

**Osa-aikatyö ja useat yhtäaikaiset työsuhteet.
Työntekijät kertovat siivousalan muutoksen seurauksista.**

Mari Suomalainen

Opinnäytetyö
Osa-aikatyö ja useat yhtäaikaiset
työsuhteet.
Työntekijät kertovat siivousalan
muutoksen seurauksista.

RHM20

2014



RHM20

| | |
|---|--|
| Tekijä tai tekijät Mari Suomalainen | Ryhmätunnus tai aloitusvuosi RHM20 |
| Raportin nimi Osa-aikatyö ja useat yhtäaikaiset työsuhteet. Työntekijät kertovat siivousalan muutoksen seurauksista. | Sivu- ja liitesivumäärä 41+2 |
| Opettajat tai ohjaajat Ulla Ijäs | |
| <p>Tämän opinnäytetyön aiheena on palvelualan, ja lähemmin siivousalan muutos Suomessa sekä tämän muutoksen seuraukset työntekijöiden ja esimiesten elämään. Alalla vallitsevien epätyypillisten työsuhteiden seurauksena paljon työntekijöitä työskentelee kahdessa tai useammassa osa-aikatyössä yhtäaikaisesti. Valtaosa työntekijöistä on ulkomaalaistaustaisia, joka tuo oman näkökulmansa alan rakennemuutokseen.</p> <p>Päätavoitteena oli haastattelujen avulla saada selville, miten epätyypilliset työsuhteet vaikuttavat työn mielekkyyden kokemuksiin. Alaongelmina tutkittiin, miten ilmiö vaikuttaa haastateltavien henkilöiden vapaa-aikaan, sosiaalisiin suhteisiin tai työn laatuun. Haastateltavina oli työntekijöitä sekä yksi esimies.</p> <p>Tietoperusta rajattiin käsittelemään niitä asioita, jotka koskettavat palvelualaa Suomessa tänä päivänä. Koska palvelualalla työskentelee huomattavan paljon ulkomaalaisia työntekijöitä varsinkin Uudellamaalla, tietoperustassa käsiteltiin asioita juuri tästä näkökulmasta.</p> | |
| Asiasanat Siivousala, muutos, maahanmuuttajat, osa-aikatyö | |

Degree programme

| | |
|--|--|
| <p>Authors Mari Suomalainen</p> | <p>Group or year of entry RHM20</p> |
| <p>The title of thesis Working two or more part-time jobs simultaneously. Changes in the cleaning industry from employee perspective.</p> | <p>Number of report pages and attachment pages 41+2</p> |
| <p>Advisor(s) Ulla Ijäs</p> | |
| <p>The aim of this bachelor`s thesis is to study and identify the changes that have taken place in the service sector and more particularly in cleaning services over the past 20 years in Finland. The effects of these changes on working and home lives of the workers and their supervisors will be looked into.</p> <p>In Southern Finland the majority of the employees in the cleaning industry are from abroad. Many of them also have to work two or more part-time jobs simultaneously due to irregular or insufficient working hours in the service sector. These combined factors affect the lives of the workers and supervisors alike.</p> <p>The method of this study was an open interview with four workers and one supervisor. All workers have two part-time jobs simultaneously.</p> <p>The main conclusion for this thesis is that workers in the service sector want to work extra hours to send money back to their homelands. They accept the situation, and seem even happy for doing it. Most of them do not find this kind of lifestyle too hard or demanding. Everybody seemed to understand that this situation is not going to last for the rest of their lives and while it lasts, they are going to make the most of it.</p> | |
| <p>Key words cleaning services, part-time jobs, foreign workers</p> | |

Sisällys

| | |
|--|----|
| 1 Johdanto | 1 |
| 2 Maahanmuuttajat Suomessa ja Suomen työelämässä | 4 |
| 2.1 Maahanmuuttajat osana Suomen yhteiskuntaa..... | 6 |
| 2.2 Maahanmuuttajat Suomen työelämässä..... | 9 |
| 2.3 Mistä työntekijöitä korjaamaan väestöllistä huoltosuhdetta | 10 |
| 2.4 Ulkomaalaisia työntekijöitä koskeva työlaainsäädäntö | 11 |
| 2.5 Harmaan talouden piirissä olevat ulkomaalaiset työntekijät | 13 |
| 3 Siivousalan muutos | 15 |
| 3.1 Siivousalan työpaikat Suomessa | 15 |
| 3.2 Osa-aikatyö ja useat yhtäaikaiset työsuhteet | 16 |
| 3.3 Työn merkitys | 17 |
| 3.4 Siivouspalveluja tarjoavat yritykset | 19 |
| 3.5 SOL Palvelut Oy | 20 |
| 3.6 Opinnäytetyön tietoperusta ja siinä käytetyt lähteet | 21 |
| 4 Tutkimuksen toteutus..... | 23 |
| 4.1 Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmä..... | 23 |
| 5 Työn tulokset..... | 25 |
| 5.1 Miksi useaa yhtäaikaista työtä tehdään?..... | 25 |
| 5.2 Miten usean työn tekeminen vaikuttaa elämään työn ulkopuolella?..... | 27 |
| 5.3 Miten usean työn tekeminen vaikuttaa työn laatuun?..... | 29 |
| 5.4 Mikä saisi lopettamaan usean työn tekemisen? | 30 |
| 6 Pohdinta, oma oppiminen ja jatkotutkimus | 32 |
| | |
| Lähteet..... | 38 |
| Liitteet..... | 42 |
| Liite 1. Haastattelun runko - esimies | 42 |
| Liite 2. Frame for interwiev - worker | 43 |

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia palvelualalla työskenteleviä ulkomaalaisia työntekijöitä, jotka tekevät kahta tai useampaa päällekkäistä työtä samanaikaisesti. Koska itse työskentelen siivousalalla, valikoin haastateltavaksi henkilöitä, joilla ainakin toinen työ on siivousalan työ. Haastatteluiden avulla selvitetään, miksi he tekevät useaa työtä. Miten se vaikuttaa työn mielekkyyden kokemuksiin ja onko sillä vaikutuksia vapaa-aikaan tai muuhun elämään työn ulkopuolella.

Siivousala on kokenut Suomessa suuren murroksen viimeisen viidentoista vuoden aikana. Varmasti useat muistavat ajan jolloin jokaisessa toimistossa, kaupassa ja koulussa oli oma siivoushenkilökuntansa, joka koostui kyseisen yrityksen omista työntekijöistä. 1980-luvun lopulla alkoi yleistyä palvelu-alan töiden ulkoistaminen niihin erikoistuneisiin yrityksiin ja 1990-luvun lama vauhditti tätä ilmiötä. Sellainen toiminto, jonka ei katsottu yrityksen strategian mukaisesti olevan kyseisen yrityksen pääliiketoimintaa, haluttiin ulkoistaa pois. Tähän oli useita syitä; päällimmäisenä se, että ulkoistamisen katsottiin tuovan säästöjä suoraan henkilöstökuluissa muun muassa sairauslomien maksujen suhteen ja vähentyneinä esimieskuluina.

Toinen suuri muutos siivousalalla koskettaa henkilöstön rakennetta. Varsinkin Uudellamaalla näkyy siivoushenkilöstön ulkomaalaistuminen ja henkilökunnan keski-ikänsä aleneminen. Tarkkaa lukua ulkomaalaisten määrästä siivoussektorin palveluksessa pääkaupunkiseudulla ei ole, mutta alan esimiesten arviot liikkuvat yli 90:ssä prosentissa työntekijöistä. Alalla työskentelevä suomalainen henkilö on poikkeus. Työvoimaa on vaikea löytää, mikäli vaatimuksena on olla Suomen kansalainen. Ulkomaalaisessa työntekijäjoukossa on muun muassa Suomeen työn vuoksi muuttaneita virolaisia, jotka eivät tarvitse työlupaa, sekä ulkomaalaisia opiskelijoita EU:n ulkopuolelta, jotka etsivät osaaikatoita opintojaan rahoittaakseen.

Olen toiminut palvelualalla esimiestehtävissä vuodesta 2006 lähtien. Tänä aikana olen törmännyt mielenkiintoiseen ilmiöön: kun yritin tehdä sairauslomien tai muiden vastavien syiden vuoksi vuoronvaihtoja, ne onnistuivat vain harvoin. Syynä tähän oli se, että henkilöllä oli toinen työ toisen työnantajan palveluksessa ja työvuorot olisivat menneet

päällekkäin. Asiasta enemmän tiedusteltuani selvisi, että joillakin työntekijöillä on jopa kolme osa-aikatyötä yhtä aikaa, tai kuten eräällä tälläkin hetkellä siivoushenkilökuntaani kuuluvalla miehellä, kaksi kokoaikatyötä jo vuosikausia päällekkäin. Hän tekee aamutyötään Helsingin keskustassa klo 6-14.00 ja iltatyötään Pasilassa klo 15-23.00, koskaan väsymystään valittaen tai huonoa työn laatua tehden!

Lopputyöni tavoitteena on tutkia tätä ilmiötä tarkemmin. Minulle on jo käytännön esimiestyön kautta selvinnyt, että kahden työn tekeminen on todella yleistä siivousalan työntekijöiden kohdalla, eli ilmiön yleisyyden tutkiminen ei ole lopputyöni tutkimuskohde. Sen sijaan haastattelemalla selvitetään pääongelmaa eli työn mielekkyyteen liittyviä seikkoja; miten työntekijä kokee tilanteensa, kun hän tekee useaa yhtäaikaista työtä jatkuvasti päällekkäin. Alaongelmina tutkitaan, miten useamman työn tekeminen vaikuttaa heidän elämäänsä, miten se vaikuttaa heidän työnsä laatuun, mistä he löytävät motivaationsa ja mikä ylipäätään sai heidät alun perin aloittamaan usean yhtäaikaisen työn tekemisen.

Lisäksi haastattelen yhtä esimiestä, jonka työntekijöistä useammalla on päällekkäisiä töitä, saadakseni selville, mitä käytännön ongelmia tästä aiheutuu esimiestyöhön. Aihe on paitsi mielenkiintoinen, ilmiönä edelleenkin kasvamaan päin. Siivousalalla on ollut jo vuosikausia takuuansiokehityksen mukaiset palkankorotukset, ja minimipalkka on näin ollen lähes sama kuin kaupan alalla. Ulkomaalainen väestönosa on tullut työvoimaan jäädäkseen. Useissa siivouskohteissa ei vaadita suomenkielen taitoa, ja työajat saattavat olla joustavat. Näin he voivat sovittaa yhteen osa-aikatyöt ja opiskelun, tai useat päällekkäiset työsuhteet.

Raportin tietoperustan toisessa pääluvussa tarkastellaan ulkomaalaisia henkilöitä, jotka asuvat Suomessa ja ovat osana Suomen yhteiskuntaa. Selvitetään, miksi he ovat maamme tulleet ja sivutaan suomalaisten asenteita maahanmuuttajia kohtaan. Tarkastellaan ulkomaalaisia työntekijöitä osana suomalaista työelämää, millainen lainsäädäntö heitä koskee, sekä alaan liittyviä negatiivisia lieveilmiöitä. Tässä pääluvussa käsitellään lisäksi työn mielekkyyttä ja siihen vaikuttavia asioita.

Kolmannessa tietoperustan pääluvussa kerrotaan siitä muutoksesta missä siivousala ja laajemminkin koko palvelusektori on ollut viimeiset kaksikymmentä vuotta. Lisäksi tarkastelen lähemmin siivousalan työpaikkoja Suomessa ja siivousalan isoimpia työnantajia. Työn teettäjistä SOL Palvelut Oy:stä kerrotaan omassa alaluvussaan.

Neljännessä pääluvussa esitellään tietoperustan kirjoittamista ja siinä käytetyt lähteet, tutkimusmenetelmät ja työn eteneminen, sekä kirjoittamiseen liittyvät haasteet.

Viidennessä ja kuudennessa pääluvussa käsitellään haastattelujen tuloksia ja niistä syntyviä pohdintoja aihepiireittäin. Työntekijöiden ja esimiehen haastattelut on käsitelty lomittain yhteisen aiheen ympärille. Lopuksi käydään läpi oman oppimisen analyysiä, sekä mahdollisia jatkotutkimuksen aihepiirejä.

2 Maahanmuuttajat Suomessa ja Suomen työelämässä

Suomen maahanmuuttopolitiikka on kokenut käännekohdan muutama vuosikymmen sitten. 1990-luvulla ja sitä ennen maahanmuuttopolitiikka oli lähes pelkästään pakolaispolitiikkaa ja maahan sopeutuminen nousi keskiöön. Matti Vanhasen hallituksessa määriteltiin vuonna 2006 ensimmäisen kerran maahanmuuttopoliittinen ohjelma, jonka pääpaino oli pakolaisuuden sijaan työperäisen maahanmuuton edistämisessä. (Sisäministeriö 2014.)

Vuonna 2012 Jyrki Kataisen hallitus sen sijaan määritteli maahanmuuttopolitiikkansa näin: maahanmuuttajat ovat pysyvä ja tervetullut osa suomalaista yhteiskuntaa. Hallituksen tavoitteena on maahanmuuttopolitiikan linja, joka tukee suvaitsevan, turvallisen ja moniarvoisen Suomen rakentamista, sekä lisää Suomen kansainvälistä kilpailukykyä. Hallituksen yhtenä keskeisenä päämääränä on tehostaa maahanmuuttajataustaisten kansalaisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille. (Sisäministeriö 2014.)

