (julkisen talouden vaikutuksia käydään läpi tilastotietoihin pohjautuen luvussa 10).

Muut (numeroimattomat) perustelut lakialoitteessa saatavuusharkinnan poistamiseksi:

Edellä esitettyjen perusteluiden lisäksi lakialoitteesta 41/2017 vp on löydettävissä vielä kaksi muuta (numeroimatonta) perustelua saatavuusharkinnan poistamiselle:

- ”Saatavuusharkinnan rooli työvoiman määrän sääntelyssä on vähäinen [...]”.
- Lakialoitteen mukaan kaikki mahdolliset (negatiiviset) palkka- ja työllisyysvaikutukset koskien suomalaisia työntekijöitä tulivat jo EU:n vapaan liikkuvuuden myötä: ”Ei ole myöskään syytä olettaa, että saatavuusharkinta vaikuttaisi oleellisesti suomalaiseen palkkatasoon. Mahdollisen ”palkkadumppauksen” kannalta merkitykselliset päätökset tehtiin jo säädetäessä työvoiman vapaasta liikkuvuudesta EU-alueella.”. (Kontula ym.).

Muiden (numeroimattomien) perusteluiden vasta-argumentit:

Saatavuusharkinnan rooli EU:n ulkopuolelta tulevan työvoiman sääntelyssä on suuri. Luvussa 5 esitettiin Maahanmuuttoviraston tilasto (taulukko 4) siitä, että vuosina 2015–2018 yli puoleen (59 %) kaikista ensimmäisistä oleskelulupahakemuksista – jotka liittyivät työn perusteella Suomeen tulon EU-/ETA-alueen ulkopuolelta – tehtiin työntekijän oleskelulupapäätökseen sisältyvä TE-toimistojen

laatima osapäätös. Koska saatavuusharkinta muodostaa yhden neljästä osapäätöksen komponentista, saatavuusharkintaa sovellettiin siten potentiaalisesti 59 %:iin kaikista mainituista oleskelulupahakemuksista. Todellisuudessa tämä osuus on ainakin hieman pienempi, sillä osa ammattialoista on vapautettu alueellisesti saatavuusharkinnasta, kuten edellä alaluvussa 5.5 esitettiin. Joka tapauksessa, koska yli puoleen EU-/ETA-alueen ulkopuolelta Suomeen töihin ensimmäisen kerran tulevista sovellettiin potentiaalisesti saatavuusharkintaa, saatavuusharkinnan osuus EU-/ETA-alueen ulkopuolelta tulevan työvoiman sääntelyssä ei ole ”vähäinen”.

Matalapalkka-alojen työnantajilla on vähemmän tarvetta nostaa palkkoja, jos saatavuusharkinnasta luovutaan. Lakialoitetta saatavuusharkinnan poistamisesta perustellaan lakialoitetekstissä myös sillä, että EU-/ETA-alueen ulkopuolelta tulevilla matalapalkka-alojen työntekijöillä ei ole vaikutusta samoilla aloilla työskentelevien suomalaisten palkkoihin ja työllisyyteen. Lakialoitteen perustelun mukaan saatavuusharkinnan poistamisella ei olisi enää vaikutusta suomalaisten työllistymiseen ja palkkoihin matalapalkka-aloilla, koska näitä koskevat ”merkitykselliset päätökset” tehtiin silloin, kun EU-alueelle tehtiin säädös työvoiman vapaasta liikkuvuudesta:

”Ei ole myöskään syytä olettaa, että saatavuusharkinta vaikuttaisi oleellisesti suomalaiseen palkkatasoon. Mahdollisen ”palkkadumppauksen” kannalta merkitykselliset päätökset tehtiin jo säädettäessä työvoiman vapaasta liikkuvuudesta EU-alueella.” (Kontula ym.).

Jo se, että siivousala on vapautettu saatavuusharkinnasta Uudellamaalla (ks. alaluku 5.5), osoittaa, että tämä perustelu ei pidä paikkaansa. Se, että siivousala on vapautettu Uudellamaalla saatavuusharkinnasta, tarkoittaa sitä, että Uudenmaan ELY-keskuksen mukaan koko EU-/ETA-alueelta ei ole saatavissa työvoimaa, joka tekisi töitä tarjotulla palkalla. Koska EU-/ETA-maiden ulkopuolelta näitä työntekijöitä on kuitenkin saatavilla, siivousalan työnantajilla ei ole paineita nostaa (suomalaisille) siivoojille tarjottavia palkkoja. Ilman EU-/ETA-maiden ulkopuolelta tulevia siivoojia, siivousalan työnantajat joutuisivat nostamaan tarjottavia palkkoja, jotta siivousalan työpaikat saataisiin täytettyä.

7.3 Muut seuraukset saatavuusharkinnan poistamisesta

Edellä esitettiin saatavuusharkinnan poistoa kannattavien keskeisimpiä perusteluita saatavuusharkinnan poistamiselle ja osoitettiin, että perustelut eivät kestä kriittistä tarkastelua.

Saatavuusharkinnan poistamisella olisi kuitenkin todennäköisesti myös muita vaikutuksia. Näiden vaikutusten arvioimiseksi seuraavissa luvuissa tarkastellaan aluksi Ruotsin kokemuksia saatavuusharkinnan poistamisesta. Tämän jälkeen käsitellään erityisesti halpatyövoimaan liittyviä työntekijöiden väärinkäyttötapauksia Ruotsissa ja Suomessa.

Lopuksi vielä osoitetaan rekisteritietoihin perustuviin tilastoihin nojautuen, että matalapalkka-aloille Suomeen töihin tulevat eivät ”korvaa” suomalaista työvoimaa – ainakin mikäli tätä ”korvaavuutta” tarkastellaan työllisyyden, työtulojen ja maksettujen verojen kautta. Toisin sanoen Suomeen matalapalkkatöihin tulleiden työllisyys, työtulot ja maksetut verot jäävät keskimäärin Suomessa syntynyttä kantaväestöstä pienemmiksi ja negatiivisemmiksi pitkällä aikavälillä.

8 Saatavuusharkinnan poiston seuraukset Ruotsissa

- Työhön liittyvien oleskelupien järjestelmät ovat Ruotsissa ja Suomessa hyvin samanlaiset:
 - Erityisosaajat pääsevät nopeasti sekä Ruotsiin ja Suomeen. Ruotsissa nopea hakeminen edellyttää kuitenkin työnantajan sertifiointia erikseen Ruotsin maahanmuuttovirastolle.
 - Monelle matalapalkka-alalle on nopeampi/helpompi päästä Suomeen kuin Ruotsiin.
 - Ruotsissakin matalapalkka-alojen avoimista työpaikoista pitää aluksi ilmoittaa Ruotsissa ja muissa EU-maissa, mutta EU-maiden kansalaisia ei tarvitse palkata ensisijaisesti.
- Saatavuusharkinnan poisto Ruotsissa on yleisen eurooppalaisen trendin vastainen.
- Saatavuusharkinnan poiston seuraukset Ruotsissa:
 - Millaiset maahanmuuttajat ovat *tulleet* EU:n ulkopuolelta työn vuoksi Ruotsiin vuoden 2008 jälkeen?
 - Millaiset työn vuoksi EU:n ulkopuolelta Ruotsiin tulleet ovat *jääneet* Ruotsiin?
 - Suurin osa Ruotsiin jääneistä on hakenut Ruotsista turvapaikkaa: työlupajärjestelmä ilman saatavuusharkintaa on luonut uuden väylän tulla Ruotsiin.
 - Perheenyhdistämiset Ruotsiin: puolisoilla on matala työllisyysaste.
- Malmön yliopiston raportin (2014) yhteenveto saatavuusharkinnan poistamisesta:
 1. Saatavuusharkinnan poistamisella ei saatu osaavan työvoiman ryntäystä.
 2. Uusi väylä sellaisille matalapalkka-alojen maahanmuuttajille, jotka eivät olisi päässeet aiemmin Ruotsiin. Lainsäätäjät aliarvioivat halun muuttaa huonoista lähtömaan oloista Ruotsiin.

Ruotsissa saatavuusharkinnasta luovuttiin vuonna 2008 (*“The biggest change in the new law on labour migration is that labour market tests were abolished.”*, Emilsson et al. (2014), 19). Tässä luvussa tarkastellaan saatavuusharkinnan poiston seurauksia Ruotsissa.

Tarkastellaan aluksi EU:n ulkopuolelta tulevan henkilön oleskeluluvan hakemista Ruotsiin työn perusteella verrattuna Suomeen. Osoitetaan, että Suomeen on jo nyt yleisesti ottaen vähintään yhtä helppoa (vaikeaa) hakea työlupia kuin Ruotsiin. Työhön liittyvät oleskelulupajärjestelmät ovat jo nyt hyvin samanlaiset – vaikka Suomessa on edelleen saatavuusharkinta – ja erityisesti tietyillä matalapalkka-aloilla Suomeen on nyt helpompi/nopeampi päästä kuin Ruotsiin. Erityisasiantuntijat pääsevät kumpaankin maahan nopeasti. Tosin Ruotsin osalta ehtona on, että työnantaja on Ruotsin maahanmuuttoviraston sertifiointia. Saatavuusharkinnan puuttuminen Ruotsista aiheuttaa sen, että Ruotsissa matalapalkka-aloille ei tarvitse palkata ensisijaisesti EU-/ETA-alueen kansalaista (vaikka avoimesta työpaikasta onkin aluksi ilmoitettava näissä maissa).

Tutkitaan sitten Malmön yliopiston raportin (2014) avulla, mitkä ovat olleet seuraukset saatavuusharkinnan poistosta. Erityisen tarkastelun kohteena ovat sekä millaiset maahanmuuttajat ovat **tulleet** Ruotsiin

vuoden 2008 jälkeen että millaiset maahanmuuttajat ovat **jääneet** Ruotsiin. Tuodaan esille Malmön yliopiston raportin johtopäätös siitä, että saatavuusharkinnan poistaminen on epäonnistunut sen tavoitteisiin nähden. Viitataan myös Ruotsin hallituksen raporttiin (2017) sen suhteen, että millaiset maahanmuuttajat ovat **tulleet** Ruotsiin vuonna 2008 tapahtuneen saatavuusharkinnan poistamisen jälkeen.

8.1 Työhön liittyvien oleskelulupien järjestelmät ovat Ruotsissa ja Suomessa hyvin samantyyppiset. Monelle matalapalkka-alalle on nopeampi/helpompi päästä Suomeen kuin Ruotsiin.

Jotta työnantaja voi palkata Ruotsissa työntekijän EU-/ETA-alueen ulkopuolelta, työnantajan on täytettävä avointa työpaikkaa koskien seuraavat ehdot (Migrationsverket (c)):

1. Avoimen työpaikan mainostaminen Ruotsissa ja EU-/ETA-alueella vähintään 10 päivän ajan.
2. Työsopimuksen ehtojen on oltava vähintään yhtä hyvät kuin alan (yleinen) työehtosopimus tai yleiset käytännöt.
3. Tarjottavan palkan on oltava vähintään yhtä hyvät kuin alan (yleinen) työehtosopimus tai yleiset käytännöt.
4. Aie sairausvakuutuksen, henkivakuutuksen, työkyvyttömyysvakuutuksen ja työeläkevakuutuksen tarjoamisesta, kun työntekijä aloittaa työnsä.
5. Tarjota työtä, jolla työntekijä tulee toimeen. Jotta tämä ehto täyttyy, niin työntekijälle on tarjottava niin paljon töitä, jotta hän saa bruttopalkkana vähintään 13 000 kruunua (noin 1 250 euroa) kuukaudessa.
6. Viimeistellä työpaikkatarjous ja antaa sopivan ammattiyhdistyksen laatia lausunto koskien sopimuksen työehtoja.

Näiden lisäksi tietyillä ammattialoilla – eli käytännössä matalapalkka-aloilla – on käytössä tiukemmat vaatimukset sekä erityisiä säännöksiä (ks. Migrationsverket (c) ja sieltä kohta: ”Certain occupations and citizens of certain countries certain industries, more stringent requirements can be placed”). Näistä tiukemmista säännöksistä ja vaatimuksista huolehtiminen jää työnantajan vastuulle: ”Remember to check whether you or your prospective employee is affected by these regulations.” (Migrationsverket (c)).

8.1.1 Ensimmäisten työhön liittyvien oleskelulupien käsittelyajat Ruotsissa verrattuna käsittelyaikoihin Suomessa

Koska matalapalkka-aloille on Ruotsissa tiukemmat säännökset ja vaatimukset (kuin muilla aloilla), matalapalkka-alojen ensimmäisen oleskelulupien odotettavissa olevat hakuajat ovat Ruotsissa huomattavasti

tavasti pidempiä kuin muiden alojen hakuajat. Ruotsissa matalapalkka-alojen oleskelulupahakemusten käsittelyajat ovat pidempiä kuin Suomessa työntekijän oleskeluluvan (TTOL) odotettavissa oleva käsittelyaika, kuten on esitetty alla taulukossa 7. Työntekijän oleskelulupa koskee Suomessa käytännössä vain matalapalkkaisia töitä, kuten luvussa 5 osoitettiin.

Taulukko 7: *Ensimmäinen oleskelulupa Suomeen ja Ruotsiin työn perusteella, jos tulee EU/ETA-alueen ulkopuolelta. Odotettavissa olevat käsittelyajat (kk) työn ammattialan, maan ja muun hakemuserusteen mukaan. Lähteet: Maahanmuuttovirasto (g) (kesäkuu) ja Migrationsverket (b) (elokuu).*

Ammattiala	Maa ja muut perusteet	Käsittelyaika (kk)
<i>Matalapalkka-alat</i>	Suomi ¹	4
	Ruotsi ²	5-16
<i>Muut alat</i>	Suomi, Erityisasiantuntija	1
	Ruotsi, sertifioitu työnantaja, internet ³	0–1
	Ruotsi, ei sertifioitu työnantaja, internet ⁴	1–3
	Ruotsi, ei sertifioitu työnantaja, paperi ⁵	2–11

¹ Työntekijän oleskelulupa (TTOL).

² Ammattialat: Siivous, hotelli ja ravintola, rakennus, kauppa, maa- ja metsätalous, autonkorjaus, palvelut, henkilöstövuokraus (ruots. bemanning) ja marjanpoiminta.

³ Muut kuin matalapalkka-alat, työnantaja on Ruotsin maahanmuuttoviraston (Migrationsverket) sertifioima työnantaja, hakemus on jätetty internetissä.

⁴ Muut kuin matalapalkka-alat, työnantaja ei ole Ruotsin maahanmuuttoviraston (Migrationsverket) sertifioima työnantaja, hakemus on jätetty internetissä.

⁵ Muut kuin matalapalkka-alat, työnantaja ei ole Ruotsin maahanmuuttoviraston (Migrationsverket) sertifioima työnantaja, hakemus on jätetty paperisena.

Muilla kuin matalapalkka-aloilla hakemusajat riippuvat Ruotsissa siitä, onko työnantaja Ruotsin maahanmuuttoviraston *Migrationsverketin* sertifioima työnantaja. Sertifiointi ja sen ylläpitäminen edellyttää sitä, että työnantaja on todistetusti noudattanut esimerkiksi yllä esitettyjä sääntöjä palkoista ja yleisistä työehdoista (ks. sertifiointin ehdoista tarkemmin: Migrationsverket (a)).

Mikäli työnantaja on Migrationsverketin sertifioima ja kyse on muusta kuin matalapalkka-alasta, niin käsittelyajat ovat Ruotsissa alle kuukauden – paitsi tapauksissa, joissa alan ammattiyhdistysliike ei anna lausuntoa tarjotusta työstä ja sen ehdoista. Samaten Suomessa erityisasiantuntijoiden ensimmäisten oleskelulupien odotettavissa olevat hakemusajat ovat lyhyitä eli noin kuukauden. Lisäksi Suomen osalta on huomioitava, että erityisasiantuntijat pääsevät käytännössä *heti* töihin, sillä erityisasiantuntijoina Suomeen tulevat voivat työskennellä ilman oleskelulupaa (maksimissaan kolme kuukautta) sillä aikaa, kun heidän erityisasiantuntijan oleskelulupansa on käsiteltävänä Maahanmuuttovirastossa (Maahanmuuttovirasto: Toivonen (2018)). Mikäli (muun kuin matalapalkka-alojen) työnantaja ei toisaalta ole Ruotsissa Migrationsverketin sertifioima, niin hakuaja on noin 1–11 kuukautta, eli mahdollisesti huomattavasti pidempi kuin erityisasiantuntijan odotettavissa oleva hakuaja Suomessa.

Hakuaikojen pituudet Ruotsissa vaihtelevat ammattialan ja työnantajan sertifiointin lisäksi myös sen mukaan, onko hakemus jätetty internetissä (vai paperisena) sekä sen mukaan, kysyykö Migrationsverket hakemukseen lisätietoja työnantajalta.

8.1.2 Samankaltaisuudet Ruotsin ja Suomen välillä matalapalkka-aloilla ja muilla aloilla

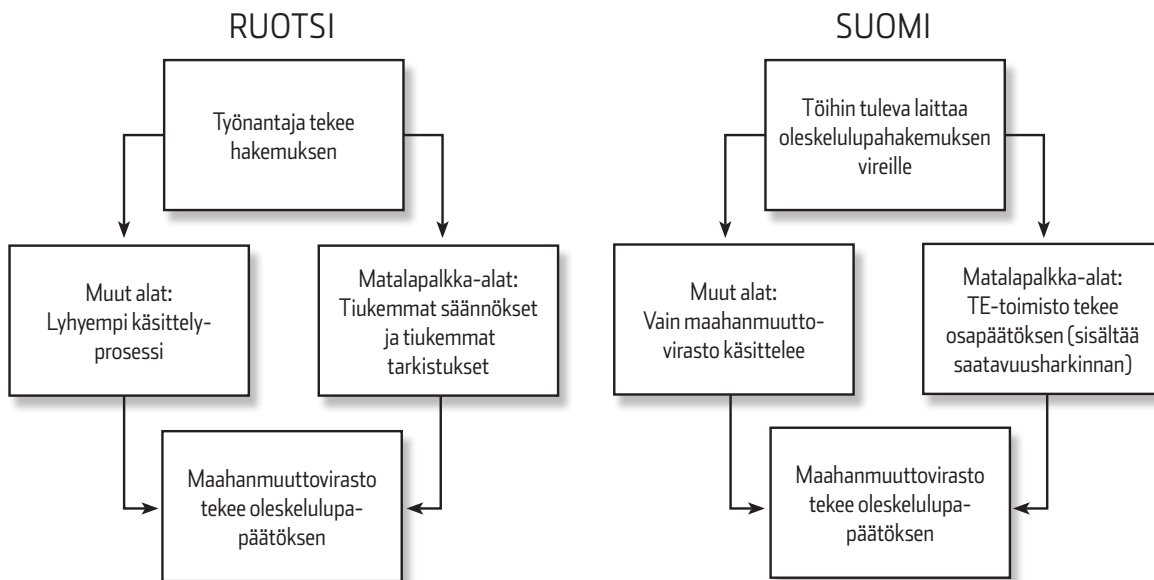
Matalapalkka-aloille on muita aloja tiukemmat säännökset ja avointa työpaikkaa koskevat tarkistukset. Siten matalapalkka-aloille suuntautuviissa oleskelulupahakemuksia on muita aloja pidemmät käsittelyajat, kuten yllä taulukossa 7 on esitetty. Ruotsissa Migrationsverket hoitaa koko oleskelulupaprosessin kaikilla aloilla, Suomessa TE-toimistot tekevät työntekijän oleskelulupaa (matalapalkka-alat) koskien osapäätöksen, jonka perusteella Maahanmuuttovirasto tekee lopullisen oleskelulupapäätöksen (ks. alaluku 5.3).

Matalapalkka-alojen työpaikkailmoituksen on laitettava hakuun aluksi EU-alueella noin 10 päiväksi sekä Ruotsissa että Suomessa. Ruotsissa tämä koskee kaikkia aloja. Suomessa tämä koskee vain matalapalkka-aloja ja tarkoittaa käytännössä TE-toimistojen suorittamaa saatavuusharkintaa (ks. Uudenaan TE-toimiston lausunto edellä luvussa 5).

Sekä Ruotsissa että Suomessa tarkistetaan, että palkalla ”tulee toimeen” ja että työsopimus on alan (yleisen) työehtosopimuksen tai yleisten käytäntöjen mukainen. Palkalla toimeen tuleminen tarkoittaa Ruotsissa sitä, että bruttopalkka on vähintään noin 1 300 euroa/kk. Suomessa toimeen tuleminen tarkoittaa sitä, että palkka on alan (yleisen) työehtosopimuksen mukainen tai, jollei työehtosopimusta ole, vuonna 2018 bruttopalkan on oltava vähintään 1 189 euroa/kk (Maahanmuuttovirasto (f)). ”Toimeen tuleminen” on tässä yhteydessä lainausmerkeissä, sillä bruttopalkat voivat olla matalapalkka-aloilla niin pieniä, että työntekijät ovat oikeutettuja saamaan esimerkiksi yleistä asumistukea. Ruotsissa Migrationsverket suorittaa tämän tarkistuksen, ja Suomessa TE-toimistot suorittavat nämä tarkistukset osana työntekijän oleskelulupaa koskevaa osapäätöstä.

Hakemusajat muille kuin matalapalkka-aloille ovat lyhyitä (alle kuukauden). Ruotsissa hakemusajat ovat näin lyhyitä vain, mikäli työnantaja on Migrationsverketin sertifioima työnantaja. Suomessa puolestaan matalapalkka-alojen hakemusten käsittely nopeutuu, jos työnantaja toimittaa kaikki tarvittavat liitteet TE-toimistolle osapäätöstä varten ja osoittaa, että on täyttänyt tarvittavat ehdot aiempien työosopimusten osalta (ks. tarkemmin: te palvelut.fi).

Kuvassa 2 on esitetty työhön liittyvien oleskelulupien hakuprosessit Ruotsissa ja Suomessa. Kuten kuvasta käy ilmi, sekä Ruotsissa että Suomessa matalapalkka-aloille EU-/ETA-maiden ulkopuolelta töihin tulevien hakemuksilla on eri reitti kuin muiden alojen oleskelulupahakemuksilla.



Kuva 2: Työhön liittyvien oleskelulupien hakuprosessit Ruotsissa ja Suomessa. Lähteet: Migrationsverket (c) ja Rikama (2017).

8.1.3 Suomessa helpompaa/nopeampaa kuin Ruotsissa matalapalkka-aloilla ja muilla aloilla

Suomessa ensimmäisten oleskelulupien odotettavissa oleva haku-aika matalapalkka-aloille on lyhyempi kuin Ruotsissa (työntekijän oleskelulupa, ml. saatavuusharkinta, ks. taulukko 7).

Ruotsissa työnantajan täytyy olla Migrationsverketin sertifioima, jotta hakemusaika olisi nopea muilla kuin matalapalkka-aloilla. Mikäli työnantajalla ei ole sertifiointia, odotettavissa oleva haku-aika on pidempi kuin Suomessa erityisasiantuntijaksi töihin tulevalle (ks. taulukko 7).

Ruotsissa kaikki avoimet työpaikat on asetettava 10 päiväksi haettavaksi EU-alueella, ennen kuin työnantaja voi hakea työntekijää EU-/ETA-alueen ulkopuolelta. Suomessa tämä koskee vain matalapalkka-aloja (työntekijän oleskelulupa). Lisäksi osa matalapalkka-aloista on vapautettu saatavuusharkinnasta alueellisesti Suomessa (ks. taulukko 5), joten näiden alojen avoimia työpaikkoja ei tarvitse tarjota aluksi EU-/ETA-maiden kansalaisille. Esimerkiksi siivous- ja rakennusala ovat Uudellamaalla sellaisia aloja, jotka on vapautettu saatavuusharkinnasta ja siten niitä ei tarvitse tarjota ensisijaisesti EU-/ETA-maiden kansalaisille.

8.1.4 Ruotsissa helpompaa/nopeampaa kuin Suomessa matalapalkka-aloilla ja muilla aloilla

Vaikka Ruotsissa kaikki avoimet työpaikat on laitettava aluksi hakuun EU-alueella 10 päiväksi, niin tämä ilmoitus ”vaikuttaa olevan suurimmaksi osaksi muodollisuus”, ja **työnantaja voi palkata työntekijän EU-/ETA-alueen ulkopuolelta, vaikka EU-alueella olisi vapaata työvoimaa** (Emilsson et al. (2014), 19). Suomessa saatavuusharkinta vaikuttaa siten, että matalapalkka-aloille on palkattava ensisijaisesti EU-/ETA-maiden kansalainen. Tämä ei kuitenkaan koske alueellisesti vapautettuja matalapalkka-aloja kuten esimerkiksi siivous- ja rakennusala Uudellamaalla.

8.1.5 Yhteenveto: Ruotsi vs. Suomi

Yllä esitetyn perusteella oleskeluluvan hakeminen Suomeen EU-/ETA-maiden ulkopuolelta tapahtuu Ruotsissa ja Suomessa hyvin samanlaisten järjestelmien ja vaatimusten puitteissa. Työluvun saaminen Suomeen on oleskeluluvan hakuaikojen perusteella jopa nopeampaa (matalapalkka-alat) tai vähintään yhtä nopeaa (muut alat) kuin Ruotsissa. Lisäksi Ruotsissa työnantajat joutuvat hakemaan Migrationsverketin sertifiointin itselleen – muuten myös muilla kuin matalapalkka-aloilla odotettavissa olevat hakuajat ovat pidempiä kuin Suomessa.

Vaikka Ruotsissa ei ole saatavuusharkintaa, niin kaikkia avoimia työpaikkoja on tarjottava aluksi EU-/ETA-alueen kansalaisille 10 päivän ajan ennen kuin työntekijää voi hakea EU-/ETA-alueen ulkopuolelta. Tämä hakuaika vastaa suunnilleen Suomessa matalapalkka-aloilla saatavuusharkintaan käytettävää hakuaikaa. Ainoa ero Ruotsiin verrattuna on, että Suomessa työnantajan on myös palkattava ensisijaisesti EU-/ETA-maiden kansalainen. Lisäksi on huomattava, että tämä ei päde niihin aloihin, jotka on alueellisesti vapautettu saatavuusharkinnasta – kuten siivous- ja rakennusala Uudellamaalla.

8.2 Ruotsin vuonna 2008 tekemä maahanmuuttopoliittinen muutos on yleisen eurooppalaisen trendin vastainen

Edellä esitettiin lyhyesti Ruotsin työlupakäytännöt EU-/ETA-maiden ulkopuolelta tuleville työntekijöille. Lisäksi vertailu Suomen käytäntöihin osoitti, että nykyiset käytännöt ovat hyvin samankaltaiset Suomessa ja Ruotsissa. Suomessa tosin oleskelulupien hakuajat ovat joko suunnilleen samanmittaisia kuin Ruotsissa tai lyhyempiä. Ruotsin työlupia koskeva oleskelulupajärjestelmä on Suomea vapaampi vain siinä, että **matalapalkka-alojen** työnantajien ei tarvitse palkata ensisijaisesti EU-/ETA-kansalaisia, vaikka Ruotsissakin työnantajan on ilmoitettava aluksi avoimesta työpaikasta EU-/ETA-alueella 10 päivän ajan.

Malmön yliopiston tutkimuksen (2014) mukaan juuri viimeksi mainittu asia – eli saatavuusharkinnasta luopuminen – oli vuoden 2008 lakimuutoksen suurin muutos: ”*The biggest change in the new law on labour migration is that labour market tests were abolished.*” (Malmön yliopisto (2014), 18).

Edelleen, samassa Malmön yliopiston raportissa todetaan, että Ruotsi asettui tällä valinnalla yleistä eurooppalaista trendiä vastaan:

[...], Sweden is an exception compared to the European trend towards increasingly selective labour migration, [...] (Malmön yliopisto (2014), 18).

Tämä trendi tarkoittaa sitä, että Euroopan maat ovat yleisesti ottaen siirtyneet kohti valikoivampaa maahanmuuttopolitiikkaa, jolla maahan halutaan korkeasti koulutettuja ”osaajia”, mutta toisaalta pyritään minimoimaan matalasti koulutettujen maahanmuuttajien määrä. Mikäli Suomi luopuisi myös saatavuusharkinnasta, niin Suomi Ruotsin tavoin asettuisi yleistä maahanmuuttajien tarkempaa valitsemista painottavaa trendiä vastaan. Tämä johtuu siitä, että saatavuusharkinnan poistamisella helpotettaisiin vain työntekijöiden palkkaamista matalapalkka-aloille EU-/ETA-alueen ulkopuolelta, niin kuin luvussa 5 osoitettiin.

8.3 Saatavuusharkinnan poiston seuraukset Ruotsissa

Tarkastellaan nyt Malmön yliopiston (2014) ja Ruotsin hallituksen (2017) laatimien raporttien pohjalta:

1. Millainen on ollut EU:n ulkopuolelta työn perusteella Ruotsiin muuttaneiden koostumus vuoden 2008 uudistuksen jälkeen?
2. Ketkä Ruotsiin työn vuoksi muuttaneista ovat jääneet pidemmäksi aikaa Ruotsiin?

On huomioitava, että nämä tarkastelut eivät kerro, mikä vastaus näihin kysymyksiin olisi, jos vuoden 2008 uudistusta ei olisi tehty. Eli, sen perusteella, kuinka suuri osuus muuttaneista on ollut todennetusti matalasti koulutettuja, ei voida sanoa, mikä tilanne olisi matalasti koulutettujen osalta, jos vuoden 2008 uudistusta ei olisi tehty. Lisäksi on huomioitava, että tarkasteluissa kaikkia EU:n ulkopuolelta tulevia maahanmuuttajia käsitellään suurimmaksi osaksi vain yhtenä joukkona, koska näin tehdään viitatuissa raporteissa.

8.3.1 Ruotsiin EU:n ulkopuolelta työn vuoksi muuttaneet vuoden 2008 jälkeen

Malmön yliopiston raportin mukaan EU:n ulkopuolelta vuoden 2008 jälkeen työn vuoksi Ruotsiin muuttaneet voidaan jakaa karkeasti kolmeen eri ryhmään (s. 22–24):

1. Korkeasti koulutettujen ryhmä erityisesti Kiinasta ja Intiasta.

Ovat ensisijaisesti IT-alan ammattilaisia mutta myös insinöörejä. Nämä maahanmuuttajat tulevat pääasiassa Intiasta ja Kiinasta, ja heidän työnantajansa ovat suuria kansainvälisiä yrityksiä. Suurin osa tulee yritysten sisäisten siirtojen takia. Monella tällaisella yrityksellä on Ruotsin maahanmuuttoviraston Migrationsverketin sertifiikaatti, jonka avulla hakemusten käsittely sujuu nopeammin (ks. edellä taulukko 7). Tammikuun 2011 ja kesäkuun 2012 välillä 35 prosenttia työlupahakemuksista koski tätä korkeasti koulutettujen ryhmää.

