



UNIVERSITY OF HELSINKI



<https://helda.helsinki.fi>

Valkoisuus, luokka ja rodullinen eriarvoisuus työmarkkinoilla

Krivos, Daria

2021-04-14

Krivos, D 2021, Valkoisuus, luokka ja rodullinen eriarvoisuus työmarkkinoilla . julkaisussa S Keskinen, M Seikkula & F Mkwesha (toim), Rasismi, valta ja vastarinta : rodullistaminen, valkoisuus ja koloniaalisuus Suomessa . Gaudeamus, Helsinki, Sivut 164-184 . < <https://www.gaudeamus.fi/teos/rasismi-valta-ja-vastarinta/> >

<http://hdl.handle.net/10138/340506>

unspecified
publishedVersion

Downloaded from Helda, University of Helsinki institutional repository.

This is an electronic reprint of the original article.

This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version.

14

VALKOISUUS, LUOKKA JA RODULLINEN ERIARVOISUUS TYÖMARKKINOILLA

Daria Krivonos

Tehdessäni tutkimusta venäjänkielisten maahanmuuttajien parissa Helsingissä vuosina 2014–2016 kuulin lukuisia tarinoita nuorista maahanmuuttajista, jotka tulivat matalapalkkaisille, prekaareille työmarkkinoille saadakseen oleskeluluvan Suomeen työntekoa tai opiskelua varten tai yhdistääkseen perheensä. Pidin yhteyttä tutkimukseen osallistuneiden kanssa usean vuoden ajan, ja monet heistä saivat tuona aikana pysyvän oleskeluluvan tai Suomen kansalaisuuden. Samaan aikaan useimpien työmarkkina-asema ei juuri muuttunut. Elämä pätkä- ja matalapalkkatöiden, työttömyyden ja TE-toimiston järjestämien työkokeilujen väli- maastossa oli yksi keskeisistä teemoista, joista haastattelemani henkilöt tahtoivat keskustella. Esimerkiksi Anna tiivistä Suomessa viettämänsä ajan seuraavasti:

Minulla on työkokemusta kebabravintolassa työskente-lystä, kotien siivoamisesta käteispalkalla, freelance-kään-täjän töistä, internetmarkkinoinnista ja balettitanssin opettajan töistä – minun on täytynyt tehdä vähän kaik-kea tullakseni toimeen Suomessa. Tällä hetkellä pohdin

suomalaisen sukunimen ottamista, sillä se näyttää olevan ainoa tie säännöllisen työn saamisen.

Vaikka maahanmuuttajien ja ei-valkoisiksi rodullistettujen ryhmien heikosta työllistymisestä ja epävarmasta työmarkkina-asemasta on paljon tutkimusnäyttöä,¹ maahanmuuttajien työllistymisestä käytävässä keskustelussa painottuvat silti maahanmuuttajien omat puutteet, joiden nähdään vaikeuttavan heidän osallistumistaan työmarkkinoille. Maahanmuuttoa siis tarkastellaan usein erillisenä kysymyksenä, eikä huomioon oteta maahanmuuttajien työmarkkinasuhteeseen vaikuttavia rodullisia rakenteita ja luokkarakenteita.² Tässä luvussa tavoitteenani on muuttaa keskustelun painopistettä ja osoittaa, että rodullistettu, prekaari työvoima on maahanmuuttolainsäädännön ja uusliberaalin aktivoivan työvoimapolitiikan rakenteellisesti tuottamaa. Käsitteellä prekaari työ tarkoitan työntekijöiden oikeuksien heikentämistä ja osa-aikaisten, tilapäisten ja niin sanottujen nollatuntisopimusten yleistymistä. Lisäksi sosiaaliturvan saamisen ehdot ovat tiukentuneet.³ Näitä prekarisoitumisen prosesseja on pidetty ylipäänsä jälkitekollisten, kapitalististen yhteiskuntien ominaisuutena. Samaan aikaan tutkimuksessa on tullut selkeästi esille, että siirtolaiset ja ei-valkoiset ihmiset ovat työmarkkinoilla muita haavoittuvammassa asemassa. Tuon esiin maahanmuuttolainsäädännön ja rajajärjestelmän merkityksen: niillä säännellään EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisten oikeutta oleskella Suomessa, ja siten ne muokkaavat heidän työllistymisen polkujaan. Tarkastelen myös rodullistamisen käytäntöjä hyvinvointivaltion instituutioissa ja työvoiman aktivoinnissa. Työvoiman aktivoinnilla viitataan uuteen työttömien hallinnan muotoon, jossa työttömyyskorvauksen saamisen ehtona on osallistuminen koulutuksiin ja muihin työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin. Lisäksi tuon esille, millä tavoin nuoret maahanmuuttajat toimivat suhteessa heitä koskeviin luokitteluihin sekä kehittävät erilaisia strategioita käydäkseen valkoisesta suomalaisesta ja parantaakseen mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla.

Tässä luvussa keskeinen käsite on rodullistaminen, jonka avulla voidaan analysoida maahanmuuton, luokan ja rodullisten eriarvoisuuksien yhteyksiä työmarkkinoilla. Käsitteellä on kuvattu erojen tuottamisen, olemuksellistamisen ja jähmettämisen prosesseja, mutta se auttaa myös ymmärtämään työvoiman hierarkioiden ja luokkasuhteiden tuottamista.⁴ Käsite avaa toisaalta antirasistisen näkökulman työn ja rasististen rakenteiden materiaalisuuden analyysiin. Toisaalta tällainen lähestymistapa edistää ymmärrystä luokkaan perustuvasta politiikasta, jossa korostetaan rodullisten rakenteiden merkitystä työläisten asemaa työmarkkinoilla määrittävänä tekijänä. Väitän tässä luvussa, että rodullistamiseen liittyvät kysymykset ovat tärkeä osa työtä koskevia kamppailuja. Keskityn venäjänkielisiin maahanmuuttajiin – eli Suomen ulkopuolella syntyneisiin henkilöihin – vaikka työmarkkinoiden rodullistetut hierarkiat ja epätasa-arvoisuudet vaikuttavat myös Suomessa syntyneisiin ei-valkoiisiin ryhmiin. Analyysissäni kiinnitän huomiota suomalaisilla työmarkkinoilla vaikuttavaan valkoisuuden normiin, jonka ulkopuolelle rajautuvat myös venäjänkielisten maahanmuuttajien kaltaiset ryhmät, jotka voisivat käydä valkoisista.