Suomessa on tiedetty asuneen ulkomaalaisia niin kauan kuin historiankirjoja on kirjoitettu, mutta varsinaiset Suomen ulkomaalaistilastot eivät ulotu kauas menneisyyteen. Hajanaisia tietoja ulkomaalaisten määrästä löytyy jo 1800-luvulta, mutta ensimmäinen tarkka luku on vasta vuoden 1920 väestönlaskennasta, jolloin ulkomaalaisia henkilöitä asui Suomessa 24 451 kappaletta (Huttunen & Äärilä 2010, 30.) Suomi on ollut perinteisesti enemmän maastamuuttomaa, kuin maahanmuuttomaa ja vasta 1980-luvulla Suomeen saapui ensimmäistä kertaa enemmän ihmisiä kuin täältä muutti pois. Toisen maailmansodan jälkeen alkoi Länsi-Euroopassa voimakas jälleenrakennus, ja suomalaisia värvättiin muiden mukana näihin rakennustöihin. Toinen maastamuuttoa lisäävä voima jo ennen sotia oli köyhyys ja suoranainen nälkä, joka pakotti suomalaisetkin etsimään parempaa elämää oman maan rajojen ulkopuolelta. Vielä 1960- ja 70-lukujen taitteessa arvioitiin jopa kymmenesosan suurista ikäluokista lähteneen ulkomaille työn ja paremman toimeentulon perässä. (Wrede & Nordberg 2010, 15.)

Maahanmuuttaja on yleiskäsite, joka tarkoittaa kaikkia Suomessa asuvia ulkomaalaisia, olipa heidän tulositynsä maahamme mikä tahansa. Maahanmuuttaja-sanalla sisällyttävät käsitteet siirtolainen, pakolainen ja turvapaikanhakija. Siirtolaisuus on vapaaehtoisista muuttoliikettä, kun taas pakolaisuus ja turvapaikanhaku ovat pakkolousteista muuttoa maasta toiseen. (Forsander 2002, 183; Huttunen & Äärilä 2010, 23; Vuorikuru 2012, 10.)

Maahanmuuttajien Suomeen tulon syyt ovat moninaisia, ja asettuminen tänne voi olla väliaikaista tai pysyvää. Osa maahanmuuttajista on rekrytoitu jo kotoaan asti Suomeen töihin, kuten vaikka Filippiineiltä tulevat sairaanhoitajat. Osa on paennut kotimaassaan vallitsevaa tilannetta. Suomeen suuntautuneen maahanmuuton taustalla ovat olleet aikaisemmin kansainväliset konfliktit muun muassa Somaliassa ja entisen Jugoslavian alueella. Jotkut muuttavat rakkauden tai opiskelujen perässä. Yhä useammin puhutaankin muuttajista (migrants), kun halutaan painottaa että asuminen Suomessa ei välttämättä ole pitkäaikaista, tai Suomen jälkeen muutetaan kotiinpaluun sijaan taas uuteen maahan. Yllä olevien määritelmien lisäksi maahanmuuttajaa voidaan tarkastella kulttuurisesta näkökulmasta jolloin hänen ajattelunsa olevan muukalainen, joka muuttaa meidän keskuuteemme vieraana henkilönä. Tämä ajattelumalli on vallalla edelleenkin ja johtuu ehkä siitä tosiasista että Suomessa on väkilukuun suhteutettuna vain vähän maahanmuuttajia, eikä ajatukseen ole kunnolla edelleenkään totuttu.

Muutos maahanmuuttopolitiittisessa linjauksessa johtuu ilmiöstä, joka vaikuttaa tällä hetkellä niin Suomessa kuin muissakin teollistuneissa maissa: poikkeuksellisen voimakkaasta väestörakenteen muutoksesta. Uutisissa ja ajankohtaisohjelmissa on jo vuosikautia maalailtu uhkakuvia siitä mitä tapahtuu kun suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle, ja tilalle ei saada riittävästi työvoimaa. Nyt vuonna 2014 tämä työvoimapula on jo realisoitunut muutamille aloille mm. palvelusektorille. 2005 oli ensimmäinen vuosi kun työmarkkinoilta poistunut ikäluokka oli suurempi kuin niille tullut. Tällä hetkellä työntekijäpula ei auttaisi edes se, että ikääntyneet, työttömät ja vajaakuntoiset saataisiin töihin. Kotimainen työvoiman tarjonta ei kerta kaikkiaan vastaa kysyntää (Sailas 2008.)

2.1 Maahanmuuttajat osana Suomen yhteiskuntaa

Suomi on ollut perinteisesti enemmänkin maastamuuttomaa kuin maahanmuuttomaa. Maallamme ei ole sellaisia helposti hyödynnettäviä rikkauksia, joiden perässä ihmiset muuttaisivat uuteen maahan eikä ankara ilmastomme ole suoranaan houkutin niille henkilöille, jotka joutuvat etsimään töitä kotimaansa ulkopuolelta. Syrjäisellä maantieteellisellä sijainnilla, kulttuurilla ja kielellämme on varmasti osansa siinä että Suomi ei ole helpoin mahdollinen paikka asettua asumaan. Meillä ei ole ollut historian aikana alusmaita, joista maahanmuutto isäntämaahan on ollut luonteva osa ihmisten liikehdintää.

Tilastokeskuksen (Tilastokeskus 2012) julkaiseman väestörakenteen mukaan Suomen väkiluvun kasvusta 87 % tuli vieraskielisten osuuden kasvusta. Vaikka ulkomaalaisten henkilöiden prosentuaalinen lisäys on voimakasta, täytyy muistaa että Suomessa asuvien ulkomaalaisten määrä on kansainvälisesti verrattuna vieläkin pieni. Raportin mukaan vieraskielisten määrä oli vuoden 2012 lopussa 266 949 henkilöä, mikä oli 4,9 prosenttia väestöstä. Suurin vieraskielisten ryhmä oli venäjää äidinkielenään puhuvat, joita oli 62 554 henkilöä. Seuraavaksi suurimmat vieraskieliset ryhmät olivat vironkieliset 38 364 henkilöä, somalinkieliset 14 769 henkilöä, englanninkieliset 14 666 henkilöä ja arabiankieliset 12 042 henkilöä. (Tilastokeskus 2012.) Uusimman tiedon mukaan Suomessa asuu vieraskielisiä henkilöitä jo yhtä paljon kuin ruotsinkielisiä, molempia tällä hetkellä 5,3 %. Odotettavissa on, että vieraskielisten ryhmän suuruus kasvaa ruotsinkielisten ohi jo vuoden 2015 alkupuoliskolla. (Helsingin Sanomat 2014, A15.)

Alla olevasta taulukosta huomataan Suomessa asuvien suurimpien vieraskielisten ryhmien koot, ja vuosien 2012 - 2013 vertailut ryhmän koon suhteen sekä henkilöinä että prosenttiosuuksina. Oheinen taulukko on muokattu Excel - muotoon Tilastokeskuksen vuoden 2013 tietojen pohjalta. Mielenkiintoista siinä on yhteneväisyys edellä mainitun Helsingin sanomien 11.5. 2014 julkaistun artikkelin ruotsinkielisten ja ulkomaankielisten ryhmien välillä.

| Taulukko 1. Ulkomaiden kansalaiset Suomessa | | | | | | |
|--|----------------|------------|------------------------|----------------|------------|------------------------|
| Maa, jonka kansalaisuus | 2012 | % | Vuosi­muutos, % | 2013 | % | Vuosi­muutos, % |
| Viro | 39 763 | 20,3 | 16,9 | 44 774 | 21,6 | 12,6 |
| Venäjä | 30 183 | 15,4 | 2 | 30 757 | 14,8 | 1,9 |
| Ruotsi | 8 412 | 4,3 | -0,8 | 8 382 | 4 | -0,4 |
| Somalia | 7 468 | 3,8 | 0,6 | 7 465 | 3,6 | 0 |
| Kiina | 6 622 | 3,4 | 7,5 | 7 121 | 3,4 | 7,5 |
| Thaimaa | 6 031 | 3,1 | 8,8 | 6 484 | 3,1 | 7,5 |
| Irak | 5 919 | 3 | 3,1 | 6 353 | 3,1 | 7,3 |
| Turkki | 4 272 | 2,2 | 2,7 | 4 398 | 2,1 | 2,9 |
| Intia | 4 030 | 2,1 | 6,2 | 4 372 | 2,1 | 8,5 |
| Britannia | 3 878 | 2 | 5,8 | 4 048 | 2 | 4,4 |
| Muut | 78 933 | 40,4 | 5,8 | 83 357 | 40,2 | 5,6 |
| Yhteensä | 195 511 | 100 | 6,8 | 207 511 | 100 | 6,1 |

Ulkomaalaiset ovat jakaantuneet epätasaisesti Suomen sisällä. Pääkaupunkiseudulla asuu lähes 12 % vierasta kieltä äidinkielenään puhuvia, kun taas joissakin maakunnissa kuten esimerkiksi Etelä-Pohjanmaalla vain alle 2 %. (Tilastokeskus 2012.) Ulkomaalaisten osuus on suurin isoissa kaupungeissa, joissa on yliopistoja tai ammattikorkeakouluja. Yksi suuri ulkomaalaisten ryhmä ovatkin opiskelijat.

Muualla Euroopasta ja maailmalta on muutettu Suomeen monista eri syistä. Yllä mainittu opiskelu on suurimpia muuton syitä, samoin työpaikan löytyminen. Yhä useammalla muuton syynä on ulkomaalainen puoliso. Vuonna 2008 suomessa syntyneillä miehillä oli 30 200 ulkomailla syntynyttä vaimoa, ja vastaavasti naisilla 26 300 ulkomailla syntynyttä aviomiestä. Miesten puoliset olivat kotoisin useimmiten Neuvostoliitosta, Ruotsista ja Thaimaasta, ja naisten ulkomaalaiset puoliset Ruotsista ja Venäjältä. (Tilastokeskus 2009.)

Suomalaista maahanmuuttokeskustelua leimaavat voimakkaasti asenteet asian puolesta ja vastaan. Keskustelu politisoitui voimakkaasti syksyn 2008 kunnallisvaalien jälkimainingeissa, kun perussuomalaisten kannatus oli kääntynyt nousuun. Silloin keskusteluissa vilahtelivat uhkakuvina hallitsemattomat maahanmuuttovirrat, kotimaisen työvoiman työttömäksi jääminen ja palkkojen polkeminen. Vuonna 2007 tehdyssä asennetutkimuksessa tutkittiin suomalaisten suhtautumista ulkomaalaisten työnhakijoiden ja pakolaisten vastaanottamiseen. Tutkimuksessa selvitettiin muun muassa sitä ovatko pääkaupunkiseudulla asuvien asenteet erilaisia kuin muualla Suomessa asuvien asenteet, ja miten erilaista suhtautuminen on jos kysymyksessä on työn perässä muuttaminen tai pakolaisuus. Vastaava tutkimus oli tehty edellisen kerran vuonna 2003. Vuoden 2007 tutkimuksessa verrattiin asenteiden muuttumista vuosien 2003 - 2007 välillä.

Tutkimustuloksista ilmenee, että suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin yleisesti oli myönteisempää kuin minään aiempaan tutkimusajankohtana. 74 % vastaajista oli sitä mieltä, että Suomen pitäisi ottaa vastaan ulkomaalaisia työnhakijoita nykyistä enemmän. Myönteinen suhtautuminen oli lisääntynyt kaikilla suuralueilla, mutta eniten positiivista kehitystä oli tapahtunut Uudellamaalla. Itä - suomalaiset olivat varauksellisimpia suhteessa maahanmuuttajiin. (Jaakkola 2008, 16 - 29.) Kun ajattelee maahan-

muuttajien keskittymiä Suomen kartalla, ne osuvat aika lähelle niitä alueita ja kaupungeja joissa tutkimuksen mukaan heihin suhtaudutaan myönteisimmin. Niissä kaupungeissa joissa on jo valmiiksi ulkomaalaisia, kantaväestö on tottunut heihin ja suhtautuminen on positiivisempaa. Näin uusien maahanmuuttajien on helppoa asettua asumaan juuri samoille alueille.

Mielenkiintoista on seurata, miten Eurooppaa tällä hetkellä ravisteleva talouslama vaikuttaa työn perässä muuttavien ulkomaalaisten virtoihin. Kun perinteisesti työvoima on pyrkinyt Eurooppaan päin entisistä siirtomaista, onko Euroopan mailla enää tarpeeksi imuvoimaa työn perässä muuttaville? Tämä muuttoliikkeen muutos näkyy pitkällä aikavälillä paitsi aivovuotona, varmasti lisäksi suorittavan portaan työntekijöissä mm. palvelualalla. Muuttoliikkeen muutos herättää huolta pitkän aikavälin ahdingosta, jonka eurokriisi aiheuttaa Euroopalle. (Taloussanomat 2012.)