2. (Kausittaiset) marjanpoimijat Thaimaasta.

Tulevat Thaimaan koillisilta maanviljelysalueilta. Rekrytointi tapahtuu vakiintuneiden verkostojen kautta, jossa ovat mukana thaimaalaiset yritykset ja ruotsalaiset marjanmyyjäyritykset. Marjanpoimijoiden hakemusmäärä pieneni vuonna 2011, kun Ruotsi tiukensi oleskelulupasääntöjä. Vuonna 2011 marjanpoimijat muodostivat noin 20 prosenttia työlupahakemuksista ja vuonna 2012 puolestaan 35 prosenttia.

3. Matalapalkka-alojen työntekijät ”vanhoista pakolaismaista”.

- Tulevat yleensä samoista maista, joista tultiin aiemmin pakolaisina Ruotsiin.
- Saavat yleensä työn henkilökohtaisten suhdeverkostojen kautta. Mikäli heillä ei ole tarvittavia suhteita, he voivat joutua maksamaan työpaikastaan välikäsille, jotka toimivat työnvälittäjinä.
- Suurin osa näistä matalapalkka-alojen työnantajista on pieniä yrityksiä, ja työnantajat ovat itse maahanmuuttajataustaisia. Palkattavat työntekijät ovat usein työnantajien ystäviä tai sukulaisia.
- → Tämä todetaan myös Ruotsin hallituksen raportissa (2017), jonka mukaan 70 %:lla yrityksistä, jotka ovat palkanneet työntekijöitä EU:n ulkopuolelta, on ulkomaalaistaustainen toimitusjohtaja (s. 62). Melkein puolet kaikista EU:n ulkopuolelta työntekijöitä palkanneista yrityksistä on 1–5 henkilön mikroyrityksiä (s. 65).
- Ilman vuoden 2008 lakiuudistusta näiden matalapalkka-alojen työnantajien olisi ollut vaikeaa rekrytoida työntekijöitä EU:n ulkopuolelta.
- Matalapalkka-alojen työntekijät muodostivat noin yhden kolmasosan työlupahakemuksista vuonna 2012.

Lopputulos vuoden 2008 lakimuutoksen jälkeen Ruotsiin muuttaneiden osalta

Koska varsinkin korkeasti koulutettujen insinöörien ja tekniikan ammattilaisten oleskelulupien hakumäärät kasvoivat Ruotsissa vuoteen 2014 asti (Ruotsin hallituksen raportti (2017), 121), tarkastellaan EU:n ulkopuolelta tulevien työhön liittyvien oleskelulupien koostumusta Ruotsin hallituksen raportin lukujen perusteella (Ruotsin hallituksen raportti on laadittu myöhemmin kuin Malmön yliopiston raportti, jossa on tietoja vain vuoden 2012 loppuun asti).

Ruotsin hallituksen raportin (2017) mukaan vuoden 2008 uudistusta seurasi ensimmäisinä vuosina trendi, jossa matalasti kouluttautuneiden muuttajien määrä kasvoi, mutta tämä trendi loppui vuonna 2012: ”[...] trend med ökande inströmning av arbetskraft till lågkvalificerade överskottsyrken som fanns under reformens första år bröts 2012”. Raportin mukaan myönnetyistä oleskeluluvista (nykyään) 40 %:ia koskee aloja, joissa ei ole työvoimapulaa; 40 %:ia puolestaan koskee aloja, joissa on työvoimapula; ja 20 %:ia koskee matalan osaamisen palvelualoja, joissa työvoimasta on ylitarjontaa. (s. 7).

8.3.2 Ruotsiin jääneet EU:n ulkopuolelta työn vuoksi muuttaneet vuoden 2008 jälkeen

Edellä käsiteltiin EU:n ulkopuolelta Ruotsiin työn vuoksi tulleiden koostumusta. Tarkastellaan nyt Ruotsiin pidemmäksi kuin yhdeksi vuodeksi jäävien määriä.

Vain harva jää Ruotsiin

Malmön yliopiston raportin (2014) mukaan on olemassa suuri ero myönnettyjen oleskelulupien määrien ja Ruotsiin yli vuodeksi jäävien välillä. Saatavuusharkinnan poistanutta uudistusta seuraavana vuonna (2009) EU:n ulkopuolisille myönnettiin yhteensä 14 482 työlupaa, joista 7 281 koski muuta kuin kausityötä. Vuoden 2009 lopussa näistä 7 281:sta muuhun kuin kausityöhän tulleista maahanmuuttajasta vain 3 205 oli enää Ruotsissa, ja vuoden 2012 lopussa tästä muuttokohortista Ruotsissa oli enää 2 485 henkilöä. Tämä tarkoittaa sitä, että vain noin yksi kolmasosa muista kuin kausityöntekijöistä jäi vähintään kolmeksi vuodeksi Ruotsiin. Kaikista vuosina 2009–2012 työn vuoksi muuttaneista oli Ruotsissa vuoden 2012 lopussa yksi kolmasosa (puolet, jos laskuista jätetään pois kausityöntekijät). (s. 25).

Ruotsiin jäävät useimmiten sellaiset maahanmuuttajat, jotka työskentelevät aloilla, joissa ei ole pulaa työvoimasta

Malmön yliopiston tutkimuksen (2014) mukaan ne Ruotsiin EU:n ulkopuolelta töihin tulevat henkilöt, jotka jäävät Ruotsiin, työskentelevät pääasiassa sellaisilla ammattialoilla, joissa ei ole pulaa työvoimasta. Työvoimapula-aloja ovat puolestaan sellaiset alat, joissa ei ole paljoa työnhakijoita: erityisesti terveydenhuoltoalan ja IT-alan ammatit, insinööriammatit sekä metallialan ammattilaiset ja putkimiehet. (s. 52).

Vuonna 2009 Ruotsiin työn vuoksi muuttaneista, jotka olivat maassa vielä 2 vuotta muuton jälkeen, vain noin 12 %:ia työskenteli työvoimapula-aloilla. Samasta vuonna 2009 muuttaneiden joukosta 39 %:ia työskenteli aloilla, joilla oli ylitarjontaa työvoimasta ja 38 %:ia aloilla, joissa ei ollut ylitarjontaa eikä pulaa työntekijöistä. Loput noin 10 %:ia olivat työttöminä. Malmön yliopiston raportti kiinnittää myös huomiota siihen, että vuonna 2008 (ennen lakimuutosta) muuttaneista suurempi osa oli kahden maassaolovuoden jälkeen töissä työvoimapula-aloilla kuin vuonna 2009 (lakimuutoksen jälkeen) muuttaneista. Tämän perusteella lakimuutos ei ainakaan auttanut siinä, että Ruotsiin olisi jäänyt enemmän työvoimapula-aloilla työskenteleviä. (Malmön yliopisto (2014), 51).

8.3.3 Ruotsiin jääneistä suurin osa on hakenut turvapaikkaa. Hylätyille turvapaikanhakijoille työluvista uusi väylä Ruotsiin.

Työluvasta turvapaikan hakemiseen

Malmön yliopiston tutkimuksen mukaan eräs ”tahaton sivuvaikutus” vuoden 2008 lakimuutoksesta on ollut, että työperäinen maahanmuutto ja turvapaikkamaahanmuutto ovat sekoittuneet keskenään. Tämä tarkoittaa sitä, että työluvalla Ruotsiin tulleet ovat hakeneet sittemmin turvapaikkaa Ruotsista. (s. 55).

Ruotsissa oli vuoden 2012 lopussa yhteensä 2 485 sellaista henkilöä, jotka olivat saapuneet työluvulla EU:n ulkopuolelta Ruotsiin vuonna 2009 eli juuri lakiuudistuksen jälkeen. Näistä henkilöistä **73 %:ia oli hakenut Ruotsista turvapaikkaa** vuoden 2012 loppuun mennessä. Vaikka suurin osa olikin hakenut turvapaikkaa, niin harva oli saanut myönteisen päätöksen: 1 820 henkilöstä, jotka olivat hakeneet turvapaikka, vain 22 oli saanut myönteisen päätöksen. (Malmön yliopisto (2014), 56).

Turvapaikan hakemisesta työluvan hakemiseen

Eräs tavoite lakimuutoksesta oli, että hylätyn turvapaikkapäätöksen saaneet voisivat jäädä Ruotsiin kuitenkin työluvalla. Työluvan saa, jos hylätyn turvapaikkapäätöksen saanut on työskennellyt kuusi kuukautta ja hänellä on töitä tarjolla vielä vuodeksi (Malmön yliopisto (2014), 19). On kuitenkin käynyt niin, että ne entiset turvapaikanhakijat, jotka ovat saaneet työluvan, eivät ole kuitenkaan käyttäneet tätä tilaisuutta: He ovat jatkaneet Ruotsissa oleskelua laittomasti tai palanneet kotimaahansa, josta ovat sittemmin tulleet takaisin työluvalla. (Malmön yliopisto (2014), 55).

8.3.4 Perheenyhdistämiset Ruotsiin: puolisoilla on matala työllisyysaste

Kaikilla työn perusteella Ruotsiin muuttavilla on oikeus yhdistää perhe Ruotsiin. EU:n ulkopuolelta Ruotsiin töihin tulleiden perheenyhdistetyistä puolisoista noin 80 %:ia on naisia. Lisäksi, kun mukaan lasketaan myös perheenyhdistetyt lapset, niin vuosina 2008–2012 Ruotsiin EU:n ulkopuolelta työn vuoksi muuttaneet olivat perheenyhdistäneet keskimäärin 0,65 perheenjäsentä vuoteen 2012 mennessä. (Malmön yliopisto (2014), s. 28–29).

Ruotsin hallituksen raportin (2017) mukaan vuosina 2009–2015 työn vuoksi Ruotsiin muuttaneet olivat keskimäärin perheenyhdistäneet 0,8 perheenjäsentä Ruotsiin vuoteen 2015 mennessä (s. 56). **Aikuisista perheenyhdistetyistä vain joka kolmas on työllinen**, ja työllisetkin ovat usein osa-aikatoisissa (s. 8). Työllisistä perheenyhdistetyistä kolmasosa oli korkeaa koulutusta vaativissa töissä, mikä on noin yksi yhdeksäsosa kaikista aikuisista perheenyhdistetyistä (mt.).

8.4 Malmön yliopiston tutkimuksen yhteenvedo saatavuusharkinnan poistamisen seurauksista ja tavoitteiden toteutumisesta

Malmön yliopiston tutkimuksen mukaan saatavuusharkinnan poistamiseen johtaneen lain aloitteessa ei perusteltu, miksi on tärkeää helpottaa työvoiman saamista EU:n ulkopuolisista maista. Sen sijaan lakimuutoksen yhteydessä – ja myös sen jälkeen – Ruotsin hallitus on perustellut saatavuusharkinnan poistamista kahdella tavoitteella:

1. Pitkän aikavälin tavoitteena on, että saatavuusharkinnan poistaminen olisi yksi keino vastata ”väestörakenteellisiin haasteisiin”

2. Lyhyen aikavälin tavoitteena on, että saatavuusharkinnan poistamisella saadaan helpotettua työvoimapulaa tietyillä ammattialoilla. (s. 46).

Keskustaoikeiston ja ympäristöpuolueen kansanedustajat perustelivat lakimuutosta myös sillä, että maahanmuuton lisääntyminen nähtiin itseisarvona. Lisäksi nämä puolueet perustelivat muutosta sillä, että uusi ulkomaalaislaki olisi avoimempi kuin muilla valtioilla. Ruotsin parlamentin enemmistö oli puolestaan sitä mieltä, että kaikilla – ei vain korkeasti koulutetuilla – pitäisi olla oikeus muuttaa Ruotsiin tekemään töitä. (Malmön yliopisto (2014), 47).

Malmön yliopiston raportissa ei käsitellä Ruotsin hallituksen asettamaa pitkän aikavälin tavoitetta, sillä työvoiman maahanmuutolla odotetaan olevan vain pieni vaikutus väestörakenteeseen (Malmön yliopiston raportin lainaaman Ekberg (2011) mukaan) ja joka tapauksessa tätä vaikutusta on vaikeaa arvioida lyhyen aikavälin perusteella. Koska tavoite kaikenlaisen maahanmuuton lisäämisestä on itseisarvo, sitä ei myöskään arvioida Malmön yliopiston raportissa. Näistä syistä johtuen raportissa arvioidaan vain Ruotsin hallituksen tavoitetta työvoiman maahanmuuton lisäämisestä työvoimapula-aloille. (Malmön yliopisto (2014), 47).

Lakimuutoksen seuraukset ja tulokset työvoiman lisäämisestä työvoimapula-aloille ovat olleet pettymys

Malmön yliopiston raportin mukaan lakimuutoksen seuraukset ja tulokset työvoiman lisäämisestä työvoimapula-aloille ovat pettymys, jos niitä verrataan lakimuutoksen tavoitteisiin ja odotuksiin: ”*Compared with the expectations and goals of the new law, the outcome must be seen a disappointment.*” (s. 57).

Lakimuutoksen seuraukset ja tulokset ovat raportin mukaan pettymys, koska maahanmuutto työvoimapula-aloille on pientä ja Ruotsiin jää lisäksi vain pieni osa työn vuoksi muuttaneista: ”*[...] labour migration to shortage occupations is low, and few labour migrants remain in the country for a significant amount of time. Given that only a few thousand labour migrants stay in the country annually, the impact on the demographic imbalance is marginal.*” (s. 57).

Lisäksi, kuten edellä esitettiin, Ruotsiin jäävistä vain hyvin pieni osuus työeskentelee korkeaa koulutusta vaativilla työvoimapula-aloilla.

Raportissa jopa todetaan, että mikään ei viittaa siihen, että lakimuutos olisi helpottanut muuttoa työvoimapula-aloille. Maahanmuutto työvoimapula-aloille oli vähintään yhtä suurta ennen lakimuutosta: ”*Nothing indicates that the new law facilitated labour migration to shortage occupations. Labour migration to shortage occupations was at least as significant under the previous legislation.*” (s. 58).

Raportin mukaan vuoden 2008 lakimuutos saattoi jopa vaikeuttaa työvoimapula-aloille palkkaamista EU:n ulkopuolelta, sillä ennen uudistusta työvoimapula-aloille työskentelemään tulleet saivat heti pysyvän oleskeluluvan. Uudistuksen jälkeen nämä luvat ovat olleet määräaikaista. (s. 58).

Lakiuudistuksen myötä sellaiset kokonaiset uudet maahanmuuttajaluokat – jotka eivät olisi aiemmin saaneet Ruotsiin työlupaa – voivat nyt saada työlupia Ruotsiin. Monet heistä työskentelevät ammateissa, joissa palkka on todella alhainen. Raportin johtopäätös onkin, että lakiuudistuksen jälkeisessä työpe-

räisessä maahanmuutossa EU:n ulkopuolelta ei ole niinkään kyse ruotsalaisten työnantajien työvoiman ”kysynnästä” kuin matalapalkkatöihin tulevien henkilöiden halusta muuttaa pois kotimaastaan – eli työvoiman ”tarjontapuolesta” :

”[...] this type of labour migration has little to do with demand for labour at contractual pay; it is more about supply factors (i.e., strong incentives to leave one’s homeland)” (s. 58).

Vuoden 2008 lakimuutoksen laatijoiden toive oli, että työnantajat palkkaisivat työntekijöitä työvoimapula-aloille, mutta he aliarvioivat ihmisten halukkuuden muuttaa pois vaikeista olosuhteista Ruotsiin ja Eurooppaan. He myös aliarvioivat ystävien ja sukulaisten muodostamien verkostojen vaikutuksen muutto-
liikkeeseen:

”Expectations were that employers would recruit workers to shortage occupations, but those who designed the rules underestimated people’s strong motivation to leave an adverse situation in their home countries to come to Sweden and Europe, as well as the magnitude and strength of the networks that make migration possible.” Kuten edellä esitettiin, matalapalkka-aloille palkattavat työntekijät ovat usein työnantajien ystäviä tai sukulaisia. Vahvasta halusta muuttaa pois lähtömaista Ruotsiin kertoo myös se, että työlupajärjestelmä ja turvapaikkajärjestelmä ovat sekoittuneet. (s. 59).

9 Maahanmuuttajatyövoiman väärinkäytöt Suomessa ja Ruotsissa

- Tutkimustulokset: matalapalkka-aloille keskittyvät väärinkäytökset ovat samanlaisia Suomessa ja Ruotsissa:
 - Väärinkäytösten kaksi luokkaa: Työnantaja ei noudata työsopimusta ja työlupien myynti valityöpaikkoihin.
 - Työsopimuksen rikkominen tarkoittaa liian pieniä palkkoja, liian paljon työtunteja sekä liian suuria työmääriä. Työntekijä on voinut myös ostaa työpaikan velaksi.
 - Työntekijällä on korkea kynnys valittaa väärinkäytöksistä viranomaisille: riski menettää työ ja siten oleskeluoikeus lähtömaata paremmissa olosuhteissa.
 - Valituskynnys myös korkea, koska matalapalkka-alan työpaikka Suomeen tai Ruotsiin usein sukulaisten ja tuttavien muodostamien epävirallisten verkostojen kautta.
 - Ammattiliitot varoittivat Ruotsissa väärinkäytöksistä jo ennen saatavuusharkinnan poistamista. Ovat julkaisseet omia selvityksiään väärinkäytöksistä.
 - Suomessa paljastuneet ravintola-alan pahimmat väärinkäytökset kebab- ja pizzaravintoloissa sekä aasialaisissa ravintoloissa, joissa hyväksikäytetty samoista lähtömaista kotoisin olevia.
 - Riittävien sanktioiden puute vaikeuttaa viranomaisten puuttumista väärinkäyttöihin Suomessa.
- Rakennusliiton varapuheenjohtaja Kyösti Suokas varoittaa, että saatavuusharkinnan poistaminen toisi monia ongelmia.
- Työsuojeluhallinnon toimialakohtaiset raportit väärinkäytöksistä Suomessa.
- Myös erityisasiantuntijoina töihin tulleet voivat olla väärinkäytösten kohteena.

Tässä luvussa käsitellään maahanmuuttajatyövoiman väärinkäytöksiä Suomessa ja Ruotsissa. Väärinkäytösten käsittely aloitetaan tarkastelemalla keskeisiä tuloksia tutkimuksista, joissa on selvitetty erityisesti matalapalkka-aloille keskittyviä maahanmuuttajatyöntekijöiden väärinkäytöksiä Ruotsissa ja Suomessa. Ruotsin osalta tulokset perustuvat Malmön yliopiston raportissa (2014) esitettyihin tietoihin, tämän raportin lainaamiin ammattiliittojen selvityksiin sekä Olluksen et al. (2013) laajaan tutkimukseen. Myös Suomea koskevat väärinkäytökset pohjautuvat Olluksen et al. tutkimukseen.

Tutkimustuloksista käy ilmi, että väärinkäytökset ovat Suomessa ja Ruotsissa hyvin samanlaisia sekä väärinkäytösten laadun että työnantajien motivaation suhteen tehdä väärinkäytöksiä. Lisäksi kummassakin maassa suurimmassa risikissä väärinkäytöksille ovat matalapalkka-aloille henkilökohtaisten verkostojen kautta tulleet, joille on myös korkea kynnys valittaa väärinkäytöksistä. Suomessa viranomaisten puuttumista ehkäisee tarvittavien langetettavien sanktioiden puute.

Ruotsissa erityisesti ammattiliitot varoittivat ennen saatavuusharkinnan poistoa väärinkäytöksistä, joita poisto seuraisi. Lisäksi ammattiliitot ovat julkaisseet väärinkäytöksistä omia selvityksiään. Suomessa saatavuusharkinnan poistamisen tuomista väärinkäytöksistä on varoittanut ammattiliittojen puolelta erityisesti rakennusliiton varapuheenjohtaja Kyösti Suokas.

Luvun lopuksi esitetään työsuojeluhallinnon toimialakohtaisia raportteja väärinkäytöistä Suomessa. Lisäksi Nokian alihankkijoita koskevasta esimerkistä huomataan, että väärinkäytökset koskevat myös erityisasiantuntijoina Suomeen tulleita.

9.1 Tutkimustuloksia maahanmuuttajatyövoiman väärinkäytöstä Suomessa ja Ruotsissa

9.1.1 Matalapalkka-alojen maahanmuutto ja työlupajärjestelmän väärinkäytökset Ruotsissa vuoden 2008 uudistuksen jälkeen

Työlupajärjestelmän monet väärinkäytökset, jotka sijoittuvat useimmiten työvoiman ylitarjonta- ja matalapalkka-aloille, johtuvat Malmön yliopiston raportin (2014) mukaan työvoiman ”tarjontapuolesta”. Tällä tarkoitetaan raportissa sitä, että koska poismuutto lähtömaasta Ruotsiin on monelle matalapalkka-alalle töihin tulevalle niin tärkeää, on sekä Ruotsiin tulevan työntekijän että työnantajan etujen mukaista kiertää työlupajärjestelmän sääntöjä. Myös työvoiman suuri tarjonta ja kova kilpailu näillä aloilla tekevät ne alttiiksi väärinkäytöksille. Ennen kuin saatavuusharkinnasta luovuttiin vuonna 2008, työlupajärjestelmä esti työvoiman ylijäämäaloille palkkausta EU:n ulkopuolelta ja samalla se ehkäisi matalapalkka-aloille useimmiten liittyviä väärinkäyttötapauksia (s. 55, 58–59).

Matalapalkka-aloille suurimmaksi osaksi keskittyvät väärinkäytökset voidaan jakaa karkeasti kahteen luokkaan:

1. Työnantaja ei noudata työsopimuksen ehtoja (Emilsson et al. (2014), 56 viittaa lähteeseen: *Swedish Confederation of Professional Employees 2012*).
2. Työlupien myynti valetyöpaikkoihin. Näissä tapauksissa Ruotsiin työn vuoksi tulevat työntekijät voivat usein maksaa oman palkkansa, jotta saavat oleskeluluvan Ruotsiin (Emilsson et al. (2014), 56 viittaa lähteeseen: *Pelling and Nordlund 2012*).

Ruotsalaisten ammattiliittojen varoitukset ja selvitykset

Ruotsalaiset ammattiliitot varoittivat näistä väärinkäytöksistä jo ennen saatavuusharkinnan poistoa, ja jotkin liitot ovat tehneet väärinkäytöksistä omia selvityksiään. Esimerkiksi hotelli- ja ravintola-alan ammattiliiton mukaan Tukholmassa lähes yksikään EU:n ulkopuolelta työntekijöitä palkannut yritys ei ole maksanut sovittua työsopimuksessa sovittua palkkaa, vain harvalla EU:n ulkopuolelta tulleella työntekijällä on ollut aiempaa kokemusta alalta ja työntekijät ovat olleet haavoittuvassa asemassa, koska he eivät ole osanneet ruotsia eivätkä englantia ((Emilsson et al. (2014), 55–56 viittaa lähteeseen: *Hotel and Restaurant Union 2012*).

Ruotsin toiseksi suurimman ammatillisen keskusjärjestön mukaan huijaukset liittyen valetyöpaikkoihin ovat lisääntyneet. Syynä on yhtäältä se, että työnantajilla on suuri valta työntekijöihin (koska

työntekijöille on tärkeää saada oleskelulupa), mutta toisaalta syynä on se, että Ruotsin maahanmuuttoviraston mahdollisuudet valvoa väärinkäytöksiä ovat rajalliset (Emilsson et al. (2014), 56 viittaa lähteeseen: *Swedish Confederation of Professional Employees 2012*).

Suomessa erityisesti rakennusliiton varapuheenjohtaja Kyösti Suokas on esittänyt vastaavanlaisia varoituksia saatavuusharkinnan poistosta. Näitä varoituksia käsitellään jäljempänä seuraavassa alaluvussa (s. 53).

Tutkimus (Ollus et al. 2013) väärinkäytöksistä Suomessa ja Ruotsissa

Edellä käsiteltiin saatavuusharkinnan poiston vaikutuksia Ruotsissa viittaamalla Malmön yliopiston (2014) raporttiin. Malmön yliopiston raportin mukaan eräs saatavuusharkinnan poistoon liittyvistä ongelmallisista seurauksista on ollut matalapalkka-aloihin liittyvät työlupajärjestelmän väärinkäytökset. Kuten edellä esitettiin, Malmön yliopiston raportti viittaa väärinkäytösten osalta ruotsalaisten ammattiliittojen tekemiin omiin selvityksiin väärinkäytöksistä. Ammattiliittojen omien selvitysten lisäksi Malmön yliopiston raporttiin viittaa väärinkäytösten osalta Olluksen et al. (2013) toimittamaan tutkimukseen, jossa työlupajärjestelmän väärinkäytöksiä tutkitaan Suomen, Ruotsin, Viron ja Liettuan osalta. Käsitellään seuraavaksi lyhyesti tämän laajan tutkimuksen keskeisiä tuloksia Suomen osalta.

9.1.2 Matalapalkka-alojen maahanmuutto ja työlupajärjestelmän väärinkäytökset Suomessa

Yleinen osuus tutkimuksessa Ollus et al. (2013). Tutkimuksen Ollus et al. (2013) yleisen osuuden mukaan maahanmuuttajatyöntekijöiden hyväksikäyttötapaukset ovat hyvin samanlaisia kaikissa neljässä tutkitussa maassa. Nämä yleiset työntekijöiden **väärinkäytöt koostuvat erityisesti liian pienistä palkoista ja huonoista työehdoista sekä epäsäännöllisistä työajoista ja liiallisista työvaatimuksista.** (Jokinen and Ollus (2013a), 20–21).

Maahanmuuttajat olivat tietoisia siitä, että **työsopimuksen ehdot oli tarkoitettu vain työluvan saamiseksi ja että niitä ei kuitenkaan todellisuudessa noudatettaisi.** Monet maahanmuuttajat olivat velkaa työnantajallaan saamansa työpaikan johdosta, kun he saapuivat töihin kohdemaahan. (Jokinen and Ollus (2013a), 21).

Monet maahanmuuttajat olivat tutkimuksen maakohtaisissa raporteissa tietämättömiä sekä omista oikeuksistaan että työnantajien velvollisuuksista, eivätkä he tienneet, mistä saada apua. Toisaalta työntekijät punnitsivat halukkuuttaan paljastaa kokemiaan väärinkäytöksiä viranomaisille, sillä he pelkäsivät siten menettävän työpaikkansa. Lisäksi **monet väärinkäytöksiä kokeneet eivät pitäneet itseään uhreina, sillä mahdollisuus työskennellä Suomessa tai Ruotsissa oli mahdollisuus paeta köyhyyttä lähtömaissa ja parantaa omaa ja perheen elintaso.** (Jokinen and Ollus (2013a), 22–23).

Monissa tapauksissa työnantajat hyväksikäyttivät maahan muuttaneita työntekijöitä tarkoituksellisesti ja systemaattisesti. **Hyväksikäytön motiivi vaikuttaa olevan pääasiallisesti taloudellinen ja perustuu voiton tekemiselle.** Tutkimusraportin Suomea koskeva osio korostaa tarvittavien sanktioiden puutetta siinä, että suomalaisten viranomaisten on vaikeaa puuttua väärinkäytöksiin. (Jokinen and Ollus

(2013a), 23–24).

Sellaiset maahanmuuttajatyöntekijät ovat kaikkein altteimpia hyväksikäytölle, jotka löysivät työpaikan Suomesta epämuodollisten ja henkilökohtaisten kontaktien kautta (”word-of-mouth”). Hyväksikäyttötapauksia on erityisen vaikeaa ehkäistä, kun työntekijöiden rekrytointi tapahtuu perheen, ystävien tai tuttavien muodostamien epävirallisten kontaktien kautta. Tutkimuksen aineisto osoitti useita tapauksia, joissa maahanmuuttajat olivat joutuneet maksamaan liian korkeita maksuja työllistymisestään. Koska hyväksikäytettyjen työntekijöiden oleskelu Suomessa riippui heidän työpaikastaan, he olivat haluttomia valittamaan viranomaisille kohtaamistaan väärinkäytöksistä. (Jokinen and Ollus (2013a), 140, 145).

Suomea koskeva osuus tutkimuksessa Ollus et al. (2013). Tutkimusraportin Suomea koskevassa osuudessa tutkitaan ravintola- ja siivousalan väärinkäyttöjä. Ravintola-alalla pahimmat paljastuneet väärinkäyttötapaukset ovat tapahtuneet aasialaisissa ravintoloissa sekä kebab- ja pizzaravintoloissa. **Nämä ravintolat ovat usein sellaisten maahanmuuttajien omistamia, jotka hyväksikäyttävät samoista lähtömaista tulevia työntekijöitä.** Hyväksikäytöt ovat tarkoittavat esimerkiksi pieniä palkkoja (jopa vain 500 euroa kuukaudessa) sekä pitkiä työpäiviä (jopa 12 tuntia päivässä 6–7 päivänä viikossa). (Jokinen and Ollus (2013b), 141).

Tutkimusraportin mukaan **yksi suurimmista haasteista väärinkäytösten torjumiselle on tarvittavien sanktioiden puute, joilla rankaistaisiin väärinkäyttöihin syyllistyviä työnantajia. Lisäksi raportin mukaan Suomessa valvontajärjestelmät huolehtivat liikaa siitä, että kaikki on kunnossa paperilla.** Todellisuudessa monessa tapauksessa kaikki dokumentit voivat olla kunnossa viranomaisten harhauttamiseksi, mutta todellisuus työpaikalla on aivan toinen. (Jokinen and Ollus (2013b), 144).

Tutkimusraportissa todetaan myös, että **työn hintaa painaa alas koventunut kilpailu niin paikallisesti kuin maailmanlaajuisesti ja että viime kädessä hinnan maksavat kaikkein heikoimmassa asemassa olevat työntekijät.** Raportin mukaan tämä näkyy myös Suomessa, ja voidaan väittää, että työntekijöiden hyväksikäytöstä eivät hyödy vain sitä harjoittavat työnantajat. **Raportissa ehdotetaankin julkista keskustelua siitä, että ketkä hyötyvät ja keiden täytyy kärsiä seuraukset siitä, että tuotteita ja palveluita saadaan erittäin halpaan hintaan.** (Jokinen and Ollus (2013b), 145–146).

