

Maahanmuuttajien integraatio Turun työmarkkinoille

Työllistyneiden näkökulma

Kaisa Keski-Nisula

**Web Reports 31
Siirtolaisuusinstituutti
2008**



Turun yliopiston maantieteen laitos

Kaisa Keski-Nisula

MAAHANMUUTTAJIEN INTEGRAATIO TURUN TYÖMARKKINOILLE:
TYÖLLISTYNEIDEN NÄKÖKULMA

Maantieteen tutkielma

Turku 2007

TURUN YLIOPISTO

Maantieteen laitos/matemaattis-luonnontieteellinen tiedekunta

KESKI-NISULA, KAISA: Maahanmuuttajien integraatio Turun työmarkkinoille:
Työllistyneiden näkökulma

Tutkielma, 77 s., 5 liites.

Maantiede

Joulukuu 2007

Tutkimuksessa tarkastellaan maahanmuuttajien integraatiota Turun työmarkkinoille. Aihetta käsitellään työllistyneiden maahanmuuttajien näkökulmasta. Siinä tuodaan esille sekä työmarkkinoille integroitumista edistäviä että haittaavia tekijöitä sekä tarkastellaan maahanmuuttajien asemaa Turun työmarkkinoilla. Tarkemmin paneudutaan siihen miten eri koulutustaustaiset maahanmuuttajat menestyvät työmarkkinoilla ja miten etninen tausta vaikuttaa maahanmuuttajien integroitumiseen työmarkkinoille.

Tutkimuksen empiirinen aineisto koostuu Turussa työllistyneiden maahanmuuttajien haastatteluista. Haastatteluista on yhteensä 18, ja ne ovat luonteeltaan keskustelunomaisia, puolistrukturoituja teemahaastatteluja. Haastateltavat ovat työkäisiä 25-55-vuotiaita maahanmuuttajia, jotka ovat asuneet Suomessa noin kolme vuotta tai kauemmin. Suurin osa haastateltavista kuuluu etnisen taustansa vuoksi Suomessa vaikeasti työllistyviin maahanmuuttajiin. He tulevat Lähi-idän, Afrikan ja Aasian alueilta sekä itäisestä Euroopasta ja Venäjältä. Pieni osa kuuluu etnisen taustansa vuoksi helposti työllistyviin maahanmuuttajiin. He tulevat läntisen Euroopan alueelta.

Maahanmuuttajien integroituminen työmarkkinoille ei ole yksinkertainen prosessi. Se, että maahanmuuttaja voi alkaa toimia Suomen työmarkkinoilla, vie aikaa ja resursseja. Keskimäärin maahanmuuttajien pääseminen ensimmäiseen palkkatyöhönsä kestää 1-5 vuotta. Maahanmuuttajien työmarkkinoille integroitumista edistävät tekijät voidaan jakaa persoonallisuuteen liittyviin tekijöihin, opittavissa oleviin taitoihin ja ulkopuolelta tulevaan tukeen. Integraatiota edistää siten aktiivinen ja joustava persoonallisuus, hyvä suomenkielen taito, kyky toimia suomalaisen työkuulttuurin vaatimalla tavalla, Suomessa kelpaava koulutus ja hyvät sosiaaliset verkostot. Eri koulutustaustaisten maahanmuuttajien työmarkkina-asetat poikkeavat paljon toisistaan. Akateemisten maahanmuuttajien on vaikea päästä omalle alalleen, ja työtehtävien vaatavuus ei yleensä vastaa heidän koulutustansa. Heidän työsuhteet ovat myös epävakaita. Ei-akateemisten on akateemisia maahanmuuttajia helpompi päästä omalle alalleen ja vakaisiin työsuhteisiin, koska heiltä ei vaadita niin paljon koulutuksen ja kielitaidon suhteen.

Turun työmarkkinat asettavat maahanmuuttajille monia vaatimuksia persoonan, erilaisten taitojen ja koulutuksen suhteen. Lisäksi maahanmuuttajien työllistymiseen ja työmarkkina-asemaan vaikuttaa paljon työmarkkinoilla esiintyvä syrjintä. Maahanmuuttajien työllistymistä edistäviä toimenpiteitä suunniteltaessa olisi tärkeää muistaa maahanmuuttajan taitojen kartuttamisen lisäksi valtaväestölle kohdistettu asennekasvatus.

Asiasanat: maahanmuuttajat, työllistyminen, työmarkkinat, syrjintä

Esipuhe

Idea maahanmuuttajien työllistymisen tutkimiseen sai alkunsa mediasta, jossa puhutaan tällä hetkellä paljon maahanmuuttajien työllistymisestä. Maahanmuuttajien työllistyminen nähdään ratkaisuna Suomea uhkaavaan työvoimapulaan, mutta myös tärkeänä maahanmuuttajien kotoutumista edistävänä tekijänä. Tutkimuksenteon pyönteissä tärkein motivaation ja innostuksen lähde oli kuitenkin henkilökohtainen kiinnostus maasta toiseen muuttavien ihmisten kokemuksia kohtaan. Olen itse asunut Ruotsissa, Englannissa ja Boliviassa, ja omat kokemukset opiskelusta ja työn teosta muissa kulttuureissa vaikuttivat aiheen valintaan sekä auttoivat ymmärtämään syvällisesti tutkimuskohteena olevien maahanmuuttajien kokemusmaailmaa.

Haluan kiittää Siirtolaisuusinstituuttia ja erityisesti instituutin tutkimusjohtajaa Elli Heikkilää ohjauksesta ja kannustuksesta. Lisäksi haluan kiittää Manta-projektin koordinaattoreita tutkimusaiheen tiimoilta käydyistä keskusteluista sekä Turun kaupunkia tutkimusta varten myönnetystä apurahasta. Suurin kiitos kuuluu kuitenkin tutkimushaastatteluihin osallistuneille maahanmuuttajille. Ilman heitä tämä tutkimus ei olisi ollut mahdollinen.

Turussa joulukuussa
2007

Kaisa Keski-Nisula

Sisällys

1. JOHDANTO	3
2. MAAHANMUUTTAJIEN INTEGRAATION TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA AIKAISEMPI TUTKIMUS.....	7
2.1. Integraation käsite.....	7
2.2. Maahanmuuttajat työmarkkinoilla	10
2.2.1. Etnisten vähemmistöjen syrjintä työmarkkinoilla	10
2.2.2. Työmarkkinoiden lohkoutuminen	12
2.2.3. Inhimillinen pääoma maahanmuuttajien resurssina työmarkkinoilla.....	13
2.3. Maahanmuuttajien integraation aikaisempi tutkimus	14
3. AINEISTO JA MENETELMÄT	15
3.1. Kohderyhmän rajausta ja aineiston hankinta	15
3.2. Haastattelu metodina	18
3.3. Haastateltavien taustatiedot	20
3.4. Aineiston analyysi.....	23
4. MAAHANMUUTTAJIEN INTEGROITUMINEN TYÖMARKKINOILLE SUOMESSA	25
4.1. Suomen maahanmuuttajaväestön pääpiirteet	25
4.2. Maahanmuuttajien työmarkkina-asema Suomessa	27
4.3. Varsinais-Suomessa asuvat maahanmuuttajat ja heidän työllistymisensä.....	31
4.4. Maahanmuuttajien integroitumiseen tähtäävä politiikka	35
5. TYÖMARKKINOILLE INTEGROITUMISEN PROSESSI.....	37
5.1. Työmarkkinoille integroitumiseen kuluva aika.....	37
5.2. Työllistymistä edistävät tekijät	41
5.3. Työllistymisen esteet ja työllistyjätyypit	45

6. INHIMILLISEN PÄÄOMAN VAIKUTUS TYÖMARKKINA-ASEMAAN.....	48
6.1. Akateemisten maahanmuuttajien menestyminen.....	48
6.1.1. Koulutus ja työ eivät aina vastaa toisiaan.....	48
6.1.2. Inhimillisen pääoman siirron vaikeus.....	50
6.1.3. Korkeasti koulutettujen ongelmallisen tilanteen seuraukset	52
6.2. Ei-akateemisten menestyminen	54
6.2.1. Omalla alalla vakaalla työuralla	54
6.2.2. Helposti siirrettävissä oleva inhimillinen pääoma.....	55
7. SYRJINTÄ JA RASISMI VAIKEUTTAVAT TYÖMARKKINOILLE	
INTEGROITUMISTA	58
7.1. Läheisestä kulttuurista tulevien syrjintä.....	58
7.2. Kaukaisesta kulttuurista tulevien syrjintä.....	61
7.3. Syrjinnän ja rasismien tunnistamisen vaikeus	64
8. YHTEENVETO JA LOPPUPÄÄTELMÄT	66
LÄHDELUETTELO	75

LIITTEET

Liite 1. Haastattelukutsu

Liite 2. Haastattelukysymykset

1. Johdanto

Työvoiman hankkiminen ulkomailta puhuttaa paljon suomalaisia, kun suuret ikäluokat ovat jäämässä eläkkeelle. Suomeen ennustetaan työvoimapulaa, ja ulkomaalaista työvoimaa tarvitaan etenkin tekemään niitä töitä, joita hyvin koulutettu valtaväestö ei suostu tekemään. Maahanmuuttopolitiikka on aikaisemmin ollut Suomessa lähinnä kansainvälisten sitoumusten pakottamaa tai sukulaiskansaideologiaan perustuvaa (Forsander 2000b: 144). Uudessa vuonna 2006 julkistetussa maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa keskitytään työperusteiseen maahanmuuttoon. Uuden ohjelman yhtenä keskeisenä teemana on työvoiman saatavuusongelmiin varautuminen työperusteista maahanmuuttoa lisäämällä (Työministeriö 2006a).

Yhtä aikaa kun uhkaavaan työvoimapulaan halutaan varautua hankkimalla työvoimaa ulkomailta Suomessa on ongelmana työttömien maahanmuuttajien suuri määrä. Vuonna 2006 maahanmuuttajien työttömyysprosentti on työministeriön arvion mukaan 24 prosenttia, mikä on kolminkertainen verrattuna valtaväestön työttömyysprosenttiin (Työministeriö 2006b). Siten Suomesta löytyy omasta takaa ulkomailta tänne jo muuttanutta työvoimaa, jota voitaisiin hyödyntää työvoimapulan uhatessa. Ulkomailta hankittavan tai täällä jo asuvan maahanmuuttajatyövoiman hyödyntämiseen työmarkkinoilla liittyy kuitenkin monia ongelmia, joiden kanssa tullaan enenevässä määrin painiskelemaan suomalaisten työmarkkinoiden monikulttuuristuksessa.

Eri puolilla maailmaa maahanmuuttajien työllistymisessä yleinen ongelma on, että he keskittyvät tiettyihin töihin sekä tietyille teollisuuden aloille ja talouden sektoreille. Työmarkkinoiden segmentaatio eli lohkoutuminen on yleistä teollisissa demokraattisissa yhteiskunnissa. Maahanmuuttajista koostuvan työvoiman on Euroopassa ja Yhdysvalloissa havaittu olevan myös bipolaarista. Maahanmuuttajat sijoittuvat joko työmarkkinoiden ylä- tai alapäähän. (Castles & Miller 2003: 182–185.) OECD-maissa maahanmuuttajat ovat perinteisesti työllistyneet sekundaarisektorille. He ovat yliedustettuina rakennuksilla, majoitus- ja ravintola-alalla sekä kodinhoitajina. Suomessa maahanmuuttajista suuri osa työllistyy kaivoksille, teollisuuteen ja energian tuotantoon, kaupan alalle, terveystalouteen sekä majoitus- ja ravintola-alalle. (SOPEMI 2004: 66.)

Maahanmuuttajien keskittyminen tietyille aloille ja talouden sektoreille johtuu monista eri tekijöistä. Maahanmuuttajien työllistymisen ja työmarkkinoilla etenemisen ongelmia selitetään usein kielitaitoon ja koulutukseen liittyvillä ongelmilla, työllisyyden alueellisilla eroilla tai teollisuuden rakenteellisilla muutoksilla. Euroopan maissa julkisessa keskustelussa vähätellään usein etnisiin vähemmistöihin kohdistuvan syrjinnän vaikutusta maahanmuuttajien menestymiseen työmarkkinoilla. (Rea et al. 1999: 8.)

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan Turussa työllistyneiden maahanmuuttajien integraatiota työmarkkinoille. Tutkimuksessa tuodaan esille, mitkä tekijät vaikuttavat maahanmuuttajien integraatioon työmarkkinoille ja millainen on maahanmuuttajien asema Turun työmarkkinoilla. Tutkimuksessa käsitellään aihetta työmarkkinoilla selvinneiden työllistyneiden maahanmuuttajien näkökulmasta. Tarkoituksena on tuoda esille sellaisia maahanmuuttajien työllistymiseen ja työmarkkina-asemaan liittyviä ongelmakohtia, jotka eivät ainoastaan liity alkuvaiheen ongelmiin kuten esimerkiksi kielen oppimiseen. Erityinen kiinnostuksen kohde on inhimillisen pääoman siirtyvyyden ongelmat sekä maahanmuuttajan etnisen taustan vuoksi ilmenevä syrjintä, koska nämä ovat selkeitä esteitä silloin, kun maahanmuuttajat hakevat töitä ja pyrkivät etenemään työmarkkinoilla.

Tutkimuksessa vastataan seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitkä tekijät edistävät ja mitkä haittaavat maahanmuuttajien integroitumista työmarkkinoille?
2. Miten eri koulutustaustaiset maahanmuuttajat menestyvät työmarkkinoilla?
3. Miten maahanmuuttajien etninen tausta vaikuttaa heidän menestymiseen työmarkkinoilla?
4. Minkälainen asema maahanmuuttajilla on Turun työmarkkinoilla?

Tutkimuksessa käytetään käsitettä maahanmuuttaja koskemaan kaikkia eri syistä Suomeen muuttaneita ulkomaan kansalaisia tai ulkomaalaisia, jotka ovat saaneet Suomen kansalaisuuden. Siten käsitteen määrittely perustuu Ulkomaalaisviraston määritelmään. Sen mukaan maahanmuuttaja on yleiskäsite, joka koskee kaikkia eri perustein maasta toiseen muuttavia henkilöitä (Ulkomaalaisvirasto 2006). Kun käytetään käsitettä maahanmuuttaja, on hyvä kiinnittää huomiota käsitteen problemaattisuuteen. Siinä niputetaan yhteen erittäin heterogeeninen joukko ihmisiä riippumatta Suomeen muuttosyystä ja Suomessa asutusta

ajasta tai sellaisista taustatekijöistä, kuten kansalaisuudesta, etnisestä ryhmästä, iästä ja sukupuolesta. Tutkimuksen tekohetkellä Helsingin Sanomissa käydään keskustelua siitä, tulisiko maahanmuuttajia kutsua mieluummin esimerkiksi uussuomalaisiksi. Maahanmuuttaja-termi nähdään leimaavana sekä sopimattomana monta vuotta Suomessa asuneista puhuttaessa. (HS 2006, HS 2007.) Maahanmuuttaja-käsitteen käyttö on yleistä alan tutkimuksessa ja siten perusteltua myös tässä tutkimuksessa. Käsitteen taustalle kätkeytyvä moninaisuus tuodaan tutkimuksessa esille.

Tutkimus tehdään yhteistyössä Siirtolaisuusinstituutin ja Turun työvoimatoimiston kanssa. Tutkimus toteutetaan Siirtolaisuusinstituutissa ja se sopii instituutin tutkimuspoliittiseen ohjelmaan. Tutkimuksen kohderyhmä on tavoitettu Turun työvoimatoimiston kansainvälisten palveluiden hallinnoiman Manta - Maahanmuuttajien neuvominen työelämään ja ammattiin -projektin kautta. Manta on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama projekti, jonka tarkoituksena on nopeuttaa maahanmuuttajien työllistymistä ja lyhentää integraatioprosessia ohjaamalla maahanmuuttajia tehostetusti työvoimapolitiittiseen ammatilliseen aikuiskoulutukseen. Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään projektissa. Turun kaupunki on myöntänyt tutkimuksen tekemiseen apurahan.

Maahanmuuttajien työllistymisen tutkiminen on tärkeää monista syistä, jotka liittyvät sekä yhteiskunnan että yksilön etuun. Suomessa kuten monissa muissakin maissa maahanmuuttajien työttömyys on suurta valtaväestöön verrattuna. Sen lisäksi, että työttömät ovat taloudellinen rasite yhteiskunnalle, on työttömyys tai epävakaa työmarkkina-asema rasite myös yksilölle. Taloudellinen epävarmuus aiheuttaa yksilölle sekä taloudellisia että henkisiä vaikeuksia. Maahanmuuttajien kohdalla työn saaminen on työttömyyden aiheuttamien ongelmien välttämisen lisäksi tärkeää myös siksi, että se edesauttaa sopeutumista uuteen yhteiskuntaan. Maahanmuuttajien työllistymistä pidetään Suomessa kielen oppimisen ohella tärkeimpänä maahanmuuttajaa yhteiskuntaan integroivana eli kotouttavana tekijänä (Työministeriö 2006c).

Maantieteessä vähemmistöjen asemasta ja sen alueellisesta jakautumisesta on tehty tutkimusta sosiaalimaantieteen piirissä. Chris Hamnett määrittelee sosiaalimaantieteellisen tutkimuksen yhteiskunnallisten rakenteiden, toimintojen ja ryhmien maantieteelliseksi tutkimukseksi erilaisissa yhteiskunnissa. Sosiaalimaantieteellisen tutkimuksen keskiössä on hänen mukaansa yhteiskunnallinen eriarvoisuus ja vähäisten resurssien ja mahdollisuuksien jakautuminen.

(Hamnett 1996: 3–4.) Tämän tutkimuksen aihepiiriä sivuavaa sosiaalimaantieteellistä tutkimusta on tehty esimerkiksi pakolaisten haavoittuvuudesta heidät vastaanottavassa yhteiskunnassa (Black 1996). Suomessa esimerkiksi Elli Heikkilä ja Maria Pikkarainen ovat tehneet maantieteellistä tutkimusta maahanmuuttajien asemasta Suomen työmarkkinoilla (Heikkilä & Pikkarainen 2007).

Tutkimuksessa käsitellään aluksi maahanmuuttajien integraation teoriaa ja aikaisempaa tutkimusta. Teoreettisen viitekehyksen muodostamisessa ja käsitteiden määrittelyssä käytetään hyväksi sellaisia monien eri tieteenalojen teorioita, joiden avulla voidaan selittää maahanmuuttajien integraation ja työmarkkina-asemaan vaikuttavia tekijöitä. Tutkimus ei ole selkeästi asetettavissa jollekin tietylle tieteenalalle. Tällainen monitieteisyys ja yhdelle tieteenalalle sijoittamisen vaikeus on tyypillistä muuttoliikkeiden ja etnisten vähemmistöjen tutkimuksessa (ETNO 2004: 14). Luvussa kolme kerrotaan aineiston hankinnasta, kuvaillaan haastatteluihin osallistuneiden taustatiedot ja esitellään aineiston keräämiseen ja analysoimiseen käytetyt menetelmät. Luvussa neljä tarkastellaan yleisellä tasolla maahanmuuttajien integroitumista työmarkkinoille Suomessa. Tämän luvun tarkoituksena on tuoda esille se yhteiskunnallinen konteksti, jossa maahanmuuttajien työllistyminen tapahtuu.

Luvuissa viisi, kuusi ja seitsemän paneudutaan empiirisen haastatteluaineiston analyysiin. Näissä luvuissa syvennyttään aiheeseen peilaamalla yksilöiden kokemuksia teoriaan ja aikaisemmissa tutkimuksissa saatuihin tuloksiin. Luvussa viisi kuvaillaan maahanmuuttajien työmarkkinoille integroitumisen prosessia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Esille tuodaan sekä integraatiota edistäviä että haittaavia tekijöitä. Integraatiota haittaavien tekijöiden pohjalta muodostetaan työllistyjätyypit, joiden avulla kuvaillaan lyhyesti ja ytimekkäästi sitä minkälaisia ongelmia maahanmuuttajat työmarkkinoilla kohtaavat ja miten he niihin reagoivat. Luvussa kuusi ja seitsemän paneudutaan syvemmin näihin ongelmiin, jotka liittyvät inhimillisen pääoman siirtämisen vaikeuteen ja etnisten ryhmien syrjintään työmarkkinoilla. Tutkimuksen päätösluvussa käsitellään lyhyesti tutkimuksen keskeiset tulokset ja peilataan niitä teoriaan ja laajempiin yhteiskunnallisiin kysymyksiin.

2. Maahanmuuttajien integraation teoreettinen viitekehys ja aikaisempi tutkimus

2.1. Integraation käsite

Integraatio on keskeinen käsite maahanmuuttajatutkimuksessa. Sen suomenkielinen vastine on kotoutuminen. Integraatio-käsitteen määrittely on ongelmallista, koska sille ei ole maahanmuuttajatutkimuksessa yksiselitteistä määritelmää. Integraation määritelmässä on mukana yleensä kaksi tekijää: isompi kokonaisuus, joka yleensä on valtaväestö tai osa sitä, ja maahanmuuttajaosapuoli joko yksilö- tai yhteisötasolla. Monille integraatiomääritelmille on yhteistä yhä lisääntyvän osallistumisen tai osaksi tulemisen sekä integraation prosessiluonteen korostaminen. Maahanmuuttajat ikään kuin liikkuvat reunoilta lähemmäs yhteiskunnan keskiötä ja osallistuvat keskiön normien mukaiseen toimintaan. Kun integraatio nähdään prosessina, sen nähdään olevan jatkuvaa liikettä kohti keskiötä eikä tilana, jossa oltaisiin keskiössä tai sen ulkopuolella. (Forsander 2000a: 76–77.)

Maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatiota Suomessa tutkinut Annika Forsander pitää ongelmallisena sellaista integraatio-käsitteen määritelmää, jonka mukaan vähemmistö liittyy osaksi jotakin kokonaisuutta. Hänen mukaansa kokonaisuuden määrittäminen on vaikeaa, koska normaalityösuhdemalliin eli kokoaikaisiin ja vakaisiin palkkatyösuhteisiin perustuva koherentti järjestelmä on muutostilassa. Forsanderin mukaan maahanmuuttajien integraation määrittelemisen prosessiksi tavoittaa muuttuvien työmarkkinoiden luonteen sekä maahanmuuttajien aseman yhteiskunnassa. Hän siis pitää suotavana, että integraatio määritellään prosessiksi, jossa maahanmuuttajat osallistuvat lisääntyvässä määrin yhteiskunnan sosiaalisiin, kulttuurisiin ja institutionaalisiin toimintoihin. (Forsander 2002: 35.) Samantyyppistä integraation määritelmää on käyttänyt myös Kathleen Valtonen (1997: 5) tutkiessaan maahanmuuttajien yhteiskunnallista osallistumista.