2.2 Maahanmuuttajat Suomen työelämässä

Pelkästään Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyritysten palveluksessa oli vuoden 2011 lopulla noin 24 000 ulkomaalaista työntekijää, ja määrä kasvaa yhä. Valtaosa heistä työskentelee työntekijätehtävissä, ja noin kolmasosa tutkijoina tai asiantuntijatehtävissä. Elinkeinoelämän keskusliiton tekemän kyselyn mukaan sen jäsenyrityksistä 15 % tarvitsee lisää ulkomaalaista työvoimaa palkkalistoilleen. Eniten työvoimapulaa täytyisi paikata teollisuudessa, ja toiseksi eniten palvelualoilla. (Helsingin Sanomat 2012). Ulkomaalaisia osaajia toivotetaankin tervetulleiksi mm. rakennus-, hoito-, palvelu-, kuljetus- ja siivousaloille.

Työperusteiset maahanmuuttajat ovat vain pieni osa kaikista suomeen tulevista maahanmuuttajista. Heidän lisäksi tänne muista syistä muuttavat henkilöt, esimerkiksi opiskelijat, saattavat edelleen työllistyä työluvansa saatuaan. Työvoiman tarjonta uusista EU-maista ja kolmansista maista näyttää olevan tällä hetkellä hyvä. Työvoimaa virtaa erityisesti matala-palkka aloille ja suorittavaan työhön. Lähitulevaisuudessa kysynnän uskotaan ulottuvan myös korkeasti koulutettuihin ammattiosajiin.

Merkittävän suuri ryhmä Suomeen tulevista ulkomaalaisista työntekijöistä ovat virolaiset. Suomi on maantieteellisesti lähellä, ja se mahdollistaa maiden välisen pendelöinnin vaikka viikoittain. Suomen kieli on virolaisille helposti opittavissa, ja kulttuuritausta on läheinen. Suomessa jo asuvat tai työskentelevät virolaiset helpottavat uusien maanmiestensä tänne asettumista. Kuitenkin varsinkin virolaisten kohdalla tulee huomata, että heistä osa ei edes halua asettua asumaan vakituisesti Suomeen. Suomen korkea palkkataso Viroon nähden houkuttelee tekemään Suomessa töitä ja kuluttamaan täällä mahdollisimman vähän. Työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä julkaisusarjassa on tutkittu vuonna 2009 ulkomaalaisten työntekijöiden kotimaahansa lähettämiä rahalähetyksiä. Sen mukaan yli puolet vastaajista käytti palkastaan vain osan Suomessa, ja lähetti suurimman osan rahasta kotimaahansa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 65). Työperäinen maahanmuutto ei siten ole vain tulomaan etu. Esimerkiksi Filippiineillä sairaanhoitajia koulutetaan reilusti yli oman tarpeen, ja heidän toivotaan työllistyvän ulkomaille, sekä lähettävän säännöllisesti osan tuloistaan takaisin kotimaahansa. Virallisten tilastojen mukaan Filippiinien bruttokansantuotteesta 40 % koostuu siirtolaisten rahalähetyksistä kotimaahansa (Jaakkola 2009, 15).

Kokonais määrää Suomessa työskentelevien ulkomaalaisten määrästä on vaikea arvioida. Tämä johtuu mm. siitä että erilaiset säädökset ja viisumivapaudet tiettyjen ammattien tai työn keston kohdalla, ja EU- ja ETA-maiden kansalaisten vapaa liikkuminen vaikeuttavat tilastointia. Suomen viranomaisten väliset tietojärjestelmät ja viranomaisten oikeudet katsoa toistensa tilastoja ovat puutteellisia. Työlupia tilastoivat eri tarkoituksiin ainakin maahanmuuttovirasto, Kela ja eläketurvakeskus. Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän tutkimuksen mukaan varovainen arvio vuoden 2007 ulkomaalaisista työntekijöistä voisi olla noin 30 000-40 000. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 31.)

2.3 Mistä työntekijöitä korjaamaan väestöllistä huoltosuhdetta?

Suomessa koetaan parhaillaan poikkeuksellisen voimakas väestörakenteen muutos. Vanhushuoltosuhteemme on Euroopan epäedullisin. Vuonna 2005 työmarkkinoilta poistunut ikäluokka oli suurempi kuin niille tullut. Raimo Sailas toteaa Helsingin Sa-

nomille antamassaan haastattelussa, että vanhushuoltosuhteemme eli yli 64-vuotiaiden suhde 15 - 64-vuotiaisiin oli vuonna 2009 25 %, mutta vuonna 2020 jo lähes 40 %.

(Sailas 2008.) Vaikka kaikki ikääntyneet, vajaakuntoiset, osa-aikaiset ja työttömät saataisiin kokoaikatöihin, kotimainen työvoima ei silti riittäisi. Ainoa mahdollisuus saada tarpeeksi työvoimaa nyt jo useammalle alalle, on löytää sitä ulkomaalaisista työntekijöistä.

Suomi ei ole ainoa maa jossa esiintyy samankaltaisia ongelmia, työikäisen väestön osuus vähenee muuallakin Euroopassa. 1800-luvulla Euroopassa oli keskimäärin 5 lasta perheessä. 1950-luvulta lähtien luku on pienentynyt jatkuvasti ollen nykyisin keskimäärin 1,37. Tämä tarkoittaa, että Euroopan väestö ei kasva, eikä edes uusiudu. (Laquer 2007, 34 - 35.) Pitääkseen talouden kasvukykyä yllä ja taatakseen esimerkiksi eläkejärjestelmien säilymisen, tarvitaan työvoimaa oman maan rajojen ulkopuolelta. Tällä hetkellä kaikkien suurin tarve on suorittavassa työssä esimerkiksi hoiva-, rakennus- ja palvelualoilla, mutta työntekijäpulan epäillään laajenevan vähitellen asiantuntijatehtäviin.

2.4 Ulkomaalaisia työntekijöitä koskeva työlainsäädäntö

EU:n ulkopuolelta tulevan työntekijän täytyy hakea työntekijän oleskelulupa asuinmaassaan ennen Suomeen tuloa, ja jättää hakemus kotimaassaan olevaan Suomen edustustoon (Saari 2010, 61). Käytännössä työlupaa ei saa ellei voi varmasti osoittaa että Suomessa odottaa vakituinen ja kokoaikainen työ. Työnantaja voi esimerkiksi kirjoittaa tulevalle työntekijälleen edelleen lähetettäväksi kirjeen, jossa vakuuttaa antavansa tälle kokoaikaisen työn luvan saavuttua. Tällaista menetelmää tiedetään käytettävän, kun esimerkiksi halutaan saada oma sukulainen töihin perheyrytykseen Suomeen. Maasta riippuen työlupien odotusajat voivat olla hyvinkin pitkiä, useita kuukausia joka tapauksessa. Työlupa myönnetään joko jatkuvaluonteiseksi A-luvaksi tai tilapäisluonteiseksi B-luvaksi. B-lupa on voimassa tyypillisesti yhden vuoden jonka jälkeen se tulee uusiksi. Työlupaa uusittaessa tulee esittää todisteet työn jatkuvuudesta ja tulojen suuruudesta eli käytännössä siitä, pystyykö elättämään itsensä palkallaan. Ne esimiehet joilla on paljon ulkomaalaisia B-luvan omaavia työntekijöitä listoillaan, käyttävät lomakkeiden täyttämiseen paljon työaikaa. Työntekijä tarvitsee jokaista lupa-anomusta varten työnantajan täyttämän vakuutuksen työn ehdoista, työajoista ja maksettavasta palkasta.

EU/ETA-maiden ja Sveitsin kansalaiset eivät tarvitse Suomessa työskennellessään työntekijän oleskelulupaa. Heidän tulee vain rekisteröidä oleskeluoikeutensa paikallispoliisilla kolmen kuukauden kuluessa Suomeen saapumisestaan. Oleskeluoikeus rekisteröidään ulkomaalaislain 159 §:n mukaisesti, jos henkilö tulee toimeen ilman suomalaista toimeentulotukea, eikä hän ole vaaraksi turvallisuudelle. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013.) Tämän vuoksi Suomessa ja varsinkin Uudellamaalla on runsaasti virolaisia työntekijöitä.

Työlupien ohella toinen palvelualaa läheisesti koskettava lupamenettely on saatavuusharkinta. Sen tarvitsevat EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulevat työntekijät, jotka tarvitsevat Suomessa työskentelyyn työntekijän oleskeluluvan. Lupaa myönnettäessä on selvitettävä, ettei alueella jo ole työvoimaa jolle avointa paikkaa voitaisiin tarjota. Tällä pyritään varmistamaan suomalaisilla työmarkkinoilla jo olevan työvoiman mahdollisuus työllistyä, olivat he sitten suomen- tai ulkomaan kansalaisia. Saatavuusharkinnan puolesta puhuvat ammattiyhdistysliikkeet, ja sen purkamista ajavat työnantajien keskusliitot. Uudenmaan työlupayksikön tiedetään aiemmin evänneen työlupia EU:n ulkopuolisilta työnhakijoilta, ja kehottaneen työnantajia rekrytoimaan työntekijöitä EU:n sisältä. Työnantajapuolen mukaan EU:n kansalaiset eivät hae tiettyihin töihin, esimerkiksi siivousalalla. Osa ammanteista on jo tällä hetkellä aluekohtaisesti vapautettu harkinnasta Uudenmaan alueen, ja varsinkin siivousalan työvoimapulan vuoksi. Vapaan työvoiman liikkuvuus EU:n myötä ei tuonut siivousalalle juurikaan muita ulkomaalaisia kuin Viron kansalaisia. Suuri osa esimerkiksi Uudenmaan siivousalan työntekijöistä tulee edelleen EU:n ulkopuolelta.

EU-maiden kansalaisten työn perässä liikkumista puolestaan helpottaa se, että he saavat hakea töitä toisesta EU-maasta ilman rekisteröintivelvoitetta. Tämä säännös koskee lisäksi kaikkia niitä, joilla on jo pysyvä oleskelulupa jossain EU:n maassa. Rekisteröimättä pystyy oleilemaan toisessa maassa kolme kuukautta, jonka jälkeen on rekisteröidyttävä tai vaihdettava maata. Suurin osa suomen ulkomaalaisista työnhakijoista tulee Venäjältä, Virosta ja Ruotsista. Suomen työ- ja elinkeinotoimistossa oli vuonna 2011 59600 ulkomaalaista työnhakijaa, mikä oli 3600 enemmän kuin edellisellä vuonna. Eri kansallisuuksia oli 180. (Helsingin Sanomat 2012.)

2.5 Harmaan talouden piirissä olevat ulkomaalaiset työntekijät

Vuoden 2008 finanssikriisin ja Suomessa pidettyjen kunnallisvaalien jälkeen maahanmuuttokeskusteluihin tuli esille entistä vahvempana kysymys harmaasta taloudesta ja paperittomista työntekijöistä. Toisaalta Suomen valtio on määritellyt tietynlaisen maahan saapumisen ja maassa pysyttelyn laittomaksi, mutta juuri nämä tiukat säännöt ovat osaltaan edesauttamassa sitä, että oleskeluluvan kerran menetettyään tai viisumin umpeuduttua henkilö saattaa silti jäädä maahamme asumaan.

Tiukat viisumivaatimukset ja kireä lupapolitiikka saattavat tulla varsinkin ensimmäistä työlupaa hakevalle henkilölle yllätyksenä. Paperittomien määrän Euroopan työmarkkinoilla tiedetään olevan suuri, ja iso osa heistä on tullut työn perässä köyhistä maista. Eri lähteiden ja arvioiden mukaan maailman siirtolaisista olisi paperittomia 10 – 15 %, Euroopassa heitä arvellaan olevan noin 2-4 miljoonaa. Suomessa paperittomia ja laittomasti maassa olevia työntekijöitä arvellaan olevan 2000 - 6000 henkilöä. (Vuorikuru 2012, 46, 52.) Suomessa harmaan talouden piirissä ilman asianmukaisia lupia työskenteleviä henkilöitä on löytynyt viime vuosina varsinkin rakennus-, ravintola- ja siivousaloilta.

Maahanmuuttoa ja maahanmuuttajia ei voi yksiselitteisesti kytkeä harmaaseen talouteen, ja ilmiöön liittyy paljon muutakin kuin työluvattomia työntekijöitä, tai pimeää palkanmaksua. Työmarkkinoilla esiintyvä laitton työskentely koskee suomalaisiakin, mutta maamme ulkopuolelta tulevan henkilön on toisaalta helpompi liukua harmaalle alueelle, jos esimerkiksi työlupa evätään. Sen lisäksi, että nämä henkilöt ovat mahdollistamassa harmaan talouden yllä pitämistä, he ovat itsekin uhreja. Juuri paperittomuus tekee työntekijöistä haavoittuvan riistolle. He joutuvat hyväksymään huonommat työehdot, palkan ja aseman työpaikalla juuri niillä ehdoilla, mitä on tarjolla. He saattavat olla houkuttelevia työntekijöinä koska he joutuvat olemaan joustavia, aina saatavilla, eivätkä voi esittää palkkavaatimuksia. He eivät voi protestoida heikkoja olojaan vastaan, koska vaarana on maastakarkoitus ja vähäistenkin tulojen menetys. Monelle heistä on tärkeää

päästä ansaitsemaan sen verran, että he voivat lähettää rahaa kotimaahansa, ja näin olen elättää sinne jäänyttä perhettään. (Vuorikuru 2012, 47, 48.)