9.2 Rakennusliiton varapuheenjohtajan Kyösti Suokkaan lausunto

Edellä alaluvussa 9.1.1 käsiteltiin maahanmuuttajatyövoiman väärinkäytöksiä Ruotsissa sen jälkeen, kun saatavuusharkinta poistettiin Ruotsissa vuonna 2008. Tässä yhteydessä esitettiin, miten ruotsalaiset ammattiliitot varoittivat väärinkäytöksistä jo ennen saatavuusharkinnan poistoa ja miten jotkin liitot ovat tehneet väärinkäytöksistä omia selvityksiään saatavuusharkinnan poistamisen jälkeen. Suomessa erityisesti rakennusliiton varapuheenjohtaja Kyösti Suokas on esittänyt vastaavia varoituksia ammattiliittojen puolelta. Sen vuoksi tässä yhteydessä esitetään Kyösti Suokkaan lausunto koskien saatavuusharkinnan poistamista ja halpatyövoiman tuontia EU-/ETA-alueen ulkopuolelta. Kyösti Suokas antoi seuraavan lausunnon (6.6.2018) vastauksena saatavuusharkinnan poistamista koskeviin kysymyksiin, jotka hänelle esitettiin sähköpostitse.

Uudenmaan alueella on saatavuusharkinta poistettu useammalta alalta viranomaispäätöksellä. Viranomaispäätös tarkoittaa kuitenkin sitä, että koska tahansa saatavuusharkinta voidaan palauttaa uudella päätöksellä. Jos poistamme saatavuusharkinnan kokonaan kuten Ruotsissa, (tosin sielläkin on asian suhteen omat mausteensa eikä rajoja ole lävätetty täysin ilman ehtoja selkosen selälleen, niin kuin meillä esitetään), tämä tarkoittaa, että EU:n ulkopuolista työvoimaa välittävät yritykset pääsevät pitkäjänteiseen suunnitelmalliseen liiketoimintaan. Kerran avattu rajoja ei enää laiteta kiinni.

Olen kirjoittanut, että tämän jälkeen mm. Fennovoiman ydinvoimalatyömaa, joka koko rakentamisaikana työllistää yhteensä yli 10 000 rakentajaa, tullaan pääosin rakentamaan EU:n ulkopuolisella työvoimalla. Olen jo nähnyt työvoiman vuokraajien tarjouksia työvoimasta, joka on tarkoitus tuottaa entisen Neuvostoliiton alueelta. Nyt jokainen työntekijä tarvitsee työluvan, joka myönnetään vasta viranomaisten saatavuusharkinnan jälkeen. Jos saatavuusharkinta poistuu, työlupaprosessi voidaan panna saman tien vireille vaikkapa useammalle tuhannelle työntekijälle, ja jokainen tulee saamaan työluvan. Perustetta luvan epäämiselle ei enää ole, kuin harvoissa yksittäistapauksissa, joissa työntekijä ei selviä yleisestä turvallisuusselvityksestä. Jos luottotiedoistaan puhdas työnantaja vakuuttaa noudattavansa Suomen lakia, työlupa on pakko myöntää.

En edelleenkään ole nähnyt sellaista Suomeen lähetettyä rakennusalan työntekijää, jolla työsuhteen ehdot olisivat täysin lain ja työehtosopimuksen mukaiset. Aina maksetaan vähemmän. Toki olemme pystyneet korjaamaan tilannetta, mutta täyttä varmuutta siitä, että työntekijä loppujen lopuksi saa kaiken, mikä hänelle kuuluu, ei koskaan ole. Erityisesti sosiaalivakuutusmaksujen maksamisesta ei meillä ja viranomaisilla ole mitään varmuutta muiden kuin Virosta lähetettyjen työntekijöiden kohdalla. Ja nyt puhun EU:n jäsenmaista lähetetyistä työntekijöistä.

Meillä on runsaasti kokemuksia myös EU:n ulkopuolisista työntekijöistä. Eri maista. Näiden kohdalla ei kukaan edes tosissaan oleta, että Suomen lain mukaisia työehtoja noudatetaan. Kyse on vain siitä, kuinka paljon jää maksamatta. Keinoja harhauttaa viranomaisia ja liittoa on vaikka kuinka paljon. Niitä on käytössä ympäri maailmaa, niitä ei tarvitse enää edes keksiä. Täysin vakiintunut käytäntö kehitysmaista tulevalle työvoimalle on n. vuoden palkkaa vastaava takuumaksu. Tämä on käytössä mm. Qatarin jalkapallostadionien työmailla. Kun siellä juttelin sekä työntekijöiden että työnantajien edustajien kanssa, kävi ilmi, että tästä takuumaksusta ei välttynyt yksikään. Työnantajapuoli ei järjestelmää ollut itse luonut, mutta työvoiman välittäjien käytännöille eivät hekään mahtaneet mitään, jos edes yrittivät. Samaa takuumaksu oli aikanaan Suomessa työskennelleillä kiinalaisilla kivimiehillä, ja omaiset Kiinassa olivat maksun panttina. Eräs omainen kuulemma jopa vangittiin, kun työntekijät ryhtyivät vaatimaan oikeuksiaan.

Meillä on jo nyt satoja rakennusalan työntekijöitä EU:n ulkopuolelta erityisesti pintakäsittelyalalla. Nämä työntekijät ovat halpoja ja vääristävät kilpailua. Porukka tulee maista, joissa todellista valtaa käyttävät klaanit, heimopäälliköt. Mitä jokaiselle työntekijälle loppujen lopuksi maksetaan, jää kaikille arvoitukseksi. Rakennusliitto voi saada tietoja uhkaamalla saarrolla ja työmaan pysäyttämällä. Mutta liiton työntekijöille vaatimat palkat voidaan maksaa työnantajalle takaisin, tästä on meillä ja maailmalla kokemuksia vaikka kuinka paljon. Viranomaisilla ei ole minkäänlaisia toimintavaltuuksia saada todellisia tietoja. Jos työntekijä ilmoittaa saaneensa kaiken, mikä hänelle kuuluu, viranomaiset eivät voi tehdä

asiassa mitään.

Rajojen avaaminen EU:n ulkopuolelle tarkoittaa, että työvoiman tuodaan myös diktatuurimaista, kuten Kiinasta, jossa ammattiyhdistystoiminta on täysin kielletty ja siitä voi pahimmassa tapauksessa seurata vaikka kuolemantuomio. Ainoa tae lakien ja työehtosopimusten noudattamisesta on työnantajan antama vakuutus. Tätä lakipykälää olin itsekin aikanaan rustaamassa. Maailma oli parikymmentä vuotta sitten toisenlainen paikka. Kuka lainaisi rahansa vaikkapa kiinalaiselle tai nigerialaiselle yritykselle, josta ei ole mitään tietoa ja jolla ei ole mitään omaisuutta Suomessa. Tällaisen yrityksen antama vakuutus riittää kuitenkin työvoiman tuontiin. Taikka sitten ainakin tällaisen yrityksen Suomeen rekisteröidyn kumppanin antama vakuutus.

Rajojen avaaminen mahdollistaa suunnattoman pimeän alipalkatun työvoiman hyväksikäytön. Meillä Rakennusliitossa ei ole mitään illuusioita siitä, miten asiassa tulee käymään. Itsekin olen yli kolmekymmentä vuotta käynyt tätä mutapainia. Juuri tällä hetkellä tilanne on jotakuinkin siedettävä, töitä on sekä suomalaisille että tänne tulijoille. Mutta suhdanteet muuttuvat. Suomen työmarkkinat ovat myös niin rajalliset, että useampi tuhat kehitysmaan halpatyöntekijää tulee vaikuttamaan työmarkkinoihin välittömästi ja syrjäyttää Suomessa asuvia pois töistä. Näin tapahtui heti 2004 EU:n itälaajenemisen jälkeen, kun Suomen rakennusmarkkinoille rynnisti tuhansittain entisten sosialististen maiden halpamielisiä, jotka olivat valmiita tekemään töitä vaikka eurolla tunti. Nyt tilanne on tasaantunut ja olemme saaneet kovalla työllä aikaan valvontakeinoja. On surkeaa, jos joudumme jälleen palaamaan lähtöruutuun. Mm. melko lähellä sijaitsevassa Ukrainassa on 42 miljoonaa asukasta ja rakennusmiehen palkka kotimaassa alle vitosen päivä. Varmaa on, että halukkaita tulijoita riittää. (Suokas 6.6.2018).

9.3 Työsuojeluhallinnon raportteja toimialoittain

Tarkastellaan vielä maahanmuuttajatyövoiman väärinkäytöksiä *Työsuojeluhallinnon* verkkopalvelun, *tyosuojelu.fi*, julkaisemien tiedotteiden avulla. Viitatuissa tiedotteissa käsitellään ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyviä ongelmia siivousalalla, rakennusalalla sekä kaupan alalla. Kyseiset tiedotteet ovat ilmeisesti laajimpia julkisesti saatavilla olevia viranomaisraportteja maahanmuuttajatyövoiman väärinkäytöksistä Suomessa. Tämän jälkeen käsitellään vielä erityisasiantuntijoina Suomeen töihin tulleiden julkisuuteen nousseita väärinkäyttötapauksia.

9.3.1 Siivousala

Tyosuojelu.fi on julkaissut 2015–2018 kolme tiedotetta siivousalan ongelmista ulkomaisen työvoiman käytössä.

Niistä ensimmäinen julkaistiin 18.5.2015. **Tiedotteen mukaan laiminlyöntejä on paljon, ja ne ovat kasvaneet tiedotetta edeltävinä vuosina:** ”Siivousalalla on huomattavan paljon laiminlyöntejä liittyen ulkomaisen työvoiman käyttöön. Tyypillisiä ongelmia ovat liian pieni peruspalkka, lisien ja korvausten maksamatta jättäminen ja luvattoman työvoiman käyttö. Etelä-Suomen aluehallintoviraston ulkomaalais-

tarkastajien tekemän valvonnan perusteella näyttää siltä, että laiminlyöntien määrä on myös kasvanut vuodesta 2013.”. (Tyosuojelu.fi 18.5.2015).

Samantiedotteen mukaan myös: ”Siivousalalla EU:n ulkopuolelta tulevilla työntekijöillä on usein hyvin heikot tiedot omista oikeuksistaan.[...]”. Tiedotteesta käy ilmi, että siivousalalla työsuhde-ehtoja rikotaan usein:

”Valvonnassa on selvinnyt, että erityisesti työsuhteen vähimmäisehtoja laiminlyödään siivousalalla usein. Vuonna 2014 ulkomaalaistarkastajien valvomista kohteista vain 32 prosentilla oli sekä palkkaus, työaikakirjanpito että vuosilomakirjanpito hoidettu lain edellyttämällä tavalla. Vuonna 2013 nämä asiat olivat kunnossa 47 prosentilla. Viime vuonna valvonnassa tuli ilmi selkeitä alipalkkaustapauksia, joissa työntekijän peruspalkka alitti yleissitovan työehtosopimuksen vähimmäistason. Tyypillinen palkkaukseen liittyvä laiminlyönti oli myös se, että ulkomaiselle työntekijälle jätettiin jotain maksamatta: palkasta puuttuivat esimerkiksi iltalisät, yölisät, ylityökorvaukset tai sunnuntaikorvaukset.”. (Tyosuojelu.fi 18.5.2015).

Tiedotteen mukaan säännösten noudattaminen oli kunnossa vain noin 40 %:lla tarkastetuista työpaikoista, ja luku on kehittynyt huonompaan suuntaan: ”Ulkomaalaisen työvoiman käyttöön liittyvien säännösten noudattaminen oli viime vuonna kunnossa vain 39 prosentilla tarkastetuista alan työpaikoista, kun vuonna 2013 se oli kunnossa 50 prosentilla. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu muun muassa työnteko-oikeuden varmistaminen ja siihen liittyvien tietojen säilyttäminen työpaikalla. Luvantonta työvoimaa kohdattiin viime vuonna noin joka kymmenennellä alan tarkastuksella. Yleensä nämä olivat työntekijöitä, joilla oli pelkästään ensimmäistä oleskelulupaa koskeva hakemus vireillä tai turva-aikaanhakijoita, jotka olivat saaneet asiaansa kielteisen lainvoimaisen päätöksen. Siivousalan tarkastuksilla kohdattiin myös työntekijöitä, joilla ei täytynyt lainkaan maassaolon edellytykset.”. (Tyosuojelu.fi 18.5.2015).

Tyosuojelu.fi listasi samoja ongelmia kaksi vuotta myöhemmin julkaistussa tiedotteessa: ”Siivousalalla paljon laiminlyöntejä ulkomaisen työvoiman käytössä” (Tyosuojelu.fi 5.6.2017). Tämän tiedotteen mukaan: ”Tyosuojeluviranomaisen ulkomaalaisvalvonta löysi siivousalalta usein puutteita työnteko-oikeuksissa ja palkanmaksussa.”.

Vuoden 2018 alkupuolella julkaistun tiedotteen otsikon mukaan ongelmat jatkuvat edelleen siivousalalla ulkomaisen työvoiman käytössä: ”Siivoustyön yllätystarkastukset jatkuvat – ulkomaisen työvoiman käytössä yhä paljon laiminlyöntejä” (19.2.2018.). Tiedotteessa mainitut työehtojen laiminlyönnit ovat samankaltaisia kuin vuoden 2015 yllä viitatussa tiedotteessa: ”Työehtoihin liittyvät epäselvyydet koskivat useimmiten palkkausta ja työaikoja.[...]” (Tyosuojelu.fi 19.2.2018.).

9.3.2 Rakennusala

Tyosuojelu.fi julkaisi 1.3.2017 tiedotteen ulkomaisten työvoiman valvonnasta rakennusosalalla: ”Ulkomaisten työvoiman valvonta kohdistuu rakennusosalalla yhä useammin alihankintayrityksiin”. Tiedotteen mukaan: ”[Rakennusalan] Alihankintayrityksissä valvotaan erityisesti työntekijöiden palkkausta ja työaikoja.”. **Tiedotteen mukaan Etelä-Suomessa vuonna 2016 tehdyissä – ulkomaiseen työvoiman käyttöön**

keskittyvissä – tarkastuksissa ilmeni, että työaikakirjanpito oli kunnossa vain joka kolmannella yrityksellä: ”Rakennusalan alihankintayrityksiin tehtiin viime vuonna [2016] Etelä-Suomessa yli sata tarkastusta, joissa keskityttiin ulkomaisen työvoiman käyttöön. Työaikakirjanpito oli kunnossa vain joka kolmannella tarkastetuista yrityksistä. 22 yrityksessä työnteko-oikeutta ei ollut varmistettu lainmukaisesti. 11 yrityksessä ilmeni aihetta epäillä ulkomaisten työntekijöiden palkkasyrjintää, ja työnantajalle annettiin velvoite noudattaa yhdenvertaisuuslain syrjinnän kieltoa.”. (Tyosuojelu.fi 1.3.2017).

9.3.3 Kaupan ala

Tyosuojelu.fi 8.3.2016:n julkaisema tiedote ”*Ulkomaisen työvoiman valvonta kaupan alalla: moni ei tuntenut minimipalkkaa*” koskee vuonna 2015 tehtyä yhteensä 54 työsuojelutarkastusta kauppoihin, joiden työntekijät olivat pääosin ulkomaalaisia. Tiedotteen mukaan: ”*Kaupat olivat enimmäkseen pieniä ruokatai vaatekauppoja.*”.

Tässä tyosuojelu.fi:n tiedotteessa todetaan seuraavaa tarkastusten tuloksista:

- **Ei noudatettu yleissitovaa työehtosopimusta.** ”*Tarkastetuista työpaikoista 27 prosentilla oli puutteita yleissitovan työehtosopimuksen noudattamisessa. Yleisin puute oli se, että työntekijöiden peruspalkka ei vastannut kaupan alan työehtosopimuksessa määriteltyä minimipalkkaa, joka on pääkaupunkiseudulla 11,03 euroa/t. Työnantajille annettiin toimintaohjeita puutteen korjaamiseksi.*”.
- **Suomalainen työlainsäädäntö ei tuttua.** ”*Useimmilla työnantajista oli maahanmuuttajatausta, ja vaikutti siltä, että monelle heistä suomalainen työlainsäädäntö ei ollut kovin tuttua. Työntekijätkään eivät monesti tienneet, millainen palkka heille kuuluisi’, kertoo työsuojelutarkastaja Kati Nikulainen Etelä-Suomen aluehallintovirastosta.*”.
- **Puutteet työterveyshuollossa.** ”*Tarkastetuista työpaikoista jopa 39 prosentilla ei ollut lakisääteistä työterveyshuoltoa järjestetty ollenkaan. Tämä on huomattavasti enemmän kuin kaupan alalla yleensä: kaikista viime vuonna tarkastetuista kaupan alan työpaikoista 9 prosentilla ei ollut työterveyshuoltoa.*”.
- **Puutteet työvuoroluetteloissa.** ”*Myös työvuoroluettelon käytössä oli puutteita. Joissakin työpaikoissa työvuoroluettelo puuttui kokonaan, joissakin sitä ei ollut annettu työntekijöille tiedoksi kahta viikkoa ennen työviikon alkamista, kuten kaupan alan työehtosopimus määrää.*”.

9.4 Erityisasiantuntijat: ”Intialaisia liki orjina Suomessa”

Matalapalkka-aloilla tapahtuneiden väärinkäytösten ja ”työehtojen laiminlyöntien” lisäksi väärinkäytöksiä on tapahtunut myös erityisasiantuntija-aloilla. Esimerkkinä näistä erityisasiantuntija-alojen väärinkäytöksistä on Nokian alihankkijoiden julkisuuteen nousseet väärinkäyttötapaukset. Alla viitatuissa tapauksissa Etelä-Suomen aluehallintovirasto on todennut väärinkäytösten tapahtuneen omissa tarkastuksissaan.

Väärinkäytökset vuoden 2015 tarkastuksessa. Ensimmäisessä tapauksessa Yleisradio uutisoi (25.7.2016), että: *”Nokia jäi kiinni halpatyövoiman käytöstä Suomessa – ulkomaalaisia asiantuntijoita töissä jopa 750 eurolla kuussa”*. Utinen perustuu Etelä-Suomen aluehallintoviraston 30.10.2015 tekemään tarkastukseen, jossa: *”[...] havaittiin ongelmia 40 intialaisen ja 36 kiinalaisen palkoissa. Ne eivät yltäneet suomalaisten palkkatasoon. Lisäksi palkkaongelmia havaittiin ”yhtä esimiestä lukuun ottamatta” kaikkien puolalaisten työntekijöiden kohdalla.”*. Uutisessa todetaan, että tuotekehityksen suunnitelluissa toimineiden *”[...] työntekijöiden palkka on ollut 50–75 prosenttia alhaisempi suomalaisten alimpaan palkkaluokkaan verrattuna.”*.

Uutisen mukaan Insinööriliitto on ollut ”jo useita vuosia” huolestunut ilmiöstä, jossa ulkomaiset työntekijät tulevat lyhytaikaisesti ”opiskelemaan” töihin erityisasiantuntijana: *”– Me emme tietenkään hyväksy sitä, että Suomeen tullaan tekemään työtä polkuhintaan tai muuten huonoilla työehdoilla. Lakihan lähtee siitä, että tänne erityisasiantuntijoina tulevilla henkilöillä pitäisi olla samat työehdot kuin suomalaisilla työntekijöillä, sanoo liiton puheenjohtaja Samu Salo. – Aluehallintovirasto on tässä tapauksessa puuttunut, mutta kyllä muutakin seurantaa pitäisi järjestää, että tästä ilmiöstä päästään eroon.”*. (Yleisradio 25.7.2016).

Väärinkäytökset kahdessa vuoden 2016 tarkastuksessa. Vaikka yllä viitattu uutinen päättyy siihen, että *”Nokia vakuuttaa korjanneensa toimintatapojaan.”* (Yleisradio 25.7.2016), niin loppuvuodesta 2017 julkisuuteen nousi uusi väärinkäyttötapaus Nokian isoa alihankkijaa koskien: Turun Sanomat otsikoi 26.10.2017: *”Intialaisia liki orjina Suomessa”*. Tässä tapauksessa Etelä-Suomen aluehallintovirasto oli tehnyt kaksi työsuojelutarkastusta Tata Consultancy Services -yhtiön (TSC) toimipisteisiin elokuussa ja marraskuussa 2016. TSC on yritys, jolle Nokia ulkoisti tietohallintonsa vuonna 2013. Sen työntekijät Suomessa ovat viitatus Turun Sanomien artikkelin mukaan pääasiassa intialaisia, jotka työskentelevät Suomessa erityisasiantuntijan oleskeluluvalla. (Turun Sanomat 26.10.2017).

Turun Sanomien artikkelin mukaan: *”[Etelä-Suomen aluehallintoviraston] Tarkastuksessa löydettiin lukuisia epäkohtia intialaisten työntekijöiden kohtelussa. Työntekijöille ei ollut maksettu ylityökorvauksia eikä lomapalkkaa. Intialaisessa työ sopimuksessa velvoitettiin tekemään ylityötä ilman työntekijän omaa suostumusta, mikä on Suomen työaikalain vastaista. [...] Tarkastuksessa kävi myös ilmi, että intialaisten säännöllinen työaika oli pidempi kuin Suomen yleissitova tietotekniikan työehtosopimus edellyttää, koska työntekijät eivät todellisuudessa pitäneet vapaapäiviä. Työsuojelutarkastaja Katja-Pia Jenu piti maksamattomia ylityökorvauksia ja lomarahoja työsyryntänä, koska maksamatta jättäminen perustui heidän ulkomaalaisuuteensa. Seurauksena oli kehoitus korjata epäkohdat.”*. (Turun Sanomat 26.10.2017).

Insinööriliitto kommentoi myös tätä tapausta ”huolestuneena”: *”Liiton varapuheenjohtaja Lasse Laurikainen pitää TCS:n toimintaa modernina orjatyövoiman käyttämisenä. Suomi on tähän mennessä tänä vuonna myöntänyt erityisasiantuntijaviisumin 775 intialaiselle. Kaikki heistä eivät välttämättä työskentele tai ole työskennelleet TCS:lle.”*. (Turun Sanomat 26.10.2017).

Turun Sanomat kysyi mielipidettä tapauksesta myös Turun yliopiston työoikeuden professori Seppo Koskiselta. Koskisen mukaan ”tavallisesti” toimiva yritys ja ”normaali työnantaja” olisi korjannut toimintatapojaan heti ensimmäisen tarkastuksen jälkeen. Koskinen myös kommentoi sitä, että TCS ei ollut pitänyt kirjaa työtuntimääristä ja että työ sopimuksista löytyy velvoite tehdä ylitöitä: *”[...] He ilmeisesti*

ajattelevat, etteivät intialaiset työntekijät koskaan riitä tää asiaa, jolloin todellisia työntuntimääriä on mahdoton saada selville.” Turun sanomien artikkelin mukaan Koskinen pohtiikin tapauksen perusteella sitä: “[...] onko Suomeen muodostumassa kahdenlaiset työmarkkinat.” (Turun Sanomat 26.10.2017).

10 Rekisteritilastot: matalapalkkaisiin töihin tulleiden ammattiluokat sekä työllisyyden, tulojen ja nettotulonsiirtojen kehitys maassaoloajan mukaan

- Luvussa arvioidaan saatavuusharkinnan poistamisen seurauksia tarkastelemalla matalapalkka-aloille Suomeen töihin tulleiden henkilöiden osalta julkisen talouden vaikutusten mittareita.
- Näitä julkisen talouden vaikutusten mittareita ovat matalapalkka-aloille töihin tulleiden työllisyyden, tulojen sekä nettotulonsiirtojen kehitys maassaoloajan mukaan.
- Tutkitaan Suomeen matalapalkkaisiin töihin tulleita sekä heidän puolisoitaan. Eritellään tulokset syntymävaltioalueen mukaan ja verrataan tuloksia Suomessa syntyneeseen kantaväestöön.
- Tutkitaan Suomeen matalapalkkaisiin töihin tulleita sekä heidän puolisoitaan. Eritellään tulokset syntymävaltioalueen mukaan ja verrataan tuloksia Suomessa syntyneeseen kantaväestöön.
- Mihin ammatteihin on tultu matalapalkkatöihin?
- Miten heidän työllisyysasteensa on kehittynyt maassaoloajan myötä verrattuna kantaväestöön?
- Miten heidän bruttotulojensa keskiarvot ja mediaanit ovat kehittyneet maassaoloajan myötä verrattuna kantaväestöön?
- Miten heidän nettotulonsiirtojensa keskiarvot ja mediaanit ovat kehittyneet maassaoloajan myötä verrattuna kantaväestöön?

Luvussa arvioidaan saatavuusharkinnan poistamisen seurauksia tarkastelemalla matalapalkka-aloille EU-/ETA-maiden ulkopuolelta Suomeen töihin tulleiden henkilöiden osalta julkisen talouden vaikutusten mittareita. Näitä julkisen talouden vaikutusten mittareita ovat matalapalkka-aloille töihin tulleiden työllisyyden, tulojen sekä nettotulonsiirtojen kehitys maassaoloajan mukaan. Lisäksi esitetään tyyppisimmät ammatit, joihin Suomeen on tultu matalapalkka-aloille töihin. Näitä EU-/ETA-maiden ulkopuolelta muuttaneita koskevia tuloksia tarkastellaan syntymäalueittain. Tulokset esitetään suhteessa kantaväestöön niin, että kantaväestön ikärakenne vastaa aina verrattavan syntymäalueen väestön ikärakennetta maassaoloajan mukaan. Tulokset esitetään sekä vain matalapalkka-aloille töihin tulleille että näiden perheen yhdistämille puolisoille. Rekisteritilastojen tutkimisen tarkoituksena on arvioida saatavuusharkinnan poistamisen seurauksia tarkastelemalla matalapalkka-aloille Suomeen töihin tulleiden henkilöiden osalta julkisen talouden vaikutusten mainittuja mittareita.

Tulokset osoittavat, että suosituimmat ammattiluokat samoja monen alueen osalta: yleisempiä ammatteja ovat siivoukseen liittyvät ammatit sekä palvelutyöntekijät, joihin sisältyvät mm. ravintola- ja tarjoilutyöntekijät. Vaikka kaikki matalapalkka-aloille töihin tulevat ovat määrätelmällisesti töissä ensimmäisen vuoden lopussa Suomessa, niin tulokset osoittavat, että työllisyys laskee eri ryhmillä muutama vuoden maassaoloajan jälkeen pääsääntöisesti alle kantaväestön työllisyysasteen. Työtulot pysyvät pääasiassa pienempinä ja muuttuvat negatiivisemmiksi suhteessa kantaväestön vastaaviin lukuihin maassaoloajan kasvaessa. Nettotulonsiirrot puolestaan muuttuvat pääasiassa kantaväestöä negatiivisemmiksi

vähintään muutaman maassaolovuoden jälkeen, ja nettotulonsiirtojen negatiivinen kehitys jatkuu sen jälkeen. Usean syntymäalueen vuosittaisten nettotulonsiirtojen keskiarvot ja mediaanit ovat yli 5 000 euroa negatiivisempia kuin samanikäisen kantaväestön nettotulonsiirrot. Tulokset työllisyyden, tulojen ja nettotulonsiirtojen suhteen ovat negatiivisempia, mikäli matalapalkka-aloille muuttaneiden perheenyhdistetyt puoliset otetaan huomioon tarkasteluissa.

10.1 Tutkimusaineisto

Tutkimusaineisto pohjautuu Tilastokeskuksen FLEED-rekisteriaineistoon. Tämä rekisteriaineisto sisältää henkilövuosisitasoisia tietoja vuosilta 1988–2014 kaikista niistä ulkomailla syntyneistä 15–70-vuotiaista henkilöistä, joilla on ollut kotikunta Suomessa. Käytetään tässä luvussa esitetyissä tilastoissa FLEED-rekisteriaineistoista vain vuosia 2005–2014. Syynä tähän on, että tulokset esitetään syntymävaltioryhmittäin ja maassaoloajan mukaan. Jotta jokaiseen maassaoloajan ja syntymävaltioluokan muodostamaan luokkaan löytyisi ”tarpeeksi” havaintoja, tulokset rajoitetaan mainittuihin kalenterivuosiin. Lisäksi tällä tavoin tulokset perustuvat kalenterivuosiin, jotka ovat suhteellisen lähellä nykyhetkeä. Suomessa syntyntä kantaväestöä koskien tutkimusaineisto sisältää noin 1 %:n yksinkertaisen satunnaisotoksen kaikista Suomessa syntyneistä henkilöistä, jotka olivat 15–70-vuotiaita vuosina 1988–2014.

Matalapalkka-aloille töihin tulleiden väestö. Työllisyyttä, bruttotuloja ja nettotulonsiirtoja tutkitaan sellaisia henkilöitä koskien, jotka ovat muuttaneet Suomeen töihin matalapalkka-aloille. Matalapalkka-alalle töihin muuttanut on määritelty seuraavasti:

1. Muuttovuotta koskevat ehdot:

- (a) Henkilö oli muuttovuoden lopussa 20–62-vuotias.
- (b) Henkilön pääasiallinen toiminta oli muuttovuoden lopussa joko ”työllinen” tai ”muu”. Näin varmistetaan, että henkilö ei muuttanut esimerkiksi opiskelijana Suomeen, sillä tällöin hänen pääasiallinen toimintansa olisi ollut muuttovuoden lopussa ”opiskelija”.
- (c) Mikäli pääasiallinen toiminta oli muuttovuoden lopussa ”muu”, ehtona on, että henkilö oli muuttanut Suomeen heinä–joulukuussa. Rekisteriaineiston tarkastelun perusteella syynä sille, että osalla loppuvuonna muuttaneista henkilöistä pääasiallinen toiminta oli ”muu” (vaikka he muuten täyttivät matalapalkka-alalle Suomeen muuttaneen ehdot), oli, että nämä henkilöt eivät olleet yksinkertaisesti ehtineet aloittaa töitä vielä muuttovuoden puolella.
- (d) Henkilöllä ei ollut muuttovuonna Suomessa syntynyttä puolisoa eikä ulkomailla syntynyttä puolisoa, joka oli muuttanut aiempina vuosina Suomeen. Näin varmistetaan, että henkilö ei muuttanut Suomeen perheenyhdistämisen vuoksi.