Tässä tutkimuksessa integraatio nähdään Forsanderin ja Valtosen määritelmän mukaisesti prosessina, jossa maahanmuuttajat osallistuvat enenevässä määrin yhteiskunnan toimintaan. Osallistuminen yhteiskunnan toimintaan voi tapahtua monilla yhteiskunnan eri osalohkoilla, mutta tässä tutkimuksessa keskitytään osallistumiseen työmarkkinoille. Integraation muita ulottuvuuksia ovat esimerkiksi kulttuurinen ja poliittinen integraatio. Kulttuurista

integraatiota on oman perinteen sopeuttaminen ympäristöön sopivaksi, ja poliittista integraatiota on kansalaisoikeuksien saaminen. (Martikainen et al. 2006: 20–21.) Tässä tutkimuksessa integraatio nähdään prosessina, jossa maahanmuuttaja tulee osaksi Suomen työmarkkinoita ja alkaa enenevässä määrin toimia siellä. Tutkimuksessa kuvaillaan työmarkkinoille integroitumisen prosessia sekä tarkastellaan siihen vaikuttavia tekijöitä ja mahdollisia lopputuloksia.

Käsitteen integraatio ymmärtämiseksi on hyvä tarkastella muita siihen liittyviä käsitteitä, joita ovat assimilaatio, separaatio tai segregaatio ja marginalisaatio. Akkulturaatiota paljon tutkinut John W. Berry määrittelee nämä käsitteet sekä akkulturaatiostrategioiksi, joiden avulla yksilö pyrkii integroitumaan, että akkulturaatioprosessin mahdollisiksi lopputuloksiksi. John W. Berryn (1992) mukaan akkulturaatioprosessin kuluessa ihmisen arvoissa, asenteissa, kyvyissä ja motiiveissa tapahtuu muutoksia, kun hän sopeutuu uuteen kulttuuriin. Akkulturaatioprosessin lopputulos riippuu paljolti siitä miten ihminen suhtautuu omaan kulttuuriinsa ja toisaalta miten hän suhtautuu valtaväestöön. Keskeistä on miten ihminen vastaa seuraaviin kysymyksiin: 1) Ovatko oma kulttuurinen identiteettini ja kulttuuriset tapani arvokkaita ja tulisiko ne säilyttää? 2) Ovatko kontaktit valtaväestöön minulle arvokkaita ja tulisiko minun hakeutua kontaktiin heidän kanssaan? (Kuva 1.)

		Pidetäänkö oman kulttuurisen identiteetin ja kulttuuristen piirteiden ylläpitämistä tärkeänä?	
		KYLLÄ	EI
Pidetäänkö yhteyksien ylläpitämistä muihin ryhmiin tärkeänä?	KYLLÄ	Integraatio	Assimilaatio
	EI	Separaatio	Marginalisaatio

Kuva 1. John W. Berryn akkulturaatiomalli (Berry 1992, kuva 2, muunnettu)

Berryn mallin mukaan integraatiossa on olennaista, että ihminen pyrkii säilyttämään oman kulttuurisen identiteettinsä, mutta hän pyrkii samalla osaksi laajempaa yhteiskuntaa valtaväestöön suuntautuvien kontaktien avulla. Assimilaatiossa ihminen luopuu kulttuurisesta identiteetistään ja sulautuu vallitsevaan yhteiskuntaan. Separaatiossa ja segregaatiossa eristäydytään omaan kulttuuriseen viiteryhmään, mutta niiden ero on siinä, kuka hallitsee tilannetta. Separaatiossa eristäytyminen on vähemmistöryhmän valinta, mutta segregaatiossa vallassa oleva ryhmä eristää vähemmistöryhmän ”omiensa” pariin. Marginalisaatio on Berryn mukaan ongelmallinen vaihtoehto, joka voi johtaa akkulturaatiostressiin. Marginalisaatiossa ihminen menettää kosketuksen sekä omaan kulttuuriinsa että valtaväestön kulttuuriin. (Berry 1992.)

Uuteen yhteiskuntaan sopeutumiseen vaikuttavat monet yksilön ja ryhmän ominaispiirteet, joista Berry mainitsee tärkeäksi muuton syyn ja sen kuinka monennen sukupolven siirtolaisista on kyse. Lisäksi sopeutumiseen vaikuttaa onko kyseessä väliaikainen vai pysyvä oleskelu maassa. Pakolaisten sopeutuminen on yleensä ongelmallisempaa kuin siirtolaisten, koska he ovat lähteneet pakon edessä. Lähtöön on saattanut myös liittyä traumaattisia kokemuksia. Pakolaiset eivät aina saa oleskelulupaa välittömästi ja heidän oikeudellinen asemansa on heikko. Siirtolaisilla muuttoon vaikuttavat enemmän vetotekijät, ja heidän sopeutumisensa on yleensä helpompaa kuin työntekijöiden vaikutuksesta lähteneiden pakolaisten. Siirtolaisten historia maassa voi olla pitkä, ja riippuen historiallisista ja poliittisista tekijöistä heillä saattaa olla paljonkin valtaa yhteiskunnassa. Siirtolaiset voivat myös oleskella maassa väliaikaisesti kuten opiskelijat tai diplomaatit. Heillä sopeutumiseen vaikuttaa tieto siitä, että he lähtevät kohta pois. Siksi he eivät välttämättä hakeudu syvempiin ihmissuhteisiin tai pyri identifioitumaan uuteen yhteiskuntaan. (Berry et al. 2002: 348–349.)

Integraatio uuteen yhteiskuntaan ei tapahdu sen kaikilla ulottuvuuksilla samanaikaisesti. Integraatiota voi tapahtua jollakin osalohkolla paremmin kuin toisilla. Tällöin on kyseessä segmentoitunut eli lohkoutunut integraatio. Barbara Dietzin (2000) Entisestä Neuvostoliitosta kotoisin olevien paluumuuttajien sopeutumista Saksassa käsittelevän tutkimuksen mukaan lohkoutunut integraatio on yleistä maahanmuuttajien keskuudessa. Paluumuuttajat ovat integroituneet osaksi sosiaalisia verkostoja, mutta heidän taloudellinen integraatio on ongelmallista kielitaidon, työmarkkinoille sopimattoman koulutuksen ja yhteiskunnallisten taitojen puutteiden vuoksi.

Jos integraation käsitettä tarkastellaan kriittisesti, voidaan havaita sen sopimattomuus postmoderniin yhteiskuntaan. Postmoderni integraatiokeskustelu kyseenalaistaa kokonaisuuksien olemassaolon. Yhtenäiskulttuurin fragmentoitua on mahdotonta määrittää kokonaisuuksia kuten valtayhteisöä, joka integroi ja vähemmistöä, joka integroituu. (Forsander 2000a: 77.) Integraation käsite on ongelmallinen myös siksi, että se on määritetty keskiöstä päin. Keskiössä olemme ”me”, jotka kuulumme ja ulkopuolella ”ne”, jotka täytyy kuulumattomuuden vuoksi integroida. (Wahlbeck 1999: 14–15.) Integraation käsite viittaa yhteiskunnassa vallitseviin valtarakenteisiin, joiden johdosta keskiössä olevilla on valta päättää siitä ketkä ovat ulkopuolisia ja millä tavalla ulkopuolisiksi määriteltyjen tulisi elää.

2.2. Maahanmuuttajat työmarkkinoilla

2.2.1. Etnisten vähemmistöjen syrjintä työmarkkinoilla

Maahanmuuttajien työllistymisen esteenä on usein syrjintä työmarkkinoilla. Valtaväestöllä on erilaisia ennakkoluuloja, pelkoja ja stereotyyppioita koskien ihmisiä, joilla on erilainen etninen tausta. Nämä ennakkoluulot vaikuttavat siihen, millaiset mahdollisuudet maahanmuuttajilla on työllistyä. Yksi yleinen ajattelutapa syrjinnän taustalla on niin kutsuttu uhrin syyllistäminen. Maahanmuuttajatyövoiman ongelmien syynä nähdään tuolloin heidän koulutuksensa tai kielitaitonsa puute tai heidän kulttuurinsa erilaisuus. Syrjintää ei myönnetä tai sitä ei pidetä olennaisena syynä maahanmuuttajien ongelmiin työmarkkinoilla. Yleinen ajatus syrjinnän taustalla on, että mitä kaukaisemmasta kulttuurista maahanmuuttaja tulee, sitä enemmän aiheutuu ongelmia. (Wrench 1999: 236–237.)

YK (1969) määrittelee rotuun perustuvan syrjinnän seuraavalla tavalla: ”Rotuun perustuva syrjintä on mitä tahansa rotuun, ihonväriin sekä kansalliseen tai etniseen alkuperään liittyvää ulossulkemista tai rajoittamista, jonka pyrkimyksenä tai seurauksena on, että ihminen ei voi olla tasa-arvoinen jäsen yhteiskunnan poliittisella, taloudellisella, sosiaalisella, kulttuurisella tai jollakin muulla osalohkolla.” Työmarkkinoilla tämä tarkoittaa sitä, että tiettyjen etnisten ryhmien edustajia kohdellaan toisin kuin muita, vaikka he olisivat yhtä päteviä. Syrjintä voi olla suoraa tai epäsuoraa. Kun kyseessä on suora syrjintä, maahanmuuttajaa ei palkata esimerkiksi hänen ihonväriinsä vuoksi. Epäsuoran syrjinnän tapauksessa kaikille työnhakijoille on yhtäläiset vaatimukset, mutta käytännössä joitakin etnisiä ryhmiä suositaan. (Rea A. et al. 1999: 10.)

Syrjintä eroaa rasismista. Rasismi voidaan määritellä sekä kielteisiksi kuvitelmiiksi yksilöistä että kielteisiksi asenteiksi heitä kohtaan siksi, että he kuuluvat johonkin tiettyyn kansalliseen, etniseen, uskonnolliseen tai kulttuuriryhmään. Rasismi ilmenee myös tietoisena toimintana, jonka päämääränä tai seurauksena on tuottaa vahinkoa ryhmälle tai sen jäsenelle ryhmän todellisten tai kuviteltujen etnisten tai rodullisten ominaisuuksien vuoksi. Syrjinnän tietoisena tarkoituksena ei välttämättä ole vahingon tuottaminen. Syrjinnän motiivina on pikemminkin halu suosia tiettyä ryhmää toisen kustannuksella. (Jasinskaja-Lahti et al. 2002: 28–29.)

Syrjintä liittyy tiettyjen ryhmien leimaamiseen yhteiskunnassa. Valtaväestön harjoittama etnisten ryhmien leimaaminen voi johtaa joidenkin ryhmien ulossulkemiseen yhteiskunnasta. Erving Goffman (1990) määrittelee stigman eli leiman toisilta piilossa olevaksi tai näkyväksi ominaisuudeksi, jota ympäristö halveksii. Tämä ominaisuus voi Goffmanin mukaan pilata ihmisen identiteetin ja estää hyväksytyksi tuleminen muiden silmissä. (Goffman 1990: 12–13.) Stuart Hallin (1999) mukaan leimaaminen liittyy läheisesti yhteiskunnassa vallitseviin valtarakenteisiin, minkä kautta valta jakautuu epätasaisesti eri ryhmien kesken. Hallitseva valtaväestö määrittelee, ketkä ovat poikkeavia, ja poikkeavaksi leimautuminen asettaa yksilön yhteiskunnan reunamille tai ulkopuolelle.

Syrjintä johtuu ennakkoluuloista, joilla ei ole yleensä järjellisiä perusteita. Ennakkoluuloisuus voi vähentyä ajan kuluessa, kun ihmiset ovat enenevässä määrin tekemisissä toistensa kanssa. Kontaktihypoteesi ennustaa ennakkoluuloisten asenteiden vähenevän kontaktien lisääntyessä (Allport 1986). Kontaktien täytyy kuitenkin Brownin (1995) mukaan tapahtua tasavertaisten henkilöiden välillä ja olla luonteeltaan henkilökohtaista. Kontaktin täytyy myös kestää riittävän kauan. Toisen teorian mukaan ennakkoluuloisuus lisääntyy ajan myötä. Konfliktiteoriassa ennustetaan, että ennakkoluuloisuus lisääntyy, koska eri ryhmät joutuvat kilpailemaan yhteiskunnan tarjoamista rajallisista resursseista.

Valtaväestön ennakkoluuloisuus vaikuttaa maahanmuuttajan menestymiseen työmarkkinoilla. Maahanmuuttajien työllistymistä selittävien kulttuuristen teorioiden mukaan maahanmuuttajan menestymiseen työmarkkinoilla vaikuttaa se arvioidaanko hänen etninen taustansa hyväksi vai huonoksi. Erilainen etninen tausta arvioidaan hyväksi silloin, kun monikulttuurisen työvoiman uskotaan auttavan yritystä menestymään paremmin. Kielteinen arvio johtuu yleensä etnosentrismistä, jolloin suositaan paikallisesti hankittuja taitoja. Työnantajat saattavat palkata ensisijaisesti paikallisia ihmisiä ja vasta sen jälkeen etnisiin

vähemmistöryhmiin kuuluvia. Etnisten vähemmistöryhmien palkkaamisessa on myös eroja. Kulttuurisesti lähellä oleviin ryhmiin kuuluvia palkataan ennemmin kuin kauempaa tulevia. Tällaista jaottelua kutsutaan etniseksi hierarkiaksi, jonka olemassaolo voi työmarkkinoilla johtaa siihen, että hyvin koulutetut maahanmuuttajat eivät pääse koulutustaan vastaaviin työtehtäviin. (Heikkilä 2005: 487.)

2.2.2. Työmarkkinoiden lohkoutuminen

Etnisten ryhmien syrjintä työmarkkinoilla voi johtaa työmarkkinoiden lohkoutumiseen. Etnisesti lohkoutuneilla työmarkkinoilla tarkoitetaan sitä, että eri etniset ryhmät ovat jakautuneet työmarkkinoille epätasaisesti (Forsander & Ekholm 2001: 68). Työmarkkinat voivat olla jakautuneet niin, että joillakin työmarkkinoiden sektoreilla työskentelee lähes ainoastaan maahanmuuttajia. Lohkoutumista voi myös tapahtua niin, että jotkut sektorit voivat olla yhden tietyn etnisen ryhmän hallitsemia ja paikalliset saattavat välttää näillä aloilla työskentelyä. (Heikkilä 2005: 487.)

Työmarkkinoiden lohkoutumista selittävien segmentaatioteorioiden mukaan työmarkkinat ovat jakaantuneet primaari- ja sekundaarisektoreihin. Primaarityömarkkinoilla työsuhteet ovat pysyviä ja turvallisia. Niissä on hyvät etenemismahdollisuudet sekä korkeampi sosiaalinen status ja paremmat palkat kuin sekundaarisektorin työpaikoissa. Sekundaarityömarkkinoilla työsuhteen jatkuvuus on epävarma ja työttömyysriski on suuri. Etenemismahdollisuudet ja työolosuhteet ovat heikot, mistä seuraa suuri vapaaehtoinen liikkuvuus työpaikasta toiseen ja työvoiman piiristä pois ja takaisin. (Nätti 1985: 27.) Maahanmuuttajien työllistyminen sekundaarisektorille on yleistä suurimmassa osassa OECD-maista (SOPEMI 2004: 66).

Työmarkkinoiden lohkoutumista voi tapahtua etnisen taustan lisäksi sukupuolen ja iän mukaan, jolloin maahanmuuttajataustaiset naiset sekä nuoret ja vanhat maahanmuuttajat joutuvat erityisen ongelmalliseen asemaan. Ruotsiin muuttaneiden siirtolaisten asemaa työmarkkinoilla tutkineen Wuokko Knocken (1993) mukaan naisten kohdalla sukupuoli ja siirtolaisuus toimivat päällekkäisinä segregoivina tekijöinä. Tämän johdosta siirtolaisnaiset juuttuvat alistettuihin työnjaollisiin asemiin tekemään yksitoikkoisia työtehtäviä ilman mahdollisuuksia edetä uralla. Miehillä etnisyyden merkitys on monimutkaisempaa. Heillä tapahtuu etnistä valikoitumista siten, että toisilla etnisillä ryhmillä eteneminen on helpompaa

kuin toisilla ryhmillä. Knocken mukaan siirtolaistyövoima lajitellaan ensin sukupuolen mukaan, minkä jälkeen seuraava arviointiperuste on etnisuus.

Lohkoutuminen ei tapahdu kankeasti etnisen ryhmän mukaan. Jotkut yksittäiset työmarkkinoilla huonoon asemaan joutuneen etnisen ryhmän jäsenet voivat myös menestyä hyvin. Lohkoutuneille työmarkkinoille on kuitenkin ominaista, että suurin osa ryhmästä ei menesty. Työmarkkinoiden lohkoutumisesta seuraa joidenkin ryhmien marginaalinen asema yhteiskunnassa. Marginaaliseen asemaan joutuneiden ryhmien huono asema vaikuttaa myös uusien maahan vasta muuttavien ihmisten asemaan yhteiskunnassa. (Castles & Miller 2003: 18.)

2.2.3. Inhimillinen pääoma maahanmuuttajien resurssina työmarkkinoilla

Kulttuuriset teoriat ja segmentaatioteoriat selittävät maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa työmarkkinoiden rakenteellisesta näkökulmasta käsin, mutta selityksiä on etsitty myös liittyen maahanmuuttajien omiin resursseihin. Maahanmuuttajien erilaiset pääomat vaikuttavat heidän menestymiseensä työmarkkinoilla. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan inhimillisen pääoman merkitystä maahanmuuttajien työllistymisessä ja työmarkkina-aseman kehityksessä. Muita maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan vaikuttavia pääomia ovat esimerkiksi taloudellinen, sosiaalinen ja kulttuurinen pääoma (Forsander 2002: 51–61).

Hjerppen mukaan pääomalla on ainakin neljä ulottuvuutta: 1) pääoma on varanto, joka on aina tarvittaessa käytössä, 2) pääomaa voi lisätä investointien kautta eli se on karttuvaa, 3) pääoma on kuluva ja häviävää ja 4) pääoma tuottaa tuloa. (Hjerppe 1998: 18.) Inhimillinen pääoma on perinteisesti rajattu yksilön ominaisuudeksi toisin kuin esimerkiksi sosiaalinen pääoma, jossa yhteisön merkitys ja sosiaaliset suhteet ovat olennaisia talouden toiminnan kannalta. Aluksi inhimillistä pääomaa on mitattu koulutustasona, mutta myöhemmin käsite on alkanut sisältää myös investoinnit työkokemukseen, terveyteen ja muihin inhimillistä pääomaa lisääviin tekijöihin. (Kajanoja 1998: 37.)

Inhimillisen pääoman teorian mukaan maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan vaikuttaa koulutus, ammattitaito, kielitaito ja työkokemus. Teorian mukaan puutteet inhimillisessä pääomassa aiheuttavat maahanmuuttajien heikon työmarkkina-aseman. Maahanmuuttajien tulonjakoa USA:ssa tutkineen Barry Chiswickin mukaan yksi vuosi lisää koulutusta nostaa

maahanmuuttajien tuloja, mutta tulojen nousu ei ole yhtä suurta kuin alkuperäisellä väestöllä. Koulutuksen vaikutus on myös erilaista eri maista muuttaneilla. Englanninkielisistä maista muuttaneilla koulutus nostaa tuloja enemmän kuin muista maista muuttaneiden kohdalla. Kun maahanmuuttajat investoivat koulutukseen, tulot saattavat laskea heti muuton jälkeen, mutta myöhemmin tulot nousevat. (Chiswick 1978.) Tällaiseen ilmiöön on viitattu käsitteellä *human capital mismatch*, mikä tarkoittaa inhimillisen pääoman siirtoon liittyviä ongelmia. Tämä näkyy maahanmuuttajilla muuton jälkeen ilmenevänä heikkona tulotasona, joka koulutusta tai muita taitoja lisäämällä voi myöhemmin nousta. (Forsander 2002: 53.)

Työmarkkinoiden lohkoutumisteorioiden näkökulmasta inhimillisen pääoman teoriaa on kritisoitu siitä, että siinä ei oteta huomioon yhteiskunnallisten rakenteiden vaikutusta yksilöiden työllistymiseen. Pioren (1979) mukaan inhimillisen pääoman kartuttamisella voi olla vaikutusta primaarisektorin työpaikoissa, mutta sekundaarisektorin epävarmoissa työpaikoissa investoinnit inhimilliseen pääomaan eivät lisää mahdollisuuksia edetä uralla tai saavuttaa parempaa tulotasoa.

2.3. Maahanmuuttajien integraation aikaisempi tutkimus

Maahanmuuttajien integraatiota on Suomessa tutkittu maahanmuuttajien pieneen määrään verrattuna paljon. Maahanmuuttajien integraation tutkimuksella ei kuitenkaan ole Suomessa kovin pitkät perinteet, koska maahanmuuttajien määrä on kasvanut vasta 1980-luvulla. Maahanmuuttajien määrän kasvun myötä maahanmuuttajien integraation tutkimus on tullut tärkeäksi osaksi eri yhteiskunnallisten ilmiöiden tutkimusta myös Suomessa. Sellaisissa maissa, joiden historia maahanmuuttomaana on pitkä, myös maahanmuuttajien integraation tutkimuksella on pitkät perinteet. Tällaisia maita ovat esimerkiksi anglosaksiset maat, joista ainakin Kanadassa on tehty paljon maahanmuuttajien integraatiota koskevaa tutkimusta. Suomessa voidaan ottaa oppia muissa maissa tehdystä tutkimuksesta, mutta aikaisemman tutkimuksen hyödyntämisellä on tiettyjä rajoitteita. Maahanmuuttajien integraatio on hyvin paljon sidoksissa yhteiskunnan rakenteeseen ja siirtolaisuuden historiaan maassa, ja tämän vuoksi maahanmuuttajien integraation tutkimus on tarpeellista siinä yhteiskunnallisessa kontekstissa, jossa integraatio tapahtuu.

Koska maahanmuuttajien integraation tutkimus on ajankohtaista ja koska sillä on selkeä yhteiskunnallinen tilaus, tutkimusta on lähiaikoina julkaistu paljon Työministeriössä,

Väestöliitossa ja Tilastokeskuksessa. Maahanmuuttajien integraatio on ilmiönä moniulotteinen, ja sen vuoksi sitä voidaan tutkia monesta eri näkökulmasta. Suomessa on tutkittu maahanmuuttajien integraatiota esimerkiksi työn, koulutuksen, kotoutumispolitiikan, kulttuurisen sopeutumisen ja syrjinnän näkökulmasta. Tutkimus voidaan rajata koskemaan myös tiettyä etnistä ryhmää, sukupuolta tai ikää. Suomen suurimpien maahanmuuttajaryhmien kuten venäläisten ja virolaisten kotoutumisesta on tehty tutkimusta. Maahanmuuttajanaisten integraatiosta on myös tehty tutkimusta, ja juuri ennen tämän tutkimuksen valmistumista Väestöliiton julkaisemana ilmestyi Tuomas Martikaisen ja Marja Tiilikaisen (2007) toimittama teos Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ.