Harmaaseen talouteen ja paperittomiin työntekijöihin liittyy vaikeita eettisiä kysymyksiä sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta, yleisestä ihmisten hyvinvoinnista, verojen menetyksistä ja talousrikollisuudesta. Harmaan talouden kitkemiseksi ei ole annettu tarpeeksi resursseja vaikka ongelman laajuus on tiedossa. (Vuorikuru 2012, 8.) Ilmiötä vastaan taistellaan silti viranomaisten puolelta. Uusimpana kaikille näkyvänä merkinä laillisesta työnteosta ja läpinäkyvyydestä on työpaikoilla mukana pidettävä henkilökortti, johon on painettu työntekijän suomalainen veronumero. Joillakin työpaikoilla tämänkaltaisen henkilökortti on jo pakollinen.

3 Siivousalan muutos

Siivousalalla koettiin suuri rakennemuutos 1990-luvulla. Tätä ennen siivoushenkilökunta työskenteli yleensä yritysten omina työntekijöinä kokoaikaisessa työsuhteessa, olipa sitten kyse minkä tahansa alan yrityksestä. Jokaisella koululla, toimistolla tai tehtaalla oli omat siivoojansa jotka vastasivat vain oman työpaikkansa puhtaanapidosta.

Kun 1990-luvun lama syveni, alkoivat yrityksissä toden teolla tehostamistoimet. Jo ennen syvintä lamaa siivoushenkilökunnalle ohjattiin sellaisia työtehtäviä jotka olivat aikaisemmin kuuluneet yrityksen sihteereille, tästä esimerkkinä vaikkapa kahvinkeitto tai postinjakko. Laman pahentuessa osia yrityksen toiminnoista alettiin siirtää ostettavaksi ulkopuolisilta asiantuntijayrityksiltä. Tällaisia töitä ovat olleet esimerkiksi työterveyshuolto, ruokalapalvelut, vartiointi ja siivous. Ulkoistaminen antoi yrityksille mahdollisuuksia keskittyä omaan erikoisalaansa vaikeassa taloudellisessa tilanteessa, ja samalla tehostaa toimintaansa tietyillä osa-alueilla. Sen lisäksi että esimerkiksi siivous ulkoistettiin, saatettiin toimipaikan siivousta vähentää moninkertaisesti. Tästä seurasi luonnollisesti se, että jos työtä riitti ennen kokoaikaiselle siivoojalle, tehostamisen jälkeen se oli supistunut osa-aikatyöksi.

3.1 Siivousalan työpaikat Suomessa

Siivouspalveluilla tarkoitetaan erilaisten tilojen tai koneiden ammattimaista siivousta. Vuonna 1991 Suomessa työskentelevien siivoojien määrä oli 100 000 henkilöä. Vuonna 2004 heidän määränsä oli vähentynyt 52 000:een henkilöön, vaikka samalla aikajaksoilla siivottava pinta-ala oli kasvanut 9 %. (Hopsu, Holopainen & Ranta 2005.) Sama trendi tehostamisessa jatkuu edelleenkin. Tämä aiheuttaa tiukkoja paineita muun muassa koneiden, laitteiden ja välineiden valmistajille, sekä kemikaalitoimittajille. Työtä on kehitettävä jatkuvasti, että se voidaan tehdä mahdollisimman hyvin ja mahdollisimman tehokkaasti ympäristönäkökohtia unohtamatta. Edellä mainittujen lisäksi tehostaminen ulottuu siivousalueiden mitoituksesta ja työn suunnittelusta koko ketjun alaspäin siivoushenkilökuntaan asti. Kun siivousalan työpaikkoja alettiin ulkoistaa siivousliikkeille 1990-luvulla, se aiheutti mittavan tuottavuusvaatimuksen nousun ja rakennemuutoksen

siivoushenkilökunnan työsuhteisiin. Pientä ydintyöntekijäjoukkoa lukuun ottamatta määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden määrä on noussut rajusti (Forsander 2002, 156).

Suomessa asuvien ulkomaalaisten sisääntuloammattina toimivat usein kuljetus-, ravintola- ja siivousalan suoritustason työpaikat riippumatta siitä, mikä työntekijän koulustausta on. Tämä johtuu pääosin siitä, että näillä aloilla löytyy paljon työpaikkoja joissa Suomen kielen taito ei ole välttämätöntä. Suomen kielen taidon osaamisen ajatellaan olevan yksi tärkeimmistä työntekijän työssä etenemisen mahdollistajista. Tarkkaa tietoa ulkomaalaisten osuudesta siivoustyöntekijöiden joukossa ei ole, mutta alan esimiehillä on hyvä käsitys asiasta. Uudellamaalla löytyy paljon kohteita, joissa jokainen siivoushenkilökuntaan kuuluva on ulkomaalainen. Yleisesti arvellaan että pääkaupunkiseudun siivoustyön tekijöistä yli 90 % on ulkomaalaistaustaisia.

Väestöliiton tutkijan Annika Forsanderin tekemässä väitöskirjassa arvioidaan että 1990-luvun lopussa ravintola-ala työllisti 15 % ja siivousala 9 % kaikista työssä käyvistä maahanmuuttajista. Suomen työmarkkinat ovat kosketuksissa maahanmuuttajiin palveluala-vetoisesti. (Forsander 2002, 155.)

3.2 Osa-aikatyö ja useat yhtäaikaiset työsuhteet

Osa-aikatyö on Suomessa keskittynyt palvelualalle, jossa työskentelee noin 80 % kaikista osa-aikatyötä tekevistä (Kauhanen 2003, 5). Osa-aikaisuus voi siivoustyössä tarkoittaa vaikkapa sitä, että työntekijä kiertää työpäivänsä aikana useammassa eri kohteessa siivoamassa. Vaikka siirtymäajat lasketaankin työajaksi, voi työpäivä jäädä silti vajaaksi. Monessa pienessä kohteessa siivoustyöaika on voitu laskea tunnin mittaiseksi ja sen jälkeen siirrytään seuraavaan kohteeseen. Siirtymät kuljetaan lähes poikkeuksetta julkisen liikenteen avulla.

Osa työntekijöistä haluaa tehdä osa-aikatyötä muun elämäntilanteensa vuoksi, osalle se on vastentahtoista. Ulkomaalaisten opiskelijoiden työlupa oikeuttaa vain 25h/viikossa työskentelyyn, joten osa-aikatyö on heille pakollista. Osa-aikatyön tekeminen Suomessa

on keskittynyt voimakkaasti naisiin, osittain siitä syystä että valtiovalta haluaa kannustaa työn ja perheen yhteensovittamista, ja osittain siitä syystä että palveluala on naisvaltainen vartiointialaa lukuun ottamatta. (Kauhanen 2003, 31- 32.)

Merja Kauhasen vuonna 2003 tekemän tutkimuksen mukaan palvelualalla haluttiin tehdä osa-aikatyötä, koska henkilöllä oli opiskelut kesken tai ei muista syistä haluttu ottaa kokoaikatyötä vastaan. Vapaaehtoisesti osa-aikatyötä teki tutkimuksen mukaan 5-40 % palvelusektorista riippuen. Suurin syy osa-aikatyön tekemiseen oli kuitenkin kaikilla tutkimukseen osallistuneilla ryhmillä kokoaikatyön puute. Tutkimuksesta kävi myös ilmi, että useampi työntekijä haluaisi tehdä osa-aikatyötä, jos se olisi taloudellisesti mahdollista. (Kauhanen 2003, 36-37.)

Osa-aikaisten työntekijöiden joukossa on niitä joilla on kaksi tai useampia työsuhteita samanaikaisesti. Kauhasen tutkimuksesta käy ilmi, että vuonna 2003 palvelualalla useampia yhtäaikaista työsuhteita oli 11-20 % työntekijöistä riippuen siitä, millä sektorilla he työskentelivät. Joillakin vastaajista oli jopa viisi yhtäaikaista työsuhdetta. (Kauhanen 2003, 61-62.)

Miksi osa-aikatyö sitten on palvelualalla niin yleistä? Aiemmin mainittu työn tehostamisen ja tuottavuuden lisäämisen vaatimus lienee syistä yleisin. Sen lisäksi osa-aikatyötä suositaan kohteissa, joissa työvoiman tarve vaihtelee päivittäin tai viikoittain ja työvoimaan tarvitaan lisää joustavuutta. Osa-aikaista työvoimaa on suhteellisen helposti saatavissa. Täytyy muistaa että myös kokoaikaisen työn tekijöissä on niitä, jotka etsivät lisätuloja tekemällä toista osa-aikaista työtä varsinaisen päätyönsä lisäksi.

3.3 Työn merkitys

Tarpeellisuuden ja korvaamattomuuden kokemukset ovat tärkeitä jokaiselle meistä. Ammatillisesti työn mielekkyyteen kuuluu mahdollisuus tehdä toisille hyvää. Ihmisen hyvinvoinnin tärkeä perusta on työ, joka vastaa työntekijän tavoitteita ja ammatillisia kykyjä, ja joka sopii henkilön kulloiseenkin elämäntilanteeseen muun muassa työaikojen puitteissa. Työ antaa meille mahdollisuuksia kanssakäymiseen, ja tuo taloudellista tur-

vaa. Parhaimmillaan työ luo lisää voimavaroja ja on perusta henkilön identiteetille. Työhyvinvoinnin perusta lähtee siitä, että ihmiset tuntevat tekevänsä oikeaa työtä jossa työn päämäärien tulisi olla jokaiselle selkeät. (Vesterinen 2006, 29, 116.)

Työn mielekkyyden kokemus on yksilöllistä. Siihen vaikuttavat varsinaisen työn lisäksi esimerkiksi työntekijän perhetilanne, koulutustausta, ikä tai työpaikan organisatoriset asiat. Joillekin mielekkyyttä tuo kova kilpailutilanne, toisille taas oman työn rauhassa tekeminen. (Vesterinen 2006, 7-8, 21 - 22.) Kaikille olisi kuitenkin tärkeä nauttia töissä viettämästään ajasta. Keskivertoihminen viettääkin työpaikalla elämästään noin 40 vuotta.

Työmotivaatiosta puhutaan ja kirjoitetaan paljon. Motivaatio ei ole ihmisen ominaisuus, vaan tietyn prosessin tulos johon vaikuttaa usea eri tekijä. Motivaatioon vaikuttaa ajallinen komponentti, tulevaisuuden motivaatioon voivat vaikuttaa tämänhetkiset olosuhteet. (Niermeyer & Seyffert 2004, 12 – 13.) Yleisesti ottaen motivoivana työnä voidaan pitää sellaista, joka tarjoaa tekijälleen riittävästi haasteita, on mahdollista toteuttaa sovitun mukaisesti, on työntekijälle mielekäs ja houkutteleva ja josta maksetaan oikeudenmukainen korvaus.

Vaikka työ antaa meille parhaimmillaan positiivisia kokemuksia ja tunteen tarpeellisuudesta, tuoreen tutkimuksen mukaan 90 % suomalaisista käy töissä ensisijaisesti ansaitsemismielessä (Peltola 2002, 54). Panu Savolaisen (2003, 15 – 17) tekemässä tutkimuksessa siteerataan Thierryn heijastusteoriaa palkan motivoivasta vaikutuksesta. Thierryn mukaan palkalla sinänsä ei ole suoraa motivoivaa vaikutusta, vaan palkka heijastelee identiteetin kannalta oleellisia asioita. Hänen mukaansa nämä neljä asiaa ovat motivoivat merkitykset, palkan vertailumerkitys, palkan kontrollimerkitys ja palkan kuluttamismerkitys.

Motivoivassa merkityksessä henkilö, jolle on tärkeä saada taloudellista turvaa, motivoituu palkasta koska se on väline saavuttaa tämä turvallinen olotila.

Palkan vertailumerkityksessä palkalla voidaan verrata kollegoita keskenään, tai vertailu voi tapahtua suhteessa omiin työsuorituksiin. Esimerkiksi tulospalkkauksessa korostuu palkan tämä puoli.

Palkan kontrollimerkityksessä palkka heijastaa esimiehen ja työntekijän riippuvuuden astetta ja heidän rooliensa suhdetta.

Palkan kuluttamismerkitys on helppo ymmärtää; miten paljon ponnisteluja palkan ansaitsemiseen käytetään ja miten paljon sillä pystytään hankkimaan itselle mieluisia asioita. (Savolainen 2003, 14 - 17.)

Epätyypillisten työsuhteiden merkitystä työn mielekkyyteen on tutkittu useissa tutkimuksissa. Työuran epävakaus kuten työpaikan vaihtuminen usein, työttömyys, määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet ja niiden merkitys työhyvinvoinnille on Jari Hakasen vuonna 2004 tekemän tutkimuksen aihe. Yhteenvedossaan hän toteaa, että työn mielekkyyden kannalta on optimaalista, jos on mahdollista työskennellä vakinaisissa työsuhteissa ilman epävarmuustekijöitä tai liian monia työpaikan vaihdoksia. Sen sijaan lyhyet katkokset työuralla voivat olla myönteisiä työhyvinvoinnille, vaikka ne olisivatkin vastentahtoisia. (Hakanen 2004, 94 - 99.)