2. Ensimmäistä kokonaista Suomessa vietettyä kokonaista kalenterivuotta koskevat ehdot:

- (a) Henkilön pääasiallinen toiminta oli työllinen hänen ensimmäisen kokonaisen Suomessa viettämänsä kalenterivuoden lopussa. Tämä ehto karsii pois suurimman osan ainakin Irakissa,

- Afganistanissa ja Somaliassa syntyneistä henkilöistä, jotka ovat tulleet Suomeen humanitaarisen maahanmuuton kautta, sillä näistä maista tulleiden maahanmuuttajien työllisyys on lähellä nollaa ensimmäisten maassaolovuosien aikana (Sarvimäki (2017), 12).
- (b) Henkilön bruttopalkka oli ensimmäisen kokonaisen Suomessa viettämänsä kalenterivuoden aikana vähintään 2 500 euroa (vuoden 2017 ansiotulotasossa). Alarajalla varmistetaan, että henkilö oli todella töissä vuoden aikana eikä vain vuoden lopussa. Alle 2 500 euron vuosipalkkoissa on vuosipalkkojen jakauman perusteella havaintojen kertymä, joka sisältää ainakin paljon yrittäjinä Suomeen tulleita.
 - (c) Henkilön bruttopalkka oli ensimmäisen kokonaisena Suomessa viettämänsä kalenterivuoden aikana enintään 36 000 euroa (vuoden 2017 ansiotulotasossa). Ylärajan avulla saadaan rajattua ylhäältä päin ”matalapalkkaisten” joukko, mikä tässä tapauksessa tarkoittaa likimain alle mediaanipalkkaisia (Suomessa kokoaikaisten palkansaajien kokonaisansioiden mediaani oli 3 001 euroa vuonna 2016 (SVT: Palkkarakenne)). Sama yläraja – eli 3 000 euron bruttopalkka kuukaudessa – auttaa poistamaan matalapalkkaisten joukosta Suomeen erityisasiantuntijan oleskeluluvalla tulleet. Erityisasiantuntijan bruttotulojen pitää olla Maahanmuuttoviraston ohjeiden mukaan noin 3 000 euroa kuukaudessa (Maahanmuuttovirasto (a)).
 - (d) Henkilön bruttopalkka oli ensimmäisenä kokonaisena Suomessa viettämänsä kalenterivuoden aikana suurempi kuin hänen yrittäjätulonsa. Näin joukosta saadaan rajattua suurin osa Suomeen yrittäjinä muuttaneista.

Ammattiluokat. Tuloksissa esitetyt ammattiluokat noudattavat Tilastokeskuksen ammattiluokitusta vuodelta 2010 (ks. Tilastokeskus (2010)). Ammattiluokat esitetään tuloksissa kahden merkin tarkkuudella. Tuloksissa esitetään vain ammattiluokkien nimikkeet eikä niiden kaksimerkkisiä koodeja. Esimerkiksi ammattiluokan ”*Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät*” kaksimerkkinen koodi on Tilastokeskuksen ammattiluokituksessa ’91’.

Ammattiluokkia koskevissa tuloksissa esitetään erikseen erityisasiantuntijoina ja asiantuntijoina Suomeen matalapalkkaisiin töihin muuttaneiden osuudet. Erityisasiantuntijat ovat Tilastokeskuksen ammattiluokituksessa niitä ammatteja, joiden koodi alkaa numerolla 2, ja asiantuntija-ammattit puolestaan niitä, joiden ammattiluokan koodi alkaa numerolla 3 (Tilastokeskus (2010)).

Työllisyysaste. Työllisyysaste on työllisten henkilöiden osuus tarkasteltavassa väestössä. Tässä raportissa henkilö on tietynä kalenterivuonna työllinen, jos hänen pääasiallinen toimintansa on tuon kalenterivuoden lopussa työllinen.

Bruttotyötulot. Henkilön vuosittaiset bruttotyötulot ovat henkilön bruttopalkkojen ja bruttoyrittäjätulojen summa.

Nettotulonsiirrot ilman välillisiä veroja. Nettotulonsiirrot ovat maksettujen verojen ja veronluonteisten maksujen sekä saatujen tulonsiirtojen välinen erotus. Maksetut ja saadut tulonsiirrot tulevat suoraan Tilastokeskuksen henkilövuositasoisista rekisteritiedoista. Nettotulonsiirtoihin ei sisälly esimerkiksi maksettuja välillisiä veroja, sillä niistä ei ole olemassa henkilövuositasoisia rekisteritietoja. Nettotulonsiirtoihin ei sisälly muita kuin suoria tulonsiirtoja, joten esimerkiksi saatujen julkisten palveluiden menot (mm. koulutus, sosiaali- ja terveyspalvelut, työvoimakoulutukset) eivät sisälly niihin.

Palkat ja tulonsiirrot vuoden 2017 euroissa. Eri vuosien bruttopalkat muunnetaan vuoden 2017 ansiotulotasoon Tilastokeskuksen ansiotuloindeksin (ATI) avulla. Eri vuosien nettotulonsiirrot muunnetaan puolestaan vuoden 2017 euroiksi Tilastokeskuksen julkaiseman rahanarvonkertoimen avulla.

Perheenyhdistetyt puoliset. Suomeen työntekijäksi tullut voi perheenyhdistää puolisonsa (ilman lapsia), mikäli työntekijän nettotulot ovat noin 1 700 euroa kuukaudessa. Tähän nettotulojen summaan lasketaan nettopalkka- ja nettoyritystulojen lisäksi myös asumistuki ja tietyt muut sosiaalietuudet. (Maahanmuuttovirasto (c)).

Matalapalkka-aloille muuttaneiden perheenyhdistetyt puoliset on määritelty seuraavasti. Henkilö on matala-palkka-alalle muuttaneen puoliso, jos henkilöllä on hänen ensimmäisen Suomeen muuttonsa vuonna puoliso, joka on tullut Suomeen jonain aiempina vuotena matalapalkka-alalle töihin. Perheenyhdistettyjen puolisoitten maassaoloaika on määritetty yhtä suureksi kuin heidän Suomessa jo olleiden matalapalkka-alalle tulneiden puolisoitensa maassaoloaika. Eli esimerkiksi jos Suomessa olleen matalapalkka-alalle tulleen henkilön maassaoloaika oli 5 vuotta, kun hänen puolisonsa muutti Suomeen, niin Suomeen perheenyhdistetyn puolison maassaoloaika oli myös heti muuttovuonna 5 vuotta. Tutkittavat väestöt muodostuvat matalapalkka-aloille töihin tulleista ja heidän perheenyhdistetyistä puolisoistaan.

Suomessa syntynyt väestö. Tutkimusaineiston suomalainen vertailuväestö koostuu yksinkertaisesta satunnaisotoksesta kaikista Suomessa syntyneistä 20–62-vuotiaista. Tähän Suomessa syntyneeseen väestöön kuuluu siten myös muita henkilöitä kuin matalapalkka-aloilla työskenteleviä. Suomalainen vertailuväestö on (uudelleen)painotettu niin, että se vastaa ikä- ja kalenterivuosisirakenteeltaan jokaista vertailtavaa syntymäaluekohtaista väestöä maassaolovuositain.

Suomessa syntyneen väestöön työllisyysaste sekä bruttotyötulojen ja nettotulonsiirtojen keskiarvot ja mediaanit tutkimusaineistossa.

Tutkimusaineiston Suomessa syntyneiden 20–62-vuotiaiden **työllisyysaste on 75,3 %:ia.**

Tutkimusaineiston Suomessa syntyneiden bruttotyötulojen ja nettotulonsiirtojen keskiarvot ja mediaanit on esitetty taulukossa 8. Bruttotyötulojen keskiarvo on 27 900 euroa, ja nettotulonsiirtojen mediaani on 1 620 euroa.

Taulukko 8: *Tutkimusaineiston Suomessa syntyneiden 20–62-vuotiaiden henkilöiden bruttotyötulojen ja nettotulonsiirtojen keskiarvot ja mediaanit (euroa). Työtuloissa ovat mukana myös nollatulot. Lähde: Flead-aineisto.*

	Bruttotyötulot	Nettotulonsiirrot
Keskiarvo	27 900	+ 3 710
Mediaani	27 410	+ 3 930

Syntymäalueet. Syntymäalueet ovat melkein samat kuin tutkimuksessa *Maahanmuutot ja Suomen julkinen talous. Osa I: toteutuneet julkisen talouden tulot ja menot* (Salminen (2015)) (ks. liite 3 aluejaosta). Ainoa poikkeus syntymäaluejaossa verrattuna viitattuun tutkimukseen on, että alueesta ”*Itä-Eurooppa ja Kaukasia*” mukaan yhtenä alueryhmänä kuuluvat vain ne maat, jotka eivät kuulu EU:hun. Jako on

tehty sen vuoksi, koska EU-maiden kansalaiset voivat työskennellä Suomessa ilman erillistä työn vuoksi haettavaa oleskelulupaa.

”Painotettu Suomi”. Työllisyysasteita, bruttotyötuloja sekä nettotulonsiirtoja koskevat tilastotulokset esitetään jokaisen syntymäalueen osalta ”painotettuun Suomeen” verrattuna. Tämä tarkoittaa sitä, että Suomessa syntynyt 20–62-vuotiaista henkilöistä koostuva kantaväestö on (uudelleen)painotettu niin, että se vastaa aina jokaisen syntymäalueen ja maassaoloajan mukaan rajattua väestöä ikä- ja kalenterivuosi-rakenteen osalta.

Käytännössä painotus tehdään niin, että Suomen väestön osalta ikä- ja kalenterivuosi-kohtaisten havaintojen suhteelliset lukumäärät vastaavat painotuksen jälkeen vertailtavan väestön ikä- ja kalenterivuosi-kohtaisia havaintojen suhteellisia lukumääriä. Painotus tehdään, jotta väestöt olisivat vertailukelpoisia, sillä erityisesti väestön ikärakenne vaikuttaa työllisyysasteeseen, tuloihin ja nettotulonsiirtoihin (nettotulonsiirtojen osalta ks. esim. Salminen (2015)). Koska kalenterivuosien osalta havainnot painottuvat ajanjakson 2005–2014 loppupäähän (maahanmuuttajaväestöjen kasvusta johtuen), painotus on tehty myös kalenterivuosien suhteen. Vastaavanlainen painotus on tehty esimerkiksi VATT:n julkaisemassa tutkimuksessa (Sarvimäki (2017)).

10.2 Rekistereihin perustuvat tilastotulokset

Alla esitetään matalapalkka-aloille Suomeen töihin tulleita henkilöitä koskevat tulokset syntymäalueittain ja maassaoloajan mukaan. Tulokset koskevat ammattialoja ensimmäisen kokonaisen vuoden lopussa sekä työllisyyden, bruttotyötulojen ja nettotulonsiirtojen kehitystä maassaoloajan mukaan. Tulokset esitetään sekä pelkästään matalapalkka-aloille töihin tulleita koskien että niin, että mukana tuloksissa ovat myös matalapalkka-aloille töihin tulleiden henkilöiden ulkomailla syntyneet perheen yhdistetyt puoliset. Tulokset esitetään maassaolovuosia 1–15 koskien, missä ensimmäinen maassaolovuosi koskee henkilöiden ensimmäistä kokonaista Suomessa viettämäänsä kalenterivuotta. Tuloksia ei esitetä yli 15 maassaolovuotta koskien, sillä usean syntymäalueen kohdalla näistä maassaolovuosia koskien on vain vähän matalapalkka-aloille tulleita henkilöitä sekä heidän perheen yhdistämiään puolisoitaan.

Tulokset työllisyysasteita, bruttotyötuloja sekä nettotulonsiirtoja koskien on esitetty verrattuna Suomessa syntyneeseen kantaväestöön. Kantaväestö on aina painotettu (ks. ”Painotettu Suomi” edellä) vastaamaan vertailtavan maahanmuuttajaväestön ikä- ja kalenterivuosi-rakennetta.

Työllisyysasteiden osalta tulokset ilmoitetaan maahanmuuttajaväestöjen työllisyysasteiden ja kantaväestön työllisyysasteen välisenä erotuksena, ja yksikköinä tässä ovat prosenttiyksiköt. Tulokset työllisyysasteiden osalta kertovat siten, mikä on maahanmuuttajaväestön ja vastaavan ikäisen kantaväestön työllisyysasteen välinen ero. Mikäli tämä ero on 0 (%-yksikköä), työllisyysasteet ovat yhtä suuret.

Bruttotyötulojen osalta tulokset ilmoitetaan maahanmuuttajaväestöjen bruttotyötulojen osuutena kantaväestön bruttotyötuloista, ja yksikköinä tässä ovat prosentit. Tulokset bruttotyötulojen osalta esitetään sekä keskiarvoille että mediaaneille. Keskiarvotulokset kertovat, mikä on tulojen keskiarvon osuus maahanmuuttajaväestössä verrattuna kantaväestön keskiarvoon (prosentteina). Sama koskee mediaaneja. Mikäli tämä suhde on 100 (%:ia), maahanmuuttajaväestön bruttotyötulojen keskiarvo (tai mediaani) on

yhtä suuri kuin vastaavan ikäisen kantaväestön bruttotyötulojen keskiarvo (tai mediaani).

Nettotulonsiirtojen osalta tulokset ilmoitetaan maahanmuuttajaväestöjen nettotulonsiirtojen ja kantaväestön nettotulonsiirtojen välisenä erotuksena, ja yksikköinä tässä ovat eurot. Tulokset nettotulonsiirtojen osalta esitetään sekä keskiarvoille että mediaaneille. Keskiarvotulokset kertovat, mikä on maahanmuuttajaväestön nettotulonsiirtojen keskiarvon ja kantaväestön nettotulonsiirtojen keskiarvon välinen erotus (euroina). Sama koskee mediaaneja. Mikäli tämä ero on 0 (euroa), maahanmuuttajaväestön nettotulonsiirtojen keskiarvo (tai mediaani) on yhtä suuri kuin vastaavan ikäisen kantaväestön nettotulonsiirtojen keskiarvo (tai mediaani).

Alla esitettävien tulosten lisäksi tämän raportin liitteissä on esitetty:

- Kaikkien matalapalkka-aloille töihin tulleiden palkkojen yhteisjakauma (vuoden 2017 ansiotulotasossa) ensimmäiseltä kokonaiselta kalenterivuodelta Suomessa.
- Tutkimusaineiston havainto- ja henkilölukumäärätiedot syntymäalueittain.
- Henkilölukumääriltään tyypillisimmät syntymävaltiot syntymäalueittain.

10.2.1 Ammattiluokat ensimmäisenä kokonaisena vuotena Suomessa

Taulukko 9: Viisi tyypillisintä ammattiluokkaa ensimmäisen kokonaisen vuoden lopussa Suomessa. Ammattiluokkien nimet sekä niiden osuudet (%) kaikkien syntymäalueen henkilöiden ammasteista ensimmäisen kokonaisen vuoden lopussa. Lisäksi taulukossa on erityisasiantuntija- ja asiantuntija-ammattiluokkien osuudet (%) ammasteista ensimmäisen kokonaisen vuoden lopussa. Lähde: FLEED-aineisto.

Itä-Eurooppa (ilman EU-maita)	
Ammattiluokka	Osuus (%)
Maanviljelijät ja eläintenkasvattajat ym.	16
Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät	13
Rakennustyöntekijät ym. (pl. sähköasentajat)	12
Konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat	7
Ei tietoa	6
<i>Viisi tyypillisintä ammattiluokkaa yhteensä</i>	<i>54</i>
<i>Erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden ammattiluokat yhteensä</i>	<i>15</i>

Saharan eteläpuolinen Afrikka	
Ammattiluokka	Osuus (%)
Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät	61
Muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät (sisältää mm. postinkantajat)	8
Ei tietoa	5
Tuntematon	5
Katujen puhtaanapidon ja jätehuollon työntekijät ym.	3
<i>Viisi tyypillisintä ammattiluokkaa yhteensä</i>	<i>82</i>
<i>Erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden ammattiluokat yhteensä</i>	<i>6</i>

Lähi-Itä, Pohjois-Afrikka ja Keski-Aasia	
Ammattiluokka	Osuus (%)
Palvelutyöntekijät (sisältää mm. ravintola- ja tarjoilutyöntekijät)	32
Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät	14
Ei tietoa	7
Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	6
Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat	4
<i>Viisi tyypillisintä ammattiluokkaa yhteensä</i>	<i>63</i>
<i>Erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden ammattiluokat yhteensä</i>	<i>18</i>

Taulukko 9: Viisi tyypillisintä ammattiluokkaa ensimmäisen kokonaisen vuoden lopussa Suomessa. Ammattiluokkien nimet sekä niiden osuudet (%) kaikkien syntymäalueen henkilöiden ammasteista ensimmäisen kokonaisen vuoden lopussa. Lisäksi taulukossa on erityisasiantuntija- ja asiantuntija-ammattiluokkien osuudet (%) ammasteista ensimmäisen kokonaisen vuoden lopussa. Lähde: FLEED-aineisto.

Etelä-Aasia	
Ammattiluokka	Osuus (%)
Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät	32
Palvelutyöntekijät (sisältää mm. ravintola- ja tarjoilutyöntekijät)	22
Tuntematon	9
Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat	5
Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	4
<i>Viisi tyypillisintä ammattiluokkaa yhteensä</i>	<i>72</i>
<i>Erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden ammattiluokat yhteensä</i>	<i>18</i>

Itä-Aasia	
Ammattiluokka	Osuus (%)
Palvelutyöntekijät (sisältää mm. ravintola- ja tarjoilutyöntekijät)	33
Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät	15
Tuntematon	7
Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	6
Lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat	6
<i>Viisi tyypillisintä ammattiluokkaa yhteensä</i>	<i>68</i>
<i>Erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden ammattiluokat yhteensä</i>	<i>26</i>

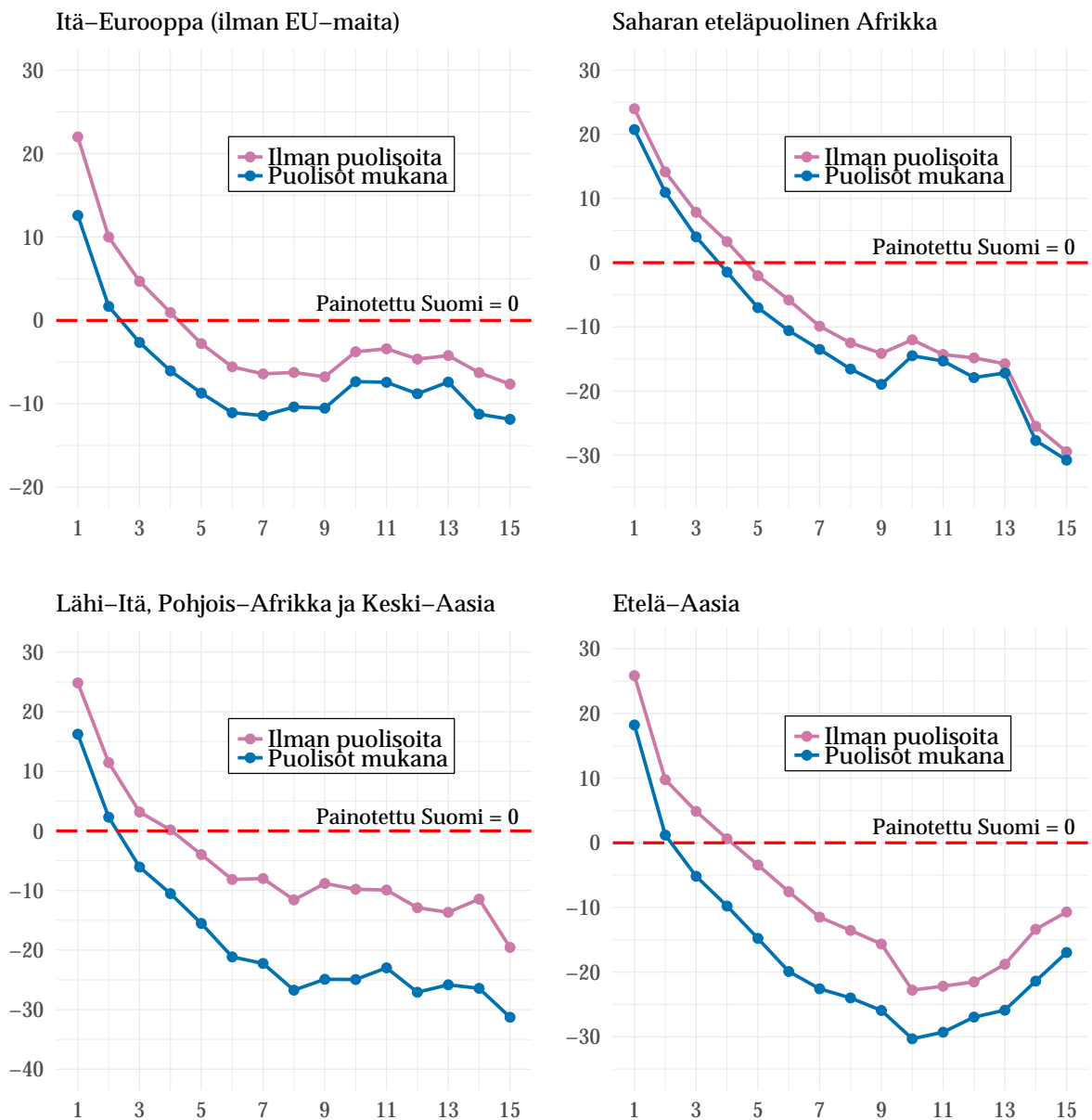
Kaakkois-Aasia	
Ammattiluokka	Osuus (%)
Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät	25
Palvelutyöntekijät (sisältää mm. ravintola- ja tarjoilutyöntekijät)	23
Maanviljelijät ja eläintenkasvattajat ym.	13
Tuntematon	11
Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät	5
<i>Viisi tyypillisintä ammattiluokkaa yhteensä</i>	<i>77</i>
<i>Erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden ammattiluokat yhteensä</i>	<i>5</i>

Taulukko 9: Viisi tyypillisintä ammattiluokkaa ensimmäisen kokonaisen vuoden lopussa Suomessa. Ammattiluokkien nimet sekä niiden osuudet (%) kaikkien syntymäalueen henkilöiden ammasteista ensimmäisen kokonaisen vuoden lopussa. Lisäksi taulukossa on erityisasiantuntija- ja asiantuntija-ammattiluokkien osuudet (%) ammasteista ensimmäisen kokonaisen vuoden lopussa. Lähde: FLEED-aineisto.

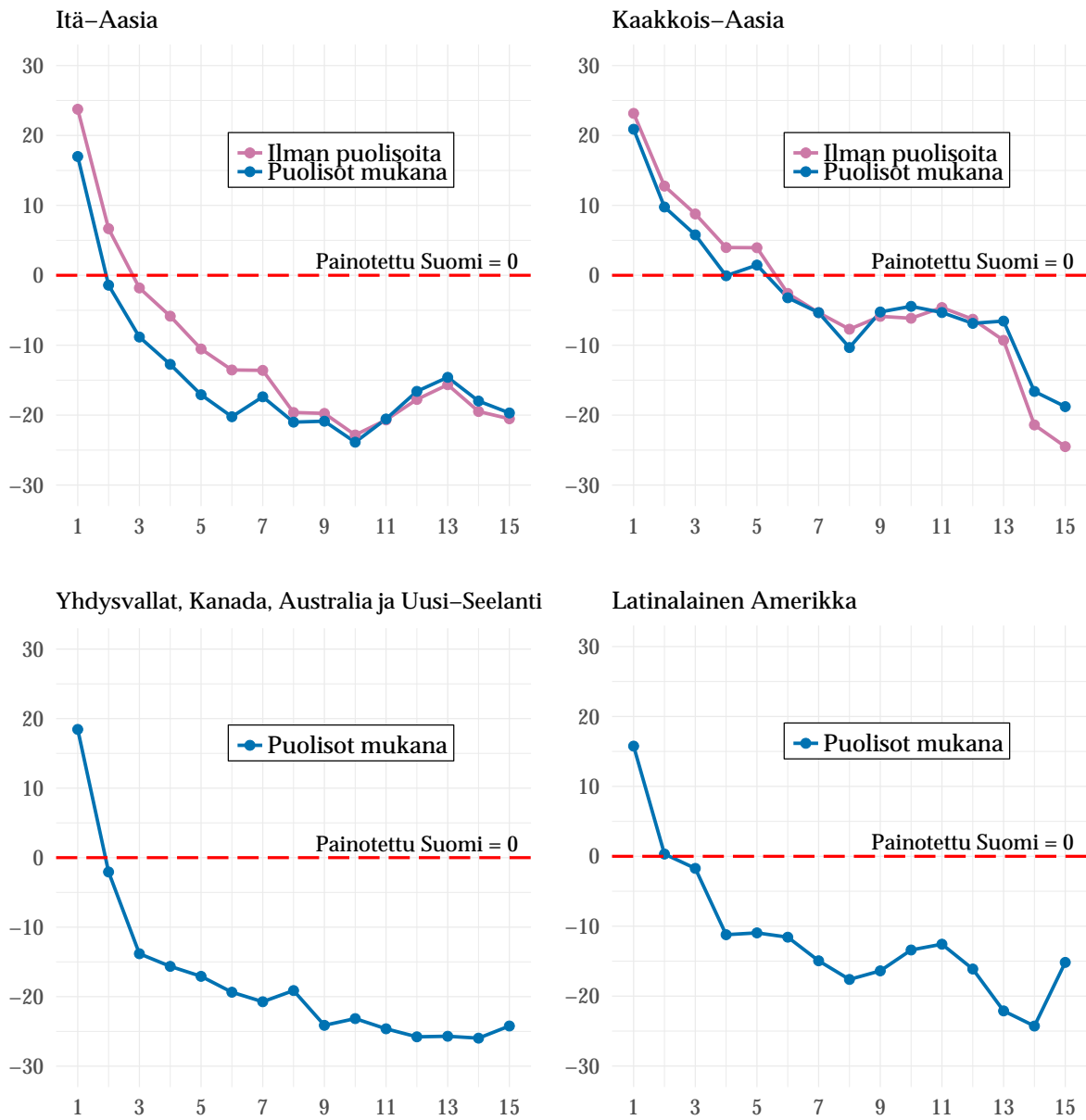
Yhdysvallat, Kanada, Australia ja Uusi-Seelanti	
Ammattiluokka	Osuus (%)
Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	24
Tuntematon	19
Palvelutyöntekijät (sisältää mm. ravintola- ja tarjoilutyöntekijät)	8
Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat	8
Lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat	5
<i>Viisi tyypillisintä ammattiluokkaa yhteensä</i>	<i>64</i>
<i>Erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden ammattiluokat yhteensä</i>	<i>48</i>

Latinalainen Amerikka	
Ammattiluokka	Osuus (%)
Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	13
Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät	12
Tuntematon	12
Palvelutyöntekijät (sisältää mm. ravintola- ja tarjoilutyöntekijät)	11
Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat	7
<i>Viisi tyypillisintä ammattiluokkaa yhteensä</i>	<i>56</i>
<i>Erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden ammattiluokat yhteensä</i>	<i>43</i>

10.2.2 Työllisyysasteiden erot verrattuna kantaväestöön (%-yks.) maassaolovuosien mukaan

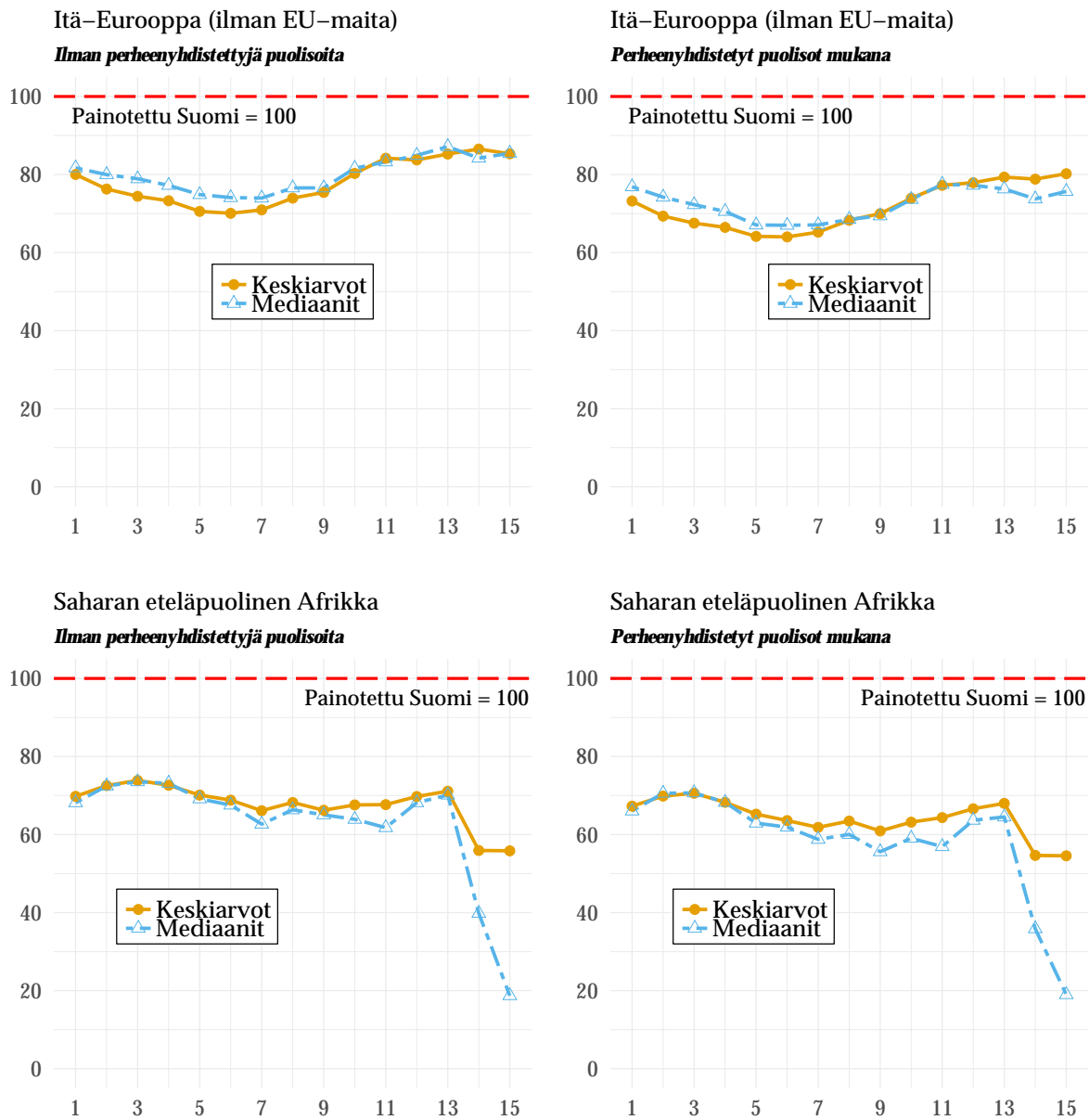


Kuva 3: Työllisyysasteet verrattuna Suomessa syntyneiden työllisyysasteeseen syntymävaltioalueittain. Työllisyysasteiden erot (%-yksikköä) maassaoloajan (vuosia) mukaan. Lähde: FLEED-aineisto ja omat laskelmat painotuksen osalta.