Karmela Liebkind ja Inga-Jasinskaja Lahti ovat tutkineet maahanmuuttajien kotoutumista Suomessa. He ovat tarkastelleet aihetta maahanmuuttajien kulttuurisen sopeutumisen ja syrjinnän näkökulmasta. He eivät ole paneutuneet maahanmuuttajien integraatioon työmarkkinoille, mutta maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa he käsittelevät yhtenä kotoutumiseen vaikuttavana tekijänä (Liebkind et al. 2004). Annika Forsander ja Tuula Joronen ovat tehneet paljon tutkimusta maahanmuuttajien integraatiosta työmarkkinoille. Annika Forsander on paneutunut maahanmuuttajien työllistymistä koskeviin kysymyksiin ja Tuula Joronen maahanmuuttajien yritystoimintaan. Maahanmuuttajien työmarkkinoille integroitumisen alueellisia eroja ovat tutkineet Elli Heikkilä ja Maria Pikkarainen.

3. Aineisto ja menetelmät

3.1. Kohderyhmän rajaus ja aineiston hankinta

Tutkimuksen sekundaariaineisto koostuu sellaisesta kotimaisesta ja ulkomaisesta kirjallisuudesta sekä tieteellisistä julkaisusarjoista, joissa käsitellään maahanmuuttajien integraatiota työmarkkinoille. Tutkimuksen primaariaineisto muodostuu maahanmuuttajilta haastattelemalla kerätystä aineistosta. Primaariaineisto on luonteeltaan kvalitatiivinen.

Tutkimuksen kohderyhmä on työkäiset Suomessa noin kolme vuotta tai kauemmin asuneet maahanmuuttajat, jotka ovat työllistyneet avoimille työmarkkinoille. Työsuhteeksi lasketaan koko- ja osa-aikainen palkkatyö, oppisopimuskoulutus sekä työllistyminen palkkatuen tai työllistämistuen turvin. Ne määritellään myös työhallinnossa työsuhteiksi. Tutkimuksen

kohderyhmäksi on valittu työllistyneet ja Suomessa pidemmän aikaa asuneet maahanmuuttajat, koska tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esille myös sellaisia maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan vaikuttavia tekijöitä, jotka eivät ainoastaan liity alkuvaiheen ongelmiin kuten esimerkiksi kielen oppimiseen. Sellaisilla maahanmuuttajilla, jotka ovat asuneet pidempään Suomessa, on oletettavasti ollut aikaa selvittää alkuvaikeuksien yli. Heillä on myös ollut enemmän aikaa hakea töitä, ja koska he ovat työllistyneet, he pystyvät myös kertomaan työmarkkinoilla etenemisen mahdollisuuksistaan ja mahdollisista ongelmistaan työpaikalla.

Kohderyhmän iäksi määritettiin 25–55-vuotta, koska nuoremmilla ei välttämättä ole vielä paljoa kokemusta työelämästä ja koska yli 55-vuotiaat saattavat suunnitella siirtymistä eläkkeelle. Etninen tausta määritettiin siten, että kohderyhmään valittiin sekä etniseltä taustalta länsimaista kulttuuripiiriä edustavia että sen ulkopuolisista maista tulevia. Tällainen jaottelu tehtiin siksi, että tutkimuksessa verrataan läheisestä ja kaukaisesta kulttuurista tulevia. Jaottelu perustuu siihen, että aikaisempien tutkimusten mukaan länsimaisesta kulttuuripiiristä tuleviin kohdistuu Suomessa vähemmän ennakkoluuloja kuin muihin maahanmuuttajiin. Länsimaiseen kulttuuripiiriin luetaan tässä tutkimuksessa kuuluvaksi Euroopan talousalueen maat sekä Euroopan ulkopuoliset Anglosaksiset maat.

Haastateltavat on valittu työhallinnon URA-rekisteritietokannasta Manta-projektiin liitettyjen maahanmuuttajien keskuudesta. Manta (Maahanmuuttajien neuvominen työelämään ja ammattiin) on Turun työvoimatoimiston Kansainvälisten palveluiden hallinnoima ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittama projekti, jonka kohderyhmänä ovat Turun seutukunnan alueella asuvat maahanmuuttajat. Mantaan tarkoituksena on nopeuttaa maahanmuuttajien työllistymistä ja lyhentää integraatioprosessia ohjaamalla maahanmuuttajia tehostetusti työvoimapolitiittiseen ammatilliseen aikuiskoulutukseen. Manta-projektiin liitetyt maahanmuuttajat on valittu siksi, että projektia varten halutaan tietoa heidän kotoutumisestaan. Kohderyhmän tavoittaminen on myös helpompaa projektin kautta kuin muilla keinoilla.

Haastateltavien valinta Manta-projektiin kuuluvien joukosta vaikuttaa siihen, minkälaisia haastateltavia tutkimukseen valikoituu ja minkälaisen maahanmuuttajien näkökulmaan tutkimuksella lopulta päästään käsiksi. Mantaan valitut maahanmuuttajat ovat ryhmä, joka on kertaalleen valittu Turun alueella asuvien maahanmuuttajien joukosta. Mantaan kuuluvat

maahanmuuttajat kuuluvat projektin vetäjien mukaan sellaisiin maahanmuuttajiin, joilla ei ole suuria ongelmia kuten esimerkiksi psyykkisiä vaikeuksia työllistymisen esteenä. Heillä uskotaan olevan mahdollisuuksia työllistyä Mantan tarjoaman lisäohjauksen avulla. Näiden kertaalleen valikoitujen ihmisten ryhmästä valitaan joukko työssä olevia ihmisiä, joista valikoituu sellaisia ihmisiä, jotka ovat halukkaita osallistumaan haastatteluun. Tämä valikoituminen on syytä ottaa huomioon. Kyseessä on siis sellaisten maahanmuuttajien näkökulma, joilla on mahdollisuuksia työllistyä ja jotka ovat tarpeeksi aktiivisia osallistuakseen haastatteluun. Lisäksi heistä moni on saanut keskimääräistä enemmän ohjausta työvoimatoimistosta integraatioprosessinsa tueksi.

Haastatteluihin kutsuttiin yhteensä 100 maahanmuuttajaa. Haastateltavia kutsuttiin huomattavasti enemmän kuin heitä tarvittiin, koska työvoimatoimistosta saatujen ennakkotietojen mukaan moni kieltäytyy haastattelusta. Tavoitteena oli saada haastateltavaksi noin 20 henkilöä, koska sen kokoisessa aineistossa on tarpeeksi variaatiota ja se ei ole liian suuri pro gradu -tutkimuksen aineistoksi. Haastateltavien saaminen ei ollut helppoa, ja haastatteluita kertyi lopulta yhteensä 18. Kutsun saaneista sadasta ihmisestä vain viisi otti yhteyttä. Soitin kaikki kutsun saaneet läpi, ja sain sovittua yhteensä 21 haastattelua. Haastattelusta kieltäytymisen yleisin syy oli kiire työn ja pienten lasten vuoksi. Lasten vuoksi kieltäytyvät olivat yleensä naisia, ja naisten osuus haastateltujen joukossa jäikin selvästi pienemmäksi kuin miesten. Joitakin haastatteluihin kutsuttuja en tavoittanut puhelimitse, koska he olivat muuttaneet pois maasta tai numero ei ollut enää käytössä. Sopimistani haastateluilta kolme peruuntui sairastumisten ja työkiireiden vuoksi. Kieltäytyneet eivät yrityksistäni huolimatta halunneet sopia uutta aikaa, joten he olivat luultavasti tulleet toisiin ajatuksiin haastatteluun osallistumisen suhteen.

Monet länsimaisen kulttuuripiirin maista tulevat kieltäytyivät haastattelusta kiireen vuoksi tai he olivat muuttaneet pois maasta. Heidän osuutensa aineistosta jäi liian pieneksi. Kaukaisemmista kulttuureista tulevien kohdalla aineiston kylläntymispiste saavutettiin, koska heidän integroitumisestaan työmarkkinoille ei saatu enää viimeisten haastateltavien kohdalla uutta tietoa. Länsimaisesta kulttuuripiiristä tulevia haastateltavia olisi tarvittu enemmän kylläntymispisteen saavuttamiseksi.

Haastattelut tehtiin ajanjaksona 6.2.–22.2.2007. Kaikki haastattelut nauhoitettiin. Haastateluilta suurin osa tehtiin suomeksi, neljä englanniksi ja yksi käyttäen sekä suomea

että englantia. Yksi haastattelu kesti puolesta tunnista 1,5 tuntiin riippuen siitä miten puhelias haastateltava oli ja miten paljon hän osasi tai halusi analysoida asioita. Suurin osa haastatteluista tehtiin Siirtolaisuusinstituutissa Turussa. Kaksi haastateltavaa halusi tehdä haastattelun työpaikallaan ja yksi kotonaan. Kotona tehty haastattelu oli erittäin hedelmällinen, koska silloin sai mahdollisuuden nähdä hyvin yksityiselle elämäntilanteelle. Haastattelun jälkeinen illallinen haastateltavan kotona antoi omakohtaisen kokemuksen maahanmuuttajaperheen arjesta ja siitä miten haastateltavan synnyinmaan ja Suomen kulttuurit sekoittuvat kodin piirissä. Keskustelu muuttui myös vapautuneemmaksi, kun nauhuri oli sammutettu. Työpaikalla tehdyissä haastatteluissa oli sellainen ongelma, että kaikista asioista ei välttämättä ole helppo puhua työpaikalla. Vaikka olimme kummassakin työpaikalla tehdyssä haastattelussa kahden huoneessa, niin toisessa haastattelussa äänet viereisestä huoneesta kuuluivat niin selkeästi, että paikka ei ollut otollinen yksityisistä asioista puhumiseen.

3.2. Haastattelu metodina

Haastatteluaineiston keräämiseen käytetään puolistrukturoidun haastattelun ja teemahaastattelun yhdistelmää. Puolistrukturoidun haastattelun mukaisesti kysymykset suunnitellaan etukäteen ja ne esitetään kaikille haastateltaville suunnilleen samassa muodossa (Eskola & Suoranta 1998: 89). Lisäksi kysymykset järjestetään tiettyjen teemojen mukaan, ja teemojen puitteissa haastateltavalle esitetään lisäkysymyksiä, jos hän nostaa esille jonkin teemaan liittyvän asian. Teemojen järjestys saattaa vaihdella sen mukaan, miten haastateltava ottaa asioita esille. Teemahaastattelun periaatteita noudattaen haastattelija pitää huolen, että kaikki etukäteen päätetyt teemat käydään läpi, mutta niiden järjestys ja laajuus voivat vaihdella haastateltavasta riippuen (Eskola & Suoranta 1998: 89). Tällaisella puolistrukturoidun haastattelun ja teemahaastattelun yhdistelmällä pyritään siihen, että haastateltavien vertaileminen toisiinsa on mahdollista, koska kaikilta kysytään suunnilleen samat kysymykset. Toisaalta ei haluta sulkea pois sitä mahdollisuutta, että haastateltava voi tuoda esille sellaisia tutkimuksen kannalta olennaisia asioita, joita haastattelija ei ole kysymyksiä laatiessaan tullut ajatelleeksi.

Haastattelun teemat muodostetaan teoreettisen viitekehyksen ja aikaisemman aiheeseen liittyvän tutkimuksen pohjalta. Teemahaastattelussa teemat tulee muodostaa teoreettisten pääkäsitteiden spesifioiduista alakäsitteistä tai –luokista (Hirsjärvi & Hurme 2001: 66).

Haastattelurunko muodostetaan suhteellisen löysän teoreettisen viitekehyksen varaan, koska tarkoituksena on jättää mahdollisimman paljon tilaa maahanmuuttajien omille tulkinnoille työllistymiseensä vaikuttavista tekijöistä. Haastatteluissa käsiteltävät teemat järjestetään ajallisesti, jotta haastatteluiden avulla saadaan esille työmarkkinoille integroitumisen prosessiluonteisuus sekä työmarkkina-aseman mahdollinen muutos ajan myötä.

Haastattelu valittiin metodiksi sen vuoksi, että tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää maahanmuuttajien kokemusta. Haastattelu antaa haastateltaville mahdollisuuden selittää asioita omin sanoin ja tuoda esille näkökulmia, jotka eivät tulisi esille esimerkiksi kyselytutkimuksen avulla. Verrattaessa kyselytutkimusta haastatteluihin, kyselylomakkeiden suurimpana heikkoutena voidaan pitää sitä, että niiden avulla harvoin tavoitetaan vastaajan ajatusmaailman tai maailmankuvan keskeiset puolet (Hirsjärvi & Hurme 2001: 37). Kyselytutkimus on ongelmallinen maahanmuuttajien kohdalla myös siksi, että he saattavat kieliongelmiensa vuoksi jättää kokonaan vastaamatta.

Eskolan ja Suorannan mukaan haastattelu on osa normaalia elämää, joten haastattelutilanteeseen vaikuttavat normaalit fyysiset, sosiaaliset ja kommunikaatioon liittyvät seikat. Haastattelu on vuorovaikutustilanne, jossa molemmat osapuolet vaikuttavat toisiinsa. (Eskola & Suoranta 1998: 85). Yksi keskeinen maahanmuuttajien haastatteluun liittyvä kommunikaatiota haittaava tekijä on kielitaito. Haastateltavien voi olla vaikea ilmaista itseään suomenkielellä, ja siksi haastatteluissa voi jäädä joitakin olennaisia asioita sanomatta. Haastattelussa on kuitenkin sellainen hyvä puoli, että siinä on mahdollisuus huomata haastateltavan epäröinti ja selventää kysymystä tarpeen tullen. Selventämisessä voi käyttää apuna myös muita haastattelijan ja haastateltavan osaamia kieliä. Haastattelu tarjoaa myös mahdollisuuden selventää, mitä haastateltava vastauksellaan tarkoittaa. Tämä mahdollisuus on erittäin tärkeä, kun kyseessä on kohderyhmä, jolla voi olla vaikeuksia suomenkielen kanssa. Erityistä huomiota on tällöin kiinnitettävä siihen että ei johdattele haastateltavaa.

Haastattelua saattaa haitata se, että haastateltavalla on ennako-oletuksia siitä, mitä haastattelija haluaa kuulla. Tämä voi vaikuttaa siihen, mitä hän haastattelijalle kertoo. Haastateltavan kertomiin asioihin saattaa vaikuttaa myös se, että hän pyrkii säilyttämään haastattelijan kasvot, eikä halua esimerkiksi puhua pahaa muista valtaväestön edustajista. Tämä oli havaittavissa joidenkin haastateltavien kohdalla, joiden oli lähes mahdoton sanoa mitään negatiivista. Jotkut haastateltavat puolestaan kertoivat negatiivisia asioita, mutta

jälkeenpäin he pahoittelivat sanomaansa. He kokivat, että he loukkaavat myös haastattelijaa sanomalla ikäviä asioita muista valtaväestön edustajista.

Eskola ja Suoranta toteavat, että luottamus on tutkimushaastattelun avainkysymys ja siitä riippuu tutkimuksen anti (Eskola & Suoranta 1998: 93). Luottamuksen rakentaminen on erityisen haastavaa sellaisessa tilanteessa, jossa haastateltava on menettänyt esimerkiksi rasistisen kohtelun takia luottamuksen valtaväestöön. Luottamuksen menettäminen näkyi muutamassa haastateltavassa epäluuloisena ja vihamielisenä suhtautumisena haastattelijaan. Pakolaistaustaisilla maahanmuuttajilla haastattelutilanne saattaa muistuttaa niitä viranomaistoimenpiteitä, jotka edelsivät pakolaisstatuksen tai turvapaikan saamista. Tällöin haastattelutilanne voi yhdistyä epämiellyttäviin muistikuviin ja haastattelijaan luottaminen voi olla vaikeaa. Toisaalta jotkut pakolaisena maahan tulleet haastateltavat kertoivat, että he luottavat enemmän suomalaisiin kuin oman maalaisiin. Tämä liittyi siihen, mitä omassa maassa oli tapahtunut ja miksi sieltä oli jouduttu pakenemaan. Tällaisissa tapauksissa on tiedon saannin kannalta hyvä, että haastattelija on valtaväestön edustaja. Luottamuksen syntymistä on saattanut vaikeuttaa myös se, että haastattelukutsut lähetettiin Turun työvoimatoimiston kautta. Tämä on voinut aiheuttaa epäilyksiä siitä, että haastattelu vaikuttaa haastateltavien työllistymiseen.

Haastateltavien luottamuksen voittamiseksi tein jokaisen haastattelun aluksi selväksi, mihin tarkoitukseen haastattelua käytetään. Lisäksi painotin sitä, että haastattelu on ehdottoman luottamuksellinen. Haastattelutilanteessa suhtauduin haastateltaviin ymmärtäväisesti, jotta heidän olisi mahdollisimman helppo kertoa myös vaikeista kokemuksista.

3.3. Haastateltavien taustatiedot

Suurin osa haastateltavista on muuttanut Suomeen 2000–2004, ja osa on muuttanut 1991–1995. (Taulukko 1.) Kaikki ovat asuneet Suomessa noin kolme vuotta tai kauemmin. Haastateltavat ovat muuttaneet Suomeen lähinnä pakolaisena tai aviopuolison tai seurustelukumppanin vuoksi. Nämä ovat kaksi yleisintä syytä, miksi ulkomailta muutetaan Suomeen (Anis et al. 2007:15). Suurimmalla osalla aviopuolison tai seurustelukumppanin vuoksi muuttaneista kumppani on suomalainen, mutta kahdella on puolisona Suomessa asuva ulkomaalainen. Yksi haastateltavista on tullut paluumuuttajana ja yksi aviopuolison työn

vuoksi. Suurin osa haastateltavista on 25–44-vuotta ja pieni osa 45–55-vuotta. Haastateltavista naisia on kuusi ja miehiä kaksitoista.

Taulukko 1. Haastateltavien taustatiedot

A. Muuttoajankohta		D. Koulutus haastatteluajankohtana	
Muuttovuosi	Henkilöä	Koulutus	Henkilöä
1990–1995	4	Akateeminen loppututkinto	8
2000–2004	14	Ammatillinen koulutus	2
Yhteensä	18	Ammatillinen koulutus kesken	1
B. Muuttosyy		Peruskoulu/Ylioppilastutkinto	7
Muuttosyy	Henkilöä	Yhteensä	18
Pakolaisuus	7	E. Ammatti haastatteluajankohtana	
Avioliitto/seurustelu	9	Ammatti	Henkilöä
Paluumuuttaja	1	Ravintolatyöntekijä	4
Aviopuolison työ	1	Hitsaaja	1
Yhteensä	18	Tehdastyöntekijä	3
C. Ikä haastatteluhetkellä		Toimistotyöntekijä	3
Ikä	Henkilöä	Tulkki	1
25–34	6	Myymälätyöntekijä	1
35–44	8	Linja-autonkuljettaja	1
45–55	4	Laitoshuoltaja	1
Yhteensä	18	Putkimies	1
		Päiväkotiavustaja	1
		Vanhainkodin avustaja	1
		Yhteensä	18

Haastateltavien joukko jakautuu kahtia siten, että lähes puolella on akateeminen loppututkinto ja toisella puolella joko ammatillinen tutkinto tai he ovat käyneet lukion tai peruskoulun. Yhdellä haastateltavista on ammatillinen tutkinto kesken. Akateemisen loppututkinnon suorittaneista kaikki ovat suorittaneet tutkintonsa muualla kuin Suomessa. Ammatillisen tutkinnon suorittaneista toinen on tehnyt tutkintonsa Suomessa ja toinen entisessä kotimaassaan. Peruskoulun tai lukion käyneet ovat kaikki käyneet koulunsa muualla kuin Suomessa. Koulutus on määritetty korkeimman tutkinnon mukaan. Naisista suurin osa on suorittanut akateemisen tutkinnon, yksi suorittaa parhaillaan ammattitutkintoa ja yksi on käynyt peruskoulun. Miehistä puolet on käynyt peruskoulun tai lukion, neljällä on akateeminen loppututkinto ja kahdella ammatillinen tutkinto.

Haastateltavat työskentelevät maahanmuuttajille tyypillisissä ammatteissa. Heistä suuri osa on työllistynyt palvelualoille kuten ravintola- ja hoiva-alalle. Palvelualat ovat tärkeä

maahanmuuttajia työllistävä sektori Suomessa (Forsander 2002: 232). Palvelualojen lisäksi tehdastyö ja toimistotyö ovat tärkeitä työllistäjiä haastateltavien keskuudessa.

Haastateltavat ovat etniseltä taustalta hyvin heterogeeninen joukko. He ovat kotoisin 14 eri maasta, joita ovat Afganistan, Bosnia ja Hertzegovina, Bangladesh, Egypti, Irak, Iran, Libanon, Moldova, Ranska, Ruotsi, Somalia, Thaimaa, Tunisia, Turkki ja Venäjä. (Kuva 2.) Suurin osa heistä kuuluu etnisen taustansa vuoksi Suomessa vaikeasti työllistyviin maahanmuuttajiin. He tulevat Lähi-idän, Afrikan ja Aasian alueilta sekä itäisestä Euroopasta ja Venäjältä. Pieni osa kuuluu etnisen taustansa vuoksi helposti työllistyviin maahanmuuttajiin. He tulevat läntisen Euroopan maista.

Venäjältä ja Moldovasta tulevat ovat ainoita joilla on Suomen kansalaisuus. Aineiston analyysivaiheessa kaikkiin muihin paitsi Suomen kansalaisuuden saaneisiin viitataan heidän kansalaisuudellaan. Suomen kansalaisuuden saaneisiin viittaaminen on ongelmallista, koska viittauksen yhteydessä halutaan tuoda esille vastaajan tausta. Venäjältä tullut nainen on sekä inkerinsuomalainen että kansalaisuudeltaan suomalainen. Hän itse identifioituu inkerinsuomalaiseksi, ja siitä syystä hänestä puhutaan tässä tutkimuksessa inkerinsuomalaisena. Moldovalainen nainen on muuttanut Suomeen silloin, kun Moldova kuului Neuvostoliittoon. Hän identifioituu sekä moldovalaiseksi että venäläiseksi ja lisäksi hänellä on suomen kansalaisuus. Tässä tutkimuksessa hänestä puhutaan moldovalaisena, koska hän sanoo olevansa kotoisin Moldovasta.



Kuva 2. Maat joista haastateltavat ovat kotoisin. Sulkuihin on merkitty maasta tulevien haastateltavien lukumäärä.

3.4. Aineiston analyysi

Haastatteluaineiston analysoimista varten haastattelut puretaan nauhalta tekstiksi litteroimalla. Litterointi tehdään haastateltavien sanomisten osalta sanatarkasti. Haastattelijan sanomisia ei litteroida sanatarkkaan, vaan esille tuodaan vain esitetty kysymys, koska tutkimuksessa keskitytään haastateltavien sanomiin asioihin. Aikaa vievää litterointiprosessia helpotetaan siten, että toistot korvataan merkillä (...). Jos toisto tapahtuu myöhemmin eri yhteydessä, sulkujen sisään kirjoitetaan, mitä asiaa haastateltava toistaa. Jos haastateltavan käyttämistä sanoista ei saada selvää käytetään merkkiä (-).