Luvussa esille nostamani esimerkit ovat kenttätyöstäni, joka koostuu osallistuvasta havainnoinnista ja 52 haastattelusta. Haastatteluihin osallistui nuoria (22–35-vuotiaita) venäjänkielisiä maahanmuuttajia Helsingin seudulta. Haastattelemani henkilöt olivat muuttaneet Suomeen entisen Neuvostoliiton maista, pääasiassa Venäjältä ja Virossa, mistä suuri osa Suomen maahanmuuttajista on kotoisin. Yhtä lukuun ottamatta heistä kaikki olivat syntyneet Suomen ulkopuolella, ja suurimmalla osalla oli yliopistokoulutus. En ottanut mukaan informaatioteknologian alalla ja akateemisilla työmarkkinoilla työllistyneitä henkilöitä, koska näillä aloilla kansainväliset osaajat työllistyvät helpommin. Haastattelemleni ihmisille Suomi edusti ”globaalia länttä”, jossa he toivoivat pystyvänsä elämään kansainvälisempää ja modernimpaa elämää sekä saamaan kansainvälisesti arvostettua koulutusta ja työkokemusta. Heidän Suomeen muuttamisensa taustalla oli rodullistettu

kuvitelma ”länteen ja muuhun maailmaan” jakautuneesta maailmasta sekä kokemus siitä, että heillä oli oikeus parempaan elämään lännessä.

TYÖVOIMAN HIERARKIAT SUOMESSA

Vaikka Suomessa maahanmuuttajataustaisiksi tilastoituja on vain seitsemän prosenttia koko väestöstä,⁵ myös Suomessa työmarkkinat ovat kerrostuneet, ja maahanmuuttajat ja rodullistetut vähemmistöt tekevät valtaväestöä enemmän tilapäisiä ja epävarmoja matalapalkkatöitä lyhyissä työsuhteissa. Helsingissä kaksi kolmasosaa ulkomailla syntyneistä tulonsaajista sai suomalaisen mediaanitulon alittavaa palkkaa vuonna 2014, ja toimeentulotukea saavista kotitalouksista joka neljännen päämies oli äidinkieleltään vieraskielinen.⁶ Vaikka noin 30 prosenttia vuonna 2018 myönnetyistä ensimmäisistä oleskeluluvista myönnettiin työntöön perusteella,⁷ monet maahanmuuttajat työskentelevät opiskelijan oleskeluluvalla tai turvapaikkapäätöstä odottaessaan. Tämän vuoksi ”työvoiman maahanmuuton” käsitteeseen ja siihen liittyviin lukuihin pitäisi suhtautua varauksella.⁸ Oleskeluluvan myöntämisen peruste ei useinkaan vastaa sitä, mitä maahanmuuttajat tosiasiallisesti tekevät Suomessa. Työnteko on tärkeimpiä oleskeluluvan perusteita, ja sitä saatetaan vaatia myös silloin, kun oleskelulupa myönnetään opiskelun tai perhesiteen perusteella. Näin ollen voidaan todeta, että työmarkkinat eivät ole neutraali ja yhtenäinen tila, vaan ne ovat kerrostuneet siten, että ihmiset ovat epätasa-arvoisissa asemissa rodullistamisen, maahanmuuttaja-aseman ja oleskelustatuksen takia.

Suomessa ulkomaalaistaustaisia työskentelee valtaväestöön verrattuna enemmän rakennus-, korjaus- ja valmistustöissä, palvelu- ja myyntitöissä sekä ”muihin työntekijöihin” luokitelluissa ammattiteissa, joita ovat muun muassa siivoajat, sairaala-apulaiset, keittiöapulaiset ja lehdenjakajat. Ulkomaalaistaustaisten yleisimmät ammatit ovat toimistosiivoja, talonrakentaja, myyjä ja kokki

tai keittäjä, ja erityisesti siivous-, rakennus- ja terveydenhoitoaloilla ulkomaalaistaustaisen työvoiman määrä on tasaisessa kasvussa.⁹ Terveydenhoitoalalla työskenteleviä maahanmuuttajia koskevan tutkimuksen mukaan Suomessa on tehty merkittäviä aloitteita ulkomaalaisten terveydenhoitoalan ammattilaisten rekrytoinnin edistämiseksi, ja maassa on selkeä poliittinen pyrkimys ohjata ulkomailta tulevia hoitajia vanhusten hoitotyöhön vastauksena alalla vallitsevaan työntekijävajeeseen ja ikääntyvän väestön ongelmaan.¹⁰ Lisäksi Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten – eli henkilöiden, joiden virallinen äidinkieli on muu kuin suomi tai ruotsi – työttömyysaste on yli kaksinkertainen valtaväestöön verrattuna asuinpaikasta ja koulutustasosta riippumatta.¹¹ Helsinkiä koskevien tilastojen perusteella heidän tilanteensa poikkeaa valtaväestön tilanteesta, sillä valtaväestön työllisyysaste nousee jonkin verran koulutustason noustessa.¹²

Niin akateemisissa kuin julkisissakin keskusteluissa maahanmuuttajien työttömyyttä, alityöllisyyttä ja koulutusta vastamattoman työn tekemistä on usein selitetty maahanmuuttajien puutteellisilla ominaisuuksilla, kuten puutteellisen kielitaidon ja puuttuvan suomalaisen koulutuksen ja työkokemuksen avulla. Tilanteen korjaamiseksi on pyritty vaikuttamaan työmarkkinoiden tarjontaan eli esimerkiksi parantamaan maahanmuuttajien ”työllistettävyyttä” ja taitoja. Tuoreissa tutkimuksissa on kuitenkin kyseenalaistettu tätä näkökulmaa: esiin on nostettu, että työllistymisen esteinä eivät niinkään ole maahanmuuttajien henkilökohtaiset ominaisuudet vaan järjestelmälliset ja institutionaaliset ulossulkemisen käytännöt, jollaisia ovat esimerkiksi syrjivät palkkaamiskäytännöt, maahanmuuton valvonta ja byrokraattinen oleskeluluvan vaatiminen sekä hyvinvointivaltion rodullistavat ja toiseuttavat käytännöt, jotka ohjaavat maahanmuuttajia matalapalkkaisiin töihin.¹³