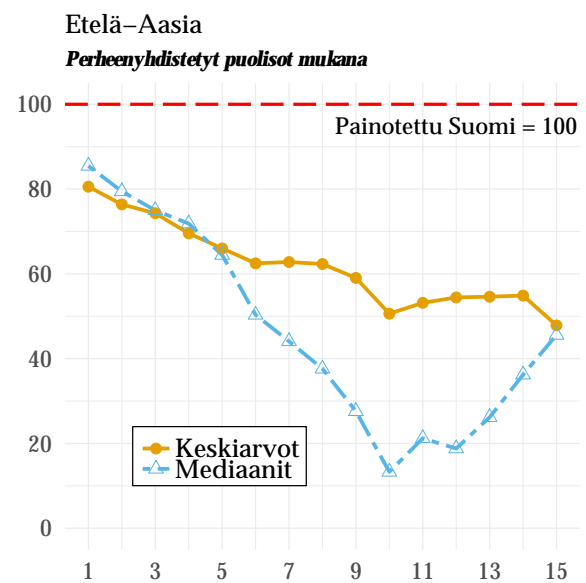
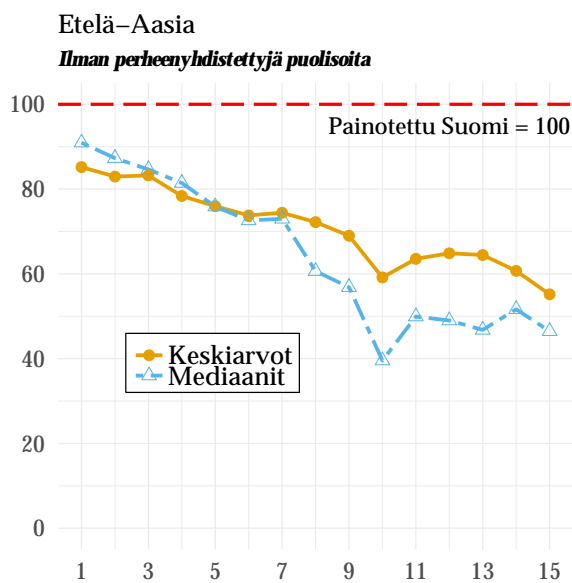
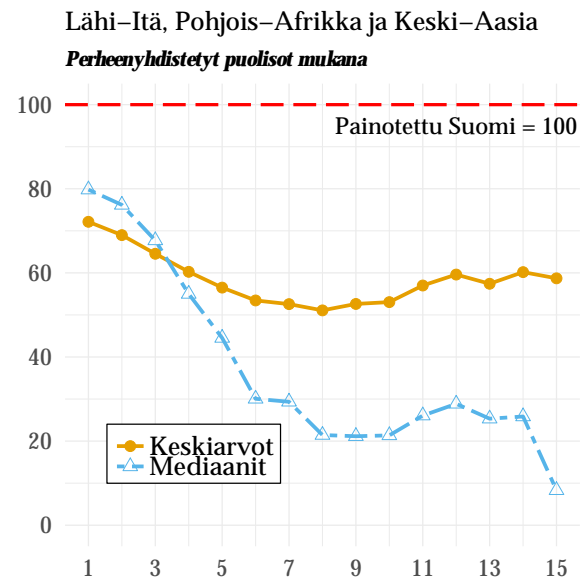
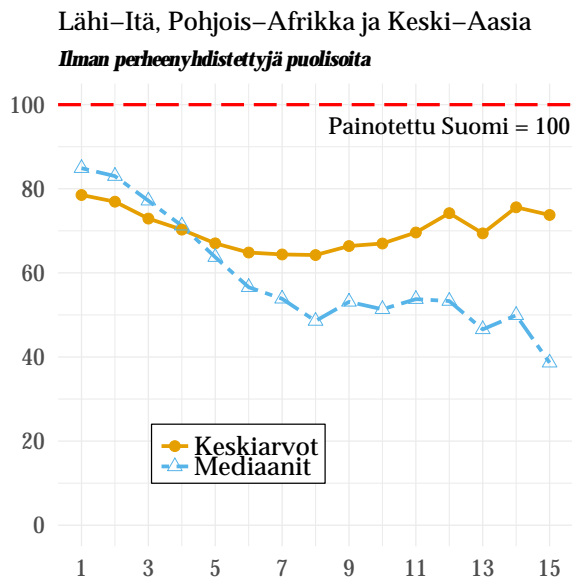


Kuva 3: Työllisyysasteet verrattuna Suomessa syntyneiden työllisyysasteeseen syntymävaltioalueittain. Työllisyysasteiden erot (%-yksikköä) maassaoloajan (vuosia) mukaan. Kuvan kahden alemman alueen osalta tuloksia ilman perheenyhdistettyjä puolisoita ei julkaista havaintomäärien pienuuden vuoksi. Lähde: FLEED-aineisto ja omat laskelmat painotuksen osalta.

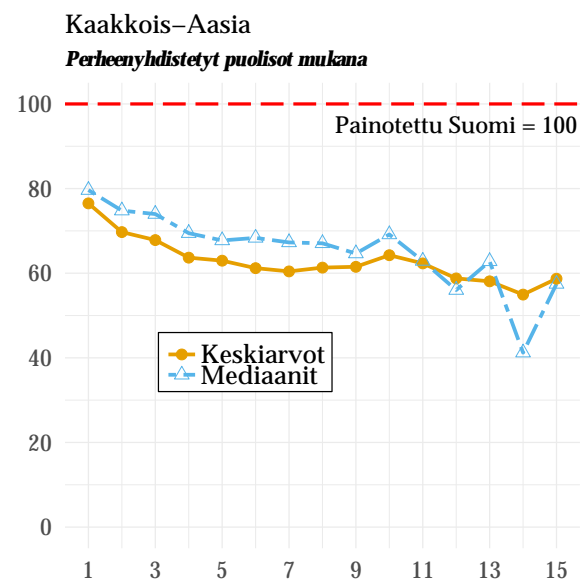
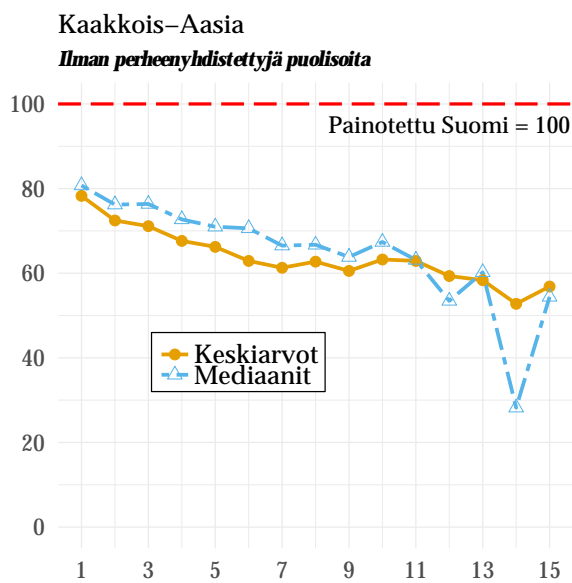
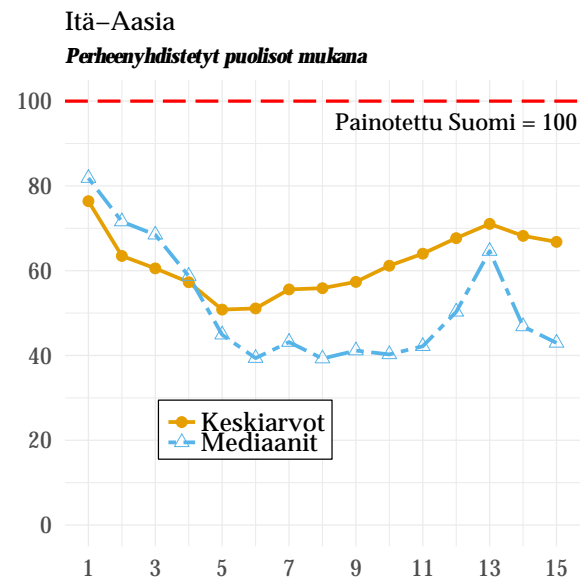
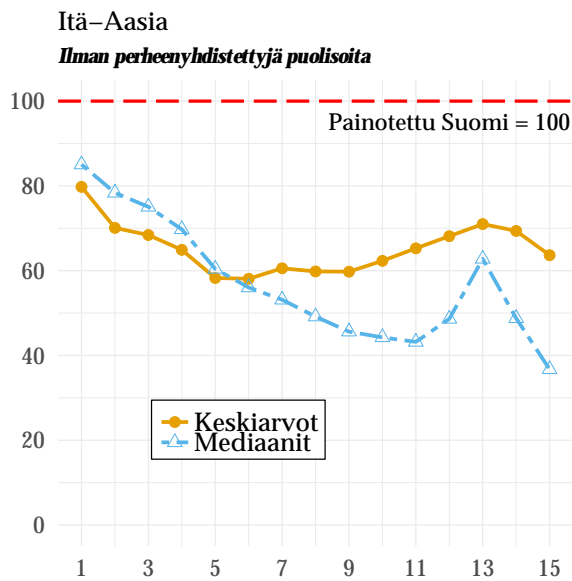
10.2.3 Bruttotyötulojen osuus kantaväestön bruttotyötuloista (%) maassaolovuosien mukaan



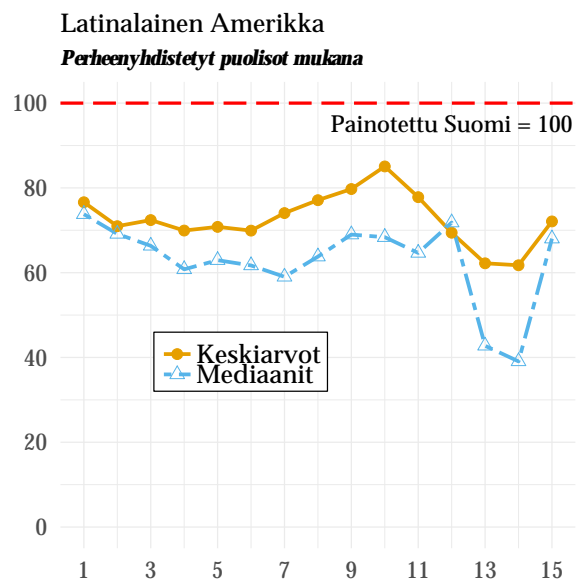
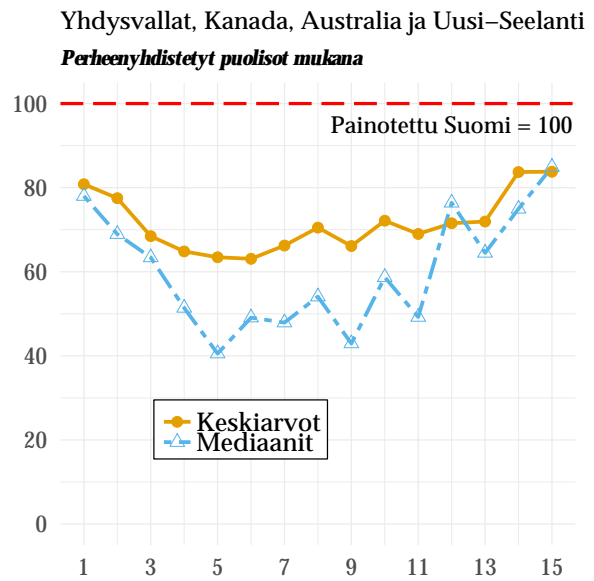
Kuva 4: Bruttotyötulojen osuus Suomessa syntyneiden bruttotyötuloista. Bruttotyötulojen osuudet (%) syntymävaltioalueittain maassaoloajan (vuosia) mukaan. Työtulot muodostuvat palkka- ja yrittäjätuloista, ja mukana ovat myös nollatulot. Lähde: FLEED-aineisto ja omat laskelmat painotuksen osalta.



Kuva 4: Bruttotyötulojen osuus Suomessa syntyneiden bruttotyötuloista. Bruttotyötulojen osuudet (%) syntymävaltioalueittain maassaoloajan (vuosia) mukaan. Työtulot muodostuvat palkka- ja yrittäjätuloista, ja mukana ovat myös nollatulot. Lähde: FLEED-aineisto ja omat laskelmat painotuksen osalta.

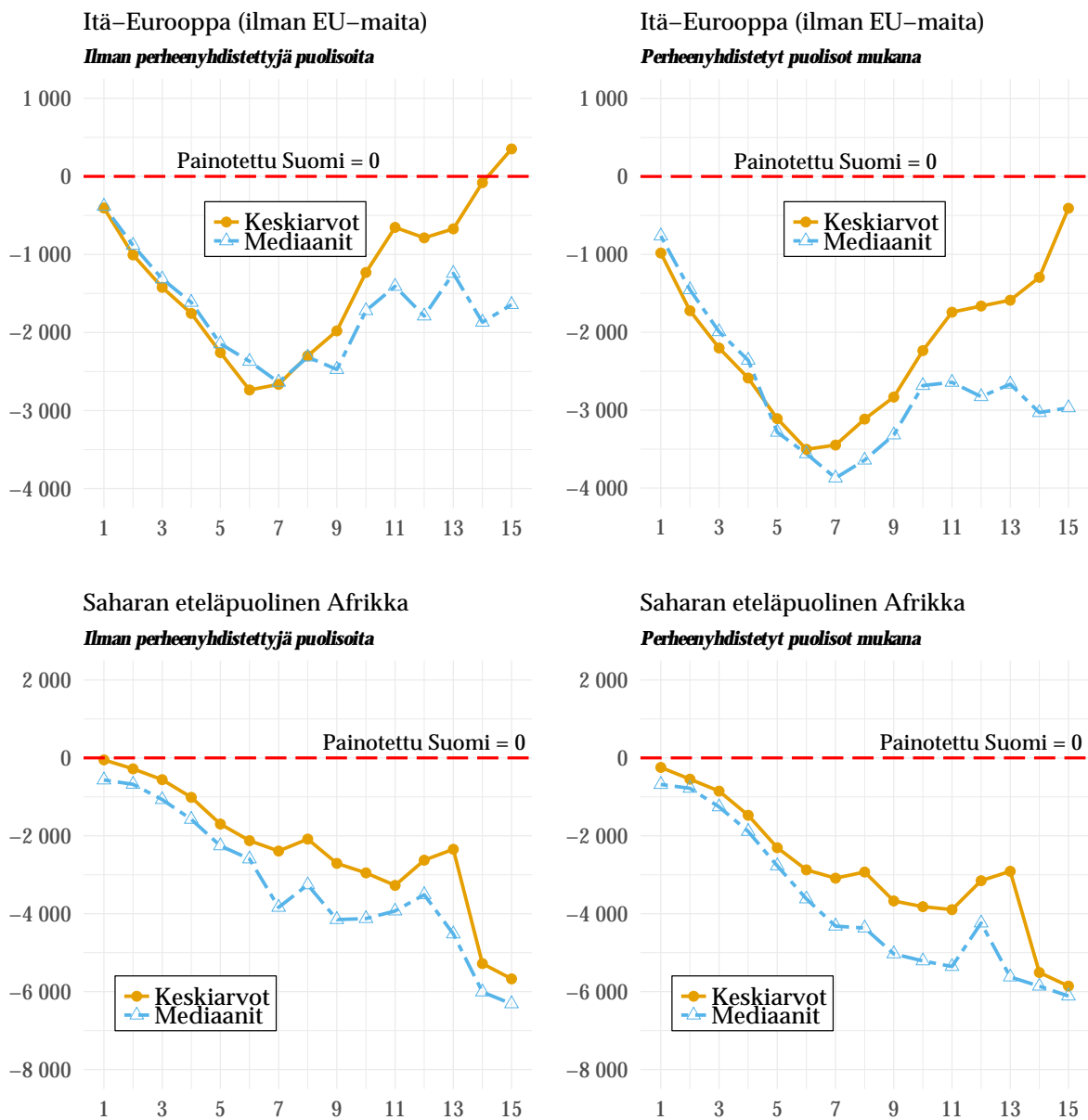


Kuva 4: Bruttotyötulojen osuus Suomessa syntyneiden bruttotyötuloista. Bruttotyötulojen osuudet (%) syntymävaltioalueittain maassaoloajan (vuosia) mukaan. Työtulot muodostuvat palkka- ja yrittäjätuloista, ja mukana ovat myös nollatulot. Lähde: FLEED-aineisto ja omat laskelmat painoituksen osalta.

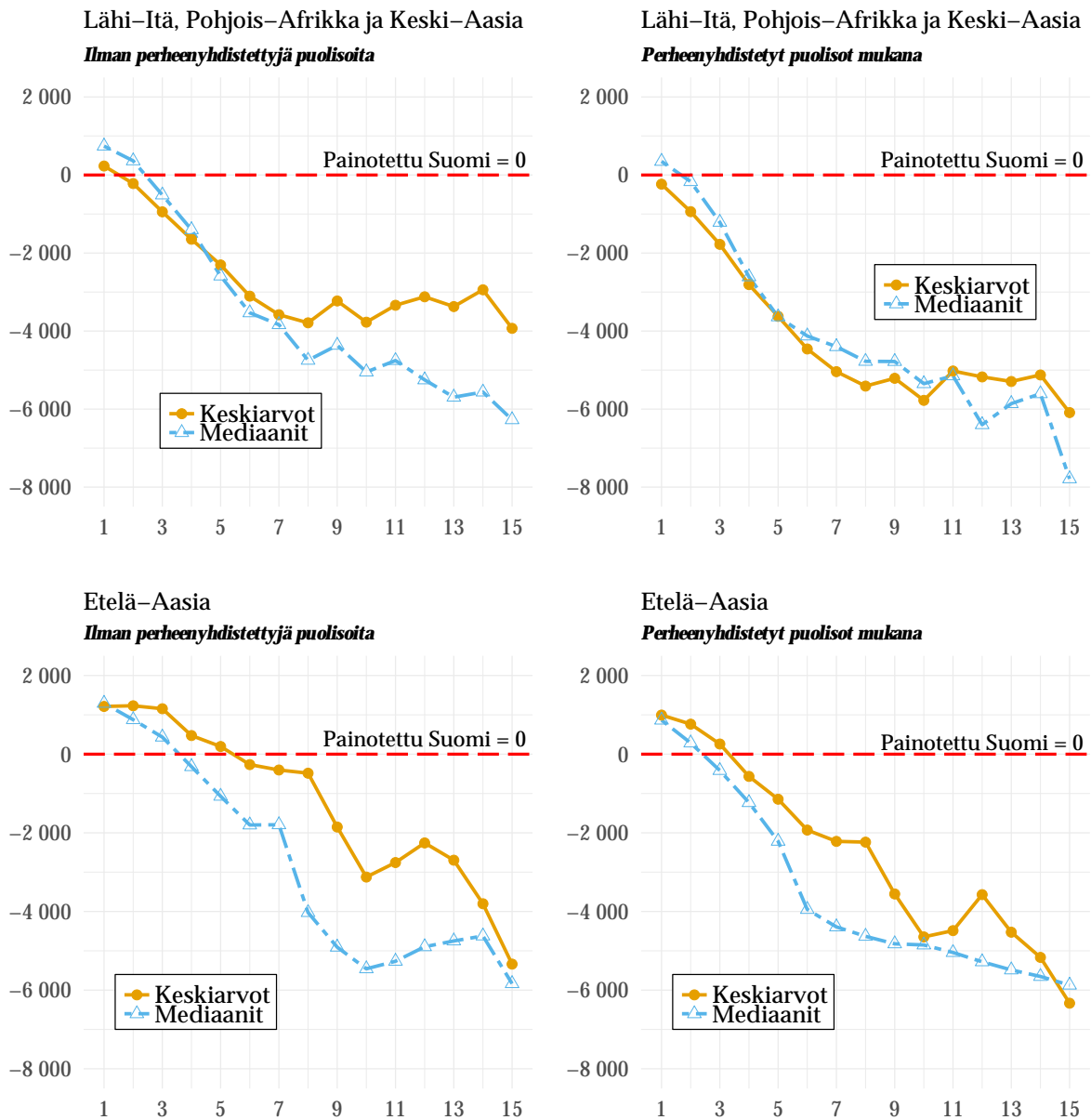


Kuva 4: Bruttotyötulojen osuus Suomessa syntyneiden bruttotyötuloista. Bruttotyötulojen osuudet (%) syntymävaltioalueittain maassaoloajan (vuosia) mukaan. Työtulot muodostuvat palkka- ja yrittäjätuloista, ja mukana ovat myös nollatulot. Tuloksia ilman perheenyhdistettyjä puolisoita ei julkaista havaintomäärien pienuuden vuoksi. Lähde: Lähde: FLEED-aineisto ja omat laskelmat painotuksen osalta.

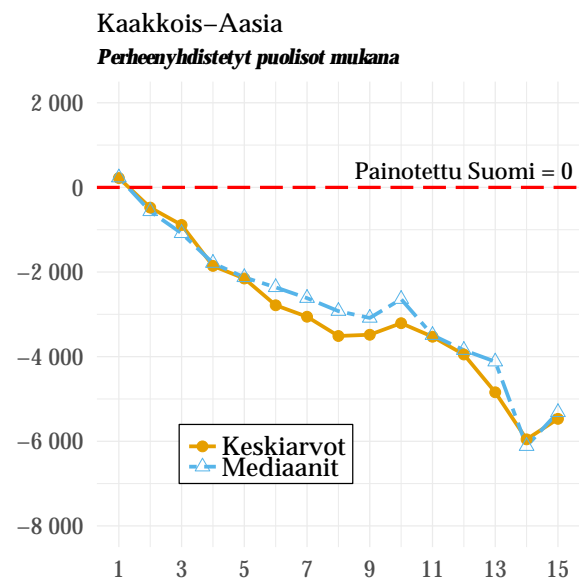
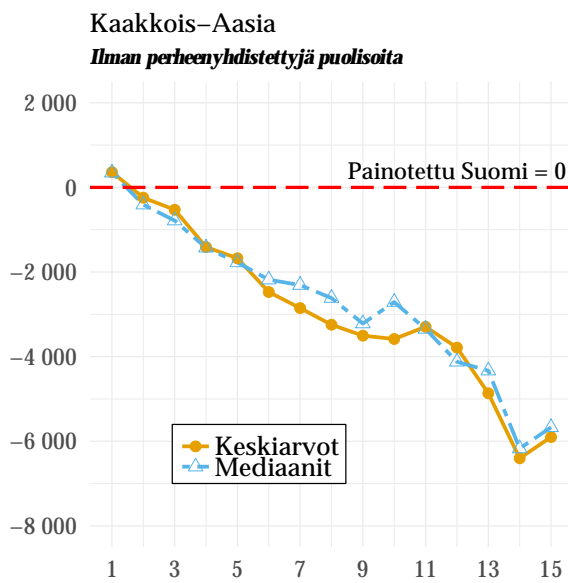
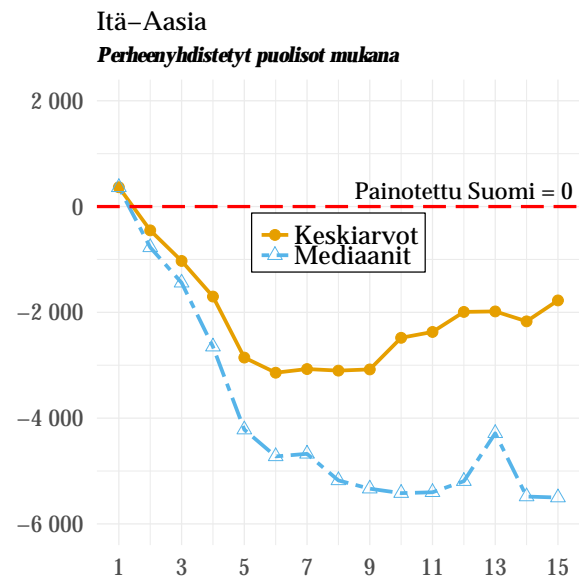
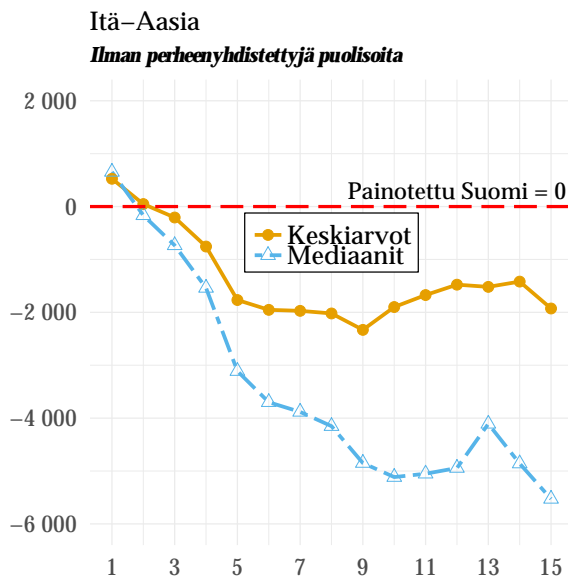
10.2.4 Nettotulonsiirtojen erot verrattuna kantaväestöön (euroa) maassaolo vuosien mukaan



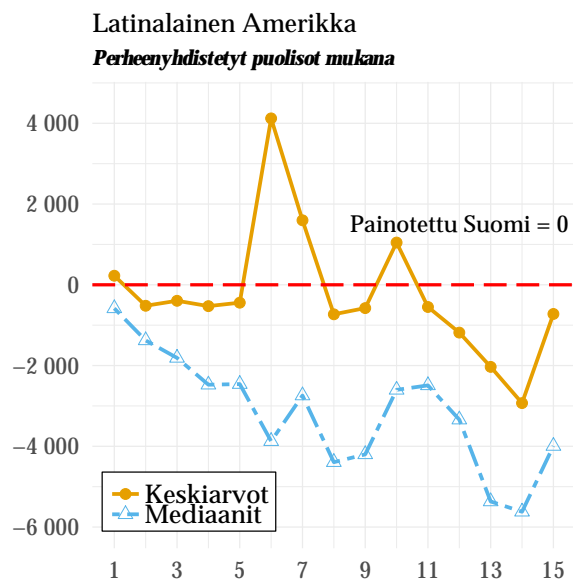
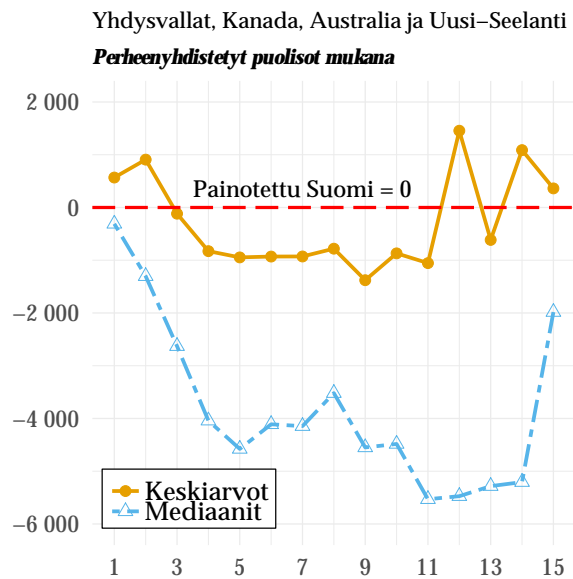
Kuva 5: Nettotulonsiirrot verrattuna Suomessa syntyneiden nettotulonsiirtoihin. Nettotulonsiirtojen erot (vuoden 2017 euroissa) syntymävaltioalueittain maassaoloajan (vuosia) mukaan. Nettotulonsiirrot ovat maksettujen ja saatujen suorien tulonsiirtojen välinen erotus, josta puuttuu esimerkiksi maksetut välilliset verot. Lähde: Tilastokeskus (tulonjaon kokonaistilasto, Kelan sairausvakuutusmaksut, muut Kelan maksut, FLEED-aineisto) ja omat laskelmat painotuksen osalta.



Kuva 5: Nettotulonsiirrot verrattuna Suomessa syntyneiden nettotulonsiirtoihin. Nettotulonsiirtojen erot (vuoden 2017 euroissa) syntymävaltioalueittain maassaoloajan (vuosia) mukaan. Nettotulonsiirrot ovat maksettujen ja saatujen suorien tulonsiirtojen välinen erotus, josta puuttuu esimerkiksi maksetut välilliset verot. Lähde: Tilastokeskus (tulonjaon kokonaistilasto, Kelan sairausvakuutusmaksut, muut Kelan maksut, FLEED-aineisto) ja omat laskelmat painotuksen osalta.



Kuva 5: Nettotulonsiirrot verrattuna Suomessa syntyneiden nettotulonsiirtoihin. Nettotulonsiirtojen erot (vuoden 2017 euroissa) syntymävaltioalueittain maassaoloajan (vuosia) mukaan. Nettotulonsiirrot ovat maksettujen ja saatujen suorien tulonsiirtojen välinen erotus, josta puuttuu esimerkiksi maksetut välilliset verot. Lähde: Tilastokeskus (tulonjaon kokonaistilasto, Kelan sairausvakuutusmaksut, muut Kelan maksut, FLEED-aineisto) ja omat laskelmat painotuksen osalta.



Kuva 5: Nettotulonsiirrot verrattuna Suomessa syntyneiden nettotulonsiirtoihin. Nettotulonsiirtojen erot (vuoden 2017 euroissa) syntymävaltioalueittain maassaoloajan (vuosia) mukaan. Nettotulonsiirrot ovat maksettujen ja saatujen suorien tulonsiirtojen välinen erotus, josta puuttuu esimerkiksi maksetut välilliset verot. Tuloksia ilman perheenyhdistettyjä puolisoita ei julkaista havaintomäärien pienuuden vuoksi. Lähde: Tilastokeskus (tulonsiirtojen kokonaistilasto, Kelan sairausvakuutusmaksut, muut Kelan maksut, FLEED-aineisto) ja omat laskelmat painotuksen osalta.