3.4 Siivouspalveluja tarjoavat yritykset

Tehokkuusvaatimukset vaikuttavat voimakkaasti siivousliikkeiden toimintaan. Kilpailutuksien myötä hinnat on painettu alas ja saatu mahdollisimman kilpailukykyisiksi. Jokaiseen siivouskohteeseen on laskettu optimaalisin työaika, missä siivouspalvelun voi laadusta tinkimättä suorittaa. Siivouspalvelualan sisäisistä kustannuksista suurin osa on työvoimakustannuksia, SOL Palvelut Oy:n toimitusjohtaja Juhapekka Jorosen mukaan vähintään 80 % (CEO 2014, 28). Asiakkailta tulevat tehokkuuden lisäämisen paineet voivat siivousalan yrityksissä tarkoittaa esimerkiksi osa-aikatöiden lisääntymistä. Toisaalta se, että siivous on muuttunut alana, vaikuttaa työntekijöiltä edellytettyihin kriteereihin. Siivoustyökohteet voivat olla niin vaativia, että työssä ei pärjää ilman alan koulutusta. Myös osa asiakkaista vaatii tietyn tason alan koulutukset heille siivoamaan tulevilta työntekijöiltä ja heidän esimiehiltään.

Verohallinnon vuonna 2013 teettämän tutkimuksen mukaan valtaosan siivouspalvelualan palkoista maksaa pieni joukko alan yrityksiä, vuonna 2011 yhteensä 86 yritystä (1 % alan yrityksistä). Nämä yritykset maksoivat kyseisenä vuonna lähes 80 % alan pal-

koista ja alan palkansaajista 73 % työskenteli kyseisten yritysten työntekijöinä. Siivousalan yrityksiä oli Suomessa vuonna 2011 yhteensä 6253 kappaletta, joista 70 % oli yksityisiä elinkeinon harjoittajia. (Verohallinto, 2013.)

Suurimmat Suomessa toimivat siivouspalveluja tarjoavat yritykset ovat ISS Palvelut, Lassila ja Tikanoja, RTK-Palvelu Oy ja SOL Palvelut Oy. Tämän opinnäytetyön teettäjänä on SOL Palvelut Oy ja tutkimusta varten haastatellut henkilöt työskentelevät kyseisessä yrityksessä.

3.5 SOL Palvelut Oy

SOL polveutuu Lindström Oy:stä, joka on vanhimpia Suomessa yhä toimivia yrityksiä. Vuonna 1991 Liisa Joronen osti perheyrittäjänsä siivous- ja jätteenkuljetuspalvelut ja alkoi kehittää niitä määrätietoisesti haluamaansa suuntaan. Hän oli kiinnostunut johtamisesta ja henkilöstön sisäisestä kasvusta, ja väitteli tohtoriksi Helsingin yliopistosta vuonna 1993 aiheenaan ”Ammatillisen kasvun edellytykset organisaatiossa”. Liisa Joronen on ollut alusta lähtien yrityksen hallituksen puheenjohtaja ja Anu Eronen toimitusjohtaja vuoteen 2011 saakka, jolloin Liisan lapset Peppi Kaira ja Juhapekka Joronen astuivat yrityksen johtoon. SOLin toimintaa on ohjannut alusta lähtien Liisa Jorosen aikoinaan hyvinkin moderni ja jopa radikaali ihmiskäsitys, sekä ne arvot joita hän on pitänyt tärkeinä elämässään. SOLin johtamisen kolme kulmakiveä ovat vapaus tehdä, tasavertaisuus ja iloinen työn tekeminen. Palveluvastaaville annetaan vastuu ja vapaus tehdä työnsä niin hyvin kuin mahdollista, ja heillä on vapaat kädet kehittää työtään esimiestensä avustuksella. (Peltola 2000, 226 - 228).

SOL on ollut koko 2000-luvun suurimpia työllistäjiä Suomessa. Vuonna 2013 sen palkkalisillä oli noin 11 000 työntekijää, joista 9000 työskenteli Suomessa. SOL perustaa henkilöstöstrategiansa positiiviseen ihmiskäsitykseen jossa jokainen haluaa tehdä hyvää työtä, onnistua, olla ajatteleva ja tunteva ja jossa erilaisuus sallitaan (SOL Vastuullisuusraportti 2013, 21, 38).

SOLin työntekijöiden työsuhteista vuonna 2012 oli vakituisia 96 %. Päätoimisesti työskentelevien osuus konsernissa oli 90 %. Työsuhteet solmitaan pääasiassa toistaiseksi voimassa oleviksi, ja määräaikaisia työsuhteita pyritään käyttämään vain asiakaskohteen niin vaatiessa. Kokoaikaisten työsuhteiden osuus kaikista konsernin työsuhteista oli vuonna 2012 noin 41 %, ja ulkomaalaisten työntekijöiden osuus Suomessa työskentelevistä 24 %. (SOL Vastuullisuusraportti 2013, 40.)

SOLin liiketoiminnassa korostuu vahvasti monikulttuurisuus. Henkilökuntaa on noin 40:stä eri maasta ja yritys on osa maahanmuuttajien kotouttamisprosessia, jossa he integroituvat suomalaiseen yhteiskuntaan työnsä kautta. (Boardman 2020 2011, 46.) Ulkomaalaisia työntekijöitä ei ole vain työntekijätasolla. Palveluohjaajina ja palveluesimiehinä toimii henkilöitä useista eri kansallisuuksista. Heidän esimerkkinsä toivotaan kannustavan useampien ulkomaalaisten työntekijöiden hakeutumista esimiestason tehtäviin.

SOL Palvelut haluaa sitouttaa työntekijöitään alalla, joka on kuuluisa suuresta työntekijöiden vaihtuvuudesta, määräaikaisista työsuhteista ja osa-aikatöistä. Henkilöstöä koulutetaan vuosittain noin kahdella prosentilla liikevaihdosta. Heille luodaan urapolkuja ja uskotaan siihen, että kun työntekijälle annetaan paljon vastuuta, se parantaa työn laatua ja työntekijän työmotivaatiota.

3.6 Lopputyön tietoperusta ja siinä käytetyt lähteet

Lopputyön aihe valikoitui kirjoittajan henkilökohtaisten mielenkiinnon aiheiden ja taustan mukaan, ja tutkittava pääongelma pysyi lähes muuttumattomana alun suunnittelusta lähtien. Alaongelmat hioutuivat jonkin verran työn edetessä.

Lopputyön tietoperustan kokoaminen oli joltain osin aikaa vievää, koska pääongelmas- ta eli kahden työn yhtäaikaisesta tekemisestä löytyi hyvin vähän kirjoitettua tietoa. Tästä aiheesta ei onnistuttu löytämään tietoa tai tutkimusta myöskään englanniksi kirjoitettuna. Tietoperustan muista aiheista sen sijaan löytyi runsaasti kirjallisuutta, haastatteluja ja tutkimuksia. Ulkomaalaiset Suomessa ja heidän työntekonsa, ulkomaalaisia työntekijöitä

koskeva lainsäädäntö, sekä palvelualan muutos ovat jo lukuisten kirjojen ja tutkimusten aiheena vaikka nämä ilmiöt ovat Suomessa vasta muutaman vuosikymmenen vanhoja. Lähteitä löytyi Helsingin kirjastojen tietokirjoista, alan lehdistä ja sanomalehdistä. Internetistä löytyvistä lähteistä käytettiin lähinnä ulkomaalaisia koskevia lakeja ja säädöksiä, niitä ei lainattu painettuina teoksina.

Tietoperustan lähtökohtana oli tarkoitus tehdä kattava mutta tiivis ja selkeä tietopaketti siitä, mitä asioita ulkomaalaisten, palvelualalla työskentelevien työntekijöiden Suomessa olemiseen liittyy. Lisäksi haluttiin käsitellä työn mielekkyyteen vaikuttavia asioita ja selvittää palvelualalla tällä hetkellä vallitsevia lainalaisuuksia. Pääluvut haluttiin pitää vain muutamassa, että työstä tulisi mahdollisimman selkeä ja rönsyilyä vältettäisiin. Tietoperustan joistakin aiheista olisi voinut saada huomattavasti kattavammankin tekstin aikaiseksi, koska joistain aiheista tietoa oli saatavilla runsaasti. Tällaisia aiheita olivat mm. ulkomaalaisten henkilöiden Suomeen tulon syyt ja lainsäädäntö. Tietoperustaan on kuitenkin koottu vain se tieto, joka katsottiin oleelliseksi kirjoittaa tämän työn kanalta.

4 Tutkimuksen toteutus

Lähes alusta lähtien oli selvää, että halusin toteuttaa tutkimuksen tekemällä haastatteluja. Jossain vaiheessa mukana ajatuksissa oli kyselylomakkeen tekeminen haastattelujen tueksi, mutta ajatuksesta luovuttiin kun pääongelmat ja alaongelmat alkoivat hahmottua paremmin. Kyselylomakkeella ei olisi saatu selville sellaista tietoa, mikä olisi vastannut tarpeeksi kattavasti kvalitatiivisiin kysymyksiin. Halusin panostaa haastatteluihin tarpeeksi aikaa, että saan selville kattavasti työntekijöiden ajatuksia omasta tilanteestaan työhönsä liittyen.

Työn teettäjänä on SOL Palvelut Oy, ja siksi kaikilla haastateltavilla on yksi työsuhde kyseisessä yrityksessä. Työntekijöillä on lisäksi toinen työsuhde jossakin toisessa sivualan yrityksessä. Osalla haastateltavista työsuhde SOL Palveluissa on päätyö, osalla sivutyö. Yhdellä työntekijähaastatellulla työsuhde oli kokoaikainen, muilla osa-aikainen. Haastattelut toteutettiin yhdessä asiakaskohteessa olevassa esimiehen toimistossa, ja haastattelut tapahtuivat nimettömänä. Haastattelu oli vapaaehtoista, mutta kaikki työntekijät joilta kysyttiin lupaa haastatteluun, suostuivat mukaan.

4.1 Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmä

Tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui avoin haastattelu jonka avuksi oli tehty haastattelurunko. Haastateltavien joukko oli tarkoituksella melko pieni, neljä työntekijää ja yksi esimies. Työntekijät valikoitiin haastatteluun pelkästään sen tiedon perusteella, että heillä tiedettiin olevan usea yhtäaikainen työpaikka tällä hetkellä. Mitään muita valintakriteerejä ei käytetty. Esimies valikoitiin sillä perusteella, että hänellä tiedetään olevan tällä hetkellä paljon sellaisia työntekijöitä, jotka tekevät useaa työtä yhtä aikaa.

Tarkoituksena oli kysyä vain muutamia kysymyksiä, mutta saada aikaan keskustelua muistuttavaa dialogia ja mahdollisimman syvälle meneviä vastauksia kysymyksiin. Haastattelussa panostettiin rauhalliseen tilaan, jossa ei ollut muita kuin haastateltava ja haastattelija, ja häiriötekijät oli poistettu mahdollisimman hyvin. Haastatteluun menevää aikaa ei ollut määritelty etukäteen, vaan tarkoituksena oli saada haastateltava kertomaan

tilanteestaan mahdollisimman vapaasti, ennakkoteemojen mukaisesti. Haastateltaville kerrottiin etukäteen haastattelun tarkoitus. Lisäksi kerrottiin muutamalla sanalla minkä tyyppisiä teemoja haastattelussa käytäisiin läpi. Työntekijöiden haastattelut tehtiin kahdena päivänä, 21 - 22.4. ja esimiehen haastattelu 25.4.

Ennakkotietona oli, että kaikkien työntekijöiden haastattelukielenä tulisi olemaan englanti, ja esimiehen haastattelukielenä suomi. Siksi haastattelun runko on tehty työntekijöille englanniksi ja esimiehelle suomeksi. Työntekijöiden kysymysrungossa (Liite 1) on seitsemän kysymystä ja esimiehen kysymysrungossa (Liite 2) kuusi kysymystä. Näitä kysymyksiä kysyttiin joko suoraan kuten haastattelurunkoon on kirjoitettu, tai sitten kysymystä mukautettiin sen mukaan miten haastattelu eteni ja luontevalta tuntui. Kaikki etukäteen mietityt teemat käytiin kuitenkin läpi jokaisessa haastattelussa. Haastattelut kestivät henkilöstä riippuen noin 11 - 16 minuuttia, ja ne nauhoitettiin sanelukoneella. Haastattelut litteroitiin jälkikäteen ja litterointeja käytettiin hyväksi pohdinnassa. Haastattelussa ei kysytty mitään taustatietoja työntekijöistä, esimerkiksi ikää tai kansallisuutta. Taustatiedoksi voidaan lukea ehkä korkeintaan se, että työntekijältä tiedusteltiin sitä, miten kauan he ovat työskennelleet siivousalan töissä Suomessa.