KESKUSTELUA KÄSITTEISTÄ: RODULLISTAMINEN, LUOKKA JA TYÖVOIMA

Rodullistamisen käsite on peräisin jälkikoloniaalisuutta teoretisoineelta Frantz Fanonilta, ja sitä on kehittänyt edelleen sosiologi Robert Miles.¹⁴ Heidän teorioissaan kiinnitetään erityistä huomiota rodullistamisen merkitykseen niin sanotuissa taloudellisissa muodostumissa (*economic formations*) ja luokkasuhteiden tuottamisessa. Fanonin mukaan rodullistaminen juontaa juurensa kolonialismiin ja Euroopan siirtomaahistoriaan. Kolonialismissa rodulliset kategoriat rakentuvat suhteessa toisiinsa: valkoinen kolonialisti tulee olemassa olevaksi suhteessa ei-valkoiseen kolonisoituun. Näin ollen myös valkoisuus on kolonialismin synnyttämää, ja se on jäsentynyt hierarkkisesti mustuuden vastakohtaksi. Fanon tarkastelee rodullistamista myös väkivaltaisena prosessina, joka rakentaa kehoja ja mieliä. Rodullistetut ryhmät epäinhimillistetään osana kolonialistista prosessia. Fanon laajentaa marxilaista teoriaa tuomalla mukaan siirtomaiden taloudellisen muodostuman ja esittää, ettei rasismi ole vain taloudellisen perustan päällysrakenne vaan yhteiskuntaa järjestävä periaate: ”Siirtomaissa taloudellinen perusta on myös päällysrakenne. Syy on seuraus: ihmiset ovat rikkaita, koska ovat valkoisia, ja ihmiset ovat valkoisia, koska ovat rikkaita.”¹⁵ Toisin kuin klassisessa marxilaisessa teoriassa, jossa rasismi nähdään tuotantosuhteiden seurauksena, Fanonin mukaan rotu ja luokka rakentuvat siis samanaikaisesti. Hänen rotua ja luokkaa käsittelevä teoriansa osoittaa, että rodullistaminen myös muotoilee taloudellisia suhteita ja rodulliset kategorisoinnit risteävät tuotantosuhteiden ja muiden vallan järjestysten kanssa. Sosiaalisen järjestyksen perustana ovat siis sekä rodulliset että taloudelliset rakenteet.

Milesin rodullistamisen analyysissä olennaista on, että yhteiskunnallisessa tutkimuksessa huomio olisi suunnattava *prosessiin*, jossa rodusta tulee keskeinen osa ihmisten elämää ja identiteettiä. Miles on myös käsitellyt rodullistamisen suhdetta luokkamuodostumiin ja tuotantosuhteisiin kapitalismissa. Hänen mukaansa

rodullistamisessa on kysymys prosessista, jossa eroja tuotetaan, jähmetetään ja merkityksellistetään ja jossa ihmisiä sijoitetaan erilaisiin asemiin taloudellisten suhteiden hierarkiassa. Rodullistaminen vaikuttaa myös luokkamuodostumiin: rodullisilla luokittelulla asetetaan yksilöitä epätasa-arvoiseen asemaan sen suhteen, miten heidän tekemälleen työlle annetaan arvoa. Rodullistamisen käsitteen avulla voidaan siten ymmärtää paremmin sitä, miten epätasa-arvoisuuksia tuotetaan, sekä yhteyksiä rodun, työn ja yhteiskuntaluokan välillä.

Rodullistamista on käsitelty myös feministisessä teoriassa, jonka mukaan rodullistaminen on olennaisesti sukupuolittunut prosessi ja yksi keino rakentaa (työtä tekeviä) ruumiita.¹⁶ Intersektionaalisessa feministisessä tutkimuksessa keskeistä on, ettei sukupuolta käsitellä vain yhtenä vallan ulottuvuutena, vaan rotuun ja luokkaan liittyvien hierarkioiden katsotaan olevan olennaisesti sukupuolittuneita. Ajatus, jonka mukaan tiettyillä väestöryhmillä on luonnostaan enemmän halua ja kykyä tiettyihin töihin, luo osaltaan hierarkioita työmarkkinoille. Esimerkiksi Suomessa tehtyjen tutkimusten mukaan maahanmuuttajanaisia rodullistetaan ”kulttuurisesti erilaisiksi” ja ”hoivakeskeisemmistä kulttuureista” tuleviksi ja siten luonnostaan hoivatyöhön paremmin sopiviksi, minkä vuoksi heitä pidetään arvokkaana työvoimana suomalaisille työmarkkinoille.¹⁷ Hoitotyötä pidetään siis ihanteellisena ja sopivana ammattina maahanmuuttajanaisille ja rodullistetuille naisille heidän sukupuolensa, kulttuurinsa ja uskontonsa perusteella. Saman ajatustavan mukaisesti voidaan myös oikeuttaa työvoiman rekrytointia ulkomailta, kun pyritään ratkaisemaan ikääntyvän väestön ongelmaa. Tämä esimerkki osoittaa, kuinka käsitykset rodullistetuista toisista ovat olennainen osa niin kolonialismin historiaa, olemuksellisia rodullisia ja sukupuoleen liittyviä hierarkioita kuin nykyistä globaalia kapitalismiakin.

Ymmärrän venäjänkielisten maahanmuuttajien rodullistamisen prosessiksi, jossa rakennetaan, olemuksellistetaan ja jähmetetään heidän toiseuttaan suhteessa suomalaisuuteen. Siitä huolimatta, että he ovat ulkoisilta piirteiltään valkoisia ja

voivat käydä valkoisesta toisin kuin monet muut rodullistetut vähemmistöt, he eivät oleriittävän valkoisia, jotta heitä kohdeltaisiin suomalaisen valtaväestön kanssa yhdenvertaisina muun muassa työmarkkinoilla. Vaikka venäjänkieliset maahanmuuttajat tulevat erilaisista taustoista, heitä kohdellaan homogeenisenä ryhmänä, jonka edustajat sopivat työskentelemään matalapalkkaloilla heidän aiemmin hankkimastaan osaamisesta huolimatta. Esimerkiksi eräässä tutkimuksessa kävi ilmi, että hakijoita, joilla oli venäläinen nimi, kutsuttiin harvemmin työhaastatteluun (22,8 prosenttia) kuin hakijoita, joilla oli suomalainen nimi (39 prosenttia), vaikka molempien ryhmien osaaminen ja suomen kielen taito vastasivat toisiaan.¹⁸ Esimerkki paljastaa, kuinka työnhakijoiden rodullistaminen ”ei-suomalaisiksi” – silloinkin kun he ovat syntyneet ja opiskelleet Suomessa – estää heidän pääsynsä työmarkkinoille ja vaikeuttaa heidän sosiaalista liikkuvuuttaan. Toisaalta, kuten jäljempänä osoitan, tällaiset prosessit eivät ole täysin ennalta määrättyjä, vaan yksilöille jää tilaa asemansa uudelleen määrittämiseen.

RAJAT, MAAHANMUUTON VALVONTA JA PREKAARIN TYÖVOIMAN TUOTTAMINEN

Yksi rodullistamisen tuottamisen keino on maahanmuuton valvonta, jonka avulla kansallisvaltiot säätelevät sitä, ketkä kansalaiset saavat liikkua ja millä ehdoin. Modernin valtion olennaisena piirteenä on väestöryhmien ja niiden liikkumisen valvonta, luokittelu ja hallinta.¹⁹ Jo passi itsessään on keskeinen teknologia, jolla vahvistetaan käsitystä rodusta, kansallisuudesta ja liikkuvuudesta.