10.2.5 Lyhyesti tilastotulosten tulkitsemisesta

Ammattiluokat. Taulukossa 9 esitetään viisi tyypillisintä ammattiluokkaa syntymäalueittain sekä niiden henkilöiden osuus, joilla oli Tilastokeskuksen luokituksen mukaan erityisasiantuntija- tai asiantuntija-ammatti. Ammatit koskevat matalapalkka-aloille töihin tulleiden ammatteja ensimmäisen kokonaisen Suomessa vietetyn vuoden lopussa. Matalapalkka-alalla töihin tulleiden määritelmän mukaan kaikki tutkimusaineistoon sisältyvät henkilöt ovat töissä ensimmäisen vuoden lopussa.

Taulukon 9 tulosten mukaan Etelä-Aasiassa syntyneillä tyypillisin ammatti oli: siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät. Tämä ammattiluokka oli noin kolmasosalla (32 %) kaikista Etelä-Aasiassa syntyneillä. Toiseksi tyypillisin ammattiluokka oli palvelutyöntekijät – joka ammattiluokkana sisältää mm. ravintola- ja tarjoilutyöntekijät. Tähän luokkaan kuuluva ammatti oli 22 %:lla. Yhteensä viisi tyypillisintä ammattiluokkaa kattoi 72 %:ia niistä Etelä-Aasiassa syntyneistä henkilöistä, jotka olivat muuttaneet Suomeen matalapalkkatöihin vuosina 1995–2013. Erityisasiantuntijan tai asiantuntijan ammattiluokkaan kuuluva ammatti oli puolestaan 18 %:lla niistä Etelä-Aasiassa syntyneistä, jotka muuttivat Suomeen matalapalkka-alan töihin.

Yleisesti ottaen siivoojat ja palvelutyöntekijät ovat useilla syntymäalueilla tyypillisimpien ammattiluokkien joukossa. Melkein kaikkien syntymäalueiden kohdalla viisi tyypillisintä ammattiluokkaa kattaa enemmän kuin 2/3-osaa kaikista matalapalkka-aloille töihin tulleista, joten tulijat ovat selvästi keskittyneet tiettyihin ammattiluokkiin. Tulokset poikkeavat muista alueista Euroopan ulkopuolisten länsimaiden ja Latinalaisen Amerikan osalta, sillä näillä alueilla syntyneillä erityisasiantuntijan tai asiantuntijan ammatti oli yli 40 %:lla. Tosin on myös huomattava näiden alueiden osalta, että ne pitävät sisällään hyvin vähän henkilöitä verrattuna muihin alueisiin (ks. liite B). On mahdollista, että ainakin osa henkilöistä (ei vain Euroopan ulkopuolisia länsimaita ja Latinalaista Amerikkaan koskien) on päätenyt matalapalkkaisia koskevaan tutkimusaineistoon vain sen vuoksi, että he eivät ole ehtineet ansaita bruttopalkkana yli 36 000 euroa ensimmäisenä vuonna Suomessa – esimerkiksi siksi, että he eivät olleet koko vuotta töissä.

Työllisyysasteet. Kuvassa 3 esitetään tulokset koskien syntymäaluekohtaisia työllisyysasteita maassaolovuosien mukaan. Aluekohtaiset työllisyysasteet on esitetty eroina Suomessa syntyneen kantaväestön työllisyysasteeseen. Suomessa syntyneiden työllisyysaste on siten aina tasan 0 näissä vertailuissa, ja jos havainto saa arvoksi yli nolla, niin työllisyysaste on korkeampi kuin Suomessa syntyneillä ja jos puolestaan alle nollan, niin työllisyysaste on pienempi kuin Suomessa syntyneillä. Suomessa syntyneiden väestö on painotettu vastaamaan aina vertailtavan väestön ikä- ja kalenterivuosisrakennetta. Tulokset esitetään sekä pelkästään matalapalkka-aloille töihin tulleita koskien ("Ilman puolisoita") että niin, että mukana ovat myös matalapalkka-aloille töihin tulleiden perheenyhdistetyt puoliset ("Puolisot mukana").

Jos tarkastellaan esimerkiksi Itä-Aasiaa koskevia tuloksia, niin ensimmäisenä kokonaisena vuotena Suomessa matalapalkka-aloille töihin tulleiden työllisyysaste oli melkein 25 %-yksikköä korkeampi kuin vastaavan ikäisen kantaväestön työllisyysaste (kun huomioon ei oteta puolisoita). Tässä on toki huomiotava, että määritelmän mukaisesti matalapalkka-aloille töihin tulleiden työllisyysaste oli ensimmäisen kokonaisen vuoden lopussa tasan 100 %:ia (vastavan ikäisen kantaväestön työllisyysaste oli siten noin 75 %:ia). Itä-Aasiassa syntyneiden työllisyysaste laskee kuitenkin nopeasti maassaolovuosien mukaan, ja kolmantena vuonna työllisyysaste on jo kantaväestöä alhaisempi. Kuvan 3 perusteella työllisyysaste jatkaa laskuaan verrattuna kantaväestöön noin 10 maassaolovuoteen asti, jolloin työllisyysaste vaikuttaa aset-

tuvan noin 15–20 %-yksikköä kantaväestöä matalammalle tasolle. Mikäli tarkasteluun otetaan mukaan myös perheenyhdistetyt puoliset, niin Itä-Aasiassa syntyneiden työllisyysaste on jo toisena (kokonaisena) maassaolovuotena alhaisempi kuin vastaavan ikäisellä kantaväestöllä. Noin 10 maassaolovuoden jälkeen tosin sillä ei ole vaikutusta tuloksiin, että otetaanko mukaan tarkasteluihin myös perheenyhdistetyt puoliset.

Yhteistä kaikille aluekohtaisille tuloksille on, että työllisyysasteet laskevat viimeistään noin viiden maassaolovuoden jälkeen kantaväestöä alemmalla tasolle, vaikka perheenyhdistettyjä puolisoita ei huomioitaisikaan. Pienimmäksi ero työllisyysasteessa jää kantaväestön ja Itä-Euroopassa syntyneiden välillä. Erityisesti Lähi-Idässä, Pohjois-Afrikassa ja Keski-Aasiassa syntyneiden osalta tuloksiin vaikuttaa yli 10 %-yksikön verran se, otetaanko huomioon myös perheenyhdistetyt puoliset. Euroopan ulkopuolisille länsimaille ja Latinalaiselle Amerikalle esitetään vain puoliset sisältävät tulokset näiden alueiden pienten henkilölukumäärien vuoksi. Tässä raportissa ei oteta kantaa siihen, mistä esitetyt tulokset johtuvat. Esimerkiksi eräs hypoteettinen selittäjä tuloksille on, että parhaiten työllistyvät henkilöt muuttavat Suomesta pois herkemmin kuin heikommin työllistyvät henkilöt.

Bruttotyötulot. Kuvassa 4 esitetään bruttotyötulojen keskiarvojen ja mediaanien osuudet kantaväestön bruttotyötulojen keskiarvoista ja mediaaneista. Keskiarvoja ja mediaaneja koskevat tulokset ovat näin ollen prosentteja, ja 100 %:ia vastaa kantaväestön bruttotyötulojen tunnuslukuja (keskiarvoa ja mediaania). Tulokset on esitetty sekä ilman perheenyhdistettyjä puolisoita että niin, että perheenyhdistetyt puoliset ovat mukana. Mukana tuloksissa on myös nollatulot eli sellaisten henkilöiden havaitut bruttotyötulot, jotka olivat nolla (euroa). Jos tarkastellaan esimerkiksi Saharan eteläpuolista Afrikkaa koskevia tuloksia, niin bruttotyötulojen keskiarvo ja mediaani pysyvät suunnilleen samalla tasolla ensimmäisestä maassaolovuodesta viidenteentoista maassaolovuoteen asti. Bruttotyötulojen keskiarvo ja mediaani ovat noin 70 %:ia vastaavan ikäisen kantaväestön bruttotyötulojen keskiarvosta ja mediaanista. Nämä tulokset ovat kuvan 4 mukaan muutaman prosenttiyksikön verran heikompia verrattuna kantaväestöön, jos perheenyhdistetyt puoliset huomioidaan.

Yhteistä kaikille aluekohtaisille tuloksille on, että bruttotyötulojen keskiarvot ja mediaanit ovat kantaväestöä pienempiä; näin myös heti Suomeen muuttaessa, jolloin työllisyysaste matalapalkkaisiin töihin muuttaneilla on heitä koskevan määritelmän mukaan 100 prosenttia. Yleisesti ottaen keskiarvot ja mediaanit joko pysyvät suunnilleen samassa tasossa tai laskevat kantaväestöön verrattuna, kun maassaoloaika kasvaa.

Tuloksia tulkittaessa on huomioitava, että matalapalkkatöihin muutetaan keskimäärin nuorena (ks. liite B), eli muuttoään keskiarvot ovat syntymäalueittain pienemmät kuin kantaväestön 20–62-vuotiaiden iän keskiarvo tutkimusaineistossa. Tämä tarkoittaa sitä, että juuri Suomeen muuttaneiden bruttotyötuloja verrataan keskimäärin samanikäiseen kantaväestöön eli keskimäärin noin 30-vuotiaaseen väestöön. Maassaoloajan kasvaessa myös väestöjen keski-ikä nousevat ja samalla samanikäiseksi painotetun kantaväestön keski-ikä nousee. Koska kantaväestön bruttotyötulot nousevat voimakkaasti 30-vuotiaasta eteenpäin, siihen että bruttotyötulojen keskiarvot ja mediaanit laskevat suhteessa kantaväestöön, riittää se, että nämä tulot nousevat *hitaammin* kuin kantaväestön tulot iän myötä. Kuten työllisyysasteen kehityksen osalta, tässä raportissa ei pyritä selittämään tarkemmin sitä, miksi matalapalkka-aloille töihin tulleiden tulot jäävät kantaväestöä pienemmiksi.

Nettotulonsiirrot. Kuvassa 5 esitetään nettotulonsiirtojen keskiarvojen ja mediaanien erotus verrattuna samanikäisen kantaväestön nettotulonsiirtojen keskiarvoihin ja mediaaneihin. Keskiarvoja ja mediaaneja koskevat tulokset ovat näin ollen euroja, ja 0 (euroa) vastaa kantaväestön nettotulonsiirtojen tunnuslukuja (keskiarvoa ja mediaania). Mikäli erotus on nolaa suurempi, maahanmuuttajaväestön nettotulonsiirtojen keskiarvo (tai mediaani) on euromäärältään positiivisempi kuin kantaväestön keskiarvo (tai mediaani). Mikäli erotus on puolestaan negatiivinen, maahanmuuttajaväestön nettotulonsiirtojen keskiarvo (tai mediaani) on euromäärältään negatiivisempi kuin kantaväestön keskiarvo (tai mediaani). Tulokset on esitetty sekä ilman perheenyhdistettyjä puolisoita että niin, että perheenyhdistetyt puoliset ovat mukana.

Jos tarkastellaan esimerkiksi Itä-Aasiaa koskevia tuloksia (ilman puolisoita), niin nettotulonsiirtojen keskiarvo ja mediaani olivat ensimmäisenä vuonna noin 500 euroa positiivisempia kuin kantaväestöllä ja toisena vuonna ero oli suunnilleen nolla (euroa). Muuten sekä kaikki havaitut nettotulonsiirtojen keskiarvot ja mediaanit ovat maassaoloajan mukaan tarkasteltuina negatiivisempia kuin kantaväestöllä. Sekä nettotulonsiirtojen keskiarvot että mediaanit muuttuvat nopeasti tuhansia euroja negatiivisemmiksi kuin kantaväestön keskiarvot ja mediaanit, kun maassaoloaika kasvaa. Viiden maassaolovuoden jälkeen nettotulonsiirtojen keskiarvo on noin 2 000 euroa negatiivisempi kuin samanikäisen kantaväestön, ja mediaanien osalta ero on vielä noin 2 000–3 000 euroa suurempi. Nämä tulokset ovat vielä noin 1 000 euroa negatiivisempia kuin kantaväestöllä, jos tarkasteluun otetaan Itä-Aasiassa syntyneiden perheenyhdistetyt puoliset.

Yhteistä kaikille aluekohtaisille tuloksille on, että nettotulonsiirtojen keskiarvot ja mediaanit muuttuvat *samanikäisen* kantaväestön keskiarvoja ja mediaaneja negatiivisemmiksi viimeistään kolmen ensimmäisen maassaolovuoden jälkeen, jolleivät ole sitä jo heti ensimmäisestä kokonaisesta vuodesta lähtien (erot verrattuna *painottamattomaan* 20–62-vuotiaaseen kantaväestöön ensimmäisenä kokonaisena vuonna Suomessa esitetään liitteessä D). Keskiarvot ja mediaanit muuttuvat yleisesti ottaen negatiivisemmiksi maassaoloajan kasvaessa ainakin noin seitsemään maassaolovuoteen asti. Tämän jälkeen Itä-Euroopasta muuttaneiden tunnusluvut paranevat hieman kantaväestöön nähden, Itä-Aasian luvut pysyvät suunnilleen samanlaisina ja muiden laskevat edelleen – mikäli tarkastelusta jätetään pois Euroopan ulkopuoliset länsimaat sekä Latinalainen Amerikka, joita koskevat tulokset ovat erityisesti keskiarvojen suhteen herkkiä poikkeaville arvoille havaintoaineistojen pienenä johtuen.

Tuloksia tulkittaessa on huomioitava sama väestöjen ikärakenteen tuoma vaikutus tuloksiin kuin edellä bruttotyötulojen osalta. Kuten muidenkin tulosten osalta, tässä raportissa ei pyritä selittämään tarkemmin sitä, miksi matalapalkka-aloille töihin tulleiden nettotulonsiirrot jäävät kantaväestöä negatiivisemmiksi.

11 Johtopäätökset

Saatavuusharkinta tarkoittaa lyhyesti sitä, että työnantajan on palkattava matalapalkkaisiin suorittaviin töihin ensisijaisesti Suomen tai muun EU-/ETA-maan kansalainen. Saatavuusharkinnan tavoitteena on varmistaa, että matalapalkka-alojen töitä tekevät suomalaiset eivät joudu kilpailemaan Suomessa olevista työpaikoista koko muun maailman kanssa. Ylipäätään saatavuusharkinnan avulla karstataan matalasti kouluttautuneiden muuttoliikettä Suomeen EU-/ETA-maiden ulkopuolelta.

11.1 Saatavuusharkinta koskee vain matalapalkka-aloja, erityisasiantuntijat pääsevät suoraan töihin

Saatavuusharkinta koskee vain matalapalkka-aloja. Saatavuusharkinnasta luopumista on perusteltu väitteellä, että Suomi saisi näin ”erityisosaajia”. Todellisuudessa saatavuusharkinnalla ei ole kuitenkaan minkäänlaista vaikutusta EU-/ETA-alueen ulkopuolelta Suomeen tuleviin ”erityisosaajiin”. Tämä johtuu siitä, että muut kuin matalapalkkaiset suorittavan työn alat on vapautettu saatavuusharkinnasta. Saatavuusharkintaa sovelletaan vain niin kutsuttuun *työntekijän oleskelulupa*an (lyh. *TTOL*) sekä vähintään 6 kuukautta kestävään kausityöhön. Nimestään huolimatta työntekijän oleskelupa on ainoastaan EU-/ETA-alueen ulkopuolelta Suomeen töihin tulevien kaatoluokka: Työntekijän oleskelulupaa haetaan vain, jos henkilöllä ei ole tarvittavaa koulutusta tai palkkaa hakea Suomeen töihin esimerkiksi erityisasiantuntijana, tutkijana tai startup-yrittäjänä.

Se, että saatavuusharkintaa sovelletaan käytännössä vain matalapalkka-aloille, voidaan todentaa myös TE-toimistojen tilastoista. Saatavuusharkinta muodostaa vain yhden komponentin TE-toimistojen tekemistä osapäätöksistä, jotka koskevat matalapalkka-aloille tulevien työntekijöiden oleskelulupia (TTOL). Osapäätöksiä koskevien tilastojen perusteella saatavuusharkintaa suoritetaan eniten puutarha-alalla, siivousalalla, ravintola-alalla ja maanviljelyyn liittyvillä aloilla. Kun julkisuudessa puhutaan, että saatavuusharkinnan poistamisella Suomi saisi ”erityisosaajia”, niin todellisuudessa on kyse lueteltujen matalapalkka-alojen työntekijöistä. TE-toimiston tilastot osoittavat myös, että IT-alan ”koodareita” koskien tehdään vain hyvin vähän osapäätöksiä (ja siten saatavuusharkintaa), sillä he pääsevät Suomeen esimerkiksi erityisasiantuntijan oleskeluluvalla.

Erityisasiantuntijat pääsevät suoraan töihin. Erityisasiantuntijoina Suomeen EU-/ETA-alueen ulkopuolelta tulevat pääsevät töihin *heti*. Tämä johtuu siitä, että erityisasiantuntijat voivat työskennellä samalla, kun heidän erityisasiantuntijan oleskelulupaansa käsitellään. Erityisasiantuntijan oleskeluluvan odotettavissa oleva käsittelyaika Maahanmuuttovirastossa on noin 1 kuukausi. Mikäli erityisasiantuntijan oleskelulupa on oikeutettu henkilö ei osaa hakea erityisasiantuntijan oleskelulupaa – vaan hakee esimerkiksi saatavuusharkinnan sisältävää työntekijän oleskelulupaa – Maahanmuuttoviraston virkamiehet neuvovat kyseistä henkilöä hakemaan erityisasiantuntijan oleskelulupaa. Näistä syistä johtuen hallinnolliset eli oleskelulupajärjestelmään liittyvät keinot erityisasiantuntijoiden houkuttelemiseksi Suomeen on kuljettu melko lailla loppuun – ainakaan saatavuusharkinnalla ei ole vaikutusta tähän. Mikäli erityisasiantuntijoita halutaan Suomeen EU-/ETA-alueen ulkopuolelta nykyistä enemmän, niin siinä tapauksessa on ratkaistava hallinnollisia muutoksia vaikeampi asia siitä, miten näitä erityisosaajia saisi houkuteltua tulemaan

töihin juuri Suomeen.

Käsittelyajat ovat hyvin kilpailukykyisiä Ruotsiin verrattuna. Saatavuusharkintaa koskevassa julkisessa keskustelussa vedotaan usein Ruotsiin. Ruotsissa saatavuusharkinta poistettiin vuonna 2008, vaikka muissa länsimaissa trendinä on ollut, että matalapalkka-alojen muuton suosimisen sijaan (saatavuusharkinnan poisto) on mietitty keinoja houkutellessa korkean koulutustason omaavia muuttajia.

Vaikka saatavuusharkinta on poistettu Ruotsista, niin matalapalkka-aloille töihin tulevien oleskelulupien käsittelyajat ovat tästä huolimatta Suomessa Ruotsia keskimäärin lyhyemmät. Tämä johtuu ensiksi siitä, että saatavuusharkinnan poistaminen johti Ruotsissa työlupajärjestelmän väärinkäyttöihin, minkä johdosta matalapalkka-aloille töihin tulevien täytyy läpäistä tiukemmat ja säädökset ja vaatimukset (kuin muilla aloille töihin tulevien). Toiseksi, Suomessa saatavuusharkinnan osuus matalapalkka-alalle töihin tuleva työntekijän oleskeluluvasta on maksimissaan noin kaksi viikkoa, joten saatavuusharkinnan poistaminen lyhentäisi vain vähän neljän kuukauden odotettavissa olevaa hakuaikaa. Muille kuin matalapalkka-aloille on sekä Ruotsissa että Suomessa nopeaa päästä töihin EU-/ETA-maiden ulkopuolelta.

11.2 Saatavuusharkinnan kaksi porsaanreikää

Saatavuusharkinta tarkoittaa sitä, että työnantajan on palkattava matalapalkkaisein suorittaviin töihin ensisijaisesti Suomen tai muun EU-/ETA-maan kansalainen. Saatavuusharkintaa ei kuitenkaan sovelleta kahdessa merkittävässä tapauksessa:

- Saatavuusharkinta on vapautettu alueellisesti tietyiltä ammattialueilta.
- Saatavuusharkinta ei koske turvapaikanhakijoita.

11.2.1 Alueellisesti saatavuusharkinnasta vapautetut ammattialat

Jokainen ELY-keskus voi poistaa saatavuusharkinnan piiristä valitut ammattialat omalta alueeltaan. ELY-keskukset arvioivat mm. työnantaja- ja työntekijäosapuolten ja paikallisten TE-toimistojen edustajien lausuntoihin sekä työvoimabarometriin perustuen, että millä ammattialoilla ”työvoiman saatavuus on vaikeutunut”. Esimerkiksi Uudenmaan ELY-keskus on vapauttanut siivous- ja rakennusalan saatavuusharkinnasta Uudellamaalla. Tämä tarkoittaa sitä, että Uudenmaan ELY-keskuksen mukaan niin Suomesta kuin koko EU-/ETA-alueelta ei löydy työvoimaa siivous- ja rakennusalan töihin Uudellemaalle. Rakennusalan osalta tämä tarkoittaa sitä, että Uudenmaan ELY-keskuksen mukaan rakennusmiehiä ei ole saatavilla edes Virosta, mistä on tultu ”perinteisesti” Suomeen rakennusalan töihin. Sen sijaan viime vuosina rakennusalan työntekijöitä on tullut Suomeen erityisesti Ukrainasta.

11.2.2 Saatavuusharkinnan voi kiertää hakemalla Suomesta turvapaikkaa

Turvapaikanhakijat on vapautettu kokonaan työntekijän oleskeluluvan hakemisesta (ja siten saatavuusharkinnasta), kun kyse on työn tekemisestä Suomessa. Tämä mahdollistaa sen, että Suomeen voi tulla töihin ilman minkäänlaisia matkustusasiakirjoja. Lisäksi Maahanmuuttovirasto ja TE-toimistot eivät tarkista turvapaikanhakijoiden työnteon osalta esimerkiksi alan yleisten työehtojen täyttymistä tai työntekijän valmiuksia työhön – toisin kuin ne tekevät muiden EU-/ETA-alueen ulkopuolelta Suomeen töihin tulevien osalta. Jos turvapaikanhakijan turvapaikkapäätös on kielteinen, niin hänen oikeutensa tehdä töitä Suomessa jatkuu koko pitkän valitusprosessin ajan. Mikäli turvapaikanhakijana Suomeen tullut löytää Suomesta työpaikan turvapaikkahakemusprosessin aikana, niin hän voi hakea työntekijän oleskelulupaa (TTOL) Suomeen.

Koska turvapaikanhakijoilla on erittäin vapaa työnteko-oikeus, koko työntekijän oleskelulupajärjestelmän (mukaan lukien saatavuusharkinta) voi kiertää tulemalla Suomeen turvapaikanhakijaksi. Koska turvapaikkahakemusprosessi voi kestää valituksineen useita vuosia, niin turvapaikanhakijalla on käytössä koko tämä aika löytää sellainen työpaikka, jonka avulla hän voisi jäädä Suomeen. Kun tavallisesti matalapalkka-alalle Suomeen töihin tuleva jättää oleskelulupahakemuksensa ulkomailla, niin turvapaikanhakijana Suomeen tullut voi etsiä (matalapalkka-alan) työpaikkaa Suomesta vuosia siten, että valtio hoitaa tuona aikana hänen majoituksensa ja ylläpitonsa.

Tämä menettelytapa näkyy käytännössä kielteisen turvapaikkapäätöksen saaneiden osalta. Helsingin Sanomat (7.10.) kirjoittaa, että ”*Työlupaa hakee nyt moni [...], joka on saanut pakit turvapaikkahakemukselleen. [...] Näitä hakemuksia varten Yusufilla ja muilla aktivisteilla on jo tarkat listat aloista, joille työluvan saattaa saada. Onni ja oleskelulupa voi osua kohdalle, jos pääsee vaikka putkiasentajaksi tai siivoamaan.*”. Ei liene kaukaa haettava, että uutisessa mainitussa listassa aloista on kyse juuri niistä ammattialoista, jotka paikallinen ELY-keskus on vapauttanut saatavuusharkinnasta, sillä näille aloille on siten helpompi saada työntekijän oleskelulupa (TTOL). Nimeltä mainitut ammattialat, putkiasentajat ja siivoajat, ovat aloja, jotka ainakin Uudenmaan ELY-toimisto on vapauttanut saatavuusharkinnasta.

Myös sisäministeri Kai Mykkänen on innostunut siitä ajatuksesta, että kielteisen päätöksen saaneille turvapaikanhakijoille saataisiin työlupa Suomeen. Tämä tarjoaisi sisäministerille pakotien tilanteesta, jossa samat turvapaikanhakijat tekevät yhä uusia hakemuksia ja kielteisen päätöksen saaneita ei onnistuta poistamaan Suomesta ainakaan laajassa mittakaavassa. Samaan asiaan liittyy myös Irakin sisäministeriön suunnitelma jakaa passeja Suomessa oleskeleville kielteisen turvapaikkapäätöksen saaneille: Vaikka turvapaikanhakija voikin työskennellä Suomessa ilman matkustusasiakirjoja, niin työntekijän oleskelulupaa varten ne tarvitaan kuitenkin. (Turun Sanomat 12.9.2018).

Kaiken kaikkiaan näyttää siltä, että turvapaikanhakijoiden erittäin vapaa työnteko-oikeus johtaa turvapaikkajärjestelmän ja matalapalkka-alojen työntekijän oleskelulupia (TTOL) koskevan oleskelulupajärjestelmän osittaiseen sekoittumiseen. Saman on havaittu tapahtuneen Ruotsissa. Ruotsissa on myös havaittu erityisesti matalapalkka-alojen työpaikkojen myyntiä Ruotsiin haluaville ETA-maiden ulkopuolelta tuleville. Tuhansien kielteisen turvapaikkapäätöksen saaneiden oleskelu Suomessa – ja joiden maassaolon varmistaisi työpaikan löytyminen – voi johtaa työpaikkojen myyntiin myös Suomessa.

11.3 Seuraus saatavuusharkinnan poistamisesta: Matalasti koulutetuille uusi väylä muuttaa Suomeen Euroopan ulkopuolelta

Mikäli saatavuusharkinnasta luovuttaisiin, se loisi uuden väylän muuttaa Suomeen (EU-/ETA-alueen ulkopuolelta) sellaisille matalasti koulutetuille henkilöille, jotka eivät muuten pääsisi muuttamaan Suomeen työn vuoksi. Saatavuusharkinta ehkäisee erityisesti sellaisten henkilöiden Suomeen muuttamista EU-/ETA-alueen ulkopuolelta, joilla ei ole sellaista riittävän korkeaa koulutusta, jotta he voisivat muuttaa Suomeen töihin esimerkiksi erityisasiantuntijan oleskeluluvalla. Toisin sanoen saatavuusharkinta on maahanmuuttopoliittinen keino, jonka voimassa ollessa Suomi suosii työlupajärjestelmän kautta enemmän korkeasti koulutettujen maahanmuuttoa (erityisasiantuntijoiden, tutkijoiden oleskeluluvat) kuin matalasti koulutettujen maahanmuuttoa.

Maahanmuuttoviraston viimeisen kolmen vuoden oleskelulupahakemustilastojen perusteella saatavuusharkinta vaikuttaa potentiaalisesti noin 60 %:iin kaikista työhön liittyvistä ensimmäisistä oleskelulupahakemuksista. Todellinen osuus on tätä potentiaalista osuutta pienempi johtuen siitä, että osa matalapalkka-alojen ammattialoista on vapautettu saatavuusharkinnasta alueittain, kuten yllä todettiin. Tämä luku osoittaa, että suurin osa Suomeen EU-/ETA-maiden ulkopuolelta työn vuoksi muuttavista tulee matalapalkka-aloille töihin – tilanteessa, jossa saatavuusharkinta on edelleen yllä mainittuja porsaanreikiä lukuun ottamatta edelleen voimassa. Saatavuusharkinnan tehoa karsia matalasti koulutettujen muuttoliikettä Suomeen (EU-/ETA-alueen ulkopuolelta) karsivat edellisessä luvussa esitetyt porsaanreiät saatavuusharkinnassa.

Tämänkaltainen muuttoliike matalapalkka-aloille ruokkii osittain itse itseään. Suorimmin tämä tapahtuu matalapalkka-alalle töihin tulleiden perheen yhdistämisen kautta. Perheen yhdistämisissä noudatetaan tulorajoja, mutta nämä rajat ovat matalia ja niissä lasketaan tuloiksi myös esimerkiksi saatu asumistuki (Maahanmuuttovirasto (c)). Kuten tässä raportissa on esitetty Ruotsin kokemusten osalta, toinen tapa, millä matalapalkka-alojen muutto ruokkii itse itseään, tapahtuu niin, että kohdemaahan jo muuttaneet auttavat maanmiehiään (useimmiten ystäviä ja sukulaisia) muuttamaan myöhemmin perässä. Tämä tapahtuu palkkaamalla maanmiehiä maahanmuuttajien omiin pieniin yrityksiin. Tällaiseen muuttoliikkeeseen liittyy usein työpaikkojen myyntiä (oleskeluluvan saamiseksi) sekä paljon väärinkäytöksiä, joista valitetaan harvoin viranomaisille (ks. tarkemmin luku 9).

11.3.1 EU-/ETA-alueen ulkopuolelta töitä hakevien kilpailuetu matalapalkka-aloilla: Matalamat vaatimukset palkkaa ja muita työehtoja koskien

Saatavuusharkinnassa selvitetään ulkomaalaislain 73 § mukaan, onko avoimeen työpaikkaan saatavilla sopivaa, työmarkkinoiden käytettävissä olevaa työvoimaa kohtuullisessa ajassa. Kun TE-toimistot tulevat osapäätöksissään – tai ELY-keskukset vapauttaessaan joitain aloja kokonaan saatavuusharkinnasta – siihen tulokseen, että työvoimaa ei ole saatavilla koko yli 500 miljoonan asukkaan EU-/ETA-alueelta, niin on syytä pohtia, mistä tämä johtuu erityisesti kaikkein vähiten koulutusta vaativilla aloilla. Onko niin, että yli 500 miljoonan asukkaan joukosta ei löydy tarpeeksi työtä etsiviä työikäisiä, jotka eivät osaisi tehdä esimerkiksi tarjolla olevia siivous-, ravintola- ja maatalousalan töitä – mutta EU-/ETA-alueen ulkopuolella näiden töiden osaajia kuitenkin löytyy?