Jälkikäteen kuunneltaessa haastattelut muistuttavat hyvin paljon keskustelua joka painottuu muutamaaan teemaan, keskiössä on kuitenkin työntekijän työskentely useassa työpaikassa yhtäaikaisesti, ja tämän asian vaikutukset hänen elämäänsä työssä ja työn ulkopuolella. Suurin osa työntekijöistä oli hyvin avoimia vastauksissaan ja kertoi paljon sellaisiakin asioita, mitä ei suoraan kysytty. Haastattelut pysyivät kuitenkin hyvin varsinaisen aiheen ympärillä, ja kaikki olennaiset asiat tuli kysyttyä. Kaikki haastatellut vastasivat jokaiseen heille esitettyyn kysymykseen.

5 Työn tulokset

Tämän opinnäytetyön aihepiiri jäsenyi kirjoittajan omien kokemusten ja mielenkiinnon kohteiden ympärille. Olen työskennellyt siivousalan esimiehenä Suomessa kahdeksan vuoden ajan, ja koko sen ajan olen ollut tekemisissä siinä murroksessa mitä alamme muutos aiheuttaa työntekijöiden ja esimiesten arkeen. Työsuhteet ovat muuttuneet epätavallisiksi työsuhteiksi muun muassa työn tehostamisen vuoksi, ja sen seurauksena yhä suurempi joukko työntekijöitä tekee kahta tai useampaa osa-aikatyötä yhtä aikaisesti. Haastattelut keskittyvät selvittämään miten kauan henkilö on tehnyt kahta tai useampaa työtä yhtäaikaisesti, miten se vaikuttaa heidän yksityiselämäänsä työn ulkopuolella ja mikä motivoi heitä jatkamaan. Kysyttiin, onko kahden tai useamman työn tekemisellä vaikutuksia työn laatuun, ja löytyykö mitään syytä mikä saisi heidät lopettamaan useamman työn yhtäaikaisen tekemisen. Pääongelmana pohdittiin työn mielekkyyttä yllä mainitussa tilanteessa. Alaongelmina haluttiin selvittää ilmiön vaikutuksia henkilön vapaa-aikaan, jaksamiseen ja työn laatuun.

Esimiehen haastattelussa pääongelmina pyrittiin selvittämään miten esimiestyössä näkyy se, että useilla työntekijöillä on monta päällekkäistä työtä, tai vaikuttaako se työntekijöiden työn laatuun tai esimiehen työn määrään.

Haastattelussa ei kysytty työntekijöitä mitään varsinaisia taustatietoja, esimerkiksi ikää tai sukupuolta. Haastattelussa ei myöskään varsinaisesti kysytty miten kauan haastateltavat ovat asuneet Suomessa, mutta osa kertoi sen vapaaehtoisesti keskustelun lomassa. Tällä tiedolla ei ole kuitenkaan tutkimuksen kannalta painoarvoa.

5.1. Miksi useaa yhtäaikaista työtä tehdään?

Haastatteluissa kysyttiin suoraan syytä siihen, miksi työntekijä on alkanut tehdä useaa yhtäaikaista työtä alun alkaen, ja miten kauan sitä on jatkunut. Vastaukset olivat avoimia ja suorita, vaikka syyt olivat hyvin henkilökohtaisia. Kolme vastaajista kertoi suoralta kädeltä syyksi sen, että he auttavat ylimääräisen palkan avulla kotimaassa asuvia lähisukulaisia. Yksi vastaajista sanoi jopa että isänsä kuoltua hän on nyt perheen pää, ja

hänet on lähetetty ulkomaille työskentelemään juuri siitä syystä, että hän voi lähettää rahaa kotimaassa asuville sukulaisille. Hänen mukaansa sen vuoksi kaikki mahdollinen aika tulee käyttää hyväksi ansaintamielessä, ja vapaa-aikaa voi viettää elämässä myöhemminkin. Lisäksi yksi työntekijä mainitsi olevansa niin aktiivinen ja työtä rakastava henkilö, että hänen olisi vaikeaa olla kotona koko illan kun on tottunut siihen, ettei omaa aikaa juurikaan jää.

Yhdellä haastateltavista kahden työn tekemisen oli aloittanut se, että hän halusi saada perheensä Suomeen luokseen asumaan, ja maahanmuuttovirasto vaatii tietyn tulotason kuukaudessa jokaisesta Suomeen saapuvasta perheenjäsenestä. Kun perhe oli saatu onnellisesti Suomeen, oli henkilö jo harkinnut toisen työsuhteen lopettamista, kunnes kotimaassa asuville vanhemmille oli sattunut jotain sellaista, että ylimääräistä rahaa taas tarvittiin. Niinpä kahden työn tekeminen jatkuu hänenkin osaltaan. Tietoperustassa mainittu Työ- ja Elinkeinoministeriön julkaisu ulkomaalaisten työntekijöiden rahalähetyksistä kotimaahan saa hyvin vahvistusta haastattelun tämän osion tuloksista

Vain yksi vastaaja antoi kahden osa-aikaisen työn tekemiselle syyksi sen, että kokoaikatyötä ei ole saatavilla. Hän käytti tilanteestaan nimitystä ”in-job-poverty”, eli vaikka työtä on saatavilla, henkilön tilanne on silti rahallisesti hyvin tiukka. Hän oli ainoa haastateltava jonka vastauksista sai sen käsityksen, että työtilanne ei ollut hänen kannaltaan motivoiva tai mielekäs. Hän oli mielestään pakotettu työskentelemään useassa paikassa samaan aikaan. Tämä henkilö oli ainoa haastateltu joka ei maininnut rahalähetyksiä kotimaahansa, mutta toivoi saavuttavansa sellaisen tulotason tulevaisuudessa, että voisi kutsua vaimonsa Suomeen luokseen asumaan.

Suurin osa haastateltavista oli tehnyt kahta päällekkäistä osa-aikatyötä työtä 4-5 vuotta, mutta yksi heistä kahta kokoaikaista työtä samoilla työnantajilla ja samoissa paikoissa vuodesta 2001 lähtien.

5.2. Miten usean työn tekeminen vaikuttaa elämään työn ulkopuolella?

Haastattelussa kysyttiin työntekijöiltä miten usean työn tekeminen vaikuttaa heidän henkilökohtaiseen elämäänsä työn ulkopuolella. Tarkentavina seikkoina kysyttiin, miten he kokevat sosiaaliset suhteensa tai käytännön asioiden hoitamisen töiden ulkopuolella, jos oletusarvo on se että töissä menee enemmän aikaa kuin kahdeksan tuntia päivässä viitenä päivänä viikossa.

Kaikki haastateltavat mainitsivat että sosiaalisille suhteille ei jää juurikaan aikaa, mutta vain kaksi sanoi asian haittaavan heitä. Kahden mielipide oli, että silloin kun työtä on tarjolla, sitä pitää tehdä ja lomalla voi juhlia tai hoitaa sosiaalisia suhteitaan paremmin. Lisäksi yksi haastateltava sanoi että hänellä on puolison tuki tehdä paljon töitä, koska se edesauttaa koko perheen hyvinvointia.

Yksi haastateltava mainitsi, että oli halunnut lopettaa toisen työsuhteensa löytääkseen enemmän aikaa kehittääkseen itseään, ja mennä suomen kielen kurssille, mutta joutui sitten valitsemaan toisin kun kaukana asuville sukulaisille tuli yllättävä rahantarve. Hänkään ei silti valittanut tilannettaan, totesi vain että suunnitelmat muuttuivat ja näin jatketaan, kunnes tilanne sukulaisten kohdalla helpottuu. Kaikki haastateltavat mainitsivat erikseen sen, että harvoina vapaahetkinään he yrittävät viettää mahdollisimman paljon aikaa perheen ja ystävien parissa. Kaikki olivat yhtä mieltä siitä että he haluaisivat viettää enemmän sosiaalista elämää työn ulkopuolella, mutta ovat vapaaehtoisesti luopuneet siitä heille tärkeämmän määränpuoleksi. Haastattelun tässä osiossa korostui ulkomaalaisten henkilöiden perhekeskeisyys.

Kaksi haastateltavista toi esille sen, että kun käydään useammassa työpaikassa ja varsinaisen työn lisäksi aikaa menee työmatkoihin, oman ajankäytön suunnittelu on todella tärkeää. Esimerkkinä haastateltava, joka tekee kahta kokoaikaista työtä, kertoi miten hän töidensä ohella kuljetti viimeisillään raskaana olevaa vaimoaan kuukausien ajan lääkäreille ja tutkimuksiin, koska vaimolla ei ollut tarpeeksi kielitaitoa pärjätä yksin.

Useampi haastateltavista kiitteli joustavia esimiehiään, jotka ymmärtävät että joskus voi myöhästyä töistä, koska toisessa työssä on sattunut jotain yllättävää tai liikkuminen työ-

paikkojen välillä ei suju oletusten mukaisesti. Vastauksista sai sen kuvan, että esimiehiltä voi pyytää vapaapäivää jos tulee tarve hoitaa asioitaan, eikä muuten ehtisi esimerkiksi virastoihin tai pankkeihin. Yksi haastateltava kertoi miten vaikeaa kahden työn lomassa oli etsiä perheelle uutta asuntoa, kun asunonäytöt sattuivat olemaan aina samaan aikaan kun hänellä oli työvuoro jommassakummassa työpaikassa.

Lisäksi haastateltavat kertoivat arvostavansa suomalaista järjestelmää, jossa tietyt asiat ja apu ovat helposti saatavilla maahanmuuttajillekin. Yksi vastaajista kertoi, että hän ei tunne olevansa maahanmuuttaja jolta puuttuu jotain, koska järjestelmä pitää hänestä huolen ja virallisista asioista huolehtiminen on tehty helpoksi ja nopeaksi. Merkillepantavaa oli yhden työntekijän lyhyt toteamus lomista ja niiden puuttumisesta. Molemmista työpaikoista kertyy lomaa, mutta niitä ei saa pidettyä samanaikaisesti. Se tarkoittaa sitä, että työntekijä ei pääse koskaan lomalle siinä merkityksessä kuin me olemme tottuneet asian käsittämään.

Lisäksi kaikissa haastatteluisa tuli esille joustavan ja ymmärtävän esimiehen roolin merkitys. Kun työntekijät tasapainoilevat usean työpaikan välillä, ja aikaa täytyy löytyä muiden kuin työasioiden hoitamiseen, on esimiehen tiedostettava, hyväksyttävä ja ymmärrettävä tämä asia. Kyseiset haastateltavat olivat kaikki töissä sellaisessa kohteessa missä pienet joustot työaikojen suhteen olivat mahdollisia.

Esimiehen haastattelussa tuli esille samankaltaisia teemoja. Esimies mainitsi puhuneensa muutamien työntekijöiden kanssa heidän kahden työn tekemisestään, ja hänelle oli jäänyt se kuva, että yleensä muu Suomessa oleva perhe tukee usean työn tekoa yhtä aikaa, siitä huolimatta että he näkevät tätä perheenjäsentä vähemmän kotona. Tämä varmasti helpottaa asian henkistä kuormittavuutta.

Esimes kertoi useaan otteeseen työaikojen joustamisen tärkeydestä. Haastattelussa mainittiin, miten työntekijöiden tilanne usean työn välillä tasapainoilussa ei ole esimiehelle ongelma, jos tämä tiedostaa ja ottaa huomioon tosiasiat jo työn suunnitteluvaiheessa. Esimerkiksi työvuoroja ei voi suunnitella sattumanvaraisesti, vaan ne tulee suunnitella monessa työpisteessä hyvin työntekijälähtöisesti. Näin siitä huolimatta, että työ sopimuksessa ei lue kenenkään työntekijän kohdalla pelkästään aamu- tai iltatyötä.

Jos näin ei tee, esimiehen työaika kuluu työvuorojen vaihtamisessa, ja työn mielekkyyden voi kuvitella heikkenevän molemmilla osapuolilla.

5.3. Miten usean työn tekeminen vaikuttaa työn laatuun?

Haastattelussa pyydettiin määrittelemään, miten vastaajat arvioivat oman työsuorituksen laatuun vaikuttavan sen asian, että he tekevät saman päivän aikana useaa työtä. Asiaa määriteltiin vielä tarkemmin kysymällä onko heidän mielestään mahdollista työkennellä niin että laatu on sataprosenttisen hyvä molemmissa töissä.

Kolme vastaajista oli sitä mieltä, että he selviytyvät molemmista töistään hyvin eikä työn laatu kärsi. Yksi vastaajista sanoi, että työ on sen tyyppistä, että sitä on helppo tehdä hyvin vaikka olisi vähän väsynytkin. Tällä hän tarkoitti, ettei hänen työnsä ole suunnittelua tai muuta sen kaltaista ajatustyötä vaativaa, vaan enemmänkin rutiininomaista suorittavaa työtä.

Yksi vastaajista sanoi, että hän haluaisi tehdä molemmat työnsä yhtä hyvin, mutta joskus fyysiset rajat tulevat vastaan. Hän oli vastaajista ainoa, joka sanoi joskus ajattelevansa, ettei jaksaisi mennä enää toiseen työpaikkaansa aamutyön jälkeen. Silti hänkään ei osannut tarkentaa, miten fyysinen väsymys näkyy työn laadussa.

Työn laadusta puhuttaessa kaksi vastaajista halusi vielä mainita, että on tärkeää tehdä työtä hyvällä mielellä, joka näkyy ulospäin. Heidän mielestään se oli työn laatua joka näkyy asiakkaillekin asti.