Haastateltavien sanomisia analysoidaan faktaanäkökulmasta. Analysoitaessa aineistoa faktaanäkökulmasta tutkija on kiinnostunut tutkittavien todellisesta käyttäytymisestä ja mielipiteistä tai siitä mitä on tapahtunut. Merkityksellistä tietoa ovat siten vain ne väitteet, joiden uskotaan heijastavan totuutta maailmasta. (Alasuutari 1999: 91.) Tällainen näkökulma valitaan, koska tutkimuksen tarkoituksena on saada tietoa maahanmuuttajien integroitumisesta sinänsä, eikä todellisuudesta tuotetun puheen takana. Tuotetun puheen taakse meneminen olisi ongelmallista myös siksi, että haastatteluita ei ole mahdollista tehdä haastateltavien omalla äidinkielellä, jolloin voitaisiin tavoittaa sävyerot haastateltavien puheessa.

Aineisto analysoidaan aineistolähtöisesti. Aineistolähtöinen analyysi tarkoittaa teorian rakentamista empiirisestä aineistosta lähtien alhaalta ylöspäin. Ajatuksena on, että liikkeelle lähdetään mahdollisimman puhtaalta pöydältä. (Eskola & Suoranta 1998: 19.) Aineistosta lähtevä päättely tehdään aineistoa analysoitaessa abduktiivisesti. Abduktiivinen päättely yhdistää induktiivisen ja deduktiivisen päättelyn. Abduktiivinen päättely kulkee induktiivisen päättelyn tapaan empiriasta teoriaan, mutta se ei induktiivisen päättelyn tapaan pääty tähän. Teoriasta liikutaan takaisin empiriaan samoin kuin deduktiivisessä päättelyssä. Tutkimus etenee siten empirian ja teorian välisenä jatkuvana vuoropuheluna. (Alvesson & Sköldbberg 1994: 45, cit. Holt-Jensen 1999: 67.)

Purkamisen jälkeen aineisto luetaan läpi moneen kertaan. Aineistoa luettaessa aineistosta etsitään maahanmuuttajien työmarkkinoille integroitumisprosessin eri vaiheita sekä prosessiin vaikuttavia tekijöitä. Aineistosta esille nouseviin seikkoihin etsitään teoreettisia selityksiä ja teorian pohjalta muodostetaan luokkia, joihin koko aineisto lopulta järjestetään. Luokittelu on keskeinen osa kvalitatiivisen aineiston analyysiä ja luo kehyksen, jonka varassa haastatteluaineistoa voidaan tulkita, yksinkertaistaa ja tiivistää. Luokittelu tekee mahdolliseksi aineiston eri osien vertailun ja tapausten tyypittelyn. (Hirsjärvi & Hurme 2001: 147.)

Luokittelun jälkeen aineisto yhdistellään. Yhdistelyä tehdessä etsitään luokkien esiintymisen välille säännönmukaisuuksia tai samankaltaisuuksia. Tällöin voidaan löytää myös säännömukaista vaihtelua ja poikkeavia tapauksia. (Hirsjärvi & Hurme 2001: 149.) Yhdistely tehdään typologisoinnin avulla eli aineistosta muodostetaan erilaisia tyyppejä. Tyyppien tarkoituksena on esittää aineisto yhdistettyjen tyyppien eli eräänlaisten mallien avulla. Tyypit tiivistävät ja tyypillistävät, ja niihin sisällytetään kaikkea sellaista, mitä yksittäisessä vastauksessa ei ole. (Eskola & Suoranta 1998: 182.) Typologiassa kaikille

tapauksille on oma lokero, mikä edellyttää sopivaa yleisyystasoa. Jos yleisyystaso on liian korkea, joudutaan niputtamaan hyvin paljon toisistaan eroavia tapauksia saman tyyppin edustajiksi. Liian pieniin eroihin paneutuminen puolestaan tuottaa typologian, jossa kuhunkin luokkaan tulee vain muutama tapaus. Typologian muodostamisen jälkeen aineiston analyysiä jatketaan syvemmälle. Typologisoinnin lopputuloksena syntyvä typologia ei ole tulos sinänsä vaan se toimii analyysin ja tulkinnan lähtökohtana. (Alasuutari 1999: 94.)

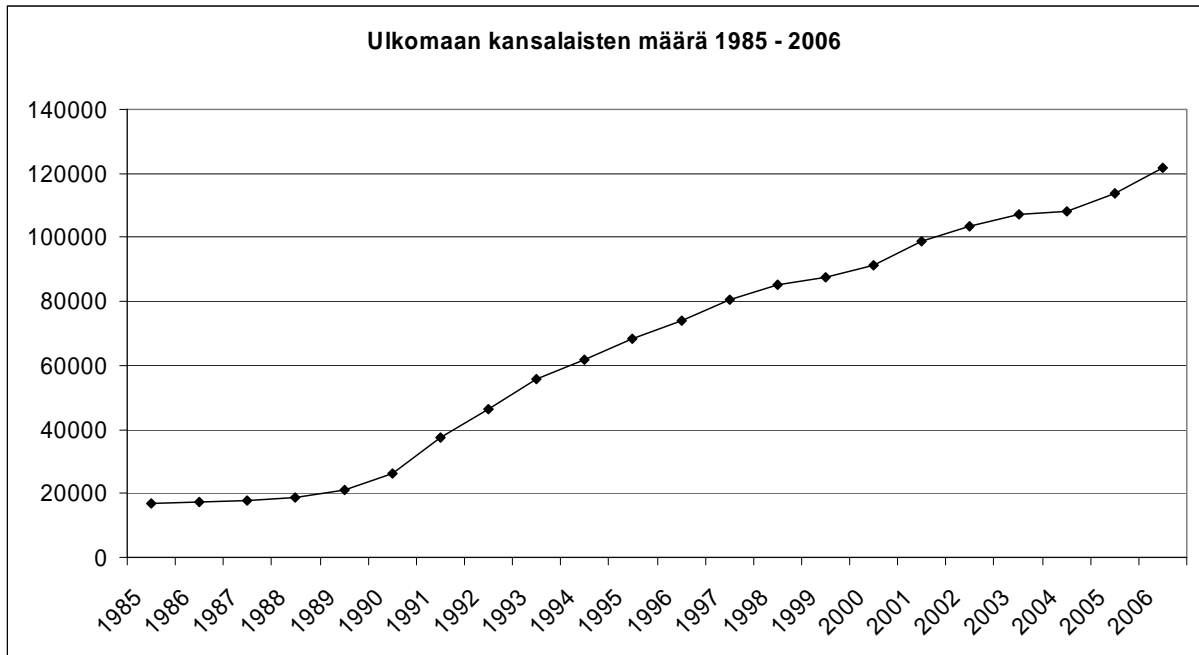
4. Maahanmuuttajien integroituminen työmarkkinoille Suomessa

4.1. Suomen maahanmuuttajaväestön pääpiirteet

Suomi on ollut suurimman osan historiastaan maastamuuttomaa. Moniin muihin Euroopan maihin verrattuna Suomen historia maahanmuuttomaana on lyhyt. Suomeen alettiin ottaa vastaan pakolaisia vasta 1970- ja 1980-luvuilla. Tällöin maahan muutti chileläisiä ja vietnamilaisia. 1980-luvulla myös muiden kuin pakolaisena maahan saapuvien määrä alkoi hitaasti kasvaa. Tuolloin suurimman ulkomaalaisryhmän muodostivat Ruotsin kansalaiset, jotka olivat entisiä Suomen kansalaisia tai heidän jälkeläisiään. (Liebkind et al. 2004.) Maahanmuuttajien määrä Suomessa lähti jyrkkään nousuun 1990-luvulla, kun inkerinsuomalaisille luvattiin paluumuuttajan asema ja somalialaisia turvapaikanhakijoita alkoi tulla Suomeen. Myöhemmin pakolaisia alkoi tulla myös Entisen Jugoslavian alueelta. (Koskinen et al. 2007: 74–75.)

Suomen ulkomaalaisväestö on kasvanut nopeasti. Vuonna 2006 Suomessa asui ulkomaan kansalaisia 121 739, mikä on 2,3 prosenttia maan koko väestöstä. Maahanmuuttajien lukumäärä oli vuonna 2006 kuusi kertaa suurempi kuin 1990-luvun alussa. (Kuva 3.) Jos otetaan huomioon sellaiset maahanmuuttajat, jotka ovat saaneet Suomen kansalaisuuden, maahanmuuttajien lukumäärä Suomessa on 187 910 henkilöä. Suurimmat ryhmät äidinkielen mukaan ovat venäjää, viroa, englantia, somalia ja arabiaa puhuvat. Suurimmat maahanmuuttajaryhmät kansalaisuuden mukaan ovat venäläiset, virolaiset, ruotsalaiset ja somalit (Tilastokeskus 2006). Tärkein syy, miksi Suomeen muutetaan, ovat perhesyyt. Noin 60 prosenttia Suomeen muuttavista maahanmuuttajista muuttaa perhesyiden vuoksi. Toiseksi tärkein syy on pakolaisuus, ja se on syynä muuttoon 15 prosentilla maahanmuuttajista.

Paluumuuttajien osuus on 10 prosenttia ja työn vuoksi muuttaneiden osuus vain 5-10 prosenttia. (Anis et. al 2007: 15.)

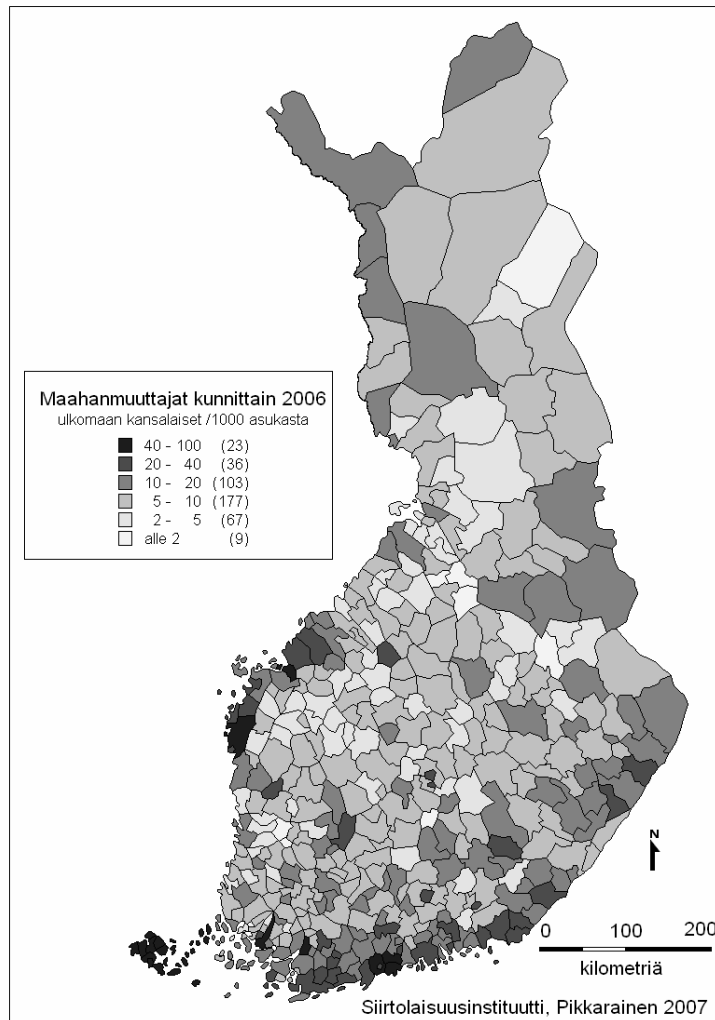


Kuva 3. Ulkomaan kansalaisten määrän kasvu Suomessa vuosina 1985–2006. (Lähde: Siirtolaisuusinstituutti 2007, Tilastokeskus 2006)

Maahanmuuttajaväestön ikä- ja sukupuolirakenne on erilainen verrattuna valtaväestöön. Suomessa asuvista ulkomaan kansalaisista monet ovat lapsia tai nuoria, kun taas valtaväestöstä monet lähestyvät eläkeikää. Sukupuolirakenteeltaan nämä kaksi ryhmää eroavat siten, että ulkomaan kansalaisten keskuudessa on hiukan enemmän miehiä kuin naisia ja valtaväestön keskuudessa on hieman enemmän naisia kuin miehiä. (Tilastokeskus 2006.)

Maahanmuuttajat ovat Suomessa keskittyneet voimakkaasti Etelä-Suomeen ja rannikolle. (Kuva 4.) Suuret asutuskeskukset kuten pääkaupunkiseutu, Turku ja Tampere vetävät puoleensa maahanmuuttajia. Varsinais-Suomi on Uudenmaan ja Pirkanmaan kanssa tärkeimpiä maahanmuuttajien muuttokohteita. Yhteensä näihin maakuntiin suuntautuu noin 60 prosenttia maahanmuutosta. (Heikkilä & Pikkarainen 2007: 6.) Maahanmuuttajien keskittyminen Etelä-Suomen suuriin kaupunkeihin johtuu sekä maan ulkopuolelta suuntautuvasta että maan sisäisestä muuttoliikkeestä. Pakolaisia on heidän Suomeen muuttaessaan sijoitettu pienemmille paikkakunnille, mutta heistä monet muuttavat myöhemmin suurempiin kaupunkeihin. Muuton syynä ovat suurien kaupunkien paremmat mahdollisuudet työhön ja opiskeluun sekä yhteyksien ylläpitämiseen oman etnisen ryhmän

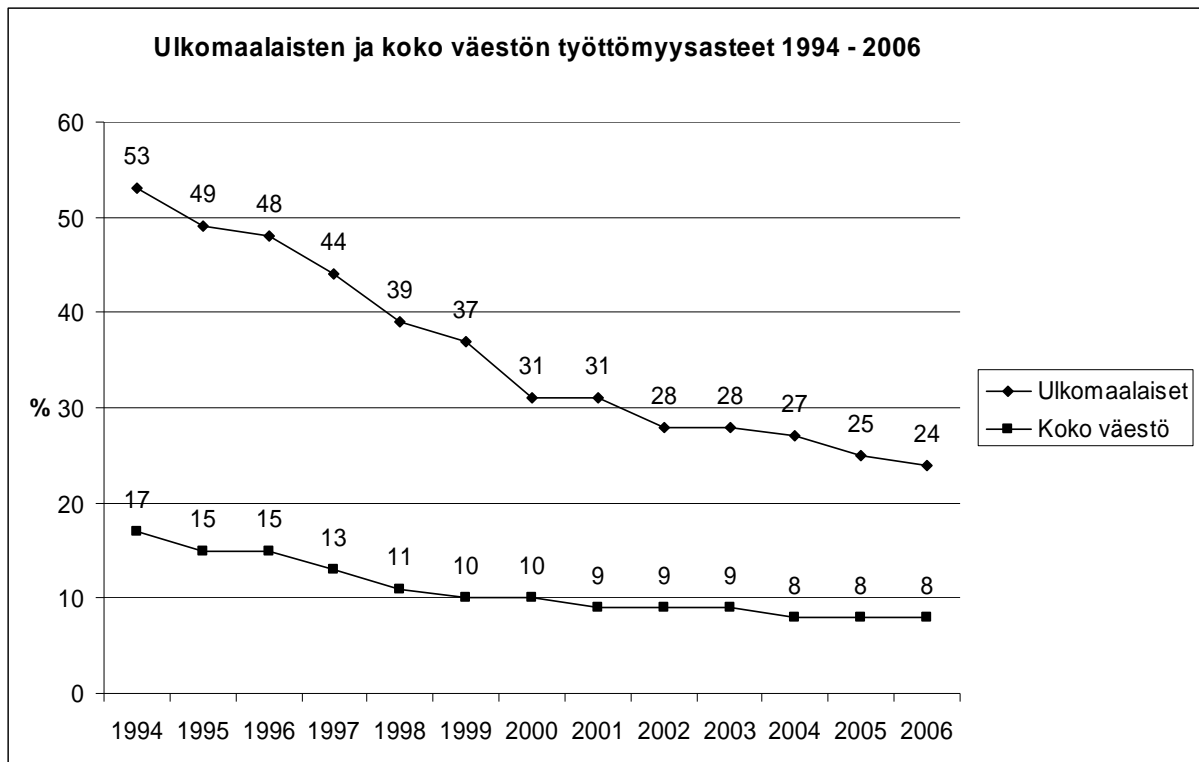
kanssa. Suurien kaupunkien ilmapiiriä pidetään myös suvaitsevampana verrattuna pieniin kaupunkeihin. (Kokko 2002.)



Kuva 4. Maahanmuuttajien jakautuminen kunnittain (Lähde: Siirtolaisuusinstituutti, 2007)

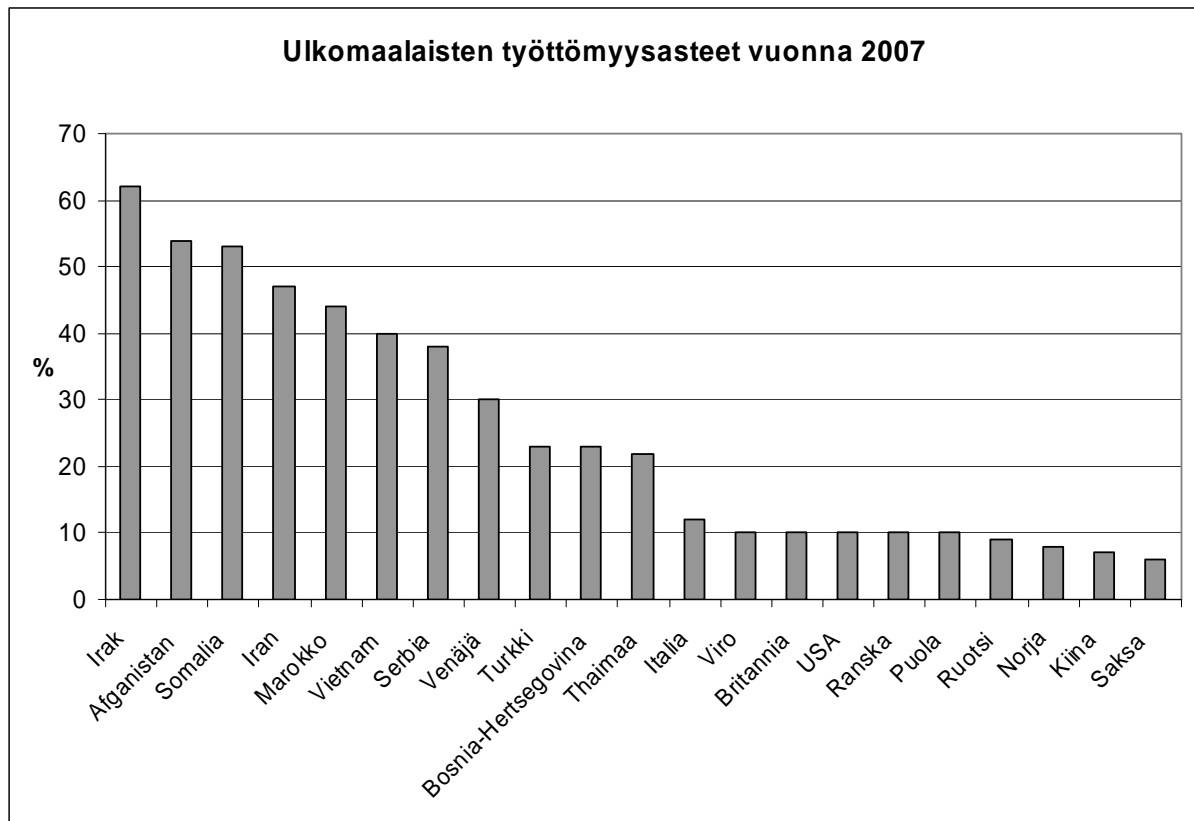
4.2. Maahanmuuttajien työmarkkina-asema Suomessa

Maahanmuuttajien työttömyys on ollut Suomessa suuri ongelma. Maahanmuuttajien määrän nopea kasvu 1990-luvulla osui samaan aikaan talouden laman kanssa ja maahanmuuttajien työttömyysaste nousi hyvin korkeaksi. Vuonna 1994 maahanmuuttajien työttömyysaste oli yli 50 prosenttia. (Kuva 5.) 1990-luvun loppua kohden maahanmuuttajien työttömyys on ollut laskussa, ja vuoteen 2005 mennessä se oli laskenut jopa puoleen 1990-luvun alun lukemista. Vaikka maahanmuuttajien työttömyysaste on laskenut, on se edelleen kolminkertainen koko väestön työttömyysasteeseen verrattuna.



Kuva 5. Ulkomaalaisten ja koko väestön työttömyysasteiden kehitys Suomessa vuosina 1994–2006. Vuoden 2006 työttömyysaste ulkomaalaisten kohdalta on Työministeriön arvio. (Lähde: Työministeriö 2006a, muunnettu)

Maahanmuuttajien työttömyyden tarkastelu siten, että kaikki ulkomaan kansalaiset on laskettu yhteen, ei anna totuudenmukaista kuvaa eri etnisten ryhmien työttömyydestä. Etnisten ryhmien välillä on suuria eroja työttömyysasteissa. Lähi-idästä ja Afrikasta tulevien maahanmuuttajien työttömyysprosentti on huomattavasti korkeampi kuin Euroopasta, Yhdysvalloista ja Kiinasta tulevien maahanmuuttajien. (Kuva 6.) Lähi-idästä ja Afrikasta tulevien maahanmuuttajien työttömyysaste on keskimäärin 50 prosenttia, kun Euroopan maista, Yhdysvalloista ja Kiinasta tulevien maahanmuuttajien työttömyysaste on suunnilleen samansuuruinen valtaväestön työttömyysasteen kanssa.



Kuva 6. Maahanmuuttajien työttömyysasteet kansalaisuuden mukaan. Luvut ovat työministeriön arvioita 30.4.2007. (Lähde: Työministeriö 2007)

Maahanmuuttajien työllisyysaste on parantunut huomattavasti lamavuosien jälkeen. Vuonna 1994 maahanmuuttajien työllisyysaste pääasiallisen toiminnan mukaan vuosi maahanmuuton jälkeen oli 18,5 prosenttia ja se kasvoi vuoteen 2003 mennessä 44 prosenttiin. Maahanmuuttajia työllistyy eniten kaupan alalle. Seuraavaksi eniten maahanmuuttajia rekrytoiva ala on rahoitus-, vakuutus- ja kiinteistöala sekä liike-elämän palvelut ja kolmantena opetus ja tutkimus. Alojen sukupuolijakaumassa on jonkin verran eroja. Kaupan alalle työllistyy kumpaakin sukupuolta olevia maahanmuuttajia yhtä paljon. Rahoitus-, vakuutus- ja kiinteistöala sekä liike-elämän palvelut työllistää enemmän miehiä kuin naisia. Liikenne ja rakentaminen ovat myös miesvaltaisia aloja. Opetus ja tutkimus sekä terveydenhuolto ja sosiaalihuolto ovat puolestaan naisvaltaisia aloja. (Heikkilä & Pikkarainen 2007: 9–11.) Palvelualojen merkitys maahanmuuttajien työllistäjänä on huomattava. Forsanderin mukaan Suomen työmarkkinat monikulttuuristuvat nimenomaan palvelualavetoisesti (Forsander 2002: 232).