Toisaalta maahanmuuttoa määrittää myös ristiriita: kansallisvaltiot vaativat kulttuurisesti yhdenmukaisia kansalaisia ja kuitenkin pääoma vaatii sosiaalisesti epäyhtenäistä työvoimaa.²⁰ Tämä tarkoittaa sitä, että samaan aikaan, kun kansallisvaltio perustuu oletuksille yhtenäisyydestä ja samuudesta, sukupuoleen, rotuun

ja oikeudelliseen asemaan liittyvät erottelut mahdollistavat työvoiman riiston ja jouhevan kapitalismin toiminnan eli lisäarvon kasaantumisen. Sen vuoksi on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että maahanmuuttolainsäädäntö ja rajat myös jäsentävät maahanmuuttajien työllistymistä ja vaikuttavat siihen, että ei-kansalaiset edustavat suurta osaa nopeasti kasvavan matalapalkkaisen palvelualan työvoimasta Suomessa.²¹ Maahanmuuttajien epävarma asema edistää haavoittuvassa asemassa olevan, eriytyneille työmarkkinoille sopivan työvoiman syntymistä.

Suomessa tavallisimmat perusteet oleskeluluvan myöntämiselle ovat työnteko, perheside ja opiskelu (muuta ovat muun muassa au pair -asema ja tutkimustyö). Työntekoon, opiskeluun tai perhesiteeseen liittyvän oleskeluluvan myöntämisen ehtona ovat riittävä toimeentulo ja työllisyys, minkä vuoksi maahanmuuton valvonta vaikuttaa myös työsuhteiden muotoihin. Työntekijät, jotka eivät ole EU-maan kansalaisia, ovat riippuvaisia palkkatyöstä ja toimeentulon turvaavista tuloista, jotka ovat yksi edellytys oleskeluluvan uusimiselle.²² Suomessa tehtyjen tutkimusten mukaan hoito- ja palvelualojen työnantajat saattavat suosia maahanmuuttajatyöntekijöitä, koska he ovat joustavia, tarvitsevat oleskeluluvan, eivät kuulu julkisten hyvinvointipalvelujen piiriin eikä heidän ole helppo löytää parempaa työpaikkaa.²³ Karkottamisen välttääkseen EU:n ulkopuolelta tulevien, uutta oleskelulupaa hakevien maahanmuuttajien voi olla tarpeen ottaa vastaan miltei mikä tahansa työ, ja he työskentelevätkin usein siivoojina tai ravintolan tiskaajina huolimatta siitä, millaista ammattiosaamista heillä todellisuudessa on. Suomessa työskenteleviä maahanmuuttajaopiskelijoita käsittelevän tutkimuksen mukaan opiskelijan oleskeluluvan haltijat muodostavat osan prekaarista ja joustavasta maahanmuuttajatyövoimasta, vaikka he ovat virallisesti työmarkkinoiden ulkopuolella eikä heitä tilastoida maahanmuuttajatyövoimaan kuuluviksi. Oleskeluluvan tilapäisyys ja sen vuosittainen uusimisvelvollisuus johtavat siihen, että työskentelevät maahanmuuttajaopiskelijat tulevat osaksi prekaaria työvoimaa, eikä heillä ole kunnollisia mahdollisuuksia soveltaa osaamistaan ja taitojaan

– vaikka samaan aikaan virallisissa puheissa heitä luonnehditaan ”tulevaisuuden johtajiksi” ja ”korkeasti koulutetuiksi osaajiksi”. Työllisyys toimii siten oleskelun laillistavana strategiana, jonka vaikutuksesta maahanmuuttajista tulee soveliasta työvoimaa osaaikaisiin ja tilapäisiin työsuhteisiin.²⁴

EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisten työllistymiseen vaikuttaa myös saatavuusharkinta, joka velvoittaa työnantajan todistamaan, ettei avoimeen työpaikkaan ole saatavilla työvoimaa Suomen tai EU:n/ETA:n alueelta kohtuullisessa ajassa. Saatavuusharkinta ei kuitenkaan koske kaikkia töitä, ja sen ulkopuolella ovat esimerkiksi terveydenhoitoalan työt, elintarviketeollisuuden työt (paitsi pitseriat ja kebabravintolat), kodinhoitotyö, talonrakennus, toimistotyö, hotellityö sekä toimitilojen ja kotien siivous.²⁵ Näilläkin aloilla on kuitenkin sisäisiä eroja, sillä esimerkiksi vain tietentyyppiset siivoustyöt täyttävät oleskeluluvan velvoitteet. Tällaiset säädökset ovat yksi esimerkki siitä, miten rajajärjestelmä ohjaa maahanmuuttajia työvoimapulasta kärsiville aloille ja tuottaa tietentyyppisiä maahanmuuttajatyöntekijöitä matalapalkka-aloille.

Oleskelulupa ja tarve hankkia mikä tahansa työ on jatkuvasti toistuva aihe haastattelemieni venäjänkielisten maahanmuuttajien kertomuksissa. Inna, joka on Venäjän kansalainen, kertoi oleskeluluvan uusimiseen liittyvistä ponnisteluistaan seuraavasti:

Keväällä tarvitsin minkä tahansa työpaikan, koska minun oli haettava oleskelulupaani jatkoa heinäkuussa. Tarvitsin vain jonkin työn, minkä tahansa, joten aloin tehdä siivoustöitä. Työ itsessään ei merkinnyt minulle mitään, sillä minun oli uusittava lupani voidakseni pysyä Suomessa.

Innan kertomus havainnollistaa sitä, miten jatkoluvan saaminen edellyttää työpaikkaa, eikä pysyvää oleskelulupaa voi hakea ennen pidempää asumista maassa. Se osoittaa myös sen, etteivät epävarmat työolot rajoitu vain tilanteisiin, jotka poikkeavat normaalista ja joissa henkilö on ilman oikeudellista asemaa, vaan ne kuvaavat

maahanmuuttajien asemaa laajemminkin. Maahanmuuttajatyöntekijät tekevät epävarmoja ja heikosti palkattuja töitä taidoistaan ja pätevyystään riippumatta, sillä, kuten edellä on todettu, heidän oleskelunsa on kytketty työllisyyden ja toimeentulon velvoitteisiin.

Samat vaatimukset pätevät ihmisiin, jotka haluavat tuoda puolisonsa Suomeen perheenyhdistämisen avulla, kuten Alisan ja hänen puolisonsa Andrein tapauksessa:

Andrein oli löydettävä työpaikka, jotta saisin oleskeluluvan ja voisin muuttaa Suomeen. Emme tarvinneet työpaikan tuomia tuloja, vaan mieheni tarvitsi työsopimuksen, jotta saisin tarvittavat asiakirjat. Hänen saamansa työ varastossa oli myös aika huono.