Esimieheltä kysyttiin samaa asiaa, ja pyydettiin kertomaan miten työntekijöiden työn laatuun vaikuttaa kahden työ tekeminen. Esimies vastasi, että jos hän ei tietäisi työntekijän tekevän kahta työtä, niin sitä ei huomaisi muista asioista, esimerkiksi siitä että työntekijä saapuu töihin väsyneenä. Muutenkaan esimies ei pystynyt sanomaan, että kahden työn tekemisellä olisi negatiivista vaikutusta henkilöiden työsuoritukseen. Sen sijaan esimies toi esille toisenlaisia ilmiöitä joihin hän saattaa törmätä useaa työtä teke-

vien työntekijöiden parissa. Hän kertoi esimerkiksi joskus epäilevänsä, että henkilö joka on hänen työpaikastaan sairauslomalla, käy kuitenkin toisessa työpaikassaan töissä.

Lisäksi kaksi vastaajaa kertoi, että he ovat oppineet tekemään työnsä molemmissa paikoissa siten, että energiaa ja intoa riittää koko päivän loppuun asti. Molemmat kertoivat osaavansa rytmittää tuttua työtä jo siten, ettei missään vaiheessa tule kiire, mutta työn ehtii kuitenkin tehdä hyvin. Näin energiaa riittää päivän toiseenkin työpaikkaan työn laadun kärsimättä.

5.4. Mikä saisi lopettamaan usean työn tekemisen?

Haastattelun loppupuolella kysyttiin, onko olemassa mitään asiaa mikä saisi lopettamaan usean työn tekemisen. Kysymyksessä ei määritelty enempää mikä tämä asia voisi olla, vaan annettiin haastateltavan itse kertoa. Osa oli asiaa selvästi pohtinut jo aikaisemminkin, ja asiaa sivuttiin aikaisemmissakin tuloksissa.

Kolme työntekijää vastasi kysymykseen heti kieltävästi. He aikovat jatkaa kahden työn tekemistä edelleen, ilmeisesti pitkälle tulevaisuuteen. Yksi työntekijä toivoi koko-aikatyötä, mutta epäili etteivät sen tuomat tulot riittäisi hänen tulevaisuuden suunnitelmansa toteuttamiseen, ja hän haluaisi koko-aikatyön lisäksi vielä osa-aikatyön. Kaksi vastaajista toivoi, että he voisivat jollain aikavälillä lopettaa toisen työn ja aloittaa opiskelut, mutta totesivat heti perään ettei sen aika ollut vielä. Yksi haastatelluista ei voinut kuvitella elävänsä niin, että tekisi vain yhtä työtä. Yksi peruste hänellä kahden työn tekemiselle oli rahan lähettäminen kotimaahan, mutta yhtä tärkeänä asiana nousi esille se, ettei hän tietäisi mitä kaikella vapaa-ajalla tekisi. Hän sanoi arvostavansa enemmän kahden työn tulojen tuomia etuja kuin vapaa-aikaa.

Viimeisenä kysymyksenä haastattelussa pyydettiin henkilöitä kertomaan vapaasti mitä he ajattelevat suomalaisesta työnteon mallista, ja onko heillä ollut ongelmia työskentelyyn totuttelussa tai työlupien saamisessa. Työskentely koettiin hyvin erilaisena kuin kotimaan työskentely, mutta suomalaisten koettiin kohtelevan maahanmuuttajia reilusti

ja tasavertaisesti. Työlupa-asiaa ei kukaan kommentoinut, joten tästä voidaan ymmärtää että ainakaan haastatelluilla ei ole ollut ongelmia niiden saamisessa.

6 Pohdinta, oma oppiminen ja jatkotutkimus

Olen monta kertaa miettinyt millaisia ratkaisuja itse tekisin, jos elättäisin itseäni osa-aikatyöllä matalapalkka-alalla. Miten suhtautuisin työhöni, jaksaisinko pyörittää arkea jos työ veisi nykyistä huomattavasti suuremman osan ajastani? Haastatteluja tehdessäni huomasin että ihmisillä on todella erilaiset käsitykset vapaa-ajasta tai sen puutteesta sekä siitä, miten työntekoa yleensä ottaen arvostetaan.

Lopputyön pääongelmana haluttiin tutkia jatkuvasti useaa päällekkäistä työtä tekevien työntekijöiden tilannetta, ja työhön liittyvien mielekkyyden kokemuksia. Haastattelun ensimmäisen osion tulokset olivat suurelta osin hämmentäviä. Osa ulkomaalaisten työntekijöiden palkasta lähetetään kotimaahan sukulaisille, mutta se vilpittömyys ja suoruus jolla asia tuotiin esille, oli merkillepantavaa. Näille henkilöille pääsy usean työn tekemiseen oli juuri nimenomaan sukulaisten auttaminen, ei esimerkiksi oman toimeentulon ja elintason parantaminen täällä Suomessa. Kaksi haastateltavista toi esille sen, että heidän mielestään siivousalan palkkataso on suhteellisen hyvä, samoin kuin isoilla työnantajilla olevat työsuhde-edut. Tämän kaltaisia mielipiteitä ei usein kuule siivousalalla ääneen sanottuna.

Vastauksista saa sen kuvan, että tilanne on näille työntekijöille yhtä lukuun ottamatta motivoiva, koska heillä on todellinen halu auttaa läheisiään ja usean yhtäaikaisen työn tekeminen mahdollistaa sen. Usea heistä totesi olevansa hyvässä asemassa ja onnekas, koska heillä oli mahdollisuus tehdä useaa työtä yhtä aikaa. Kolmen henkilön vastauksista ei kuulunut läpi usean työn pakkosuorittaminen, vaan nimenomaan vapaaehtoisuus. Kyse ei siis ollutkaan näiden työntekijöiden kohdalla siitä, että heidät on pakotettu palkan pienuuden tai pääkaupunkiseudun korkeiden elinkustannusten vuoksi tekemään useaa työtä. Tätä perustelua kuulee usein kun puhutaan samasta aiheesta suomalaisten, kahta työtä tekevien henkilöiden kanssa. Näissä tapauksissa kahden työn tekemistä perustellaan nimenomaan oman elintason kohottamisen kautta.

Tutkimuksen yhtenä alaongelmana oli selvittää, miten työntekijät kokevat työn ulkopuolisen elämänsä, jos oletusarvo on että vapaa-aikaa jää suhteellisen vähän. Vastaus

tähän kysymykseen oli, että kaikki haastateltavat tiedostivat tilanteensa ja vähäisen työn ulkopuolelle jäävän ajan, mutta kukaan ei varsinaisesti sanonut, että se oli elämänlaatua huonontava asia. Ilmiö ikään kuin hyväksyttiin osana omaa tämänhetkistä elämää. He tuntuivat tyytyvän tilanteeseen, koska olivat itse valinneet usean työn tekemisen elämäntavakseen. Jokainen mainitsi, että viettäisi mielellään enemmänkin aikaa läheistensä kanssa, ja asiaa painottivat varsinkin ne työntekijät joilla oli omia lapsia Suomessa. Muuhun vapaa-ajan viettoon heillä oli kaikilla selkeä kanta: töitä tehdään silloin kun niitä on, ja juhlitaan sitten kun on lomaa. Kukaan ei esimerkiksi maininnut, että harrastuksiin tai muihin omiin henkilökohtaisiin vapaa-ajan menoihin ei jäänyt riittävästi aikaa. Kun kysyttiin, miten he selviytyvät muista arjen menoista, esimerkiksi lääkärikäynneistä, virastokäynneistä tai kaupassakäynnistä, ei kukaan osannut sanoa asian olevan ongelma.

Vapaa-ajan puutteeseen suhtautuminen tuntuisi olevan hyvin kulttuurisidonnaista. Suomessa painotetaan paljon henkilökohtaisen vapaa-ajan merkitystä, ja nykytrendien mukaisesti työtä halutaan vähentää, keventää ja leppoistaa oman hyvinvoinnin vuoksi kaikin mahdollisin keinoin. Tällaisia ajatuksia ei tullut esille yhtään kertaa lopputyön haastattelujen aikana. Työntekijöillä tuntui enemmänkin vallitsevan mielihyvä siitä, että kaikki olivat onnistuneet löytämään useamman työpaikan itselleen ja pystyivät tällä edistämään itselleen tärkeitä asioita. Tärkeysjärjestys elämässä tuntui olevan erilainen kuin suomalaisten keskuudessa yleensä, ja painottuvan enemmän oman perheen hyvinvointiin. Myös se työntekijä joka oli tilanteeseensa tyytymättömin, oli kuitenkin onnellinen siitä että edes osa-aikatyötä oli tarjolla usean työpaikan verran.

Tuloksista voi johtopäätöksenä ajatella, että palvelualan työpaikoissa on pakko kaikkien joustaa, että työ sujuu. Esimiehet ja työntekijät ovat ilmiön vaikutuspiirissä yhdessä. Ne esimiehet jotka ovat asian tiedostaneet ja ottavat ilmiön huomioon jo työtä suunniteltaessa, pääsevät helpommalla.

Toisena alaongelmana oli selvittää, onko kahden työ tekemisellä jotain merkittäviä vaikutuksia jommankumman työn laatuun. Vastauksista ilmenee, että sekä päätoimi että sivutoimi ovat työntekijöille yhtä tärkeitä, ja he haluavat onnistua molemmissa. Vastauksista sai sen käsityksen että haastateltavat olivat ylpeitä siitä, että pystyivät tekemään

paljon työtunteja hyvällä mielellä. Useampi mainitsi sen, että haluavat antaa ystävällisen kuvan itsestään asiakkaalle. Heidän omasta mielestään laatuongelmia henkisen tai ruumiillisen väsymyksen vuoksi ei esiintynyt, eikä niitä pidetty hyväksyttävänä. Tässäkin osiossa esimiestyö nousi voimakkaasti esille. Esimies voi osaltaan vaikuttaa hyvinkin paljon siihen, että työnteko olisi kahden tai useamman työn tekijöille helppoa ainakin työaikojen yhteensovittamisen suhteen. Tämä vaatii uudenlaista ajattelua palvelualan yrityksiltä ja esimieshenkilöiltä. Perinteinen malli on se, että työnjohto-oikeuden nojalla esimies päättää työskentelyajoista, eikä töiden aloitus- eikä lopetusajoista jousteta, ainakaan päivittäin samojen työntekijöiden kohdalla. Uusi malli voisi olla enemmän työntekijää huomioiva, joka sopii ainakin niihin työpaikkoihin jossa työskentely ei ole aikarajoitteista.

Haastateltavien vastaukset kysymykseen ”Mikä saisi lopettamaan kahden työn tekemisen?” olivat keskenään hyvin samansuuntaisia. Kukaan ei oikeastaan halunnut kokonaan lopettaa usean työn tekemistä siitä huolimatta, että olisivat joskus kokoaikaisessa työpaikassa. Osa sanoi asian hyvin suoraan: he arvostavat enemmän töiden tuomia etuja kuin omaa vapaa-aikaansa. Kukaan ei myöskään sanonut, että he tekisivät vain yhtä työtä jos siitä saatava korvaus olisi tarpeeksi hyvä. Jos minulta kysyttäisiin vastaava kysymys samassa tilanteessa, kuvittelisin vastaavani juuri niin. Näiden vastausten valossa Suomessa tulee siis olemaan aina työntekijöitä joilla on useampi työpaikka. Se tarkoittaa ainakin palvelualalla sitä, että vaikka työllisyys olisi kuinka hyvä, työpaikkoja täytyy olla enemmän kuin tekijöitä, että työntekijät jäävät maahamme työskentelemään.

Palvelualan osa-aikatyöt lisääntyvät tulevaisuudessa luultavasti edelleenkin. Sen myötä työntekijäjoukko joka tekee useaa osa-aikatyötä yhtäaikaisesti, lisääntyy samalla tavalla. Palvelualalla ei ole näköpiirissä paluuta vanhaan työnteon malliin, jossa työntekijällä oli kokoaikainen ja vakituinen työ yhden työnantajan palveluksessa. Työntekijät muuttuvat yhä kansainvälisemmiksi ja useammassa palvelualan perustyöpaikassa ei enää vaadita suomen kielen osaamista. Haastateltu esimies muistelee haastattelussa, miten muutama kymmenen vuotta sitten kaikki siivousalan työntekijät olivat suomalaisia naisia. Esimiehen mukaan työn arvostus oli silloin parempaa, vaikka paikat eivät olleet välttämättä sen puhtaampia.

Työnantajapuolen lisäksi muutoksessa tulee pysyä mukana lakeja ja säädöksiä valmistelevien henkilöiden. Heidän tulee tietää mitä alalla tapahtuu, millaisia henkilöitä palvelualalla työskentelee, ja minkälaisen käytännön ongelmien parissa työvoiman suhteen painitaan. Tällä hetkellä työtuntien määrää on rajoitettu ulkomaalaisten opiskelijoiden viisumeissa. Peruste työtuntien rajoittamiselle on ymmärrettävä, koska opiskelijat ei haluta venyvän liian pitkiksi. Mitä tapahtuisi, jos vaikka työpaikkojen määrää per työntekijä rajoitettaisiin jotain syystä? Voiko olla että jossain vaiheessa työpaikkoja halutaan jakaa suuremmalle osalle oman maan kansalaisia, ja silloin kaikkien tulisi tulla toimeen yhdellä työllä? Lisäksi jos yksi ulkomaalainen työntekijä ei saa läpi työlupahakemustaan tällä hetkellä, se voi tarkoittaa uutta rekrytointia useammalle työnantajalle ja esimiehelle.