Todellisuudessa ero EU-/ETA-alueen työtä etsivien ja EU-/ETA-alueen ulkopuolisten työtä etsivien välillä on se, että jälkimmäiset ovat valmiita ottamaan vastaan matalapalkka-alan töitä pienemmällä palkalla ja heikommilla työehdoilla kuin EU-/ETA-maiden kansalaiset. EU-/ETA-maiden ulkopuolelta matalapalkkatöihin tulevan kannalta tämä selittyy kahdella asialla:

1. Matalakin palkka Suomessa on korkea verrattuna lähtömaan palkkatasoon. Matalan palkan lisäksi tulee todennäköisesti oikeus saada tulonsiirtoja kuten yleistä asumistukea.
2. Mahdollisuus muuttaa Suomeen (EU-maahan) on tavoite jo itsessään, ja se muodostaa siten osan työstä saatavasta korvauksesta.

Matalapalkka-alojen palkat ovat Suomessa usein moninkertaisia lähtömaiden palkkoihin verrattuna, kun puhutaan EU-/ETA-alueen ulkopuolelta Suomeen työntekijän oleskeluluvalla (TTOL) tulevista (ks. lista tyypillisimmistä lähtömaista tämän raportin tilasto-osuutta koskien, liite C). Matalan palkan lisäksi tulee todennäköisesti oikeus saada tulonsiirtoja kuten yleistä asumistukea, mikä lisää matalapalkka-alalle töihin tulevan kokonaistuloja (verrattuna lähtömaan matalaan tulotasoon).

Elintasoerojen kuvaamiseksi Suomen ja lähtömaiden välillä taulukossa 10 on esitetty *YK:n kehitysohjelman* (engl. *UNDP*) vuosittain julkaiseman inhimillisen kehityksen indeksin sijoitukset eri maille vuonna 2017. Taulukossa 10 on Suomen lisäksi jokaisesta syntymäalueesta tämän raportin tutkimusaineiston henkilölukumäärältään suurin valtio – lukuun ottamatta kahta pienintä syntymäaluetta. Indeksi lasketaan maiden elinajanodotteiden sekä keskimääräisten koulunkäyntivuosien ja asukasta kohti lasketujen bruttokansantulojen perusteella. Suomen sijoitus (15.) maakohtaisten indeksien vertailussa on paljon parempi kuin tutkimusaineiston suurimpien syntymämaiden sijoitukset.

Taulukko 10: *Tutkimusaineiston syntymäalueiden henkilömäärältään suurimpien maiden sijoitukset vuoden 2017 inhimillisen kehityksen indeksin vertailussa maiden välillä. Korkeampi sijoitus tarkoittaa parempaa indeksin arvoa. Lähde: undp.org (2018).*

	Suomi	Venäjä	Nigeria	Turkki	Intia	Kiina	Filippiinit
Sijoitus	15	49	157	64	130	86	113

Mahdollisuus muuttaa Suomeen ja mahdollisesti vielä yhdistää perhe lähtömaasta voi olla myös tavoite itsessään, jonka toteuttamisen mahdollistaa matalapalkka-alan työn tekeminen Suomessa. Kuten Ruotsissa on havaittu (ks. luku 8), muuttaminen länsimaahan voi olla myös ensisijainen motiivi, jolloin työlupajärjestelmää käytetään lähinnä muuton mahdollistamisen väylänä. Ruotsin kokemuksen mukaan tällaisissa tapauksissa muuttaja saattaa ostaa työpaikan (luku 8).

Kaiken kaikkiaan seurauksena EU-/ETA-maiden ulkopuolelta töihin muuttavien pienemmistä vaatimuksista palkan suhteen on, että matalapalkka-alojen palkkoihin (ja muihin työehtoihin) tulee painetta laskea ne matalapalkka-alojen (yleisten) työehtosopimusten minimiin – tai jollei työnantaja ole velvoitettu

noudattamaan alan työehtosopimusta tai alalla ei ole sellaista, tällöin Maahanmuuttoviraston määrittämään minimiin. Tämä johtuu siitä, että myös saatavuusharkinnan vallitessa matalapalkka-alan työnantaja voi tarjota aina alan (yleisen) työehtosopimuksen mukaista minimipalkkaa (ja muita työehtoja). Koska vain harvan Suomen tai muun EU-/ETA-maan kansalaisen kannattaa ottaa tällaista tarjousta vastaan, työnantaja voi hakea työntekijän EU-/ETA-alueen ulkopuolelta. Työntekijän oleskelulupajärjestelmän ja saatavuusharkinnan olemassaolo kuitenkin ehkäisee tätä – työnantajan sinänsä rationaalista toimintaa – sillä se nostaa EU-/ETA-alueen ulkopuolelta tapahtuvan rekrytoinnin kustannuksia työnantajalle.

11.3.2 Yleissitovista työehtosopimuksista luopuminen vähentäisi saatavuusharkinnan vaikutavuutta

Julkisessa keskustelussa on esiintynyt viime aikoina vaatimuksia siitä, että yleissitovista työehtosopimuksista olisi luovuttava (Yleisradio 26.9.2018a, Helsingin Sanomat 26.9.2018). Mikäli tämä yleissitovuudesta luopuminen toteutuisi, niin saatavuusharkinnan vaikuttavuus matalasti kouluttautuneiden muuttajien karsinnassa todennäköisesti pienenesi nykyisestä. Tämä johtuu siitä, että Maahanmuuttoviraston mukaan työn vuoksi Suomeen muuttavan bruttopalkan on oltava (vuonna 2018) vain 1 189 euroa kuukaudessa, *mikäli työnantaja ei ole velvoitettu noudattamaan alan työehtosopimusta tai alalla ei ole sellaista* (Maahanmuuttovirasto (f)). Ei ole vaikeaa arvata, että jos yleissitovuudesta luovutaan, seuraava kehityskulku toteutuu:

Ne matalapalkka-alojen työnantajat, joita eivät sido enää (yleiset) työehtosopimukset, tarjoavat työtä 1 200 euron bruttopalkalla.

→ Tarjottava palkka on niin pieni, että vain harvan kannattaa ottaa työtä vastaan Suomessa.

→ Matalapalkka-alojen työnantajat valittavat ”työvoimapulasta”.

→ Vaikka saatavuusharkintaa sovellettaisiin, niin työvoimaa ei löydy Suomesta eikä muistakaan EU-/ETA-maista tarjotulla 1 200 euron bruttopalkalla.

→ Saatavuusharkinnasta luovutaan mahdollisesti kokonaan alalla, koska työvoimaa ei ole saatavilla 1 200 euron bruttopalkalla.

→ Työntekijät saadaan ETA-alueen ulkopuolelta, koska tarjottava palkka on lähtömaan tasoon nähden hyvä ja/tai mahdollisuus muuttaa Suomeen on itsessään tavoiteltava asia.

11.4 Hyötyjät ja häviäjät – mikäli saatavuusharkinnasta luovutaan

11.4.1 Haviäjä: matalapalkka-alan suomalainen työntekijä

Mikäli saatavuusharkinnasta luovuttaisiin, selkeitä häviäjiä olisivat suomalaiset matalapalkka-alojen työntekijät (ml. Suomen kansalaisuuden saaneet ulkomailla syntyneet työntekijät). Tämä koskee sekä matalapalkka-aloilla kokopäiväisesti töitä tekeviä, osa-aikaisesti töitä tekeviä (esimerkiksi opiskelijat) että matalapalkka-aloilta töitä hakevia työttömiä.

Tämän ymmärtämiseksi summataan, mitkä hallinnolliset tekijät suojelevat suomalaista

matalapalkka-alan työntekijää kilpailulta koko muun (EU-/ETA-alueen ulkopuolisen) maailman matalapalkka-alojen työntekijöiden kanssa:

- Alakohtaiset (yleisten) työehtosopimusten minimivaatimukset sekä Maahanmuuttoviraston määrittämä minimibruttopalkka, mikäli työnantaja ei ole veloitettu noudattamaan alan työehtosopimusta tai alalla ei ole sellaista. Nämä ehdot määrittävät minimitason sille, millä ehdoilla voi palkata henkilön töihin.
- Maahanmuuttoviraston suorittama oleskelulupakäsittely ja -päätöksenteko, TE-toimistojen suorittamat osapäätökset ja Aluehallintovirastojen suorittamat tarkastukset. Näiden tavoitteena on valvoa, että EU-/ETA-maiden ulkopuolelta Suomeen töihin tulevilla henkilöillä on tarvittava koulutus ja että työehtosopimuksia noudatetaan.
- EU-/ETA-alueen ulkopuolelta Suomeen matalapalkka-alalle töihin tuleva tarvitsee työntekijän oleskeluluvan (TTOL), jonka hakeminen sisältää saatavuusharkinnan. TTOL-hakuprosessi nostaa suomalaisen matalapalkka-alan työnantajan kustannusta palkata työntekijä EU-/ETA-alueen ulkopuolelta verrattuna suomalaiseen työntekijään – jonka ei välttämättä kannata ottaa töitä vastaan työehtosopimuksen minimiehdoilla.

Tiivistettynä suomalaista matalapalkka-alan työntekijää suojaavat kilpailulta alan (yleinen) työehtosopimus sekä sen ehtojen noudattamista valvovat viranomaiset. Tämän lisäksi suomalaista matalapalkka-alan työntekijää suojaa kilpailulta työntekijän oleskeluluvan (TTOL) hakuprosessin aiheuttama kustannus työnantajalle. Tämä kustannus koostuu muun muassa hakuprosessiin käytetystä ajasta. Tästä kustannuksesta johtuen suomalaisen matalapalkka-alan työnantajan kannattaa palkata suomalainen työntekijä töihin myös työehtosopimuksen määrittämää minimiä paremmilla ehdoilla, mikäli työntekijää avoimeen työpaikkaan ei löydy Suomesta minimiehdoilla. Mitä helpommaksi – eli vähemmän työnantajalle kustannuksiasa aiheuttavaksi – matalapalkka-alan työntekijän palkkaaminen EU-/ETA-alueen ulkopuolelta tehdään, niin sitä alemmaksi työnantajat voivat laskea tarjottavan työn ehtoja (ml. palkka) kohti työehtosopimusten minimiä.

Saatavuusharkinnan rooli vaikuttaa suomalaisen matalapalkka-alan työntekijän ja EU-/ETA-alueen ulkopuolelta tulevan työntekijän väliseen kilpailuun kahdella tavalla:

1. Osana työntekijän oleskeluluvan hakuprosessia se tuo oman osansa työnantajalle hakuprosessista aiheutuvaan kustannukseen.
2. Mikäli suomalainen matalapalkka-alan työntekijän ja EU-/ETA-alueen ulkopuolinen työntekijä tulevat kilpailussa avoimesta työpaikasta tasoihin työnantajan kannalta, niin suomalainen matalapalkka-alan työntekijä saa työpaikan.

Tiivistelmä: Mikäli saatavuusharkinnasta luovutaan, tämä laskee tarjottavia palkkoja kohti työehtosopimusten (tai Maahanmuuttoviraston) määrittämää minimiä.

11.4.2 Häviäjä: julkinen talous

Julkisessa keskustelussa esitetään usein, että maahanmuuttajat ovat (eräs) ratkaisu Suomen ikääntyvän väestön tuomille julkisen talouden paineille. Tämän raportin luvussa 10 esitetyt viranomaisrekistereihin perustuvat tilastotulokset osoittavat – erityisesti palkkojen kehityksen ja nettotulonsiirtojen osalta – että **matalapalkka-aloille EU-/ETA-alueen ulkopuolelta työllistyvät eivät keskimäärin ”korvaa” suomalaisia**, kun puhutaan vanhenevan työikäisen väestön korvaamisesta maahanmuuttajilla. Tämä tulos pätee vielä hieman enemmän, kun tuloksissa otetaan huomioon matalapalkka-aloille tulleiden perheenyhdistävien puolisoiden vaikutukset.

Matalapalkka-aloille Suomeen työllistyneiden maassaoloajan alussa korkea työllisyys laskee muutama vuodessa vastaavan ikäisen kantaväestön työllisyysasteen alle. Myös bruttotyötulot pysyvät pieninä ja/tai laskevat suhteessa kantaväestöön. Keskimääräiset nettotulonsiirrot muuttuvat viimeistään parin vuoden maassaoloajan jälkeen negatiivisemmiksi kuin vastaavan ikäisen kantaväestön nettotulonsiirrot, ja useimpien syntymäalueiden kohdalla jatkavat laskua useita tuhansia euroja (per henkilö/vuosi) negatiivisemmiksi kuin Suomessa syntyneellä kantaväestöllä. Nettotulonsiirrot ovat kaikkein suurin tässä raportissa esitetyistä tilastollisista mittareista kuvaamaan, millainen vaikutus matalapalkkatöihin tulleilla on Suomen julkiselle taloudelle.

Tilastotulokset osoittavat lisäksi, että EU-/ETA-alueen ulkopuolelta alle 3 000 euron bruttopalkalla Suomeen tulee töihin suurimmaksi osaksi siivoajia, keittiöhenkilökuntaa, puutarhureita ja muita matalasti koulutettujen ammattiluokkia. Näiden ammattiluokkien työntekijät tuskin houkuttelevat Suomeen esimerkiksi suoria ulkomaalaisia investointeja, joista eri maat kilpailevat keskenään. Suomeen tulevat suorat investoinnit keskittyvät nimittäin korkeaa koulutusta ja erityisosaamista vaativille aloille (Kauppalehti 30.8.2018, EY (2017), 18–19).

Tässä raportissa maassaoloajan suhteen esitetyissä tilastotuloksissa ei oteta huomioon maahan jäämisen -valikoitumisvaikutusta tuloksiin. Eli voi olla, että tilastotulokset selittyvät ainakin osittain sillä, että heikommin Suomessa pärjäävät matalapalkka-aloille töihin tulleet jäävät maahan todennäköisemmin kuin paremmin pärjäävät. Se, ettei mahdollista valikoitumisvaikutusta oteta huomioon tilastotuloksissa, ei sinänsä muuta tulosta sen suhteen, etteivät matalapalkka-aloille työllistyvät ”korvaa” kantaväestöä. Jos huonommin pärjäävät jäävät Suomeen todennäköisemmin, niin nämä Suomeen jäävät henkilöt eivät ”korvaa” julkisen talouden kannalta Suomessa syntynyttä työikäistä väestöä.

Tärkeä johtopäätös esitetyistä tilastotuloksista on, että ”työperäinen maahanmuutto” ei muodosta Suomen julkisen talouden kannalta yksittäistä joukkoa. Julkisessa maahanmuuttokeskustelussa olisikin otettava huomioon, että erityisesti EU-/ETA-alueen ulkopuolelta Suomeen suuntautuva matalapalkka-alojen ”työperäinen maahanmuutto” ei ole esitettyjen tulosten pohjalta minäkäänlainen ratkaisu ikääntyvän väestön julkiselle taloudelle tuomiin ongelmiin.

11.4.3 Hyötyjä: matalapalkka-alan työnantaja

Mikäli saatavuusharkinnasta luovutaan, hyötyjiä tästä ovat matalapalkka-alojen työnantajat. Saatavuusharkinnasta luopuminen laskisi EU-/ETA-alueen ulkopuolisen työntekijän palkkaamisen kustannuksia.

Koska EU-/ETA-alueen ulkopuolelta tulevat työntekijät suostuvat töihin (yleisten) työehtosopimusten minimivaatimuksilla (edellä esitetyistä syistä), EU-/ETA-alueen ulkopuolelta tulevien työntekijöiden palkkaamisen helpottaminen laskee matalapalkka-alojen palkkoja ja muita työehtoja kohti minimivaatimuksia. Matalapalkka-alan työntekijä hyötyy tästä, vaikka ei itse palkkaisikaan EU-/ETA-alueen ulkopuolelta tulevia työntekijöitä. Suomalaisten työntekijöiden on laskettava omia vaatimuksiaan, mikäli he aikovat kilpailla työpaikoista EU-/ETA-alueen ulkopuolelta tulevien kanssa.

Koska matalapalkka-aloille työllistyvät EU-/ETA-alueen ulkopuoliset työntekijät eivät käytännössä elä Suomessa palkallaan, Suomen julkinen talous joutuu tulonsiirroilla maksamaan matalapalkka-alalle tulleen tarvittavan toimeentulon. Käytännössä matalapalkka-aloille tulevien työntekijöiden mahdollistaminen on epäsuoraa yritystukea matalapalkka-alojen yrityksille.

11.4.4 Hyötyjä: matalapalkka-alalle EU-/ETA-alueen ulkopuolelta työllistyvä

Mikäli saatavuusharkinnasta luovutaan, niin tämä lisää EU-/ETA-alueen ulkopuolisen matalapalkka-alan työntekijän mahdollisuuksia työllistyä Suomeen. Tämä johtuu siitä, että suomalaiselle työnantajalle tulee suhteellisesti kannattavammaksi palkata EU-/ETA-alueen ulkopuolinen työntekijä. EU-/ETA-alueen ulkopuolelta tuleva hyötyy Suomeen työllistymisestä, kuten edellä alaluvussa 11.3.1 esitettiin.

Saatavuusharkinnasta luopuminen ei kuitenkaan pääsääntöisesti vaikuta lainkaan EU-/ETA-alueen ulkopuolisen matalapalkka-alan työntekijän mahdollisuuteen vaihtaa työnantajaa Suomessa – toisin kuin saatavuusharkinnan poistamista kannattavat ovat väittäneet. Tämä johtuu siitä, että Maahanmuuttoviraston mukaan myönnettävät työntekijöiden oleskeluluvat ovat pääsääntöisesti – kausityöntekijöitä (esim. marjanpoimijat) lukuun ottamatta – ammattialakohtaisia (Maahanmuuttovirasto: Toivonen (2018)). EU-/ETA-alueen ulkopuolinen työntekijä voi siten vaihtaa vapaasti työnantajaa yhden ammattialan sisällä ilman, että työntekijän oleskelulupaa ja saatavuusharkintaa olisi käytävä läpi uudestaan.

11.4.5 Muut vaikutukset

Negatiiviset ulkoisvaikutukset. Saatavuusharkinnan poistaminen toisi Suomeen enemmän matalapalkka-alojen työntekijöitä EU-/ETA-maiden ulkopuolelta. Kuten edellä esitettiin, tästä olisi seurauksena Suomen julkisen talouden kannalta negatiivisia ulkoisvaikutuksia, sillä matala palkka ei yksinään riitä työntekijän (ja tämän mahdollisesti Suomeen perheen yhdistämisen puolison ja lasten) toimeentuloon. Koska sosiaaliset ongelmat keskittyvät enemmän heikommin menestyvään väestönosaan ja koska raportissa esitettyjen tilastotulosten mukaan matalapalkkaisuilla aloille tulleet pärjäävät kantaväestön heikommin (esim. työllisyysasteita ja tuloja verrattaessa), on oletettavaa, että matalapalkka-aloille töihin tulleiden joukossa on enemmän sosiaalisia ongelmia kuin Suomessa syntyneen kantaväestön joukossa keskimäärin.

Kuinka halvoiksi hieman halvemmat palvelut muodostuvat? Koska saatavuusharkinnasta luopuminen laskisi matalapalkka-alojen palkkoja, oletettavasti tästä aiheutuisi ainakin työvoimaintensiivisten palvelu-alojen, kuten esimerkiksi siivousalan, palveluiden hintojen lasku. Saatavuusharkinnan poistamisen seurauksena suomalaiset yritykset ja yksityishenkilöt saisivat oletettavasti halvemmalla esimerkiksi

siivous-, ravintola-alan palveluita. Koska toisaalta saatavuusharkinnan poistamisella olisi yllä mainittuja negatiivisia ulkoisvaikutuksia, yksi olennaisimmista saatavuusharkintaa koskevista kysymyksistä onkin, että kuinka paljon hieman halvemmista palveluista ollaan maksamaan. Vastaus tähän kysymykseen vaihtelee sen mukaan, keneltä asiaa kysytään. Kaikkein negatiivisimmat vastaukset saataneen matalapalkka-aloilla työskenteleviltä. Toisessa ääripäässä lienevät puolestaan varakkaat, ulkomaista halpatyövoimaa palkkaavien yritysten omistajat, jotka välttyvät asuinalueidensa puolesta myös heikosti Suomessa pärjäävien maahanmuuttajien tuomilta negatiivisilta sosiaalisilta ulkoisvaikutuksilta.

Kuka päättää siitä, ketkä Suomeen muuttavat? Mikäli saatavuusharkinnasta luovuttaisiin, matalapalkka-alojen yritykset palkkaisivat enemmän työntekijöitä EU-/ETA-maiden ulkopuolelta. Nämä työntekijät olisivat sellaisia maahanmuuttajia, jotka eivät muuten pääsisi muuten Suomeen (ks. edellä alaluku 11.3). Tästä syystä eräs saatavuusharkinnan poistamisesta nouseva kysymys onkin, kuinka paljon (matalapalkka-alojen) yrityksille halutaan antaa päätösvaltaa sen suhteen, keitä Suomeen muuttaa asumaan.

11.5 Saatavuusharkinta on poliittinen valinta: keinot ja poliittiset jakolinjat

11.5.1 Keinovalikoima avoimien matalapalkka-alojen työpaikkojen täyttämiseksi

Saatavuusharkinnan säilyttäminen tai vaihtoehtoisesti sen lopettaminen ovat poliittisia valintoja. Tässä poliittisessa valinnassa on kyse keinovalikoimasta, jolla matalapalkka-alojen työntekijät löytävät avoimiin työpaikkoihin tarvittavat työntekijät. Tämä keinovalikoima sisältää seuraavat neljä keinoa matalapalkka-alojen avoimien työpaikkojen täyttämiseksi:

1. Matalapalkka-alojen työnantajien on nostettava palkkoja (työvoiman kysynnän ja tarjonnan lain mukaisesti), jos työvoimaa ei löydy tarjotulla palkalla ja muilla työehdoilla.
2. Tehdään suomalaisille kannattavammaksi ottaa matalapalkka-alan töitä vastaan: ratkaisut työn verotusta, kannustinloukkuja (ml. byrokratia lyhyiden töiden sovittamisesta tukien kanssa) ja asumisen kalleutta kasvukeskuksissa koskien.
3. (Uudelleen)koulutus ammatteihin, joissa ”oikeasti pulaa” osaavista työntekijöistä: esimerkiksi hitaajiksi.
4. Haetaan halpatyövoimaa Suomeen EU-/ETA-alueen ulkopuolelta esimerkiksi poistamalla saatavuusharkinta. Matalapalkka-aloille ei painetta tarjota minimiehtoja parempaa palkkaa ja muita työehtoja työntekijöiden löytämiseksi.

Lueteltuja keinoja voidaan käyttää tietenkin myös samanaikaisesti. Lisäksi on huomattava, että on olemassa erikseen keinovalikoima, jolla matalapalkka-alojen työnantajille voidaan tehdä kannattavammaksi tarjota lisää töitä/työpaikkoja.

Työvoiman ”löytyminen” kysynnän ja tarjonnan lain mukaisesti. Ensimmäisessä keinossa on kyse siitä, että matalapalkka-alojen työpaikkojen annetaan täyttyä työvoiman kysynnän ja tarjonnan lain

mukaisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että jos matalapalkka-alojen työnantajat eivät saa täytettyä avoimia työpaikkoja tarjotulla palkalla ja muilla työehdoilla, työnantajien on yksinkertaisesti tarjottava parempaa palkkaa ja muita työehtoja, jotta tarpeeksi monen työnhakijan kannattaa ottaa tarjottu työ vastaan.

On tietenkin työnantajan etujen mukaista valittaa ”työvoimapulasta” – kun tarjottava palkka on niin pieni, että työtä ei kannata ottaa vastaan – ja vaatia julkiselta vallalta toimia, joilla varmistetaan, että työvoimaa löytyy myös pienemmällä tarjotulla palkalla. Nämä julkisen vallan toimet vastaavat yllä listattuja keinoja 2.–4. On tietenkin poliittinen valinta, tarjotaanko matalapalkka-alojen työnantajille työvoimaa, joka on valmis ottamaan sen vastaan esimerkiksi työehtosopimusten minimiehdoilla – erityisesti, jos tämä tarkoittaa tämän työvoiman tuontia EU-/ETA-alueen ulkopuolelta (kohta 4.).

Tehdään työn vastaanottaminen kannattavammaksi suomalaisille. Toisessa keinossa on kyse siitä, että matalasti palkattujen töiden vastaanottaminen tehdään kannattavammaksi suomalaisille. Tämä tarkoittaa käytännössä esimerkiksi sitä, että lyhyiden työjaksojen sovittamisesta saatujen etuuksien kanssa tehdään helpompaa ja että asumisesta ja työssäkäynnistä esimerkiksi pääkaupunkiseudulla ja sen lähialueilla – missä suuri osa työpaikoista sijaitsee – tehdään halvempaa. On huomattava, että suomalaisen saaminen matalasti palkattuihin töihin käy entistä hankalammaksi, mitä enemmän EU-/ETA-alueen ulkopuolelta päätetään tuoda halpatyövoimaa, joka painaa matalasti palkatuista töistä tarjottavaa palkkaa ja muita työehtoja entistä alhaisemmiksi.

(Uudelleen)koulutus ammatteihin. Kolmannessa keinossa on kyse siitä, että tehdään koulutuspoliittisia valintoja, joilla saadaan koulutettuja työntekijöitä (matalasti palkatuille) ammattialoille, joissa tarpeeksi koulutettua työvoimaa on Suomessa liian vähän. Toisaalta on huomioitava, että jos jollakin ammattialalla on tarjolla vain vähän tarpeeksi koulutettua työvoimaa, niin työvoiman kysynnän ja tarjonnan lain mukaisesti palkat tällä alalla nousevat. Palkkojen nousu puolestaan tekee kannattavammaksi koulutautua tälle alalle.

Haetaan halpatyövoimaa Suomeen EU-/ETA-alueen ulkopuolelta esimerkiksi poistamalla saavuusharkinta. Neljännessä keinossa on kyse siitä, että poliittisin valinnoin mahdollistetaan työvoiman tulo EU-/ETA-alueen ulkopuolelta matalapalkka-aloille. Matalapalkka-aloille ei tule tällöin painetta tarjota minimiehtoja parempaa palkkaa ja muita työehtoja työntekijöiden löytämiseksi. Halpatyövoiman tuonti luo paineita mennä jopa (yleisten) työehtosopimusten minimitason alle – kuten näillä aloilla todetut väärinkäytökset osoittavat – sillä sovittua minimitasoa pienempää palkkaa maksavat yritykset saavat näin kilpailuetua niihin saman alan yrityksiin nähden, jotka noudattavat (yleisiä) työehtosopimuksia.

Matalasti koulutettujen työpaikoista suurin osa on hävinnyt viimeisen 30 vuoden aikana, ja väheneminen jatkuu. Yllä käsiteltiin niitä keinoja, joilla avoimiin matalapalkka-alan työpaikkoihin voidaan löytää työntekijät. Toisaalta on kuitenkin syytä huomioida, että pelkän matalan koulutuksen vaativat työpaikat ovat nopeasti kadonneet Suomesta. Asiaa käsittelee rekisteritilastojen pohjalta SAK:n teettämä tutkimus: *Katoavat työpaikat. Työllisten määrän ja rakenteen kehitys Suomessa 1987–2017* (Myrskylä (2017)).

Tutkimuksen tulosten mukaan pelkän perusasteen koulutuksen vaativien työpaikkojen määrä on vähentynyt noin 70 %:lla (yli 600 000 työpaikkaa) viimeisen 30 vuoden aikana, ja väheneminen jatkuu edelleen. Tämä on tarkoittanut sitä, että perusasteen työpaikkojen osuus on laskenut 38 prosentista vain 12 prosenttiin. Samaan aikaan Suomessa on kuitenkin yli 600 000 työikäistä ihmistä, joilla on vain perusasteen koulutus – ja edelleen jokaisesta työikästä tulevasta ikäluokasta noin 10 000 henkilön koulutus jää vain perusasteen tasolle. Pelkän perusasteen koulutuksen varassa olevien työllisyys onkin tippunut vuosina 1987–2015 rajusti: noin 65 %:sta vajaaseen 43 %:iin. (Myrskylä (2017), 3,16,43; sak.fi 17.5.2017).

11.5.2 Poliittiset jakolinjat eduskuntapuolueiden välillä ja sisällä

Loppujen lopuksi on poliittinen valinta, millä keinoin matalapalkka-alojen avoimet työpaikat täytetään. Vieläkin tärkeämpi poliittinen kysymys suomalaisen yhteiskunnan tulevaisuuden kannalta on se, millaisia poliittisia valintoja tehdään sen suhteen, että millaisia maahanmuuttajia Suomeen voi tulla.

Tässä raportissa on todennettu, että saatavuusharkinnan poistaminen – tai sen säilyttäminen nykyisellään tai tiukentaminen nykyisestä – olisi eräs tällainen maahanmuuttopoliittinen valinta. Saatavuusharkinnan poistaminen olisi yksi maahanmuuttopoliittinen keino, jolla edistettäisiin matalasti koulutettujen henkilöiden (ja heidän perheenjäsentensä) maahanmuuttoa EU-/ETA-alueen ulkopuolelta. Matalasti koulutettujen maahanmuuton lisäämisellä olisi omat hyötyjänsä ja häviöjänsä, kuten edellä alaluvussa 11.4 esitettiin. Korkeasti koulutettujen maahanmuuttoon saatavuusharkinnalla ei puolestaan ole vaikutusta, sillä saatavuusharkinta ei koske heitä.

Se, pidetäänkö saatavuusharkinta voimassa vai ei, on maahanmuuttopoliittinen valinta, joka jakaa eduskuntapuolueita. Eduskuntapuolueiden kannat tulevat ilmi yksittäisten kansanedustajien kannoista saatavuusharkinnan mahdolliseen poistamiseen sekä puolueiden puheenjohtajien esittämistä linjauksista (ks luku.6). Osa eduskuntapuolueista haluaa selväsanaisesti poistaa saatavuusharkinnan, osa puolueista on jakautunut kannassaan sekä osa puolueista haluaa selkeästi säilyttää saatavuusharkinnan:

- **Selkeät saatavuusharkinnan poistajat: Kokoomus, Keskusta, Vihreät, RKP, KD.**
- **Enemmän saatavuusharkinnan säilyttäjiä kuin poistajia: Vasemmistoliitto, SDP.**
- **Selkeät saatavuusharkinnan säilyttäjät: Perussuomalaiset, Siniset.**

Tämän poliittisen jakolinjan voisi tiivistää seuraaviin kysymyksiin:

- Kenen etua puolueet ensisijaisesti ajavat (saatavuusharkintaa koskevassa kysymyksessä)?
- Ajavatko puolueet ensisijaisesti EU-/ETA-alueelta Suomeen (töihin) haluavien matalasti koulutettujen etua?
- Kuinka paljon ollaan valmiita maksamaan siitä, että matalapalkka-alojen työnantajat saavat haluamansa työvoiman hieman halvemmalla?