Suomen kansalaiset voivat saada EU:n ulkopuolelta tulevalle puolisolleen oleskeluluvan Suomeen ilman toimeentulovelvoitetta, mutta EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisten on osoitettava, että heille jää riittävästi tuloja verotuksen jälkeen toimeentulon turvaamiseksi. Velvoite vaikeuttaa perheenyhdistämistä sellaisten ihmisten kohdalla, jotka työskentelevät matalapalkka-aloilla. Kuten edellä olevat haastatteluotteet kuvaavat, rajat eivät niinkään sulje ihmisiä ulkopuolelle vaan toimivat tehokkaina sisäänottamisen välineinä, joiden avulla ei-kansalaisista tulee työvoimaa.²⁶ Maahanmuuttojärjestelmässä luoviminen tuottaa maahanmuuttajista alisteisessa asemassa olevaa työvoimaa. Andrei kertoi, että valtaosa hänen työtovereistaan varastotyössä oli maahanmuuttajia ja että työkielenä oli englanti. Haastattelun aikana Andrei laushti osuvasti: ”Ei tänne voi vain tulla ja jäädä asumaan.”

Maahanmuuttajat ovat riippuvaisia työnantajista saadakseen jatkuvan oleskeluluvan, mikä asettaa heidät rakenteellisesti haavoittuvaan asemaan ja tuo mukanaan hyväksikäytön mahdollistavia tilanteita. Alina kuvasi näin työolojaan:

Työskentelin ravintolassa, ja työnantajani ja miespuoliset työoverini ahdistelivat minua seksuaalisesti. En voinut ottaa yhteyttä poliisiin, koska pelkäsin, että työnantaja kostaisi antamalla minulle potkut, eikä minulla olisi työpaikkaa, jota tarvitsin oleskeluluvan uusimista varten.

Oleskeluluvan saamiseen liittyvä riippuvaisuus työnantajasta mahdollistaa erityisiä työvoiman hyväksikäytön muotoja, joita Suomen kansalaiset eivät joudu kokemaan. Lisäksi maahanmuuttajat saavat työskennellä vain oleskeluluvassa mainitulla alalla, minkä vuoksi työpaikan vaihtaminen on vaikeaa ja mikä rajoittaa heidän mahdollisuuksiaan liikkua sosiaalisessa tilassa, kuten Alina itsekin huomautti. Tiettyjen väestöryhmien liikkuvuuden rajoittaminen toimii siis myös mekanismina, jonka avulla EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisista tuotetaan alisteisessa asemassa olevaa työvoimaa.

RODULLISTAMINEN, TYÖVOIMAN AKTIVOINTI JA HYVINVOINTIVALTIO SUOMESSA

Pysyväkään oleskelulupa ei takaa maahanmuuttajille ja rodullistetuille vähemmistöille varmaa työllistymistä, ja heidän työttömyysasteensa onkin yli kaksinkertainen valtaväestöön verrattuna.²⁷ Heidän työllistymistilannettaan on tarpeen tarkastella myös suomalaisen hyvinvointivaltion uusliberalisoitumisen valossa. Sille ovat leimallisia muun muassa kasvavat tuloerot sekä uusliberalististen uudistusten kohdistuminen erityisesti työttömyyden hallintaan. Nykyjärjestelmässä työttömien edellytetään osallistuvan erilaisiin työllistymistä edistäviin toimiin ollakseen oikeutettuja työttömyyskorvaukseen. Nämä seikat ovat tärkeä lähtökohta analysoitaessa rodullistamista ja uusien politisoitujen sosiaalisten luokittelujen tuottamista. Tällaisia luokitteluja ovat esimerkiksi ”tuottamattomat”, ”ei työllistettävissä olevat” ja ”sosiaalisesti sitoutumattomat” ryhmät.²⁸ Onkin aiheellista

tarkastella rodullistamisen ja luokkien tuottamisen prosesseja myös hyvinvointi-instituutioiden näkökulmasta.

Hyvinvointivaltion uusliberalistisissa uudistuksissa korostetaan yksilön vastuuta, ja niitä ajetaan asenneilmastossa, jossa esiintyy myös hyvinvointisovinismia eli retoriikkaa, jonka mukaan maahanmuuttajat ovat taloudellinen rasite ja kasvattavat hyvinvointikustannuksia. Vaikka näitä uudistuksia perustellaan yleensä taloudellisin argumentein, keskusteluissa nostetaan näin ollen esiin myös kansallisen kuulumisen kysymyksiä. Näkemys siitä, ketkä kuuluvat kansakuntaan ja siten hyvinvointivaltion piiriin, ei välttämättä määritetä ainoastaan oleskeluoikeuden vaan myös etnisen perinnön ja ”länsimaiseen sivilisaatioon” kuulumisen perusteella. Näissä diskursseissa rodullistetut eli ei-länsimaiset maahanmuuttajat kuvataan taloudellisesti poikkeaviksi ja työelämätaidoiltaan puutteellisiksi.²⁹

Suomea on jo vuosikymmenten ajan pidetty universaalina hyvinvointivaltiona, jossa kaikille maassa asuville kuuluvat samat oikeudet, mutta viimeaikaisissa tutkimuksissa on kyseenalaistettu tätä kuvaa. Tutkimusten mukaan kaikilla ei ole tasa-arvoista pääsyä hyvinvointijärjestelmän piiriin, sillä ei-kansalaisten kohdalla pääsy on riippuvainen heidän oikeudellisesta asemastaan Suomessa. Myöskään työttömiä ei enää kohdella yhdenvertaisesti.³⁰ Maahanmuuttajien ja rodullistettujen ryhmien tapauksessa eroja tuotetaan muun muassa heidän kohtaamisissaan suomalaisen hyvinvointivaltion instituutioiden kanssa.