Kun vertaillaan eri etnisen taustan omaavien työllistymistä, on havaittavissa, että maahanmuuttajien palkkaamisessa vallitsee Suomessa etninen hierarkia. Länsimaalaisten

työllistyminen on helpompaa kuin muista maista tulleiden. Lamavuosina erityisen hankalaa oli pakolaistaustaisten irakilaisten, somalialaisten sekä entisestä Jugoslaviasta tulleiden työllistyminen. Parhaiten laman aikana työllistyivät Yhdysvalloissa, Ruotsissa ja Kiinassa syntyneet sekä paluumuuttajat. Vuonna 2003 korkein työllisyysaste oli virolaisilla, paluumuuttajilla, briteillä ja ruotsalaisilla. Irakilaisten pakolaisten työllisyysasteeseen ei ole vaikuttanut talouden suhdanteiden vaihtelu, vaan heidän työllisyysasteensa oli edelleen alhainen vuonna 2003. Siten heidän voi sanoa olevan erityisen haavoittuvainen ryhmä Suomessa. (Heikkilä & Pikkarainen 2007: 9–10.)

Etniseen hierarkiaan viittaa myös Timo Jaakkolan Siirtolaisuusinstituutissa työministeriölle tekemä tutkimus. Hänen mukaansa Suomen työmarkkinoilla vallitsee etnisten vähemmistöjen suhteen duaalijärjestelmä. Jaakkola jakaa etnisten vähemmistöjen muodostaman työvoiman Suomessa menestyjiin ja punnertajiin. Menestyjät ovat korkeakoulutettuja länsimaalaisia, jotka lähestulkoon kutsutaan töihin Suomeen. Punnertajat ovat kouluttamattomia, vähäisen työkokemuksen omaavia, usein kolmannen maailman maista tulevia ja pakolaistaustaisia maahanmuuttajia. Menestyjät eivät yleensä joudu hakemaan töitä, kun punnertajat puolestaan ovat työvoimatoimiston pidempiaikaisia asiakkaita, jotka liikkuvat tilapäistyöstä toiseen. (Jaakkola T. 2000: 91–92.)

Magdalena Jaakkolan (2005) mukaan suomalaisten ulkomaalaisasenteissa vallitsee etninen hierarkia. Suomalaiset suhtautuvat myönteisimmin kulttuurisesti läheisimmistä, korkean elintason maista tuleviin maahanmuuttajiin. Hierarkian yläpäässä oli vuonna 2003 englantilaiset, norjalaiset, tanskalaiset, ruotsalaiset ja inkerinsuomalaiset. Kielteisimmin suhtauduttiin somaleihin, arabeihin, kurdeihin, venäläisiin ja marokkolaisiin. Jaakkolan mukaan asenteet maahanmuuttajia kohtaan ovat kuitenkin muuttuneet positiivisempaan suuntaan lamavuosien jälkeen, kun maahanmuuttajia ei paremmassa taloudellisessa tilanteessa koeta enää yhtä suurena sosioekonomisena uhkana. Sekä eri syistä että eri maista tulevien maahanmuuttoon suhtauduttiin positiivisemmin vuonna 2003 kuin vuonna 1993. Suhtautuminen ulkomaalaisten työnhakijoiden vastaanottoon on muuttunut huomattavasti myönteisemmäksi, ja kielteiset asenteet pakolaisia kohtaan ovat vähentyneet.

Maahanmuuttajat työllistyvät Suomessa yleensä ns. sisääntuloammattien kautta. Tällaisia ovat erityisesti siivous- ja ravintola-ala. 2000-luvun alussa kaupan alasta ja erityisesti myyjän työstä oli kehittymässä maahanmuuttajien sisääntuloammatti pienemmässä mittakaavassa.

Asiantuntija-aloilla oman äidinkielen opetus työllistää maahanmuuttajia eniten. Forsander ja Alitolppa-Niitamo pitävät sisääntuloammatteja tärkeinä, jos maahanmuuttajat haluavat työllistyä joskus omalle alalleen. Ilman sisääntuloammattien tarjoamaa työmarkkinakokemusta työllistyminen omalle alalle on harvinaista. (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000: 70.) Sisääntuloammatit ovat yleensä epävarmoja työsuhteita ja niissä tarvittavat resurssit ovat rajattuja. Niissä ei joko tarvita kieli- tai ammattitaitoa tai sitten ne saattavat olla etnospesifejä ammatteja. Etnospesifit ammatit ovat syntyneet maahanmuuttajapalveluiden kautta. Tällaisia ammatteja ovat esimerkiksi asioimistulkin tai äidinkielen opettajan tehtävät. Etnospesifit ammatit edellyttävät tietyn kielen ja kulttuurin hallintaa sekä usein myös tietyn etnisen ryhmän jäsenyyttä. (Lutz 1993, cit. Forsander 2002: 43.)

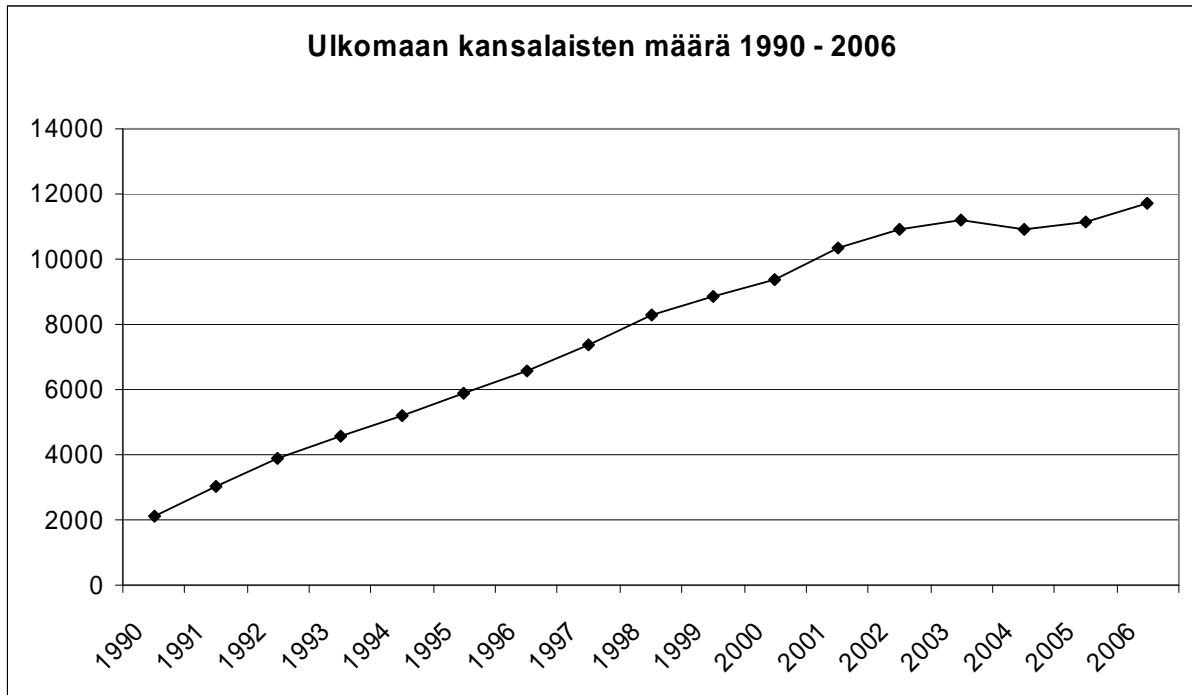
Forsander ja Alitolppa-Niitamo jakavat suomalaisen työelämän maahanmuuttajille asettamat kelpoisuusehdot kahteen ryhmään; formaaliin eli muodolliseen kelpoisuuteen ja epäformaaliin kelpoisuuteen eli sellaisten työelämäntaitojen hallintaan, joita työntekijällä oletetaan olevan mutta joita harvemmin lausutaan ääneen. Formaaleihin kelpoisuusehtoihin kuuluu työssä vaadittava kielitaito ja suomalaisen työelämän vaatimuksia vastaava päivitetty koulutus. Informaali kelpoisuus muodostuu suomalaisesta työkokemuksesta, sosiaalisista taidoista ja kyvystä toimia suomalaisen työelämän odotusten mukaisesti. Informaaliin kelpoisuuteen kuuluvat myös sellaiset asenne- ja persoonallisuustekijät, kuten joustavuus ja aktiivisuus. (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000: 71–72.)

Suomen työmarkkinoiden maahanmuuttajille asettamat vaatimukset etnisen taustan ja koulutuksen suhteen aiheuttavat sen, että maahanmuuttajien on vaikea päästä koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Heikkilän ja Pikkaraisen (2007: 15) mukaan Suomen työmarkkinat ovatkin lohkoutuneet segmentaatioteorian mukaisesti primaarisiin ja sekundaarisiin työmarkkinoihin. Primaarisilla työmarkkinoilla yksilön inhimillinen pääoma on täydessä käytössä, mutta sekundaarimarkkinoilla työ ja koulutus eivät vastaa toisiaan.

4.3. Varsinais-Suomessa asuvat maahanmuuttajat ja heidän työllistymisensä

Ulkomaan kansalaisten määrä on viidentoista viime vuoden aikana kasvanut nopeasti Varsinais-Suomessa. (Kuva 7.) Vuonna 2006 Varsinais-Suomen alueella asui 11 701 ulkomaan kansalaista. Muutos on ollut suuri, koska vuonna 1990 ulkomaan kansalaisia oli

Varsinais-Suomen alueella vain noin 2 000. Suurin osa Varsinais-Suomen alueella asuvista ulkomaan kansalaisista asuu Turussa. Turun kaupungin osuus Varsinais-Suomen alueella asuvista ulkomaan kansalaisista on 65 prosenttia.



Kuva 7. Ulkomaan kansalaisten määrän kasvu Varsinais-Suomessa vuosina 1990–2006. (Lähde: Tilastokeskus 2006)

Turku on Suomessa yksi tärkeimmistä maahanmuuttajien asuinkunnista. (Taulukko 2.) Verrattuna Helsinkiin Turussa on määrällisesti vähän maahanmuuttajia, mutta kuntien asukaslukuun suhteutettuna lähes yhtä paljon. Vuonna 2006 Helsingissä asui 33 196 ulkomaan kansalaista, mikä on 5,9 prosenttia kaupungin väestöstä. Turussa ulkomaiden kansalaisia asuu 7 560 henkilöä, mikä on 4,3 prosenttia Turun asukasluvusta. Helsinki on kuitenkin merkittävin maahanmuuttajien keskittymä Suomessa. Helsingissä asuu noin 27 prosenttia koko maan ulkomaalaisväestöstä, ja kun ympäröivät Espoo ja Vantaa lasketaan mukaan, osuus kasvaa yli 40 prosenttiin. Vastaava luku Turun osalta on 6,2 prosenttia.

Taulukko 2. Kunnat joissa asuu eniten ulkomaan kansalaisia. (Lähde: Työministeriö 2006b, muunnettu)

Kunta	Asukasluku	Ulkomaan kansalaisten lkm	Osuus kunnan asukaskuvusta (%)	Osuus Suomessa asuvista ulkomaalaisista (%)
Helsinki	564 521	33 196	5,9	27,3
Espoo	235 019	11 609	4,9	9,5
Vantaa	189 711	8 687	4,6	7,1
Turku	175 354	7 560	4,3	6,2
Tampere	206 368	6 207	3,0	5,1

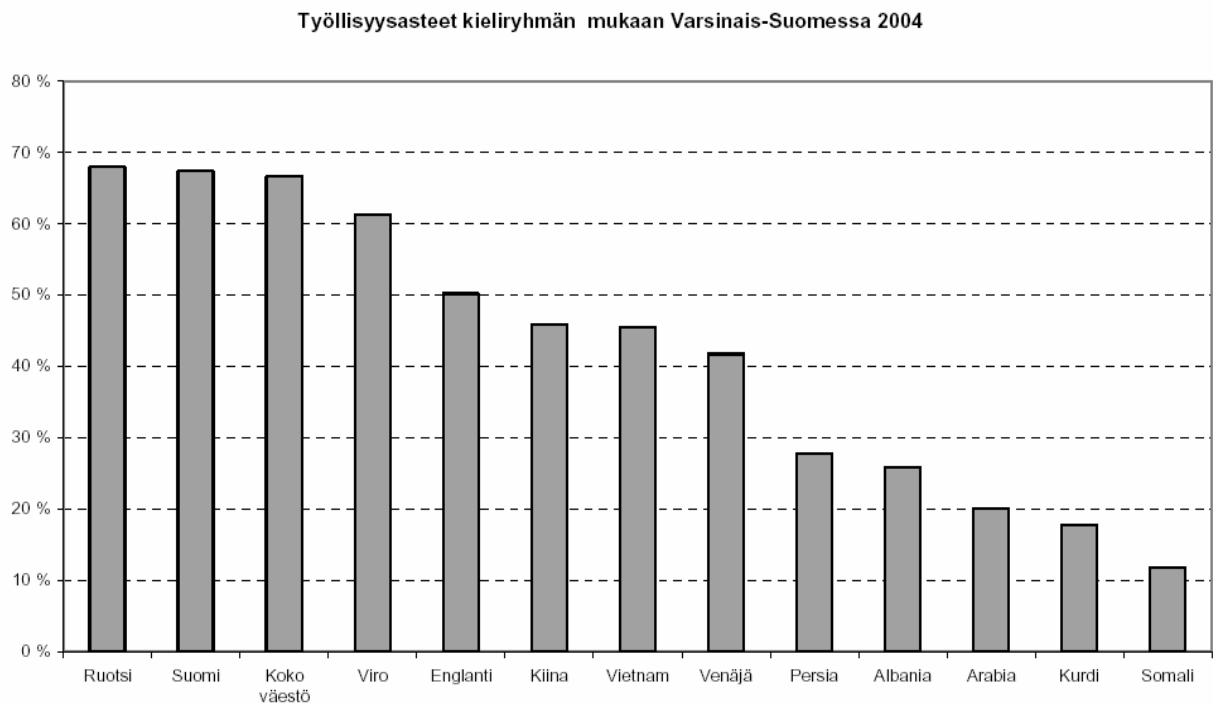
Vieraskielisiä asuu Varsinais-Suomen alueella yhteensä 15 411 henkilöä. (Taulukko 3.) Suurin vieraskielisten ryhmä äidinkielen mukaan on venäläiset. Heidän lukumääränsä on selkeästi suurempi kuin muiden ryhmien. Vuonna 2006 heitä oli yhteensä 3 594. Seuraavaksi suurin kieliryhmä on viroa puhuvat. Venäjää ja viroa puhuvat ovat koko Suomen alueella kaksi suurinta vieraskielisten ryhmää. Varsinais-Suomessa on muuhun Suomeen verrattuna keskimääräistä enemmän albaniaa ja kurdia puhuvia. (Tilastokeskus 2006.)

Taulukko 3. Eri kieliryhmien osuudet Varsinais-Suomen vieraskielisestä väestöstä 2006. (Lähde: Tilastokeskus 2006)

	Yhteensä	Osuus Varsinais-Suomen vieraskielisistä (%)
Venäjä	3 594	23,3
Viro	1 545	10,0
Arabia	1 251	8,1
Albania	1 249	8,1
Kurdi	1 069	6,9
Englanti	672	4,4
Vietnam	566	3,7
Somali	510	3,3
Kiina	451	2,9
Muut kielet	4 504	29,2
Vieraskielisiä	15 411	100

Maahanmuuttajien työttömyys nousi Varsinais-Suomessa 1990-luvulla. Kasvu on tasoittunut 2000-luvulle tultaessa, ja viime vuosina maahanmuuttajien työttömyys on lähtenyt hienoiseen laskuun. Kuten muuallakin Suomessa työttömyys on edelleen yleisempää maahanmuuttajien kuin valtaväestön keskuudessa. Vaikeimmassa asemassa Varsinais-Suomessa ovat somalit, joiden työttömyysaste oli vuonna 2004 lähes 70 prosenttia. Myös kurdia, albaniaa ja arabiaa puhuvien työttömyysaste oli korkea, lähes 60 prosenttia. Suurimman ulkomaalaisryhmän eli venäläisten työttömyysaste oli noin 30 prosenttia. Valtaväestön työttömyysaste oli tuolloin 10 prosenttia. Lähimpänä valtaväestön työttömyysastetta olivat virolaiset, joiden työttömyysaste oli noin 15 prosenttia. (Anis et al. 2007: 20–22.)

Maahanmuuttajien työllisyysaste on huomattavasti pienempi kuin muun väestön. Koko väestön työllisyysaste vuonna 2004 oli Varsinais-Suomessa 66,8 prosenttia ja maahanmuuttajien 40,8 prosenttia. Eri kieliryhmien välillä on suuria eroja työllisyysasteissa. (Kuva 8.) Varsinais-Suomessa on havaittavissa samantyyppinen etninen hierarkia kuin muualla Suomessa. Parhaiten menestyvät suomalaiselle kulttuurille läheisistä ryhmistä tulevat kuten viron ja englannin kieltä äidinkielenään puhuvat. Heikommin menestyvät puolestaan kauempaa tulevat kuten arabit, kurdit ja somalit.



Kuva 8. Työllisten osuus Varsinais-Suomen työikäisestä 15–64-vuotiaasta väestöstä kieliryhmien mukaan. (Lähde: Anis et al. 2007, kuvio 6)

Varsinais-Suomessa niin kuin koko maassa maahanmuuttajien suurimpia työllistäjiä vuosi heidän maahanmuuton jälkeen ovat kaupan ala, opetus ja tutkimus sekä rahoitus-, vakuutus- ja kiinteistöala sekä liike-elämän palvelut (Heikkilä & Pikkarainen 2007: 13). Tilapäiset työsuhteet ovat maahanmuuttajien keskuudessa yleisiä. Heli Sjöblom-Immolan (2006: 83–84) mukaan turkulaiset työnantajat palkkaavat maahanmuuttajia useammin tilapäisiin kuin vakinaisiin työsuhteisiin. Vakinaisiin työsuhteisiin maahanmuuttajia palkataan lähinnä teollisuuden alalle. Julkisilla organisaatioilla ja suuremmilla yrityksillä on enemmän kokemusta maahanmuuttajatyöntekijöistä kuin yksityisillä yrityksillä ja pienillä toimipaikoilla. Maahanmuuttajat työskentelevät toimipaikoissa useimmin ammattitaitoisina työntekijöinä. Heitä on harvoin johtotehtävissä.

Maahanmuuttajat on huomattu tärkeäksi voimavaraksi työmarkkinoilla Varsinais-Suomessa. Työvoiman määrän ennustetaan lähtevän laskuun Varsinais-Suomessa vuonna 2010 suurien ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle. Lisää työvoimaa tullaan ennusteiden mukaan tarvitsemaan talonrakennuksessa, siivous- ja ympäristöpalveluissa sekä metalliteollisuudessa. Lokakuussa 2007 julkistetun Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisen ohjelman tavoitteina on muun muassa työperusteisen maahanmuuton edistäminen sekä maassa jo asuvien maahanmuuttajien työllistymisen ja muun kotoutumisen edistäminen. Maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa on otettu huomioon myös valtaväestön asenteisiin vaikuttamisen tärkeys. (Varsinais-Suomen TE-keskus 2007.)

4.4. Maahanmuuttajien integroitumiseen tähtäävä politiikka

Monietnisyyden haasteisiin suhtaudutaan eri tavoin erilaisissa yhteiskunnissa. Suomessa maahanmuuttajien kotouttamispolitiikka muistuttaa eniten pluralismimallia. Maahanmuuttajien sopeutumiseen pyritään niin, että he voisivat suomalaisen yhteiskuntaan integroitumisen ohella myös säilyttää oman kulttuurinsa. Pluralismimalli tähtää aitoon kulttuurisesti monimuotoiseen yhteiskuntaan, missä monien alakulttuurien yhtäläinen arvo tunnustetaan. Etniset vähemmistöryhmät nähdään siten yhteiskunnan tasa-arvoisina jäseninä, ja heillä on samat oikeudet kuin valtaväestölläkin. Vaikka useat länsimaat ovat pluralistisia monella tapaa, etnisten ryhmien väliset erot liittyvät ennemmin epätasa-arvoiseen asemaan kuin tasa-arvoiseen mutta itsenäiseen asemaan yhteiskunnassa. (Giddens 2001: 256–257.)

Pluralismimallin lisäksi muita etnisten ryhmien integraatiomalleja ovat assimilaatio- ja 'melting pot'-malli. Assimilaatiomallissa maahanmuuttajien odotetaan hylkäävän omat tapansa ja heidän tulee muovata käyttäytymisensä valtaväestön arvoja ja normeja vastaavaksi. 'Melting pot' -mallissa maahanmuuttajien kulttuurit sulautumisen sijaan sekoittuvat valtaväestön kulttuuriin ja muodostavat siten uusia kulttuurisia malleja. (Giddens 2001: 256.) Assimilaatiomallia on käytetty Euroopan maista esimerkiksi Ranskassa. Yhdysvallat puolestaan on hyvä esimerkki 'melting pot'-malliin perustuvasta yhteiskunnasta.

Maahanmuuttajien integroituminen eli kotoutuminen suomalaisen yhteiskuntaan selkiintyi poliittiseksi tavoitteeksi Suomessa jo 1980-luvulla. Suomen ensimmäinen virallinen maahanmuutto- ja pakolaispolitiikka muotoiltiin vuonna 1997, ja vuonna 1999 laki maahanmuuttajien kotouttamisesta tuli voimaan. (Liebkind et al. 2004: 30.) Kotouttamislaissa

kotoutumisella tarkoitetaan ”maahanmuuttajan yksilöllistä kehitystä tavoitteena osallistua työelämään ja yhteiskunnan toimintaan samalla omaa kieltään ja kulttuuriaan säilyttäen.” Kotouttamisella puolestaan tarkoitetaan ”viranomaisten järjestämiä kotoutumista edistäviä toimenpiteitä ja voimavaroja.” (L 493/1999.) Kotoutumislakia uudistettiin vuonna 2006 vastamaan paremmin kotoutumisen haasteita. Uudistetussa laissa (1269/2006) kotoutumissuunnitelma on pidennetty kolmesta viiteen vuoteen ja kotoutumista varten tarjotun taloudellisen tuen saamista on aikaistettu (Työministeriö 2006a).