Opinnäytetyön prosessiin kului aikaa noin puoli vuotta. Aihe oli tiedossa jo paljon kauemminkin, mutta se hioutui kun varsinainen kirjoitustyö alkoi ja tietoperustaa alettiin koota.

Vaikeinta koko prosessissa oli aloittaminen. Vaikka tietoa hyvistä työmenetelmistä oli saatavilla, alkuaika työn tekemisessä tapahtui lähinnä kirjoittajan päässä. Vasta ensimmäisen kunnollisen tietoperustan lähteiden kokoamisen jälkeen alkoi tekstiä muodostua paperille. Aikataulu oli tehty hyvissä ajoin, ja onneksi se oli niin väljä, että se kesti useammankin viikon hitaamman etenemisen. Toisaalta tiukempi aikataulu olisi pitänyt prosessin paremmin kasassa. Mitä pidempi aika oli edellisestä kirjoittamisesta, sen vaikeammalta uudelleen aloittaminen tuntui. Varsinkin, kun kirjoittaja on yleensä ottaen erittäin motivoitunut tekemään työt valmiiksi vasta juuri ennen h-hetkeä.

Tietoperustan tiettyihin osiin löytyi paljon lähdeaineistoa, mutta pääaiheeseen eli kahden työn tekemiseen ei juuri mitään. Jossain vaiheessa tämä asia tuntui nousevan niin suureksi haitaksi tutkimukselle, että harkitsin jopa pääongelman vaihtamista. Vasta juuri loppumetreillä löytyi yksi suomenkielinen teos, jossa aihetta sivuttiin muutaman sivun verran. Se, mitä tietoa aiheen ympäriltä yleensäkin löytyi, vaikutti tietoperustan sisältöön. Oli opettavaista karsia ja tiivistää lukemaansa tekstiä mahdollisimman selkeään

muotoon omaa tietoperustaa varten, niin että asian ydin olisi selvä jokaiselle lukijalle riippumatta heidän taustastaan.

Varsinainen kirjoittaminen ei ollut vaikeaa, kun lähdeaineistoa alkoi kerääntyä tarpeeksi. Yleensä kirjoitusaika meni niin, että valmista uutta tekstiä syntyi ja joka kerralla jotain vanhasta tekstistä muokattiin uuteen uskoon. Huomasin miten eri tavalla vanhaa tekstiä lukee, kun kirjoittamisesta oli kulunut muutama päivä aikaa. Virheitä ja huonoja lauserakenteita löytyi kaiken aikaa korjattavaksi ja otsikko vaihtui useaan kertaan kirjoitusprosessin edetessä.

Varsinaisen tutkimuksen tekeminen, haastattelujen litterointi ja pohdintojen kirjoittaminen sujuivat huomattavasti nopeammin kuin tietoperustan laatiminen. Koska haastattelujen aiheet olivat niin läheiset ja itselle mielenkiintoiset, valmista tekstiä syntyi vauhdikkaasti.

Tutkimuksen luotettavuus syntyi haastattelukysymysten asettelusta ja toisaalta siitä, että haastateltavat saivat kertoa omin sanoin siitä, mitä usean työn yhtäaikainen tekeminen tarkoittaa heidän elämässään. Haastattelurungon kysymykset sallivat haastateltavien kertoa aiheesta halutessaan laajastikin. Koska haastattelu toteutettiin nimettömänä, se lisää vastausten totuudenmukaisuutta ja tulosten luotettavuutta. Toisaalta haastateltavien otos oli pieni ja sen voisi ajatella vähentävän tulosten luotettavuutta. Haastattelijan oma rooli suhteessa työntekijöihin on esimies, mutta ei lähiesimies. Täytyy pitää mielessä, että joku haastateltava ei ehkä uskaltanut kertoa asioita täysin totuudenmukaisesti, koska haastatteliija edustaa työnantajaa. Ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa tulee joskus esille kulttuurierojen vuoksi esimiehen aseman erilainen painotus. Suomalaiset työntekijät eivät välttämättä kunnioita esimiestään samalla tavalla kuin ulkomaalaiset, ja voi ajatella että tällä asialla olisi vaikutusta haastattelutilanteeseen ja vastauksiin.

Uskon että opinnäytetyön aihe on mielenkiintoinen ja aiheeltaan ajankohtainen. Sen käsittelemät asiat koskettavat suurta joukkoa palvelualan esimiehiä ja työntekijöitä. Tälläkin osin uskon opinnäytetyön olevan onnistunut kokonaisuus.

Palvelualalla työskentelevistä usean yhtäaikaisen työn tekijöistä ei ole tehty tätä ennen vielä yhtään tutkimusta. Olisi mielenkiintoista ja alalle hyödyllistä tutkia usean työn tekijöitä lain kannalta. Kun ottaa huomioon alalla vallitsevat trendit ja tulevaisuudennäkömät, mitä asioita lain kannalta tulisi parantaa, että helpotettaisiin sekä työnantajan että työntekijän asemaa? Mitä tulisi ottaa huomioon, että pysytään ajan tasalla harmaan talouden kysymyksissä? Kuten aiemmin pohdinnassa todettiin, tämä ilmiö on mitä luultavimmin kasvamassa ja mahdollisesti leviää palvelualalta muille aloille. Näin ollen asian pohtiminen eri toimijoiden näkökulmista ja mahdollisesti suuremmalla otoksella toisi paljon uutta tietoa alalle hyödynnettäväksi.

Lähteet

Uutta ryhtiä palvelualalle. SOL palvelut yhdisti siivouksen, kiinteistönhoi-
don ja turvapalvelut yhteen yksikköön. CEO. 2014. 28.

Boardman2020 2011. SOL – palvelu lähtee aina asiakkaasta. Calcus Kus-
tannus Oy. Helsinki.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2013. Ulkomaalaislaki. Luettavissa:
[http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyovoima/maahanmuuttajat_t
yolupa/ulkomaalaislaki.php#EU](http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyovoima/maahanmuuttajat_t
yolupa/ulkomaalaislaki.php#EU). Luettu: 19.1.2014.

Forsander, A. 2002. Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun
suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisuja. Väestö-
liitto. Helsinki.

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuk-
sen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos. Helsinki.

Helsingin Sanomat 2012. EK-yrityksissä on töissä 24000 ulkomaalaista.
7.6.2012 Talous, Lyhyesti.

Hopsu, L., Holopainen, M. & Ranta, R. 2005. Terveiden ja toiminta- ja
työkyvyn muutokset siivoojilla: 12 vuoden seurantatutkimus. Työterveys-
laitos. Helsinki.

Huttunen, H-P., Äärilä, S. 2010. Avoin Suomi – kuka vastaa? Työperustei-
sistä maahanmuutosta. Edita Prima Oy. Helsinki.

Jaakkola, M. 2009 Tutkimuksia. 2008. Maahanmuuttajat suomalaisten näkökulmasta. Asennemuutokset 1987-2007. Helsingin kaupungin tietokeskus. Helsinki.

Kauhanen, A-L. 2012. EU:n työttömät eivät ole tulleet Suomeen.

Luettavissa:

<http://www.hs.fi/paivanlehti/#ulkomaat/EUn+ty%C3%B6tt%C3%B6m%C3%A4t+eiv%C3%A4t+ole+tulleet+Suomeen/a1344656108779>. Luettu 27.1.2014.

Kauhanen, M. 2003. Osa-aikatyö palvelualoilla. Tutkimuksia. Palkansaajien tutkimuslaitos. Helsinki

Laquer, W. 2007. Euroopan viimeiset päivät. Art House. Helsinki.

Niermeyer, R., Seyffert, M. 2004. Motivaatio. Oy Rastor Ab. Helsinki.

Peltola, H. 2000. Hikeä ja hurmosta. Hyvä työ tekee hyvää. Kauppakaari Oyj. Helsinki.

Peltola, H. 2002. Jokaisella on juttunsa. Talentum. Helsinki.

Saari, N. 2010. Ulkomaalainen työntekijä Suomessa. Helsingin seudun kauppakamari. Helsinki.

Sailas, R. 2008. Työikäisen väestön määrä vähenee ennätysvauhtia. Helsingin Sanomat. 24.10.2008, Kotimaa A10.

Savolainen, P. 2003. Motivoiko palkka? Kuntien uusi palkkajärjestelmä ja motivaatio. Vantaan kaupunki, keskushallinto. Vantaa.

Sisäministeriö, 2014. Maahanmuuttopolitiikka. Luettavissa:
<http://www.intermin.fi/fi/maahanmuutto/maahanmuuttopolitiikka>. Luettu 26.1.2014.

SOL Konsernin vastuullisuusraportti 2013. Arjen tekoja. Luettavissa:
<http://www.digipaper.fi/solisti/112059/>. Luettu 24.3.2014.

Taloussanomat, 2012. Eurokriisi on kääntänyt muuttoliikkeen suunnan. Luettavissa:
<http://www.taloussanomat.fi/ulkomaat/2012/01/15/eurokriisi-on-kaantanyt-muuttoliikkeen-suunnan/201220978/12>. Luettu 1.3.2014.

Tilastokeskus, 2009. Liitetaulukko 8. Perheet/puolisoiden vanhempien syntymämaan mukaan 31.12.2009. Luettavissa:
https://tilastokeskus.fi/til/perh/2009/02/perh_2009_02_2010-11-30_tau_008_fi.html. Luettu 1.3.2014.

Tilastokeskus, 2010. Ammattikorkeakouluissa suoritettiin 21 000 tutkintoa vuonna 2009. Luettavissa:
http://www.stat.fi/til/akop/2009/akop_2009_2010-04-07_tie_001_fi.html. Luettu: 14.1.2014.

Tilastokeskus, 2012. Väestörakenne. Luettavissa:
https://www.tilastokeskus.fi/til/vaerak/2012/vaerak_2012_2013-03-22_tie_001_fi.html. Luettu 26.1.2014.

Tilastokeskus 2013. Väestö. Luettavissa:
http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#ulkomaiden_kansalaiset. Luettu 11.5.2014

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2009. Ulkomaalaisten tilapäinen työnteko Suomessa. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Valtavaara, M. 2014. Kiihtyvät kunnat hakevat virkeyttä maahanmuuttajista. Helsingin Sanomat, Kotimaa, s. A15.

Verohallinto, 2013. Siivouspalvelualan yritykset. Luettavissa:
http://www.vero.fi/download/Asiantuntijakirjoitus_6_2013/%7B6A17AC0C-6CCB-4F98-BC09-7C0A11CAB9B5%7D/8504. Luettu 16.3.2014.

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. WSOYpro. Helsinki.

Vorne, P. Työtehtävien monipuolistuminen siivousalalla.
http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/35447/Vorne_Pirkko.pdf?sequence=1

Wrede, S., Nordberg, C. 2010. Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Palmenia. Helsinki.

Vuorikuru, I. 2012. Maahanmuutto harmaan talouden kysymyksenä. Kalevi Sorsa -säätiön julkaisuja. Helsinki.

**Osa-aikatyö ja useat yhtäaikaiset työsuhteet.
Työntekijät kertovat siivousalan muutoksen seurauksista.**

**Mari Suomalainen
RHM20**

Esimiestyötä tekevän haastattelu

Pvm _____ Klo _____

- 1) Kuinka kauan olet ollut siivousalalla esimiestehtävissä?
- 2) Kuvaile työntekijöitäsi; suomalaisia vai ulkomaalaisia, nuoria vai alalla kauan olleita, miehiä vai naisia? Millaisia työsuhteita heillä on, osa-aikaisia, kokoaikaisia?
- 3) Oletko törmännyt työssäsi siihen, että siivoustyöntekijät tekevät kahta tai useampaa työtä päällekkäin? Oma arviosi siitä miten yleistä tämä on?
- 4) Mihin käytännön asioihin tämä ilmiö vaikuttaa omaa esimiestyötäsi ajatellen?
- 5) Oletko puhunut asiasta työntekijöiden kanssa? Onko sinulla käsitystä siitä mitä kahden työn tekeminen vaikuttaa työntekijän omaan elämään?
- 6) Miten usean työn tekeminen vaikuttaa työntekijöiden työmotivaatioon ja jaksamiseen?
- 7) Miten usean työn tekeminen vaikuttaa työn laatuun?

Osa-aikatyö ja useat yhtäaikaiset työsuhteet

Mari Suomalainen
RHM20

Interview of worker

Date_____Time_____

- 1) How long have you been working in Finland on cleaning jobs?
- 2) How is your contract (part-time, full-time, permanent etc) and how do you find working life in Finland in general?
- 3) Are you working for two or more places / employers at the same time (doing cleaning work)? For how long have you been doing this?
- 4) Why are you working for many places / employers at the same time? What motivates you to do this?
- 5) Does this affect your everyday life outside your work, for example your family, hobbies etc?
- 6) Does this affect your work performance on either of the places, have you got quality issues?
- 7) Is there anything that would stop you for working in many places at the same time?