Suomen julkisissa työvoimapalveluissa on vuodesta 2013 lähtien ollut käytössä eri tasoihin jaettu palvelumalli, joka on myös yleisesti käytössä muissa Euroopan maissa. Siinä työttömät sijoitetaan kolmeen eri palvelulinjaan, joiden tarkoituksena on tehostaa työvoimapalveluja ja vastata paremmin työnhakijoiden yksilöllisiin tarpeisiin. Työvoimavirkailija kartoittaa aluksi työnhakijan pätevyyden ja taidot, ja sen jälkeen työnhakija ohjataan tiettyyn palvelulinjaan kartoituksen perusteella. On tutkimusnäyttöä siitä, että työnhakijan luokittelu maahanmuuttajaksi, jolla on puutteellinen suomen kielen taito, saattaa johtaa

siihen, että hänet ohjataan palvelulinjalle, johon ohjataan myös mielenterveys- ja päihdeongelmista kärsiviä suomalaisia.³¹

Kun ”tuottamattomina” pidettyjen väestöryhmien managerialistista hallintaa, esimerkiksi erilaisia aktivointitoimenpiteitä, laajennetaan, lisääntyvä kontrollipolitiikka voi voimistaa maahanmuuttajien ja rodullistettujen vähemmistöjen jo ennestään kokemaa institutionaalista rasismia ja syrjintää. Esimerkiksi rodullistetut ja sukupuolittuneet stereotyyptit maahanmuuttajainaisista ja erityisesti maahanmuuttajakotiäideistä ”erilaisina” ja ”tuottamattomina” rakentavat heistä erityisryhmän edustajia, jolloin heitä on helpompi kohdella aktivointipalvelujen asiakkaina. Kuten tutkimuksessa on osoitettu, viranomaiset pitävät usein maahanmuuttajakotiäitejä henkilöinä, joiden kotoutuminen ja osallistuminen on riittämätöntä, ja tällöin heidän oma toimijuutensa ja omat toiveensa kielletään.³²

Nuorten työllisyyspalveluiden parissa tekemäni kenttätutkimuksen mukaan nuorten maahanmuuttajien ohjaamista varastotyöhön perusteltiin usein heidän puutteellisella kielitaidollaan ja sillä, että kyseinen työ tarjoaa heille mahdollisuuden oppia suomea. Esimerkiksi Alexille tarjottiin työkokeilupaiikkaa ruokakaupan varastossa siitä huolimatta, että hän oli valmistumassa juristiksi venäläisestä yliopistosta. Esitellessään Alexille työpaikkoja työvoimaneuvoja ehdotti: ”Haluaisitko työskennellä ruokakaupassa? Siellä voit oppia suomea.” Vaikka maahanmuuttajien ohjaamista palkattomaan harjoitteluun perusteltiin sillä, että heille tarjotaan mahdollisuus suomen oppimiseen ”suomalaisessa työympäristössä”, tarjotut työt olivat usein epäsosiaalisia ja ne tehtiin eristyksissä muista työntekijöistä. Haastateltavieni mukaan heidän työnsä koostui usein esimerkiksi ajelusta trukilla varastossa tai tavaroiden lajittelusta ruokakaupassa työkuulokkeet päässä, joten he eivät olleet tekemisissä muiden työntekijöiden kanssa. Samalla kun maahanmuuttajanuorista tuotetaan ”erilaisia” ja taidoiltaan ”puutteellisia” osana työvoiman aktivointiohjelmia, yritykset, joissa he työskentelevät, saavat ilmaista työvoimaa. Tällaisissa käytännöissä rodullistamisen

prosessit muokkaavat tuotantosuhteita: tietyt väestöryhmät sijoitetaan tiettyyn luokka-asemaan siksi, että heidän osaamisensa tunnustetaan väärin tai heidän katsotaan soveltuvan vain tietyn-tyyppisiin töihin. Tämä tuo myös esiin kytköksen rodullistamisen, luokan ja työmarkkinoilla vallitsevan eriarvoisuuden välillä.³³ Aktivointiohjelmien työvoimaa luokitteleva ja eriyttävä vaikutus viittaa myös siihen, että silloinkin, kun maahanmuuttajilla on turvattu asema, joka takaa pääsyn hyvinvointipalveluihin, rajat eivät katoa, vaan ne määritetään uudelleen – toisin sanoen tietyt väestöryhmät määritellään ominaisuuksiltaan puutteellisiksi ja sopiviksi vain tiettyihin töihin. Kotouttamista käsittelevissä etnografisissa tutkimuksissa on saatu samansuuntaisia tuloksia: niiden mukaan maahanmuuttajien kotouttamiseen liittyvät koulutuskäytännöt tuottavat osaltaan rodullistettua ja sukupuolittunutta eriytymistä sekä koulutuksen alalla että työmarkkinoilla, kun esimerkiksi maahanmuuttajanaisten katsotaan sopivan hyvin hoivatyöhön.³⁴

Eräässä nuorten neuvontapalvelujen järjestämässä tapahtumassa erään oppilaitoksen edustaja kysyi minulta:

”Osaisitko sanoa syytä siihen, miksi maahanmuuttajanuoret eivät halua osallistua koulutuksiimme? Tarjoamme kotoutumiskoulutusta ja suomen kursseja, mutta he eivät tule kursseillemme.” Sain häneltä esitteen, jossa oli luetelo oppilaitoksessa opetettavista ammanteista ja johon oli merkitty ammatit, joissa maahanmuuttajat ovat yliedustettuina. Kysyin, onko oppilaitoksessa maahanmuuttajaopiskelijoita, ja hän vastasi (melko ylpeänä): ”Meillä on esimerkiksi siivouskursseja, joiden opiskelijoista 90 prosenttia on maahanmuuttajia. He kaikki työllistyvät opintojen jälkeen, joten se on hyvä opintopolku. Mutta sitä ei valita, koska sitä pidetään likaisena työnä – mutta ei se ole likaista! Jos siivoaa toimistoja, työ ei ole lainkaan likaista. Tässä on kysymys myös siitä, millaisia arvoja ihmiset liit-tävät eri töihin.” (Kenttäpäiväkirja)

Tämä katkelma havainnollistaa sitä, kuinka joissakin oppilaitoksissa ”maahanmuuttajien työt” yhdistetään ”siivoustöihin”. Nuorten ihmisten rodullistaminen ”maahanmuuttajatyöntekijöiksi” on myös sukupuolittunut prosessi, sillä työ- ja elinkeinotoimistoissa työskentelevät uraohjaajat soveltavat työssään olemuksellistavia ja sukupuolittuneita käsityksiä miesten ja naisten taidoista. TE-toimistoissa tekemäni tutkimuksen mukaan työttömät maahanmuuttajanaiset nähdään ”kiltteinä naisina”, jotka ovat luonnostaan palvelualttiita ja haluavat työskennellä palvelu- ja hoiva-aloilla. Uraohjaajat viittasivat usein nuoriin työttömiin venäjänkielisiin naisiin ”kiltteinä tyttöinä”, jotka haluavat ”luonnostaan” tehdä töitä hoiva-alalla. Se poikkeaa jyrkästi tavasta, jolla työttömiä maahanmuuttajamiehiä kohdellaan työvoimapalveluissa: heitä pidetään laiskoina, tottelemattomina ja ruumiillisen työn tarjoamaa kuria ja järjestystä tarvitsevinä.³⁵ Maahanmuuttajamiehiä ja rodullistettuihin vähemmistöihin kuuluvia miehiä ohjattiin usein palkattomiin työkokeiluihin varastoissa tai rakennustyömailla, tai heille tarjottiin harjoittelupaikkaa logistiikan tai muun ruumiillisen työn aloilla riippumatta heidän omista toiveistaan, taidoistaan ja hankitusta osaamisestaan.