Maahanmuuttajien kotoutumisen keskeisinä ehtoina pidetään suomen tai ruotsin kielen oppimista ja työllistymistä. Maahanmuuttajien kotouttamiseen tähtäävä laki korostaa maahanmuuttajan aktiivista osallistumista omaan kotoutumisprosessiinsa. Viranomaistaho lähinnä tukee maahanmuuttajan kotoutumista. Tuen antamisessa keskeistä on kotoutumissuunnitelman laatiminen. Jokaiselle maahanmuuttajalle tehdään kotoutumissuunnitelma, johon kirjataan maahanmuuttajan ja hänen perheensä kotoutumista tukevat toimenpiteet. Koska kotoutumisen tärkeimpinä ehtoina pidetään suomen tai ruotsin kielen oppimista ja työllistymistä, maahanmuuttajille järjestetään kotoutumiskoulutusta, joka koostuu erilaisista työelämään ja yhteiskuntaan perehdyttävistä kursseista sekä suomen tai ruotsin kielen opinnoista. Koulutuksen keskimääräinen kesto on yksi lukuvuosi, ja siihen kuuluu aina myös työharjoittelu työpaikalla. Oikeus kotoutumissuunnitelmaan kestää kolme vuotta, ja pidennystä siihen voi saada enintään kaksi vuotta. (Työministeriö 2006c.)

Kotoutumislain tavoitteet ovat hyviä, mutta käytännön toteutus ja tavoitteiden saavuttaminen ei aina onnistu. Selene Jokisaari (2006) on tutkinut kotoutumislakia maahanmuuttajan näkökulmasta. Hänen mukaansa kotoutumislain tavoitteet ovat yhteneväisiä maahanmuuttajien omien tavoitteiden kanssa, mutta kotoutumiseen tähtäävien toimenpiteiden toteutuksessa on toivomisen varaa. Esimerkiksi kielikoulutus on auttanut osaa maahanmuuttajista oppimaan suomea ja kotoutumaan, mutta suuri osa on jollain tapaa tyytymätön opetuksen tasoon tai sisältöön ja kokee, että he eivät ole oppineet kursseilla juuri mitään. Ammatillisille kursseille pääseminen on vaikeaa, koska huonolla kielitaidolla niille ei pääse osallistumaan, ja toisaalta kursseja järjestetään liian vähän. Työharjoittelu on hyvä kanava tutustua työelämään, mutta harvat pääsevät työharjoitteluun omalle alalle puhumattakaan työllistymisestä jonkinlaiseen palkkatyöhön. Monille maahanmuuttajille on myös epäselvää mitä kotoutuminen ja kotoutumissuunnitelma tarkoittavat.

Maahanmuuttajien kotouttamiseen liittyvän toiminnan hallinnointi elää muutoksen kautta vuonna 2007. Suomessa maahanmuuttajien kotouttaminen on ollut vuoteen 2006 asti työministeriön alaista, ja se on toteutettu lähinnä työvoimatoimistojen antamien kotoutumispalvelujen kautta. Vuoden 2007 aikana maahanmuutto- ja kotoutusasiat siirretään sisäasiainministeriöön, ja kotoutusasioita varten muodostetaan sisäasiainministeriöön oma yksikkö (Sisäasiainministeriö 2007). Vuonna 2007 Suomeen nimettiin myös ensimmäinen maahanmuutto- ja eurooppaministeri. Tällaiset muutokset kertovat yleisistä yhteiskunnallisista muutoksista. Maahanmuuttajien määrän kasvaessa maahanmuuttoasioiden hallinnointiin on alettu panostaa enemmän. Maahanmuuttoasioiden siirtäminen työministeriöstä sisäasiainministeriöön voi liittyä siihen, että maahanmuuttajien sopeutumista ei nähdä enää vain työllistymisenä vaan integroitumisena myös muille yhteiskunnan osalohkoille.

5. Työmarkkinoille integroitumisen prosessi

5.1. Työmarkkinoille integroitumiseen kuuluva aika

Maahanmuuttajat integroituvat työmarkkinoille hyvin erilaiseen tahtiin. Joillekin laissa määrätty 3-5 vuoden kotoutumisaika riittää työn löytämiseen, mutta toisilla kestää kauemmin. Jotkut maahanmuuttajat eivät koskaan pääse Suomessa palkkatöihin. Työmarkkinoille integroitumiseen käytetty aika kuluu lähinnä työmarkkinoilla tarvittavien taitojen hankkimiseen ja muuhun sopeutumiseen. Juuri maahan muuttanut aikuinen maahanmuuttaja on kuin kala, joka yrittää opetella selviämään myös kuivalla maalla (ETNO 2005: 6). Uudessa yhteiskunnassa selviämiseen tarvittavien taitojen hankkiminen vie aina oman aikansa.

Haastateltavien työllistyminen on tapahtunut yhtä lukuun ottamatta 1-5 vuodessa. Työllistymisellä tarkoitetaan tässä yhteydessä ensimmäistä työllistymistä vakituiseen tai määräaikaiseen työsuhteeseen. Työharjoittelua ei lasketa työsuhteeksi, koska se ei ole varsinaista palkkatyötä. Kukaan haastateltavista ei ole työllistynyt alle vuodessa. Yksi haastateltava on asunut Suomessa yli viisi vuotta, mutta hän ei ole työllistynyt missään vaiheessa. Hän on ollut pitkiä aikoja työttömänä ja työllistynyt vain työharjoitteluihin tai

työllistämistuen avulla. Tämän aineiston perusteella voisi siten sanoa, että jos työllistyminen kestää kauemmin kuin viisi vuotta, on kyseessä hyvin vaikeasti työllistyvä.

Haastateltavat voidaan jakaa työllistymiseen kuluvan ajan perusteella niihin, joilla työllistyminen onnistuu nopeasti eli noin 1-3 vuoden kuluttua muutosta sekä niihin, joilla työllistymiseen menee kauemmin eli noin 3-5 vuotta. Työllistymisen nopeus on pitkälti riippuvainen siitä, ovatko työllistymistä edistävät tekijät käytössä jo muuttohetskellä vai pitääkö ne hankkia Suomeen muuttamisen jälkeen. Lisäksi työllistymisen nopeuteen vaikuttavat välillisesti sellaiset tekijät kuten sopeutuminen uuteen kulttuuriin tai lasten hoitaminen kotona. Työllistymistä nopeuttavat Suomessa muuttohetskellä valmiina olevat sosiaaliset verkostot, suomen tai ruotsin kielen osaaminen jo maahan muutettaessa ja aikaisemmin hankitun koulutuksen vastaavuus suomalaisen koulutuksen kanssa.

Nopeasti työllistyneillä on monilla suomalainen seurustelukumppani tai aviopuoliso. Suomalaisen aviopuolison merkitys työllistymisessä on havaittu myös muissa tutkimuksissa. Liebkind et. al (2004: 146) ovat havainneet tutkiessaan virolaisten, venäläisten ja inkerinsuomalaisten integraatiota, että avioliitto valtaväestöön kuuluvan henkilön kanssa vähentää kasautuvan työttömyyden riskiä. Suomalainen seurustelukumppani tai aviopuoliso voi järjestää työpaikan tai sitten hänellä voi olla työpaikan saamiseen tarvittavia sosiaalisia kontakteja. Häneltä voi myös saada apua työpaikan hakuun liittyvissä käytännön järjestelyissä, kuten työpaikkailmoitusten etsimisessä ja hakemusten kirjoittamisessa. Voisi olettaa, että suomalaisen kumppanin kanssa oppisi nopeammin myös hyvän suomen kielen taidon. Harva on kuitenkaan ottanut yhteiseksi kieleksi suomen, vaan seurustelun alkuaikoina käytetty kieli jää yhteiseksi kieleksi. Monilla tämä kieli on englanti.

Seurustelukumppanin tai aviopuolison lisäksi maassa voi asua valmiiksi oman etnisen ryhmän jäseniä tai sukulaisia, joiden avulla työllistyminen voi tapahtua nopeasti. Sellaiset etniset ryhmät, joilla on vakiintunutta yritystoimintaa, työllistävät mielellään samasta maasta tulevia omaan yritykseensä. Jorosen & Alin (2000: 211) mukaan maahanmuuttajayrittäjät suosivat muita maahanmuuttajia työvoiman rekrytoinnissa. Yksi nopeasti työllistynyt on päässyt töihin Suomessa jo kauemmin asuneen samasta maasta kotoisin olevan tuttavansa ravintolaan.

Pakolaisena maahan tulleilta puuttuvat ne sosiaaliset verkostot, jotka auttavat aviopuolison tai seurustelukumppanin vuoksi muuttaneita. Pakolaiset tulevat vieraaseen maahan, jossa he eivät

yleensä tunne ketään. Moni hitaasti työllistyneistä onkin pakolainen. Pakolaisten työllistymistä auttavien sosiaalisten kontaktien luomista saattaa hidastaa myös se, että heidät on ensin sijoitettu johonkin kaupunkiin, josta he muuttavat myöhemmin toiseen kaupunkiin. Haastatelluista pakolaisista kolmella on tällainen historia. Heidät sijoitettiin heidän Suomeen muuttaessaan Pohjois-Suomeen, mutta he muuttivat paremman työllisyystilanteen tai perhesyiden vuoksi Turkuun. Heistä kahdella työllistyminen on kestänyt lähes viisi vuotta ja yksi ei ole pitkän Suomessa asumisen jälkeen päässyt vielääkään töihin. Joronen on havainnut tutkimuksissaan, että työllistymisessä tärkeiden sosiaalisten kontaktien luominen hidastuu, jos maahanmuuttaja joutuu muuttamaan Suomessa kaupungista toiseen (Joronen 1997: 81).

Kielen oppiminen ja koulutuksen päivittäminen suomalaisia standardeja vastaavaksi vie yleensä paljon aikaa. Jotkut saattavat osata kieltä jo maahan muuttaessaan, mutta usein kieli opetellaan vasta muuton jälkeen. Osa maahanmuuttajista oppii kielen nopeasti, mutta osalla kielen oppiminen vie kauan. Nopean työllistymisen ehto on kielen osaaminen jo maahan muutettaessa tai ainakin sen nopea oppiminen. Kaksi nopeasti työllistynyttä osasivat jo Suomeen muuttaessaan ruotsia. Toinen heistä on ruotsalainen ja toinen on ruotsissa kauan asunut bangladeshilainen. Molemmat heistä työllistyivät pian Suomeen muuttonsa jälkeen. Ruotsalaisella on myös Suomessa pätevä koulutus, mikä nopeuttaa hänen työllistymistään. Usein maahanmuuttajat joutuvat opiskelemaan lisää maahan muuttaessaan, jotta he saavat myös Suomessa pätevän tutkinnon.

Uuteen maahan muuttamiseen liittyy aina sopeutuminen uuteen kulttuuriin ja yhteiskuntaan. Jos sopeutuminen on hyvin vaikeaa, se voi hidastaa työllistymistä. Maahanmuuttajien sopeutumista paljon tutkineen John W. Berryn mukaan pakolaisten sopeutuminen on yleensä ongelmallisempaa kuin vapaaehtoisesti lähteneiden, koska muuttoon voi liittyä traumaattisia kokemuksia (Berry et al. 2002: 348). Traumaattiset kokemukset vaikeuttavat sopeutumista ja voivat siirtää työhön hakeutumista. Yksi pakolaistaustainen haastateltava kuvaa alkuaikojaan ja siihen liittyviä ongelmiaan näin:

”Ja mä keitin ruokaa lapsille ja ostin kaupasta. Tein paljon palvelua perheelle ja vaimoni hän oppi enemmän kuin minä. Ja minäkin ainakin ajattelin Irakista politiikan asioita mitä tapahtuu Irakissa. Ja ainakin mä ajattelin mitä tapahtuu minulle, kun minä olin Irakissa. Tämän asioita ainakin. Minun pää oli varattu. Sama kuin sairas mieli. Suomessa sanovat

niin, mutta se on normaali. Ihmiset menee tämän asioita. En mennyt kuin hyvin rauhassa pitkä aika. Vielä mä olen hyvä. Parempi kuin ennen.” (Irakilainen mies, 42 v.)

Kaikilla pakolaisena maahan muuttaneilla haastateltavilla on ollut maahan muutettuaan enemmän vaikeuksia kuin vapaaehtoisesti muuttaneilla, mutta kaikilla yhtä lukuun ottamatta tilanne on muuttunut paremmaksi ajan kuluessa. Pakolaiset saattavat siten tarvita sopeutumiselleen hieman enemmän aikaa, mutta ajan kuluessa he ottavat nopeammin sopeutuvat vapaaehtoisesti muuttaneet kiinni ja pääsevät työmarkkinoille. Kaikille ei kuitenkaan käy niin, vaan sopeutumisvaikeudet saattavat jatkua, kuten on käynyt yhdelle haastateltavista. Vaikka hän on asunut Suomessa kauan, hän ei ole missään vaiheessa työllistynyt vakituiseen tai määräaikaiseen työsuhteeseen, vaan hänen työllistymisensä on kiinni erilaisista tuista.

Kaikki haastatellut naiset ovat työllistyneet 3-5 vuodessa. Naisilla työllistymisen viivästymiseen on vaikuttanut lähinnä lasten hoitaminen kotona. Kohdatessaan työllistymisvaikeuksia naiset voivat löytää itselleen merkityksellistä tekemistä hoitamalla lapsia. Kyse voi olla myös siitä, että lapset tarvitsevat äitiään enemmän, jos he ovat pieniä Suomeen muutettaessa. Yksi äiti kuvaa alkuaikojaan Suomessa näin:

”Heti ei. Mun poika oli pieni. Vaikka mä sain opiskelupaikan Turun Ammatti-instituutissa, mutta koska mun poika ei suostunut menemään perhepäivähoidossa. Siksi mä ajattelin, että on parempi, koska hän on pieni ja me olimme vasta muuttaneet ja oli rankka lapsille lähteä jonnekin muuhun. Esimerkiksi suomalaisen perheen luona, koska hän ei osaa ei oppinut kieltä. Ja ympäristö oli uusi, mä ajattelin että se voi vaikuttaa hänen mieleen. Siksi mä puhuin sosiaalitoimiston kanssa mä haluan istua kotona hänen kanssaan siihen saakka, kun hän täyttää kolme vuotta sen jälkeen. Kyllä se järjestettiin. Mä jäin kotiin. Sen jälkeen seuraavana syksynä mä sain Turun AKK:sta opiskelupaikan.” (Afganistanilainen nainen, 43 v.)

Ensimmäiseen palkkatyösuhteeseen pääseminen ei tarkoita sitä, että sen jälkeen maahanmuuttaja on pysyvästi työmarkkinoilla. Työsuhteet, joihin maahanmuuttajia palkataan, ovat usein määräaikaisia. Määräaikaisuuden päätyttyä maahanmuuttaja saattaa olla jälleen työttömänä pitkiäkin aikoja. Ensimmäiseen työsuhteeseen pääseminen auttaa kuitenkin tulevaisuudessa. Töissä hankitun kielitaidon ja kulttuurisen osaamisen avulla työllistymien seuraavaan työsuhteeseen on helpompaa.

5.2. Työllistymistä edistävät tekijät

Työllistymistä edistävät tekijät voidaan jakaa maahanmuuttajien persoonallisuuteen liittyviin tekijöihin, opittavissa oleviin taitoihin ja ulkopuolelta tulevaan tukeen. Maahanmuuttajien itsensä mielestä tärkeimmät heidän työllistymistään edistävät tekijät ovat aktiivisuus ja suomenkielen taito. Haastateltavien vastausten perusteella voi myös päätellä, että työllistymistä edistää ihmisen joustavuus, suomalainen työkokemus ja koulutus sekä hyvät sosiaaliset verkostot.

Sellaisia persoonallisuuden piirteitä, jotka auttavat maahanmuuttajia työllistymään ovat aktiivisuus ja joustavuus. Aktiivisuus ja joustavuus on havaittu muissakin tutkimuksissa tärkeäksi työllistymistä edistäväksi tekijäksi (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000; Jaakkola T. 2000). Aktiivisuuden merkitys liittyy lähinnä siihen, että työllistyminen on vaikeaa ja että esteiden voittamiseksi täytyy jaksaa yrittää aktiivisesti. Ilman omaa aktiivisuutta maahanmuuttajien on lähes mahdoton työllistyä. Yksi haastateltavista kuvailee oman aktiivisuuden merkitystä näin:

”...Minun mielestäni kaikki ulkomaalaiset, jos he haluavat voi löytää työpaikka tässä Suomessa...Haluta ja yrittää tai juosta aina jotain kysyä. Voi löytää. Varsinkin metalliala nyt on hyvä.” (Iranilainen mies, 49 v.)

Joustavuus on toinen työllistymisessä auttava persoonallisuuden piirre. Joustavuus näkyy suhtautumisessa esimerkiksi kulttuurieroihin. Maahanmuuttajalla on entisestä kotimaastaan tietty käsitys siitä, miten asiat kuuluisi työpaikalla tehdä. Jos hän on joustava, hän pystyy toimimaan myös toisin. Tämä helpottaa sopeutumista työpaikalle ja auttaa tulemaan toimeen muiden ihmisten kanssa. Tämän johdosta maahanmuuttaja saattaa päästä etenemään työharjoittelustaan vakituisempaan työsuhteeseen. Joustavuus auttaa työllistymistä myös sen vuoksi, että uuteen maahan muutettaessa ei ole aina mahdollista jatkaa samalla alalla kuin kotimaassa. Jos ihminen on joustava, hän voi tinkiä vaatimuksistaan ja hakeutua tekemään jotakin muuta.

Opittavissa olevista taidoista tärkein työllistymistä edistävä taito on suomenkielen oppiminen. Ilman suomenkielen taitoa on hyvin vaikea työllistyä. Ongelmallista on, että maahanmuuttajilta vaaditaan hyvää kielitaitoa heidän hakiessaan töitä, mutta ilman töiden

kautta saatua kontaktia valtaväestön kanssa kieltä on vaikea oppia hyvin. Moni uskoo, että kielitaito kehittyisi varmasti, jos he saisivat mahdollisuuden puhua suomalaisten kanssa päivittäin. Suomessa kielitaidon vaatimus on usein kohtuuton, jos ajatellaan työtehtävien luonnetta. Yksinkertaisista työtehtävistä pystyy suoriutumaan heikommallakin kielitaidolla.

”Joo. Me puhumme yhdessä. Me olemme kaikki samaa mieltä. Täytyy antaa työtä. Katso vaikka mulla ei ole kielitaitoa, jos näytetään tätä tuolia laita joka päivä tuonne. Jokainen sitä ymmärrä. Se parempi mun mielestä.” (Afganistanilainen nainen, 43 v.)

Yksinkertaisista työtehtävistä selviämisestä ilman erinomaista kielitaitoa on monta esimerkkiä haastateltavien keskuudessa. Kolmasosalla haastateltavista ei ole oman arvionsa mukaan hyvä suomenkielentaito. Hyvää suomenkielen taitoa tärkeämpää onkin kiinnostus oppia kieltä. Muutama haastateltava kertoo kantavansa sanakirjaa aina mukana ja katsovansa siitä, kun työpäivän aikana tulee vastaan sanoja, joita he eivät ymmärrä. Työssä tarvittavan sanaston oppii työtä tehdessä nopeasti, jos on halukas oppimaan.

”Joo sanoja suomeksi, mutta tekniikan ala vähän eri. Mulla aina sanakirja on mukana. Kahvitaoussa jos tulee jotain kysymyksiä mä heti katson ja kirjoitan joskus. Ja tavaran nimi kaikki olen oppinut tekniikan sanat nimi. Jos nyt menen lääkäriin ehkä en osaa sanoa mitä mulla on. Sanat ovat erilainen...” (Iranilainen mies, 49 v.)

Kielitaidon lisäksi muita työllistymistä edistäviä opittavissa olevia taitoja ovat ammatin harjoittamiseen vaaditut taidot sekä kyky toimia suomalaisen työkuulttuurin vaatimalla tavalla. Suomessa jonkin ammatin harjoittamiseen saatetaan vaatia jotakin muuta kuin entisessä kotimaassa. Esimerkiksi tarjoilijana toimimiseksi täytyy suorittaa anniskelu- ja hygieniapassit tai putkimiehen täytyy opetella tekemään putkityöt Suomessa vaadittujen standardien mukaisesti. Kotimaassaan korkeakoulututkinnon suorittaneiden on vaikeampaa pätevoityä Suomessa, koska monien heistä täytyisi tehdä koko tutkinto tai osa siitä uudelleen. Koulutustaustan vaikutusta työllistymiseen ja työmarkkinoilla etenemiseen käsitellään enemmän luvussa kuusi.

Suomessa työpaikalla saatetaan odottaa hyvinkin erilaista käyttäytymistä kuin entisessä kotimaassa. Maahanmuuttajat tarvitsisivatkin ilmiselvästi enemmän opastusta toisessa kulttuurissa työskentelystä. Esimerkiksi aikakäsitys voi olla entisessä kotimaassa hyvin

erilainen verrattuna siihen mitä se on Suomessa. Työpaikalla saatetaan helposti ajatella, että maahanmuuttaja ei ole täsmällinen, jos hän ei tule töihin ja lähde töistä ennalta sovittuina kellonaikoina. Hänellä voi kuitenkin olla entisestä kotimaastaan sellainen käsitys, että kaiken ei tarvitse tapahtua aina samaan kellonaikaan. Eräs haastateltava vertailee työskentelyä entisessä kotimaassaan ja Suomessa näin:

”Samaan aikaan. Mutta minä Iranissa neljä vuotta terveystoimisto minä tekemään kello kaksitoista mennä kotiin. Sanoo pomolle minä menen. Sitten kello yksi menee aamulla vaan. Soitan kaksi tuntia on vielä on sitten minä tulen. Sanoo ei haittaa. Mutta täällä ei hyvä. Minä huomenna kaksi tuntia myöhässä menen. Kaksi tuntia palkkaa ei tule. Mutta näin ei saa. Nyt minä oppia. Minä nyt viisi vuotta asun Suomessa. Kulttuuri erilaisia kaikki on erilaisia.”
(Iranilainen mies 42 v.)

Maahanmuuttajien työllistymistä edistävä tärkeä tekijä on heidän oman persoonan ja taitojen lisäksi ulkopuolelta tuleva tuki. Tuki voi tulla lähipiirin ihmisiltä, kuten seurustelukumppanilta tai aviopuolisolta tai etäisemmiltä ihmisiltä, kuten tuttavilta tai entiseltä esimieheltä. Suomessa myös viranomaistaho on tärkeä maahanmuuttajille tukea tarjoava taho. Tuki voi olla lähinnä tiedon antamista ja neuvomista tai sitten se voi olla konkreettisesti työpaikan hankkimista maahanmuuttajalle.

Vaikka lähipiirin ihmiset ovat tärkeitä tuen antajia ja neuvojia, he ovat harvoin niitä, joiden avulla työpaikka lopulta löytyy. Haastateltavilla työpaikka on yleensä löytynyt jonkun heille etäisemmän ihmisen avulla. Granovetterin (1973) verkostoteorian mukaan heikot siteet ovat vahvoja siteitä tärkeämpiä työllistymisen ja työmarkkinoilla etenemisen kannalta. Heikkoja siteitä ovat esimerkiksi suhteet naapureihin ja tuttaviin. Vahvoja puolestaan ovat siteet sukulaisiin ja ystäviin. Ihmiset, joihin ollaan yhteydessä vahvojen siteiden kautta, saattavat olla motivoituneempia auttamaan työnhaussa, mutta heikkojen siteiden suhteissa ihmiset liikkuvat yleensä eri piireissä ja saavat sitä kautta erilaista tietoa. Heikkojen siteiden välityksellä maahanmuuttajien on esimerkiksi mahdollista saada tietoa avautuvista työpaikoista. (Granovetter 1973: 1371.)