- Vai halutaanko sittenkin suojella suomalaisia matalapalkka-alan työntekijöitä maailmanlaajuiselta kilpailulta työpaikoista ja palkoista?
- Halutaanko Suomeen valita sittenkin lähinnä sellaisia maahanmuuttajia, joiden vaikutus julkiselle taloudelle ei ole keskimäärin ainakaan negatiivisempi kuin kantaväestöllä?

Keskustaoikeistolaiset puolueet haluavat tuoda Suomeen halpatyövoimaa. Keskustaoikeistolaisen puolueiden (Kokoomus, Keskusta, RKP, KD) kanta saatavuusharkinnan poistamiseen on selvä: Ne kaikki haluavat eron saatavuusharkinnasta. Omassa poliittisessa retoriikassaan (ks. luku 7) ne perustelevat kantaansa sillä, että Suomi saisi saatavuusharkinnan poistamisella ”erityisosajia”. Tässä raportissa on kuitenkin osoitettu, että saatavuusharkinta koskee sekä *de jure* että *de facto* vain matalapalkka-alojen EU-/ETA-alueen ulkopuolelta tulevia työntekijöitä kuten siivoajia, ravintola- ja puutarha-alan työntekijöitä.

Tässä raportissa esitetyt tilastotulokset (luku 10) osoittavat selkeästi, että matalapalkka-aloille EU-/ETA-alueen ulkopuolelta töihin tulevat eivät ole ratkaisu Suomen vanhenevan väestön tuottamiin ongelmiin julkiselle taloudelle. Toisin sanoen matalapalkka-aloille tulevat eivät julkisen talouden taseen kannalta ”korvaa” suomalaista työkäistä väestöä. Siten ainoaksi järkeenkäyväksi vaihtoehdoksi sille, että nämä puolueet kannattavat saatavuusharkinnan poistoa, jää matalasti koulutetun halpatyövoiman tuonti Suomeen. Tämä hyödyttää suoraan matalapalkka-alojen työnantajia, sillä palkat ja muut työehdot painuvat sovittuun minimitasoon tai jopa sen alle. Saatavuusharkinnan poistamisen lisäksi keskustaoikeistolaisen hallituksen halua haalia Suomeen halpatyövoimaa osoittaa esimerkiksi pyrkimys helpottaa ulkomaisten työntekijöiden pääsyä Suomen sosiaaliturvan piiriin (Suomen Uutiset 18.10.2018).

Matalasti koulutetun työvoiman tuonnin järkevyyttä Suomen julkisen talouden kannalta voidaan kyseenalaistaa paitsi luvun 10 rekisteritilastojen pohjalta niin myös siihen perustuen, että vain perusasteen koulutuksen vaativat työpaikat ovat vähentyneet Suomessa rajusti viimeisen 30 vuoden aikana, ja väheneminen jatkuu edelleen. Kuten edellä todettiin SAK:n teettämään tutkimukseen (Myrskylä (2017)) viitaten, Suomessa on yli 600 000 vain perusasteen koulutuksen omaavaa henkilöä. Pelkästään näiden seikkojen vuoksi on aiheellista kysyä, että mikä tarve – paitsi matalapalkka-alojen työnantajien etu – Suomeen on hankkia yllä mainituilla poliittisilla valinnoilla EU-/ETA-alueen ulkopuolelta vielä lisää matalasti koulutettua työvoimaa katoaviin työpaikkoihin?

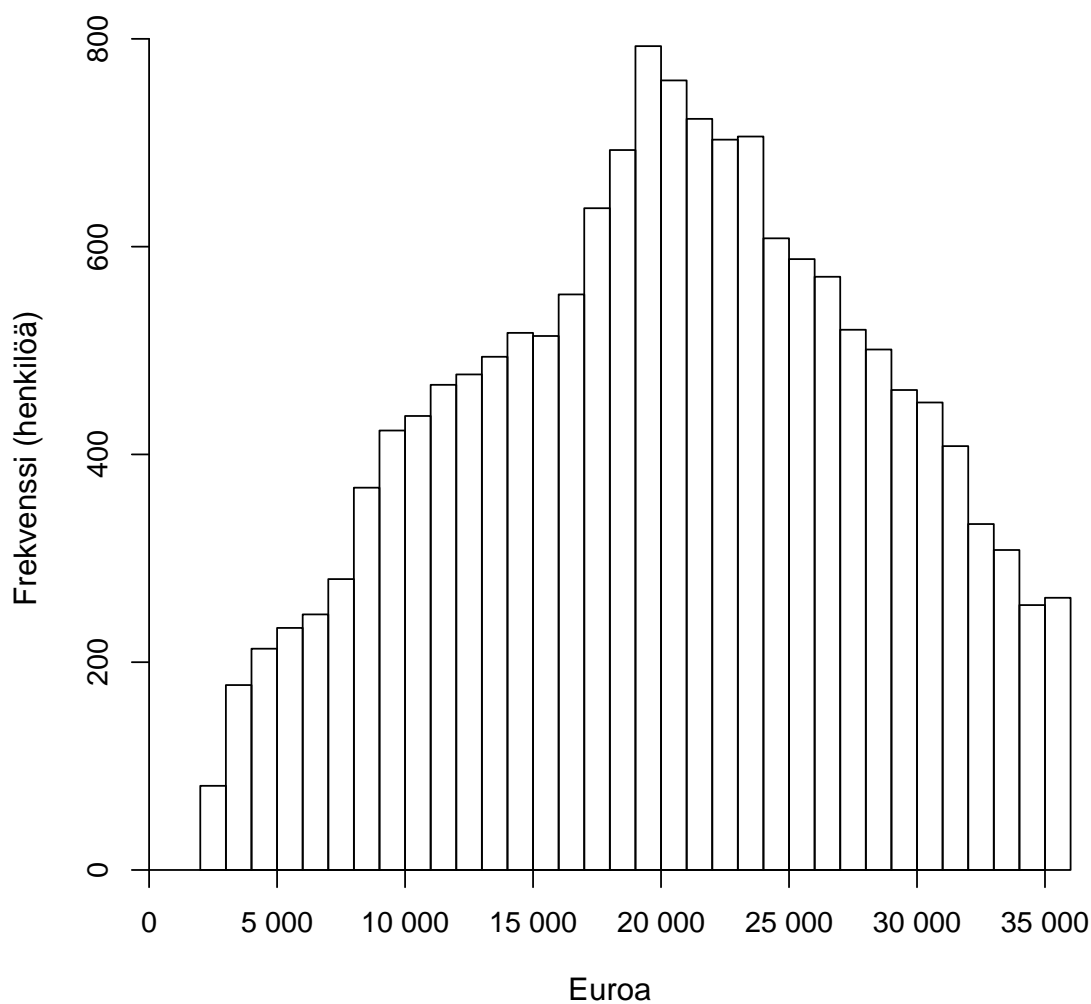
Osalle kansanedustajista on itseisarvo saada Suomeen lisää maahanmuuttajia. Ruotsin kokeuksia saatavuusharkinnan poistamisesta käsittelevässä luvussa (8) viitattiin asiaa käsittelevään Malmön yliopiston raporttiin (2014). Tämän raportin mukaan saatavuusharkinnan poistoa edeltäneessä poliittisessä keskustelussa osa kansanedustajista perusteli saatavuusharkinnan poistoa sillä, että on itseisarvoista saada Ruotsiin lisää maahanmuuttajia. Suomessa tähän kansanedustajien luokkaan kuuluvat vihreiden eduskuntaryhmä kokonaisuudessaan sekä vähemmistö perinteisten duunaripuolueiden (Vasemmistoliitto, SDP) kansanedustajista. Vasemmistoliiton jakautumista asiassa kuvaa se, että puolueeseen kuuluu sekä saatavuusharkinnan poistamisesta lakialoitteen tehnyt kansanedustaja Anna Kontula että saatavuusharkinnan poistamista julkisessa keskustelussa voimakkaasti vastustanut rakennusliiton varapuheenjohtaja Kyösti Suokas.

Vasemmistopuolueisiin kuuluvat saatavuusharkinnan poistamisen kannattajat perustelevat kantaansa toki myös EU-/ETA-alueen ulkopuolelta tulevan työntekijän edulla, mikä tarkoittaa esimerkiksi heidän asemansa parantamista suhteessa heidän työnantajiinsa. Tämä perustelu ei kuitenkaan kestä kriittistä tarkastelua, sillä Maahanmuuttoviraston mukaan suurin osa työntekijän oleskeluluvista (TTOL) on kausitöitä lukuun ottamatta ammattialakohtaisia eikä työnantajakohtaisia. Matalapalkka-aloilla työskentelevät EU-/ETA-alueen ulkopuolelta tulevat työntekijät voivat siten jo nyky säännöillä vaihtaa vapaasti työnantajaa ammattialan sisällä. (Maahanmuuttovirasto: Toivonen (2018)).

Tässä yhteydessä on myös huomioitava, että (saatavuusharkinnan poistamisessa) kyseessä ei välttämättä ole pelkkä naiivi halu saada Suomeen itseisarvoisesti lisää maahanmuuttajia. Poliittisesti kyyrisempi näkemys on, että vasemmiston edustajat laskevat saavansa matalapalkka-aloille töihin tulevista myöhemmin uusia äänestäjiä.

Saatavuusharkinnan säilyttäjät: Vasemmiston duunaripuoli sekä Suomen kansallisen edun korostajat. Saatavuusharkinnan säilyttäjiin kuuluvat sekä vasemmiston (vasemmistoliitto, SDP) duunaripuoli että Suomen kansallista etua omassa poliittisessa retoriikassaan korostavat perussuomalaiset sekä siniset. Kaikki saatavuusharkinnan säilyttämisen kannattajat korostavat suomalaisten matalapalkka-aloilla työskentelevien etua saatavuusharkinnan säilyttämisessä. Lisäksi ainakin perussuomalaiset tuovat esille, että matalapalkka-aloille suuntautuva maahanmuutto EU-/ETA-alueen ulkopuolelta tulee kalliiksi Suomen julkiselle taloudelle.

**A Kaikkien matalapalkka-aloille töihin tulleiden palkkojen yhteisjakou-
ma ensimmäisenä vuonna Suomessa**



Kuva 6: Matalapalkka-aloille Suomeen töihin EU-/ETA-alueen ulkopuolelta vuosina 1995–2013 tulleen 20–62-vuotiaiden henkilöiden bruttopalkkojen yhteisjakouma ensimmäisenä kokonaisena vuonna Suomessa. Lähde: FLEED-aineisto.

B Tutkimusaineiston havainto- ja henkilölukumäärätiedot syntymäalueittain

Taulukko 11: Tutkimusaineiston lukumääriä ja tunnuslukuja syntymäalueittain. Suomessa syntyneiden osalta muuttoikä on iän keskiarvo koko 20–62-vuotiaita koskevassa havaintoaineistossa. Muiden syntymäalueiden osalta muuttoikä on henkilön ikä hänen muuttaessaan Suomeen. Lähde: Flead-aineisto.

Syntymäalue	Havainnot	Henkilöt	Naisten osuus (%)	Muuttoikä (keskiarvo)
Suomi	292 198	38 465	49,1	41,7
Itä-Eurooppa (ilman EU-maita)	44 333	6 959	36,1	33,9
Saharan eteläpuolinen Afrikka	11 535	1 846	22,6	28,0
Lähi-Itä, Pohjois-Afrikka ja Keski-Aasia	11 439	1 764	9,2	28,2
Etelä-Aasia	10 959	1 943	10,4	27,6
Itä-Aasia	9 428	1 475	33,4	30,2
Kaakkois-Aasia	6 283	1 172	52,6	30,9
Yhdysvallat, Kanada, Australia ja Uusi-Seelanti	1 849	317	44,0	30,1
Latinalainen Amerikka	1 767	287	34,4	29,1

Taulukko 12: Tutkimusaineiston lukumääriä ja tunnuslukuja syntymäalueittain siten, että mukana ovat myös perheenyhdistetyt puoliset. Puolison muuttoikä on perheenyhdistetyn puolison ikä, kun puoliso muuttaa Suomeen. Lähde: Flead-aineisto.

Syntymäalue	Havainnot	Henkilöt	Naisten osuus (%)	Puolisoiden muuttoikä (keskiarvo)
Suomi	292 198	38 465	49,1	–
Itä-Eurooppa (ilman EU-maita)	55 560	9 175	44,4	33,7
Saharan eteläpuolinen Afrikka	12 651	2 156	28,2	29,4
Lähi-Itä, Pohjois-Afrikka ja Keski-Aasia	14 180	2 333	25,2	28,6
Etelä-Aasia	13 723	2 565	26,1	27,9
Itä-Aasia	11 810	1 960	42,8	32,7
Kaakkois-Aasia	7 071	1 380	54,2	32,5
Yhdysvallat, Kanada, Australia ja Uusi-Seelanti	2 006	359	44,1	35,2
Latinalainen Amerikka	2 011	344	37,7	30,2

C Tyypillisimmät syntymävaltiot syntymäalueittain tutkimusaineistossa

Taulukko 13: Tyypillisimmät syntymävaltiot syntymäalueittain. Tyypillisimpien syntymävaltioiden nimet sekä niiden henkilöiden osuudet (%) syntymäalueittain, jotka ovat syntyneet näissä valtioissa. Oikeanpuoleinen sarake kertoo, kuinka moni alueen henkilö on syntynyt esitetyissä valtioissa yhteensä. Lähde: FLEED-aineisto.

Itä-Eurooppa (ilman EU-maita)							
Syntymävaltio	Ent. Neuvostoliitto	Ent. Jugoslavia	Jugoslavia	Venäjä	–	–	<i>Yhteensä</i>
Osuus (%)	75	9		7	–	–	90
Saharan eteläpuolinen Afrikka							
Syntymävaltio	Nigeria	Ghana	Kenia	Etiopia	Kamerun		<i>Yhteensä</i>
Osuus (%)	23	17	16	14	13		83
Lähi-Itä, Pohjois-Afrikka ja Keski-Aasia							
Syntymävaltio	Turkki	Pakistan	Iran	Irak	Marokko		<i>Yhteensä</i>
Osuus (%)	38	20	10	7	5		80
Etelä-Aasia							
Syntymävaltio	Intia	Nepal	Bangladesh	Sri Lanka	–		<i>Yhteensä</i>
Osuus (%)	35	32	26	7	–		100
Itä-Aasia							
Syntymävaltio	Kiina	Japani	Etelä-Korea	–	–		<i>Yhteensä</i>
Osuus (%)	93	5	2	–	–		99
Kaakkois-Aasia							
Syntymävaltio	Filippiinit	Vietnam	Thaimaa	–	–		<i>Yhteensä</i>
Osuus (%)	47	28	21	–	–		96
Yhdysvallat, Kanada, Australia ja Uusi-Seelanti							
Syntymävaltio	Yhdysvallat	Kanada	Australia	Uusi-Seelanti	–		<i>Yhteensä</i>
Osuus (%)	51	28	16	4	–		100
Latinalainen Amerikka							
Syntymävaltio	Brasilia	Meksiko	Peru	Kolumbia	–		<i>Yhteensä</i>
Osuus (%)	25	15	10	9	–		59

D Nettotulonsiirtojen keskiarvot ja mediaanit verrattuna koko (painotamattomaan) työikäiseen kantaväestöön ensimmäisenä kokonaisena vuonna Suomessa

Taulukko 14: *Ilman perheenyhdistettyjä puolisoita: Nettotulonsiirrot verrattuna Suomessa syntyneiden 20–62-vuotiaiden nettotulonsiirtoihin ensimmäisenä kokonaisena vuonna Suomessa. Nettotulonsiirtojen keskiarvojen ja mediaanien erot (vuoden 2017 euroissa) syntymävaltioalueittain vuosina 2005–2014. Suomessa syntyneen kantaväestön keskiarvo on + 3 710 euroa, ja mediaani on + 3 930 euroa. Nettotulonsiirrot ovat maksettujen ja saatujen suorien tulonsiirtojen välinen erotus, josta puuttuu esimerkiksi maksetut välilliset verot. Lähde: Tilastokeskus (tulonjaon kokonaistilasto, Kelan sairausvakuutusmaksut, muut Kelan maksut, FLEED-aineisto).*

Syntymäalue	Keskiarvoero (euroa)	Mediaaniero (euroa)
Itä-Eurooppa (ilman EU-maita)	-560	-560
Saharan eteläpuolinen Afrikka	-1 550	-2 020
Lähi-Itä, Pohjois-Afrikka ja Keski-Aasia	-1 240	-1 090
Etelä-Aasia	-640	-1 030
Itä-Aasia	-510	-650
Kaakkois-Aasia	-490	-650

Taulukko 15: *Perheenyhdistetyt puoliset mukana: Nettotulonsiirrot verrattuna Suomessa syntyneiden 20–62-vuotiaiden nettotulonsiirtoihin ensimmäisenä kokonaisena vuonna Suomessa. Nettotulonsiirtojen keskiarvojen ja mediaanien erot (vuoden 2017 euroissa) syntymävaltioalueittain vuosina 2005–2014. Suomessa syntyneen kantaväestön keskiarvo on + 3 710 euroa, ja mediaani on + 3 930 euroa. Nettotulonsiirrot ovat maksettujen ja saatujen suorien tulonsiirtojen välinen erotus, josta puuttuu esimerkiksi maksetut välilliset verot. Lähde: Tilastokeskus (tulonjaon kokonaistilasto, Kelan sairausvakuutusmaksut, muut Kelan maksut, FLEED-aineisto).*

Syntymäalue	Keskiarvoero (euroa)	Mediaaniero (euroa)
Itä-Eurooppa (ilman EU-maita)	-1 140	-930
Saharan eteläpuolinen Afrikka	-1 720	-2 120
Lähi-Itä, Pohjois-Afrikka ja Keski-Aasia	-1 670	-1 410
Etelä-Aasia	-820	-1 350
Itä-Aasia	-610	-840
Kaakkois-Aasia	-620	-750
Yhdysvallat, Kanada, Austeralia ja Uusi-Seelanti	-140	-1 020
Latinalainen Amerikka	-810	-1 550

Viitteet

- demokraatti.fi 25.10.2017. Orpo huolissaan osajapulasta – haluaa eroon saatavuusharkinnasta [verkkojulkaisu]. [viitattu: 17.10.2018].
- Ely-keskus: Lappi. Aluelupalinjaus. Julkaistu: 28.2.2018.
- Ely-keskus: Pirkanmaa. Aluelupalinjaus. Julkaistu: 1.4.2018.
- Ely-keskus: Pohjanmaa. Aluelupalinjaus. Julkaistu: 1.4.2018.
- Ely-keskus: Satakunta. Aluelupalinjaus. Julkaistu: 9.5.2018.
- Ely-keskus: Uusimaa. Aluelupalinjaus. Julkaistu: 12.1.2018.
- Ely-keskus: Varsinais-Suomi. Aluelupalinjaus. Julkaistu: 27.3.2018.
- Ely-keskus.fi. Työvoiman maahanmuutto [verkkojulkaisu]. [viitattu: 17.10.2018].
- Henrik Emilsson, Karin Magnusson, Sayaka Osanami Törngren, and Pieter Bevelander. *The world's most open country: Labour migration to Sweden after the 2008 law*. Current Themes in IMER Research, Number 15. Malmö yliopisto., 2014.
- EY. *EY's Attractiveness Program Nordics 2017: Opportunity and potential*. EY., 2017.
- Ruotsin hallitus. *Riksrevisionens rapport om arbetskraftsinvandring*. Regeringens skrivelse 2016/17:176. Ruotsin hallitus., 2017.
- Riku Hautamäki. Kysymyksiä ja vastauksia uudemaan te-toimistolle koskien osapäätöksiä. Sähköpostitse viestimistä Uudenmaan TE-toimiston Riku Hautamäen kanssa, 6 2018.
- Helsingin Sanomat 26.9.2018. Ajatushautomo libera yrittää kaataa ay-liikkeelle pyhän asian: Yleisittovuus aiheuttaa monenlaista haittaa suomen taloudelle. [viitattu: 17.10.2018].
- Anniina Jokinen and Natalia Ollus. Recruitment, exploitation of migrant workers and labour trafficking in finland, sweden, estonia and lithuania: Introduction and research findings. In Natalia Ollus, Anniina Jokinen, and Matti Joutsen, editors, *Exploitation of migrant workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking*, Publication Series No. 75, chapter 1, pages 9–30. European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations, 2013a.
- Anniina Jokinen and Natalia Ollus. 'we've got people lined up behind the door': Placing the trafficking and exploitation of migrant workers in context in the restaurant and cleaning sectors in finland. In Natalia Ollus, Anniina Jokinen, and Matti Joutsen, editors, *Exploitation of migrant workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking*, Publication Series No. 75, chapter 2, pages 31–170. European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations, 2013b.
- Kauppalehti 30.8.2018. Selvitys: Suomi on pohjoismaiden suosituin suorien investointien kohde – ykköspaikka hallussa kuudetta vuotta peräjälkeen. [viitattu: 17.10.2018].

- kela.fi. Yleinen asumistuki: Tulojen vaikutuks: Tulojen ylärajat [verkkojulkaisu]. [viitattu: 17.10.2018].
- keskusta.fi 25.11.2017. Sipilä: On aika siirtyä saneerauksesta kehittämiseen [verkkojulkaisu]. [viitattu: 17.10.2018].
- Anna Kontula ym. Lakialoite 41/2017 vp.
- Maahanmuuttovirasto. Oleskelulupahakemus erityisasiantuntijana työskentelevälle [verkkojulkaisu], a. [viitattu: 17.10.2018].
- Maahanmuuttovirasto. Ensimmäinen oleskelulupa [verkkojulkaisu], b. [viitattu: 17.10.2018].
- Maahanmuuttovirasto. Toimeentuloedellytys suomesta oleskeluluvan saaneen perheenjäsenelle [verkkojulkaisu], c. [viitattu: 17.10.2018].
- Maahanmuuttovirasto. Tilastot: Hakemukset [verkkojulkaisu], d. [viitattu: 6/2018].
- Maahanmuuttovirasto. Turvapaikanhakijan työnteko-oikeus [verkkojulkaisu], e. [viitattu: 17.10.2018].
- Maahanmuuttovirasto. Toimeentuloedellytys työn perusteella lupaa hakeville [verkkojulkaisu], f. [viitattu: 17.10.2018].
- Maahanmuuttovirasto. Työskentely suomessa [verkkojulkaisu], g. [viitattu: 17.10.2018].
- Migrationsverket. Employers: Employing people from countries outside the eu: Become a certified employer [verkkojulkaisu], a. [viitattu: 17.10.2018].
- Migrationsverket. Working in sweden: Time to a decision [verkkojulkaisu], b. [viitattu: 17.10.2018].
- Migrationsverket. Employers: Employing people from countries outside the eu: Work permit requirements [verkkojulkaisu], c. [viitattu: 17.10.2018].
- Pekka Myrskylä. *Katoavat työpaikat. Työllisten määrän ja rakenteen kehitys Suomessa 1987–2017*. 3/2017. Suomen ammatiliittojen keskusjärjestö (SAK), 2017.
- Natalia Ollus, Anniina Jokinen, and Matti Joutsen. *Exploitation of migrant workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking*. Publication Series No. 75. European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations, 2013.
- Jukka Rikama. *Ulkomaisen työntekijän oleskelulupa: prosessi ja käsittelyajat, työnantajan rooli ja velvollisuudet*. TE-palvelut., 2017.
- sak.fi 17.5.2017. Pelkän peruskoulun käyneiden työllistyminen heikkoa – joka neljäs vuosi työttömänä [verkkojulkaisu]. [viitattu: 17.10.2018].
- Samuli Salminen. *Maahanmuutot ja Suomen julkinen talous. Osa 1: Toteutuneet julkisen talouden tulot ja menot*. Suomen Perusta, 2015.
- Matti Sarvimäki. *Labor Market Integration of Refugees to Finland*. VATT Research Reports 185. VATT. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus., 2017.

Kyösti Suokas. Kyösti suokkaan vastaus saatavuusharkintaan liittyviin kysymyksiin. Sähköpostitse viestimistä rakennusliiton Kyösti Suokkaan kanssa, 6 2018.

Suomen Uutiset 18.10.2018. Ps-kansanedustajat: Työperäinen maahanmuutto ei voi perustua sosiaali-
tuuksiin. [viitattu: 19.10.2018].

te palvelut.fi. Uudenaan te-toimisto: Työluvan hakuprosessi [verkkajulkaisu]. [viitattu: 17.10.2018].

Tilastokeskus. Ammattiluokitus 2010, 2010. Viitattu 10/2018.

Marja Toivonen. Kysymyksiä ja vastauksia maahanmuuttovirastolle oleskeluluvista. Sähköpostitse viestimistä Maahanmuuttoviraston Marja Toivosen kanssa, 9 2018.

Turun Sanomat 12.9.2018. Poikkeuksellinen passiryhmä saapuu irakista suomeen – idea lähti ministerin ja suurlähettilään keskusteluista. [viitattu: 17.10.2018].

Turun Sanomat 26.10.2017. Intialaisia liki orjina suomessa. [viitattu: 17.10.2018].

Tyosuojelu.fi 1.3.2017. Ulkomaisen työvoiman valvonta kohdistuu rakennusalalla yhä useammin alihankintayrityksiin [verkkajulkaisu].

Tyosuojelu.fi 18.5.2015. Siivousalalla isoja ongelmia ulkomaisen työvoiman käytössä – tyosuojeluviranomainen tehostaa valvontaa [verkkajulkaisu].

Tyosuojelu.fi 19.2.2018. Siivoustyön yllätystarkastukset jatkuvat – ulkomaisen työvoiman käytössä yhä paljon laiminlyöntejä [verkkajulkaisu].

Tyosuojelu.fi 5.6.2017. Siivousalalla paljon laiminlyöntejä ulkomaisen työvoiman käytössä [verkkajulkaisu].

Tyosuojelu.fi 8.3.2016. Ulkomaisen työvoiman valvonta kaupan alalla: moni ei tuntenut minimipalkkaa [verkkajulkaisu].

undp.org. Human development index 2017 [verkkajulkaisu], 2018. [viitattu: 19.10.2018].

uuisuomi.fi 22.5.2018. Kiista työvoimasta: Mykkänen ärähti, mutta halla-aho oli oikeassa osaajista – on jo vapautettu harkinnasta [verkkajulkaisu]. [viitattu: 17.10.2018].

verkkouutiset.fi 22.5.2018. Kiista tarveharkinnasta – näin kai mykkänen vastaa jussi halla-aholle [verkkajulkaisu]. [viitattu: 17.10.2018].

Suomen virallinen tilasto (SVT). Palkkarakenne [verkkajulkaisu], 2016. ISSN=1799-0076. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 17.10.2018].

Yleisradio 16.5.2017. Hok-elanto sai kymmeniä uusia kokkeja filippiineiltä: minimipalkka 1300 euroa kuussa. [viitattu: 16.10.2018].

Yleisradio 25.7.2016. Nokia jäi kiinni halpatyövoiman käytöstä suomessa – ulkomaalaisia asiantuntijoita töissä jopa 750 eurolla kuussa. [viitattu: 17.10.2018].

Yleisradio 26.9.2018. Puoluejohtajien vastaukset ja perustelut ylen maahanmuuttokyselyyn. [viitattu: 17.10.2018].

Yleisradio 26.9.2018a. Ei saa sopia edes lounastauon pituudesta – ajatuspaja kanteli työehtosopimusten yleissitovuudesta eu-komissioon. [viitattu: 17.10.2018].

SUOMEN PERUSTA -AJATUSPAJAN JULKAISUJA

Miten euroalue kehittyy? (2013)

Euro vai ei? – Eurokriisi ja Suomen vaihtoehdot (2013)

Kunnat kuntoon! – Puheenvuoroja kuntien ongelmista ja mahdollisuuksista (2014)

Kohti parempaa Eurooppaa (2014)

Suomen talous ja talouspolitiikan linja – Miten Suomi saadaan uudelleen nousuun? (2014)

Vapaaehtoinen ruotsi on hyvinvointietu – Suomenkielisten näkökulma kielipolitiikkaan (2014)

Venäjä: uhka vai mahdollisuus? – Avointa keskustelua Suomen Venäjä-suhteesta (2014)

Kansankodin kuolinvuoteella – Ruotsalainen hyvinvointivaltio ja maahanmuutto (2015)

Liberaalin dilemma – Monikulttuurisuus ja vapaa yhteiskunta (2015)

Maahanmuutot ja Suomen julkinen talous – Osa 1: Toteutuneet julkisen talouden tulot ja menot (2015)

Punavihreä kupla – Perussuomalaiset ja media (2015)

Siirtolaiskriisi – puheenvuoroja muuttoliikkeen syistä ja seurauksista (2015)

Onko Euro pelastettävissä? – EMU:n kehittämissuositusten arviointia ja Suomen linja (2016)

Turvallisuus uhattuna – maahanmuutto, turvallisuustilanne ja kansalaispartiot (2016)

Kansainvälinen pakolaisinstituutio ja valtioiden mahdollisuudet – imagon suojelusta rajojen suojeluun (2016)

Epäneutraali sukupuolikirja – puheenvuoroja sukupuoli-kysymyksistä (2016)

Integraatio vastatuulella – kuinka Brexit ja Trump-ilmiö haastavat globalisaation ja federalismin (2016)

ME – ajatuksia perussuomalaisuudesta (2016)

Maahanmuutto – talouden ongelma vai ongelmien ratkaisu? (2017)

Mitä maahanmuutto maksaa? - katsaus maahanmuuton julkisen talouden vaikutuksiin (2017)

Tuleeko Amerikasta jälleen suuri? - mitä Donald Trump on saanut aikaan ensimmäisenä vuotenaan Yhdysvaltojen presidenttinä (2018)

Maahanmuutto - kriitikon käsikirja (2018)

Syteen tai soteen - sosiaali- ja terveydenhuollon uudistusesityksen kritiikki (2018)

Veroja, velkaa ja kaverikapitalismia - näkökulmia Suomen talouden ongelmista ja mahdollisuuksista (2018)

Kuinka kalliiksi halpatyövoima tulee? - Ulkomaisen työvoiman saatavuusharkinta, työmarkkinat ja julkinen talous (2018)