VALKOISUUS JA VALKOISESTA KÄYMINEN TYÖMARKKINOILLA

Rodullistaminen on vahva mekanismi, joka rakentaa ja muokkaa kehoja sosiaalisessa tilassa, eivätkä edes valkoiset ulkoiset piirteet takaa, että maahanmuuttaja pystyy realisoimaan työvoimansa arvon työmarkkinoilla. Rodullistetusta asemastaan tietoiset venäjänkieliset maahanmuuttajat voivat kuitenkin erilaisin keinoin pyrkiä käymään valkoisesta eli piilottamaan venäläisen taustansa, joka vaikeuttaa heidän asemaansa ja sosiaalista liikkuvuuttaan työmarkkinoilla.

Kuvaan seuraavaksi esimerkkejä, jotka tuovat selvästi esiin Suomessa vallitsevan, myös työmarkkinoilla vaikuttavan

valkoisuuden normin sekä sen, kuinka normi sulkee ulkopuolelleen myös sellaiset väestöryhmät, jotka voisivat tietysin ehdoin käydä valkoisesta. Haastatellessani Karinaa keskustelimme vieraskielisen aksentin merkityksestä ja siitä, miten se tekee henkilön ei-suomalaisuuden kuultavaksi ja siten näkyväksi julkisissa tiloissa. Karinan äiti on venäläinen ja isä suomalainen. Hän on asunut Helsingissä lapsesta lähtien ja puhuu suomea sujuvasti, mutta yleensä ihmiset silti huomaavat hienoisen aksentin hänen puheessaan. Karina kertoi työnhakuun liittyvästä kokemuksestaan:

Menin ruokakauppaan ja sanoin tarvitsevani työpaikan. Sanoin että voisin tehdä mitä työtä tahansa, mitä työvuoroja tahansa ja millä palkalla tahansa. Minusta tuntui, että työnantaja näytti jotenkin siltä, ettei hän ehkä pidä ulkomaalaisista ja venäläisistä. Jotkut suomalaisethan käyttävät sanaa ”ryssä”. Kerran kävikin niin, että kun kaupassa kävi ostoksilla venäläisiä asiakkaita, hän sanoi heistä inhoitavia asioita ja kertoi minulle ääneen ajatuksiaan. Ajattelin, että selvä, en kyllä kerro hänelle, että olen puoliksi venäläinen.

Karinan tarina tuo selvästi ilmi sen, että hän on tietoinen venäläisten stigmatisoinnista Suomessa. Karina mainitsi myös pitävänsä itseään onnekkana, koska hänellä on kaksiosainen suomalainen etunimi ja ruotsalainen sukunimi. ”Kukaan ei arvaisi, kuka olen”, hän sanoi haastattelussa. Karinan kuvaama kokemus valottaa hänen selviytymiskeinojaan rodullisten eriarvoisuuksien leimaamalla suomalaisilla työmarkkinoilla.³⁶ Karina käy valkoisesta suomalaisesta valkoisten ulkoisten piirteidensä ja suomalaisten nimiensä ansiosta. Toisaalta hänen tapauksensa osoittaa, että tunnistettava ”venäläisyys” rajautuu Suomessa normatiivisen ja tavallisen valkoisuuden ulkopuolelle ja että nuoret venäläiset pyrkivät siksi käymään valkoisista suomalaisista ja asettumaan osaksi hegemonista valkoisuutta.

Haastattelemallani Alisalla oli vaikeuksia löytää työpaikka Helsingistä, ja hän sai harvoin kutsuja työhaastatteluun. Alisa pohti minun ja ystäviensä kanssa, oliko hänen vaikeuksiinsa syynä hänen venäläinen nimensä, joka näkyi hänen ansioluettelossaan:

Päätin siis käyttää suomalaisen poikaystäväni sukunimeä ja vaihtaa etunimeni hovin vuoksi. Silloin Stockmannilta otettiin minuun yhteyttä ja pyydettiin haastatteluun.

Alisan kertoma ei tarkoita sitä, että sukunimen vaihtaminen suomalaiseksi johtaisi automaattisesti kutsuun tulla työhaastatteluun. Alisa pohti itsekin, vaikuttiko suomalainen sukunimi siihen, että työnantaja otti häneen yhteyttä. Esimerkki kuitenkin osoittaa, että haastateltavani ovat huolissaan ansioluettelossaan näkyvän venäläisen nimen vaikutuksesta työnantajiin ja uskovat, että nimen vaihtaminen suomalaiseksi parantaa heidän mahdollisuutensa saada kutsu työhaastatteluun.

Haastateltavien huolet ja pohdinta nimenvaihdosta saa tukea tutkimuksista, joissa on selvitetty työnantajien suhtautumista eri taustoista tuleviin työnhakijoihin. Nämä tutkimukset osoittavat, että hakijoita, joilla on ulkomainen nimi, syrjitään edelleen yleisesti työmarkkinoilla, vaikka heidän demografiset ja inhimilliseen pääomaan liittyvät piirteensä olisivat täysin samat kuin hakijoilla, joilla on suomalainen nimi.³⁷ Tutkimustulokset kyseenalaistavat lähestymistavan, jossa maahanmuuttajien heikompaa työllisyysastetta selitetään heidän omien puutteellisten ominaisuuksiensa ja puuttuvan inhimillisen pääomansa avulla ja jossa ratkaisuksi ehdotetaan työmarkkinoiden tarjontapuolen parantamista. Sen sijaan tuloksissa tulee selvästi esille, että syrjintä on edelleen huomattava tekijä, joka estää maahanmuuttajien pääsyä työmarkkinoille.³⁸

Alisa kertoi myös olleensa huolissaan venäläisestä aksentistaan työskennellessään myyntiapulaisena eräässä tapahtumassa kahden päivän ajan:

He (asiakkaat) kuulevat aksenttini. He kuulevat, että olen maahanmuuttaja, ja pelkään, etteivät he sen vuoksi halua ostaa minulta mitään, koska he eivät ehkä luota minuun.