Tärkein henkilö, jonka avulla maahanmuuttajat ovat saaneet töitä, on opettaja suomenkielen kurssilla tai ammatillisessa koulutuksessa. Opettajat ehdottavat paikkoja, joihin maahanmuuttajat voivat hakea työharjoitteluun. Haastateltavien mukaan se, että opettajat

kertovat konkreettisesti mihin paikkaan hakea, auttaa heitä työllistymään. Konkreettinen ohjaaminen on monien mielestä erittäin tärkeää, koska maahanmuuttajille työn hakeminen voi olla ongelmallista sen vuoksi, että he eivät oikeastaan tiedä mistä hakea. Joissakin tapauksissa opettaja on jopa mennyt maahanmuuttajan kanssa tapaamaan työnantajaa työpaikalle. Tämä on rohkaissut useiden kieltävien vastausten saamisesta lannistunutta maahanmuuttajaa lähestymään työnantajaa ja auttanut lopulta työllistymään.

Työvoimatoimiston voisi olettaa olevan tärkeä tuki maahanmuuttajien työllistymisessä. Näin ei kuitenkaan ole haastateltavien mielestä. Monien mielestä työvoimatoimistossa ei auteta tarpeeksi, vaan siellä sanotaan, että pystyt itsekin hakemaan työpaikkasi. Tämä voi liittyä siihen, että haastatellut maahanmuuttajat ovat monet itse aktiivisia työnhakijoita ja että tämä on huomattu myös työvoimatoimistossa. Heidän ohjaamistaan ei välttämättä ole nähty yhtä tarpeelliseksi kuin sellaisten maahanmuuttajien, joiden on vaikea toimia itse oman työpaikkansa löytämiseksi. Sellaiset käsitykset, että työvoimatoimistossa ei auteta tarpeeksi, voivat johtua myös siitä, että maahanmuuttajat odottavat, että työvoimatoimistosta annetaan heille työtä. Työvoimatoimistossa puolestaan pyritään aktivoimaan maahanmuuttajia itseään hakemaan töitä tai tarjotaan ohjausta ja koulutusta, joiden avulla työllistyminen tulee mahdolliseksi. Maahanmuuttajat eivät välttämättä itse pidä kouluttautumista työn saantia edistävänä tekijänä.

”Mutta työvoimatoimisto ei auta ihmistä. Ei sano minä en tiedä onko täällä telakka on. Onko täällä rakennusala on. Koska minä maahanmuuttaja. Sitten ei auta ulkomaalainen. Mun tarvitsee sanoo täällä telakka on. Tuolla on rakennusala. Täällä on. Jos haluatte minä auttaa sinulle. Koska minä esimerkiksi sinä tulee minun kotimaa. Minä näytän sinulle täällä on firma. Tuolla on työntekijä tarvii tuolla. Mutta täällä ei. Minä neljä vuotta vain nukkumaan kotiin...Minä tykkään minun ammatti. Esimerkiksi työvoimatoimisto lähettää minulle tietokonekurssi. Minä en tarvi tietokone, koska minä putkimies metallimies. Minä tarvitsee minun ammatti. Tietokone minä en opi...” (Iranilainen mies, 42 v.)

”Työvoimatoimisto anta tämä paperi koulu. En mä enää saa Kelasta rahaa. Mä sanoi mä neljä vuotta opiskeli. Mulle riitä mä en halua enää mennä opiskeleen. Olen mä ollut kaikki hotelliala, ravintola-ala. Kaikki mä mene koulutus. Mulla riitä. Pakko mä saa työpaikka. Siivousala, mutta mulla ei oo väliä ravintola-ala, siivousala, kauppa-ala.” (Turkkilainen mies, 29 v.)

Työvoimatoimisto voi myös joutua maahanmuuttajan vaikean työllisyystilanteen syntipukiksi. Näin on käynyt erään hankalassa työllisyystilanteessa olevan haastateltavan kohdalla. Hänen mielestään työvoimatoimisto vain lähettelee papereita ja häiritsee. Pieni osa haastateltavista kokee, että he ovat saaneet työvoimatoimistosta apua työllistymisessään. Heidän mielestä työvoimatoimistosta saa heidän tarvitsemaansa tietoa, joka on välttämätöntä työn saamisen kannalta.

5.3. Työllistymisen esteet ja työllistyjätyypit

Maahanmuuttajien työllistymiseen liittyy usein erilaisia ongelmia, jotka johtuvat työmarkkinoiden maahanmuuttajille asettamista vaatimuksista. Haastateltavat kertovat, että heidän työmarkkinoille integroitumistaan estää erittäin hyvän suomenkielen vaatimus, syrjintä ja aikaisemman koulutuksen hyödyttömyys Suomessa. Suomenkielen oppiminen on ollut suurimmalle osalle haastateltavista erittäin vaikeaa, mutta ilman suomenkielen taitoa ei voi saada töitä. Erilaisen etnisen taustan vuoksi maahanmuuttaja saattaa kokea syrjintää työmarkkinoilla. Toisten ryhmien syrjintä työmarkkinoilla on kovempaa kuin toisten, ja tämä asettaa maahanmuuttajat eriarvoiseen asemaan työmarkkinoilla. Koulutuksen osalta ongelmana on, että se ei monissa tapauksissa vastaa Suomessa vaadittua koulutusta.

Työllistyneiden maahanmuuttajien työllistymisen esteitä tarkastellaan tässä erilaisten työllistyjätyyppien avulla. Kukin tyyppi on kärjistetty versio todellisuudesta, eikä mitään niistä ole todellisuudessa sellaisenaan, mutta ne kuvaavat aineistosta esille tulleita seikkoja tiiviisti ja osuvasti. *Onnekas* edustaa tyyppinä sellaisia maahanmuuttajia, joilla ei ole suurempia vaikeuksia päästä työmarkkinoille. Hänen entisessä kotimaassaan hankkima inhimillinen pääoma eli koulutus ja aikaisemman työkokemuksen kautta hankitut taidot siirtyvät helposti työmarkkinoiden käyttöön Suomessa. Syrjintä ei ole aiheuttanut hänelle suurempia vaikeuksia työmarkkinoilla. *Tien raivaajalla* on suuria vaikeuksia päästä työmarkkinoille, mutta hän on lannistumaton ja hankkii Suomen työmarkkinoilla vaaditut taidot päästäkseen töihin. *Toivonsa menettäneellä* on myös suuria vaikeuksia päästä työmarkkinoille, mutta hän ei ole panostanut tai pystynyt panostamaan työmarkkinoilla tarvittavien taitojen hankkimiseen, ja hän on menettänyt toivonsa koskaan työllistyä omalle alalleen. *Työelämässä vierailija* tekee pääasiallisesti jotakin muuta kuin töitä. Hän on valinnut itse sivullisen aseman työmarkkinoilla, mutta valintaan on saattanut vaikuttaa se, että Suomeen muuttaessaan hänellä on ollut vaikeuksia siirtää inhimillistä pääomaansa tai hän on

kohdannut paljon syrjintää. Seuraavaksi eri työllistyjätyyppien integraatiota työmarkkinoille kuvataan tarkemmin.

Onnekas työllistyy helposti, vaikka hän ei täytäkään kaikkia työelämän maahanmuuttajille asettamia vaatimuksia. Onnekas on ennen Suomeen muuttoja tehnyt töitä sellaisella alalla, joka kuuluu Suomessa työvoimakapeikkoaloihin. Tämä auttaa häntä työllistymään, koska Suomessa tarvitaan hänen työpanostaan. Onnekas ei ole kokenut syrjintää hakiessaan töitä. Suomeen muutettuaan onnekas opettelee suomen kieltä, mutta hän ei opi sitä kovin hyvin. Onnekas pääsee pian Suomeen muuttonsa jälkeen työharjoitteluun, josta hän työllistyy vakituiseen työsuhteeseen. Työpaikalla onnekas oppii lisää suomea. Onnekaalla ei ole paljoa kokemusta työnhausta Suomessa, koska hän ei ole joutunut hakemaan kuin ensimmäiseen työharjoittelupaikkaansa. Onnekas on tyytyväinen työpaikkaansa, ja haluaa jatkaa siellä mahdollisimman pitkään. Onnekas ajattelee, että hänen työllistymistään on auttanut lähinnä hyvä onni.

Tien raivaaja on valmis tekemään paljon työtä työllistyäkseen. Suomeen muutettuaan hän hakeutuu kielikurssille ja opettelee kielen niin hyvin kuin mahdollista. Jos tien raivaaja on muuttanut perheen kanssa, hän laittaa koko perheen puhumaan suomea. Televisiosta katsotaan kotona suomalaisia kanavia, jotta kielitaito kehittyy. Tien raivaaja pyrkii tutustumaan suomalaisiin, koska hän tietää, että kielen oppii vain käyttämällä sitä ahkerasti paikallisten kanssa. Tien raivaaja kokee, että työvoimatoimistosta on hänelle hyötyä lähinnä koulutuksen tarjoajana. Töiden etsimisen hän hoitaa itse esimerkiksi internetin kautta. Töitä hakiessaan hän menee itse paikanpäälle juttelemaan työnantajan kanssa. Tien raivaaja ei lannistu helposti, vaikka hän kokisi syrjintää työnhakutilanteessa. Hän ajattelee, että kyse on jostakin taidosta, joka häneltä puuttuu. Tätä taitoa hän voi kehittää. Tien raivaaja pyrkii määrätietoisesti omalle alalleen hankkimalla lisäkoulutusta ja tekemällä työharjoitteluita. Lopulta hän työllistyy omalle alalleen tai hän ainakin löytää sellaista työtä, mikä on hänelle jollakin tapaa mielekästä. Hän uskoo, että jokainen maahanmuuttaja voi työllistyä, jos hän vain opettelee suomea ja on rohkea ja aktiivinen.

Toivonsa menettäneellä on paljon vaikeuksia työllistyä ja hänen on vaikea päästä omalle alalleen. Toivonsa menettäneen on vaikea oppia suomea. Hänen mielestään suomenkieltä opetetaan huonosti tai sitten hän ei ymmärrä, miksi suomenkielen taito on niin tärkeä, kun muitakin kieliä voi käyttää. Perheen ja ystävien kanssa sekä työpaikalla hän käyttää

mieluummin muita kieliä kuin suomea. Toivonsa menettänyt kokee raskaasti syrjinnän työnhakutilanteessa. Hän uskoo, että hän ei ulkomaalaistaustansa vuoksi voi saada Suomessa sellaista työtä, johon hänet on koulutettu tai josta hänellä on kotimaastaan kokemusta. Hän uskoo, että kielitaidon vaatimus työnhakijoita karsittaessa on vain tekosyy olla ottamatta ulkomaalaisia töihin. Epäusko työn saamisesta tekee hänet passiiviseksi. Hän ei ole kiinnostunut lisäkoulutuksesta tai suomenkielen opiskelusta. Toivonsa menettänyt haluaa kovasti tehdä töitä, joten hän tekee jotain, vaikka työ ei olisikaan hänen omalla alallaan. Toivonsa menettänyt uskoo, että kotimaassaan hänellä olisi asiat paremmin ja että hän siellä saisi mieleistään työtä. Hän ei kuitenkaan voi perhesyistä tai kotimaan poliittisen tilanteen vuoksi muuttaa takaisin kotimaahansa. Toivonsa menettänyt uskoo, että ulkomaalaiset eivät voi työllistyä Suomessa.

Työelämässä vierailija omistautuu jollekin muulle kuin työlle, kuten esimerkiksi perheelleen. Hän on työelämässä vain hetkittäin. Työelämässä vierailija on työnhaussa passiivinen, koska työnteko ei ole hänen päätehtävänsä. Silloin tällöin hänen kuitenkin täytyy hakea töitä, kun perheessä tarvitaan enemmän rahaa tai hän ei muuten voi olla enää työttömänä. Työllistyminen tapahtuu yleensä työllistämistuen turvin tai sitten hän pääsee väliaikaisesti töihin jonkun tuttavien kautta. Työelämässä vierailija osaa suomea sen verran, että hän pärjää. Hän ei ole kiinnostunut opiskelemaan suomea tai kouluttautumaan lisää.

Onnekas ja tien raivaaja ovat integroituneet työmarkkinoille hyvin tai he ovat menossa hyvään suuntaan. Toivonsa menettänyt ja työelämässä vierailija ovat syrjäytyneet tai syrjäytymisvaarassa, koska he eivät pysty työmarkkinoilla toteuttamaan itseään tai tekemään sitä mitä he haluaisivat. Onnekkaita, tien raivaajia ja toivonsa menettäneitä on haastateltavien keskuudessa paljon. Vierailijoita on vähemmän. Tämä johtunee siitä, että haastateltaviksi valittiin työllistyneitä maahanmuuttajia ja viimeistä tyyppiä ilmenee oletettavasti enemmän työttömien maahanmuuttajien keskuudessa.

6. Inhimillisen pääoman vaikutus työmarkkina-asemaan

6.1. Akateemisten maahanmuuttajien menestyminen

6.1.1. Koulutus ja työ eivät aina vastaa toisiaan

Tutkimusten mukaan koulutus vaikuttaa Suomessa asuvien maahanmuuttajien työllistymiseen positiivisesti. Mitä parempi koulutus maahanmuuttajalla on, sitä todennäköisemmin hän työllistyy (Heikkilä & Pikkarainen 2007: 14). Myös Liebkind et. al (2004: 147) toteavat venäläisten, virolaisten ja inkerinsuomalaisten integroitumista käsittelevässä tutkimuksessaan, että työttömyys on yleensä yhteydessä heikkoon koulutustasoon. Aikaisempien tutkimustulosten perusteella voisi olettaa, että akateemisen tutkinnon suorittaneilla maahanmuuttajilla on hyvät mahdollisuudet menestyä työmarkkinoilla Suomessa, koska heillä on heikommin koulutettuja pienempi riski jäädä työttömäksi. Kuitenkin tutkimusta varten haastatelluilla akateemisilla maahanmuuttajilla on paljon ongelmia työmarkkinoilla. Akateemisten maahanmuuttajien ongelmana työmarkkinoilla ei ilmeisesti olekaan työn saaminen vaan oman alan työn saaminen.

Forsander on huomannut korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien ongelmat päästä koulutustaan vastaaviin työtehtäviin. Hänen mukaansa koulutustausta selittää maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa vain osittain. Koulutuksen määrää tärkeämpi selittäjä on koulutuksen työmarkkina-arvo. Jotta koulutuksesta on jotakin hyötyä, sen täytyy vastata työmarkkinoiden tarpeita, ja sen täytyy olla rinnastettavissa suomalaisen tutkintoon. (Forsander 2002: 231). Henna Kyhän (2006) mukaan työttömyys on yleistä akateemisten maahanmuuttajien keskuudessa. Työllistyessään akateemiset maahanmuuttajat joutuvat usein tekemään koulutustaan vastaamatonta työtä. He saattavat päästä omalle alalleen, mutta työtehtävien vaativuus vastaa harvoin koulutuksen tasoa. Tällaisissa tapauksissa esimerkiksi lääkäri saattaa toimia hoitoapulaisen tehtävissä.

Haastateltavista kahdeksan on suorittanut akateemisen loppututkinnon. Puolet heistä on päässyt omalle alalleen, mutta vain yhdellä heistä työtehtävien vaativuus vastaa koulutuksen tasoa. Tämä henkilö on tehnyt Suomessa toisen korkea-asteen tutkinnon. Toinen puoli akateemisista on menestynyt heikommin. He eivät ole päässeet omalle alalleen. Lisäksi heillä työtehtävien vaativuus ei yllä heidän koulutuksen tasolle, eli he pystyisivät suoriutumaan

koulutuksensa puolesta vaativammistakin tehtävistä. Vain yhdellä koulutustaan vastaamattomalla alalla olevista työtehtävistä ovat vaativuustasolta yhtä korkeita kuin koulutus. Hän on työllistynyt etnospesifiin ammattiin tulkiksi.

Korkeasti koulutettujen ongelmat päästä omalle alalleen liittyy usein inhimillisen pääoman siirtämiseen liittyviin ongelmiin, mihin on viitattu käsitteellä *human capital mismatch*. Maahanmuuttajilla voi olla alkuvaiheessa heikko tulotaso, joka voi kohentua myöhemmin taitojen karttuessa (Chiswick 1978). Korkeasti koulutettujen saama työ voi siten olla aluksi koulutusta vastaamaton, mutta myöhemmin tilanne voi parantua. Ilman sisääntulotyöpaikkoja omalle alalle työllistyminen on harvinaista (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000: 70). Inhimillisen pääoman siirtoon liittyvistä ongelmista ja tilanteen parantumisesta myöhemmin on hyvä esimerkki ruotsalainen mies, jolla on lastentarhanopettajan koulutus. Hän on työskennellyt kotimaassaan johtavassa asemassa. Suomeen muutettuaan hän työskentelee aluksi siivoajana, sitten kouluavustajana ja lopulta päiväkotiaavustajana. Hän uskoo voivansa edetä vielä korkeampiin tehtäviin. Itse hän kuvailee nykyistä tilannettaan näin:

“But I mean it’s the first place here. I haven’t got the foot in yet. It’s a start...” (Ruotsalainen mies, 38 v.)

Kaikki korkeasti koulutetut eivät pääse etenemään sisääntulotyöpaikoistaan oman alansa työtehtäviin, vaan he jumiutuvat sisääntulotyöpaikkoihinsa. Sisääntulotyöpaikat eivät aina lisää maahanmuuttajien mahdollisuuksia päästä omaa koulutustaan vastaaviin tehtäviin, koska korkeamman koulutuksen aloilla vaatimustaso on usein niin korkea, että maahanmuuttajien on sitä vaikea saavuttaa (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000: 72; Jaakkola T. 2000: 134). Tästä esimerkkinä on kaksi korkeasti koulutettua haastateltavaa toinen Ranskasta ja toinen Egyptistä. He kumpikin ovat työllistyneet huomattavasti koulutustaan alhaisempiin työtehtäviin, joissa he jatkavat edelleen vuosia Suomeen muuton jälkeen. Toinen heistä on työllistynyt ravintola-alalle ja toinen tehdastyöhön. Kumpikin heistä toivoo joskus pääsevänsä oman alan töihin, mutta niiden hakeminen on jäänyt vähäiseksi kieliongelmiensa ja Suomessa kelpaamattoman tutkinnon takia. Kumpikaan heistä ei ole tyytyväinen nykyiseen tilanteeseensa, mutta he pitävät sitä työttömyyttä parempana vaihtoehtona.

Etnospesifit ammatit ovat korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille yksi tapa päästä korkeampaa koulutustasoa vaativiin työtehtäviin, vaikkakin usein jollekin muulle kuin omalle

alalleen. Etnospesifeissä ammateissa vaaditaan yleensä kieli- ja ammattitaitoa sekä mahdollisesti tietyn etnisen ryhmän jäsenyyttä. Ne ovat usein epävakaita ja niistä on hyvin vähäiset mahdollisuudet liikkua etnisestä ryhmästä riippumattomiin tehtäviin. Etnospesifejä ammatteja ovat esimerkiksi äidinkielen opettajan tai tulkin ammatit. (Lutz 1993, cit. Forsander 2002: 43.) Yksi haastateltava on työllistynyt etnospesifiin ammattiin. Hän kokee, että hänellä on hyvä työ, mutta häntä stressaa ainainen epävarmuus siitä kuinka paljon työtä riittää seuraavalla viikolla. Hän haluaisi tehdä töitä omalla alallaan, mutta se on vaikeaa, koska hänen tutkintonsa ei ole voimassa Suomessa.

6.1.2. Inhimillisen pääoman siirron vaikeus

Inhimillisen pääoman siirtoa korkeasti koulutetuilla maahanmuuttajilla vaikeuttaa se, että heidän tutkintonsa ei ole voimassa Suomessa. Ilman virallista tutkintoa Suomessa on vaikea saada töitä. Joidenkin tutkintojen ongelmana on, että ne vanhenevat nopeasti. Tällaisia tutkintoja ovat esimerkiksi tekniikan alan tutkinnot. Jos maahanmuuttajalla menee kauan, että hän oppii työn tekemiseen vaadittavan kielitaidon, hänen tutkintonsa saattaa olla vanha siinä vaiheessa, kun hän pyrkii työmarkkinoille Suomessa.

Maahanmuuttajat ovat eriarvoisessa asemassa sen mukaan, missä maassa he ovat tutkintonsa suorittaneet. Akateemisista haastateltavista työllistyminen omalle alalleen oli helpointa ruotsalaiselle maahanmuuttajalla, jonka tutkinto käy sellaisenaan Suomessa. Suomessa koulutuksen taso on korkea, ja siksi korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien täytyy yleensä opiskella lisää voidakseen harjoittaa ammattiaan Suomessa. Tutkinnon rinnastaminen on yleensä nopeampaa kuin kokonaan uuden tutkinnon suorittaminen, mutta tutkinnon rinnastamisen mahdollisuudesta ei välttämättä tiedetä tai rinnastaminen ei ole mahdollista kaikkien tutkintojen kohdalla. Uudelleen kouluttautuminen vie aikaa. Kun työelämästä pois siirtyminen on lähellä, erilaisia vaihtoehtoja punnitaan sen mukaan, kuinka paljon on aikaa työelämässä jäljellä. Nuorena maahan muuttaneilla voi siten olla paremmat mahdollisuudet päästä koulutustaan vastaaviin tehtäviin, koska he ovat pidemmänkin koulutuksen jälkeen vielä sen ikäisiä, että heidän on ainakin ikänsä puolesta helppo työllistyä.

”No katso mikä mun ikä. Koska minä lopetan yliopisto, ei kukaan ota naista tässä iässä työhön. Jos (-) ei tarvitse, mutta jos me olemme nuoria totta kai. Se puhutaan meillä kotona, että minä seison jo puoli hautausmaalla.” (Moldovalainen nainen, 50 v.)

Erilaisten tutkintovaatimusten lisäksi inhimillisen pääoman siirto on ongelmallista sen vuoksi, että maahanmuuttajien on vaikea oppia niin hyvää suomenkieltä, että he pystyisivät toimimaan korkeampaa koulutusta vaativissa työtehtävissä. Yksi akateeminen haastateltava on sitä mieltä, että hänen työtehtävistään suoriutuisi hyvin käyttämällä englannin kieltä. Hän on hakenut tekniikan alan työtehtäviin, joista suoriutumiseksi täytyy osata englantia. Työnantajat eivät ole kuitenkaan olleet halukkaita palkkaamaan häntä, koska hän ei pysty kommunikoimaan suomen kielellä. Korkeaa koulutusta vaativissa työtehtävissä työn tekemiseen liittyykin nykyään paljon tiimityöskentelyä ja kommunikaatiotaidot ovat tärkeitä. Ruotsissa tehdyn tutkimuksen mukaan työmarkkinoiden rakenteellinen muutos 1970–1995 on vaikuttanut suuresti maahanmuuttajien työllistymiseen. 1990-luvulla maahanmuuttajien on ollut huomattavasti vaikeampi työllistyä kuin 1970-luvulla. Tähän on ollut syynä se, että tiimityöskentelyn ja kommunikaatiotaitojen arvostus on noussut. (Bevelander 2005.)