Ote havainnollistaa rodullistavaa prosessia, jossa kehot rakentuvat ”ulkomaalaisiksi” sen perusteella, miltä ne kuulostavat.³⁹ Vaikka henkilön kielitaito olisi riittävä paljon asiakaspalvelua sisältävään palvelualan työpaikkaan, hän voi silti tulla rodullistetuksi ulkomaalaiseksi vieraskielisen aksenttinsa vuoksi. Tällaiset esimerkit kyseenalaistavat inhimillistä pääomaa painottavia lähestymistapoja, joissa maahanmuuttajien ja rodullistettujen ryhmien matalampi työllisyysaste selitetään heidän puutteellisella kielitaidollaan tai muulla henkilökohtaisella puutteellaan. Erään työnantajahaastatteluihin perustuvan vanhusten hoiva-alaa koskevan tutkimuksen mukaan venäläinen aksentti voi olla este hoitajan palkkaamiselle, mitä selitettiin sillä, että venäläinen aksentti voi herättää hoidettavissa henkilöissä talvisotaan liittyviä muistoja.⁴⁰ Tällöin kysymys ei ole niinkään kielitaidon tai sen puutteen merkityksestä henkilöä palkattaessa, vaan siitä, että murtaen puhuttuun suomeen ja venäläiseen aksenttiin liitetään rodullistavia merkityksiä.

Muut haastattelemanuoret henkilöt kertoivat myös, että he aikovat vaihtaa venäläisen nimensä uuteen, enemmän ”suomalaiselta” tai ainakin ”kansainväliseltä” kuulostavaan, kunhan he ovat saaneet Suomen kansalaisuuden ja voivat siis vaihtaa suomalaisessa passissaan olevan nimen:

Max aikoo ottaa minun sukunimeni, koska se on suomalainen. Max kuulostaa myös suomalaiselta. Asumme täällä pari vuotta, hankkiudumme eroon aksentistamme ja sitten kaikki on kunnossa. Se on meidän strategiamme.

Karinan ja Maxin kertomukset valottavat, kuinka normatiivista suomalaisuutta tuotetaan. Pyrkimykset käydä suomalaisesta nimeä vaihtamalla ruokkivat suurta kertomusta Suomesta

yhtenäisenä kansakuntana, joka oli vallalla myös silloin, kun romaneja ja saamelaisia aktiivisesti sulautettiin valtaväestöön. Myös tuolloin nimiä vaihdettiin usein ”suomalaisemmiksi”.⁴¹ Näin uusinnetaan normatiivista käsitystä suomalaisuudesta sen sijaan, että se kyseenalaistettaisiin. Kuvaamani esimerkit havainnollistavat venäjänkielisten maahanmuuttajien pyrkimyksiä olla tämän suomalaisuuden normin mukaisia, jotta he onnistuisivat myymään oman työvoimansa työmarkkinoilla.

RODULLISTETUT LUOKKASUHTEET TYÖMARKKINOILLA

Kuten olen osoittanut tässä luvussa, valkoiset ulkoiset piirteet eivät riitä takaamaan sitä, että nuoret venäjänkieliset maahanmuuttajat onnistuisivat realisoimaan työvoimansa arvoa työmarkkinoilla. Olen käsitellyt rodullistamista työvoimaa hierarkisoivana mekanismina sekä sen merkitystä taloudellisissa muodostumissa ja luokkasuhteiden tuottamisessa. Analyysissani en ole tarkastellut maahanmuuttoa maahan tulevien ihmisten kotoutumisena neutraaliin kansallisvaltioon, vaan olen nostanut esiin rotuun, luokkaan ja sukupuoleen liittyviä hierarkioita ja eriarvoisuuksia, jotka toimivat kansallisvaltion perustana. Maahanmuuttolainsäädännössä määritellään, minkälaisen ihmisten ja kehojen liikkuvuutta rajoitetaan, ja tällä on huomattavia rodullistavia ja työmarkkinoita hierarkisoivia vaikutuksia. Työnteosta on tullut keino maassa oleskelun laillistamiseen opiskelijoille, ilman turvapaikkaa jääville turvapaikanhakijoille ja perheenyhdistämistä hakeville ihmisille. Rakenteellinen riippuvuus työstä ja työnantajista on mahdollistanut kehityksen, jossa maahanmuuttajatyöntekijöistä tuotetaan alisteisessa asemassa olevaa työvoimaa, jota tarvitaan laajeneville yksityisille aloille ja palvelualoille. Myös maahanmuuttajia, joilla on laillinen oleskelupa ja pääsy hyvinvointipalveluiden piiriin, saatetaan ohjata töihin matalapalkka-aloille heidän omista toiveistaan ja osaamisestaan huolimatta esimerkiksi osana työvoiman aktivointitoimia ja

pyrkimystä parantaa heidän ”työllistettävyyttään”. Tutkimukseni perusteella on selvää, että luokkaan ja rotuun liittyvät hierarkiat vaikuttavat olennaisesti maahanmuuton taustalla ja että rotu ja luokka rakentuvat samanaikaisesti maahanmuuton prosesseissa.

Englannin kielestä suomentanut Anna Sinkkonen.

**14. VALKOISUUS, LUOKKA JA
RODULLINEN ERIARVOI-
SUUS TYÖMARKKINOILLA**

1. OECD 2019.
2. Rajaram 2018; Keskinen & Andreassen 2017.
3. Jokinen ym. 2011; Lorey 2015.
4. Miles 1994; Rajaram 2018.
5. Tilastokeskus 2020.
6. Helsingin kaupungin tietokeskus 2016.
7. Maahanmuuttovirasto 2018.
8. Näre 2013; Könönen 2019; Maury 2017.
9. Tilastokeskus 2018a.
10. Näre 2013.
11. Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.
12. Tilastokeskus 2018b.
13. Ahmad 2005; 2019; Maury 2017; Näre 2013; Könönen 2019; Krivonos 2019a; Kurki 2019.
14. Fanon 1990; Miles 1994.
15. Fanon 1990, 30–31.
16. Anthias & Yuval-Davis 1992; hooks 2000.
17. Näre & Nordberg 2015; Jokinen & Jakonen 2011; Kurki, Brunila & Lahelma 2019.
18. Ahmad 2019.
19. Torpey 2000.
20. Lowe 1996, 13; viitattu teoksessa Silverstein 2005.
21. Anderson 2010; Maury 2017; Krivonos 2015; Könönen 2019; Diatlova & Näre 2018.
22. Könönen 2019; Krivonos 2015.
23. Näre 2013; Maury 2017.
24. Maury 2017.
25. COME 2018. Luettelo saatavuusharkinnan ulkopuolelle jäävistä aloista päivitetään puolen vuoden välein.
26. Mezzadra & Neilson 2013.
27. Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Kyseinen tilasto koskee ulkomaiden kansalaisia.
28. Nordberg 2015.
29. Keskinen 2016.
30. Könönen 2018; Paju ym. 2020.
31. Paju ym. 2020; Krivonos 2019a.
32. Nordberg 2015.
33. Miles 1994; myös Hall 1980.
34. Kurki 2018; Kurki, Brunila & Lahelma 2019.
35. Krivonos 2019a.
36. De Certeau 1984.
37. Ahmad 2019; Larja ym. 2012.
38. Larja ym. 2012.
39. Leinonen 2012.
40. Näre 2013.
41. Tervonen 2014.