Kielitaidon merkitys ei ole suuri kaikilla aloilla. Joidenkin ammattien harjoittamiseen tarvitaan enemmän kielitaitoa kuin toisten. Yksi haastateltava, joka on Suomessa päässyt omalle alalleen vaikkakin vaatavuustasolta koulutustaan alhaisempiin työtehtäviin, on opiskellut entisessä kotimaassaan taideaineita. Siten hän pystyy tekemään oman alansa töitä lähinnä käsillään, eikä hän tarvitse siihen hyvää kielitaitoa. Ongelmallisempaa on, jos maahanmuuttajan koulutus on sellaisella alalla, jossa kirjoittaminen ja puhuminen on keskeinen osa työtehtävistä suoriutumista.

Inhimillisen pääoman siirtämisen vaikeudet eivät liity ainoastaan erilaisiin tutkintovaatimuksiin ja työtehtävien suorittamiseen vaadittuun kielitaitoon, vaan keskeistä on myös mistä mihin inhimillinen pääoma siirretään. Työmarkkinoiden rakenne on eri maissa erilainen. Koulutus on alun perin hankittu jonkin toisen maan työmarkkinoille pääsemiseksi, joten sitä vastaavaa työtä ei välttämättä löydy Suomesta. Tämä on havaittu esimerkiksi Kreikkaan entisen Neuvostoliiton alueelta muuttaneiden etniseltä syntyperältään kreikkalaisten korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kohdalla. Syynä heidän heikkoon työllisyystilanteeseen pidetään sitä, että heidän koulutus ja erityisosaamisensa ei vastaa Kreikan työmarkkinoiden tarpeita. (Halkos & Salamouris 2003.)

”Kyllä mä sain helposti töitä, mutta se ei tarkoita sitä, että jokaiselle on helppo. Se riippuu siitä mitä yritykset mitä he tarvitsevat. Ja mitä he vaativat sinusta. He tarvitsevat kyllä se on

helppo saada työtä. Mä ajattelen, että mä olen ainoa afganistanilaisista, joka on saanut töitä. Semmosta virallista työtä...” (Afganistanilainen nainen, 43 v.)

Erilaisen ammatillisen rakenteen lisäksi työmarkkinoilla vallitsee sukupuolirakenne, johon maahanmuuttajat joutuvat sopeutumaan. Jotkut alat ovat Suomessa miesvaltaisia, ja niille on naispuoleisten maahanmuuttajien vaikea työllistyä. Siten esimerkiksi naispuolisen insinöörin voi olla miehiä vaikeampi työllistyä miesvaltaisille aloille. (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000: 69) Maahanmuuttajanaisia saatetaan siten syrjiä samoista syistä kuin valtaväestönkin naisia. Yksi naispuoleinen haastateltava, joka on koulutukseltaan insinööri, kokee että yksi syy hänen huonoon työmarkkina-asemaan on se, että hän on nainen.

”Se on koko maailmassa ei kukaan tykkää ottaa naista työhön. Se menee lapsen kanssa. Sairastuu lapsi nainen tapahtuu menee jonnekin muualle. Parempi ottaa mies.” (Moldovalainen nainen, 50 v.)

6.1.3. Korkeasti koulutettujen ongelmallisen tilanteen seuraukset

Omalle alalle pääsemisen vaikeus aiheuttaa korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille usein epävakaan työmarkkina-aseman. Jos he haluavat päästä omalle alalleen, heidän täytyy kouluttautua lisää ja kerätä työkokemusta työharjoitteluissa tai erilaisissa määräaikaisissa työsuhteissa. Kokemuksen saamiseksi töitä on tehtävä usein myös jollakin muulla alalla kuin omallaan. He saattavat joutua olemaan myös työttömänä etsiessään ratkaisuja vaikeassa tilanteessa. Liebkind et. al (2004: 147) ovat huomanneet, että vaikka työttömyys on yleensä yhteydessä heikkoon koulutustasoon, kasautuva työttömyys eli sellainen työttömyys, joka on kestänyt viimeisen 24 kuukauden aikana vähintään 12 kuukautta, on varsin yleistä korkeasti koulutettujen keskuudessa.

Työmarkkina-aseman vakauden mittana pidetään yleensä pysyvää työsuhdetta (Joronen 2005: 61). Suurimmalla osalla korkeasti koulutetuista haastateltavista ei ole pysyvää työsuhdetta. He ovat erilaisissa määräaikaisissa työsuhteissa. Akateemisen loppututkinnon suorittaneista kaksi tekee keikkaluontoista työtä, yksi on puolen vuoden määräaikaisessa työsuhteessa, yksi oppisopimuskoulutuksessa ja yksi palkkatuetussa työssä. Yksi akateemisista on juuri jäänyt työttömäksi lyhyestä määräaikaisesta työsuhteesta. Vain kahdella korkeasti koulutetulla haastateltavalla on vakituinen työsuhde.

Työn tekeminen omaa koulutustaan vastaamattomalla alalla tekee monet korkeasti koulutetut maahanmuuttajat turhautuneeksi varsinkin silloin, jos työstä ei ole mitään mahdollisuuksia edetä omalle alalle. Lisäksi epävakaa työmarkkina-asema tarkoittaa epävakaita tuloja, minkä takia monet ovat huolissaan omasta toimeentulostaan. Tällaisten vaikeuksien takia maahanmuuttaja saattaa alkaa harkita muuttoa johonkin toiseen maahan, jotta oma työllisyystilanne paranisi. Tämä on Suomen kannalta erittäin huono vaihtoehto, koska silloin menetetään osaavaa työvoimaa muihin maihin. Jaakkola kutsuu tätä ilmiötä ”maahanmuuttaja-aivovuodoksi” ja hän pitää sitä todennäköisenä tulevaisuudessa. Aivovuoto johtuu syrjäytymisestä aiheutuvasta aivojen ”alikäytöstä”, joka johtaa ihmisten liikkumiseen. Jos Suomesta ei löydy korkeasti koulutetulle maahanmuuttajalle töitä, hänelle ei jää muuta mahdollisuutta kuin muuttaa pois maasta. (Jaakkola T. 2000: 125–126.)

Yksi korkeasti koulutettu haastateltava, joka on epävakaassa työmarkkina-asemassa koulutustaan vastaamattomalla alalla, suunnittelee muuttoa takaisin kotimaahansa. Hän ei usko, että hänellä on mahdollisuuksia päästä omalle alalleen Suomessa. Eniten hänen muuttopäätökseensä vaikuttaa se, että hän ei ole saanut vakituista työsuhdetta, mikä vaikeuttaa muuta elämää Suomessa. Hän kertoo ongelmallisesta tilanteestaan näin.

”Now I have a little bit problem why I don’t want to live in Finland. I don’t have any fixed contract. And so that is terrible thing. My wife is Russian. I’ve been living ten years in Finland I have no fixed contract. I can’t even get Visa card. I have Visa electron but I don’t have Visa card. (-) It’s terrible to be 41 years old and you can’t get Visa card because I’m French living in Finland. I’m working I get by average quite good salary... And I still can’t get any. I can’t even buy home so I’m still renting. I’m still outsider.” (Ranskalainen mies, 41 v.)

Vakaassa työmarkkina-asemassa on helppo suunnitella tulevaisuuttaan Suomessa. Korkeasti koulutetuista haastateltavista ainoa, jolla on vakituinen työsuhde omalla alallaan kertoo tulevaisuuden suunnitelmistaan näin:

”Turku koska mun työtä on täällä. Vaimoni on (työnantajan nimi) vakituinen töitä hänellä on. Minäkin olen normaalisti vakituinen töitä. Haluan tekee töitä ja säästää rahaa. Laitan pankkiin. On parempi sitten jää meidän asunto lapsille, kun meidän ikä menee pois se on.” (Irakilainen mies, 42 v.)

Maahanmuuttaja-aivovuodon mahdollisuus ei ole tämän aineiston perusteella kovin todennäköinen. Se voi olla todennäköisempää sellaisten korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kohdalla, joilla on mahdollisuus palata omaan kotimaahansa, kuten edellä mainitulla ranskalaisella. Pakolaisena lähteneillä on harvoin mahdollisuutta palata kotimaahansa, ja siksi he ovat kiinnittyneet Suomeen voimakkaasti, vaikka heillä olisikin vaikeuksia integroitua työmarkkinoille. Pakolaisena lähteneet eivät suunnittele muuttoa johonkin toiseen maahan, koska he kokevat, että he kohtaisivat aivan samat työllistymistä haittaavat ongelmat myös muissa maissa. Maahanmuuttaja-aivovuoto voi olla todennäköisempää myös sellaisten maahanmuuttajien kohdalla, joilla ei ole vielä lapsia tai lapset ovat hyvin pieniä. Sellaiset maahanmuuttajat, joilla on isompia lapsia, haluavat pysyä Suomessa, koska lapset ovat kasvaneet suomalaisiksi.

6.2. Ei-akateemisten menestyminen

6.2.1. Omalla alalla vakaalla työuralla

Pelkän peruskoulun tai lukion käyneillä maahanmuuttajilla ei ole hyvät ennusteet työllistyä Suomessa. Jorosen mukaan suurin riski joutua epävakaiseen työmarkkina-asemaan on sellaisilla maahanmuuttajilla, joilla ei ole minkäänlaista tutkintoa tai joiden korkein tutkinto on peruskoulu tai ylioppilastutkinto. (Joronen 2005: 69.) Tutkimusta varten haastatelluilla korkeakoulututkintoa alemman koulutuksen suorittaneilla haastateltavilla on kuitenkin ollut vähemmän ongelmia työllistymisensä esteenä kuin korkeasti koulutetuilla. Heidän on ollut helpompi päästä omalle alalleen ja saada vakituinen työsuhde.

Haastateltavista ei-akateemisia on kymmenen, joista kahdella on ammatillinen perustutkinto, kaksi on käynyt lukion ja kuudella on ainoastaan peruskoulututkinto. Yksi peruskoulun käynyt tekee haastatteluhetkellä ammatillista perustutkintoa. Heistä kaikki yhtä lukuun ottamatta ovat päässeet omalle alalleen.

Ei-akateemisten pääseminen omalle alalle on helpompaa, koska heiltä ei vaadita yhtä paljon kuin korkeasti koulutetuilta. Heistä monet ovat hakeutuneet maahanmuuttajien tyypillisiin sisään-tuloammatteihin, kuten ravintola-, hoiva-, ja siivousalalle sekä teollisuuteen ja kuljetusalan ammatteihin. Näistä aloista monet ovat työvoimapulasta kärsiviä aloja. Forsanderin ja Alitolppa-Niitamon mukaan taloudellisen nousukauden aikana

työvoimapulasta kärsivillä aloilla ei työntekijöiltä vaadita niin paljon kuin laman aikana. Lama-aikana seula on tiukka ja työnantajat valitsevat lähinnä riskittömimpiä työntekijöitä eli suomalaisia. Nousukauden aikana voi työvoimapulasta kärsiville aloille työllistyä myös heikommalla kielitaidolla tai koulutuksella. (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000: 72.)

Ei-akateemisten menestymistä helpottaa valtaväestön myönteinen suhtautuminen siihen, että maahanmuuttajat työskentelevät alemmaa koulutusta vaativissa työtehtävissä. Suomalaiset hyväksyvät maahanmuuttajat enemmän alemmaa kuin korkeaa koulutusta vaativiin työtehtäviin, kuten siivoojaksi tai taksinkuljettajaksi. Suomalaiset suhtautuvat myönteisesti myös maahanmuuttajien toimimiseen palveluammateissa. (Jaakkola 2005: 42.)

Monilla alemman koulutuksen suorittaneilla haastateltavilla on vakaa työmarkkina-asema. He ovat vakituksessa työsuhteessa. Vakituksia työsuhteita selittänee työskentely työvoimapulasta kärsivillä aloilla. Työnantajat saattavat vakinaistaa työsuhteita helpommin, jos heillä on pelko työvoiman loppumisesta. Omalle alalleen päässeet ei-akateemiset ovat yleisesti ottaen tyytyväisiä työtehtäviinsä, ja he aikovat jatkaa työtehtävissään mahdollisimman pitkään. Heillä ei ole suunnitelmissa muuttaa töiden vuoksi toiselle paikkakunnalle tai toiseen maahan, koska heillä on hyvä työllisyystilanne Suomessa.

”Joo joo. Minä jatkan koska Suomessa työtön minä tiedän on paljon ongelmaa. Kotona mitä tekee. Sitten kuusi kuukautta pimeä. Ei työtön ei hyvä. Varsinkin Suomessa, koska mitä menee, on Kauppatori puoli tuntia katselee ja sitten menee kotiin. Työtön ei ole rahaa kolmesataa euroa kuukausi sitten lankapuhelin, matkapuhelin, linja-auto. Minä tykkään jatketaan. Eläke Suomessa on kuusikymmentäneljä vuotta. Minä jatketaan kaksikymmentäyksi vuotta...Ei tarvitse aina muuttua työpaikka. Yksi paikka on hyvä, koska paljon kokemus tulee...”
(Iranilainen mies, 42 v.)

6.2.2. Helposti siirrettävissä oleva inhimillinen pääoma

Ei-akateemisten inhimillinen pääoma on akateemisten inhimillistä pääomaa helpommin siirrettävissä. Ammatillista tutkintoa ei tarvitse ainakaan kaikilla aloilla todistaa samalla tavalla päteväksi kuin akateemista tutkintoa. Toisessa maassa suoritetun ammatillisen tutkinnon vastaavuus suomalaisen tutkinnon kanssa ei ole luultavasti niin suuri ongelma siksi, koska joihinkin ammatillista koulutusta vaativiin työtehtäviin voi päästä Suomessa myös

ilman koulutusta. Tällainen ala on esimerkiksi ravintola-ala. Ravintola-alan koulutuksen kotimaassaan saaneen ei tarvitse suorittaa Suomessa kuin anniskelu- ja hygieniapassit ja hän on pätevä toimimaan ammatissaan Suomessa. Monilla ei-akateemisilla haastateltavilla ei ole muuta koulutusta kuin lukio tai peruskoulu. He ovat hankkineet ammattinsa lähinnä tekemällä töitä jollakin alalla kotimaassaan. Ammattitaito näyttää myös siirtyvän helposti maasta toiseen. Työtä tekemällä ammattinsa hankkineista monet ovat pystyneet jatkamaan ammattinsa harjoittamista Suomessa.

Ammatillisessa koulutuksessa tai työtä tekemällä hankitut taidot eivät ole samalla tavalla sidoksissa kieleen kuin akateemisessa koulutuksessa hankitut taidot. Ammatillisessa koulutuksessa ja työtä tekemällä hankitut taidot ovat käytännönläheisempiä ja niiden käyttöönottoon toisessa maassa ei välttämättä tarvitse hallita maan kieltä erinomaisesti.

Ammattitaidon siirrettävyydessä on alakohtaisia eroja. Ravintola-alalle ja kuljetusalalle työllistyminen on sujunut helposti. Vaikeampaa on ollut jatkaa putkimiehen tai hitsaajan ammattia Suomessa. Näillä aloilla toimivien on täytynyt Suomessa työllistyäkseen kouluttautua alalle Suomessa.

”Minä Suomessa menee kolme kertaa työharjoitteluun putkiasentaja. Ensimmäinen kerta Kajaanissa kolme vuotta. Lupaa minulle anna mulle työ. Sitten sanoo talvi ei ole työ. Nyt minä soitan hänelle. Sitten minä odotan ei soita minulle. Minä tulen tänne sitten toinen kerta menen työharjoitteluun aika lähellä (kaupunginosan nimi). Kaksi kuukautta minä tekemään. Sitten hän sanoo nyt ei tarvitse työntekijää. Sitten minä menee kurssi neljätoista kuukautta. LVI-asentaja on AKK. Menee työharjoittelu (yrityksen nimi). Sitten yksi kuukautta minä tekemään putkiasentaja putki. Sitten pomo sanoo. Tule allekirjoittaan työsopimus.”
(Iranilainen mies, 42 v.)

Eri aloille työllistymisen väliset erot voivat liittyä kovempaa työvoimapulaan joillakin aloilla, mutta myös siihen, että jotkut taidot ovat siirrettävissä maasta toiseen helpommin kuin toiset. Työtä tehdään eri maissa enemmän tai vähemmän eri tavoin, mutta joidenkin töiden tekeminen on samankaltaista maasta riippumatta. Tarjoilijan työ on hyvin samantyyppistä ympäri maailman, mutta putkimiehen työssä voi olla suuriakin maakohtaisia eroja:

”Vähän erilaisia. Minä Iranissa vain asunto tai rakennus pieni rakennus minä tekemään sinkkiputki tai viemäriputki on puolitoista tai kaksikymmentä. Mutta täällä (työpaikan nimi) on iso putki neljäsataa, viisisataa, kaksisataa millimetriä. Mutta minä nopea oppija, koska tykkään ammatti pidän ammatti. Sitten ei ole ongelma... Minä täällä oppia kupariputki hitsaaja, koska Iranissa ei tarvitse hitsaaja. Sinkkiputki vain laitetaan kierretään sitten muovi tai (-) en tiedä mitä. Mutta täällä on erilaisia.” (Iranilainen mies, 42 v.)

Ravintolatyöntekijän ammattia voisi kutsua kätevästi mukana kulkeväksi ammatiksi. Eikateemisista kolme on harjoittanut ammattia sekä entisessä kotimaassaan että Suomessa. Kaikki ravintola-alalla olevat ovat muuttaneet Suomeen maassamme asuvan seurustelukumppanin tai aviopuolison vuoksi ja muuttaminen on ollut ammatin harjoittamismahdollisuuksien puolesta helppoa. Yhdellä ravintola-alalla toimivalla on suunnitelmissa muuttaa seurustelukumppaninsa kanssa seurustelukumppanin työn perässä toiseen maahan ja ammatti kulkee jälleen helposti hänen mukanaan. Tarjoilijan työtä voisi pitää eräänlaisena globaalitalouden nomadin työnä. Globaalitalouden nomadit vaeltavat eivätkä kiinnity mihinkään valtioon pysyvästi. Globaalitalouden nomadeiksi on kutsuttu asiantuntijatehtävissä toimivia ihmisiä, jotka vaihtavat maata 2-5 vuoden välein ja tekevät töitä saman tai eri työnantajan palveluksessa (Trux 2000: 267). Vaikka tarjoilijan työ ei ole asiantuntijatyötä, se mahdollistaa helpon liikkuvuuden ja nomadin elämäntavan.

Alemman koulutuksen saaneiden joukossa on kaksi sellaista maahanmuuttajaa, joilla ei ole ollut selkeää ammattia kotimaassaan. He ovat kotimaassaan tehneet erilaisia suorittavia töitä, mutta he eivät ole erikoistuneet mihinkään yksittäiseen ammattiin. Toinen heistä on työllistynyt Suomessa tehdastyöhön, ja hän on tyytyväinen siihen. Hänelle ei ole väliä, mitä työtä hän tekee, vaan tärkeää on, että on työtä.

”...Mulla on ihan sama tuo työpaikka tai joku muu työpaikka, koska monta kertaa mä sanoin työvoimatoimistolle ei ole mitään eroa. Mä voin mennä olla joka paikassa.” (Iranilainen mies, 30 v.)

Toinen ilman ammattia Suomeen muuttanut on löytänyt oman alansa Suomessa. Suomeen muutettuaan hänen oli vaikea löytää töitä ilman minkäänlaista ammattia. Suomessa hän kiinnostui hoitoalasta ja teki lyhyen hoitoalan koulutuksen. Nyt hän työskentelee hoitoalalla ja

pitää ihmisten parissa työskentelystä. Lähitulevaisuudessa hän aikoo aloittaa lähihoitajakoulutuksen. Muutto voi siten olla myös mahdollisuus löytää oma alansa.

Ilman koulutusta ja ammattitaitoa muuttaminen on riskialtista, koska työllistyminen on monissa maissa hankalaa ilman hyviä taitoja jollakin tietyllä alalla. Työmarkkinoille pyrkiessään ihmisillä täytyy yleensä olla koulutukseen tai ammattitaitoon perustuvaa tietotaitoa, minkä avulla he voivat työllistyä. Inhimillisen pääoman siirtämisellä on kuitenkin rajoitteita, eikä aina ole mahdollista jatkaa samassa ammatissa jossa on toiminut kotimaassaan. Joskus uuteen maahan muuttaessa joutuu aloittamaan alusta ja keksimään jonkun toisen ammatin, johon on mahdollista työllistyä. Tällaisissa tapauksissa ilman koulutusta ja ammattitaitoa maahan muuttavien työllistyminen voi olla helpompaa. Heidän saattaa olla helpompi löytää oma paikkansa työmarkkinoilla, koska heillä ei ole entisen ammatin harjoittamiseen liittyviä rajoituksia sen suhteen, mitä he voivat tehdä työkseen.

7. Syrjintä ja rasismi vaikeuttavat työmarkkinoille integroitumista

7.1. Läheisestä kulttuurista tulevien syrjintä

Maahanmuuttajien syrjintä työmarkkinoilla on yleistä Suomessa. Vuonna 2001 tehdyn tutkimuksen mukaan työtä joskus hakeneista albaaneista, arabeista, somalialaisista, vietnamilaisista, venäläisistä ja virolaisista maahanmuuttajista puolet kertoo kokeneensa ainakin kerran, että hän ei ole saanut työtä ulkomaalaistaustansa vuoksi. Syrjintää esiintyy kuitenkin joidenkin etnisten ryhmien työnhaussa enemmän kuin muiden. Arabit ja somalit ovat kokeneet työsaannissa eniten ja virolaiset vähiten vaikeuksia ulkomaalaistaustansa vuoksi (Jasinskaja-Lahti et al. 2002: 86.) Valtaväestöön ulkoisesti sulautuvien asema työmarkkinoilla on helpompi, koska valtaväestön asenteelliset esteet eivät vaikuta heidän työllistymiseensä yhtä voimakkaasti kuin nk. näkyvien maahanmuuttajien työllistymiseen (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000: 73).

Jaakkola (2005: 72) on havainnut etnisen hierarkian ilmenemisen suomalaisten ulkomaalaisasenteissa. Suomalaiset suhtautuvat myönteisimmin kulttuurisesti läheisimmistä, korkean elintason maista tuleviin maahanmuuttajiin. Hierarkian yläpäässä oli vuonna 2003 englantilaiset, norjalaiset, tanskalaiset, ruotsalaiset, inkerinsuomalaiset ja valkoiset

amerikkalaiset. Kielteisimminkin suhtauduttiin somaleihin, arabeihin, kurdeihin, venäläisiin, marokkolaisiin, turkkilaisiin, mustiin afrikkalaisiin ja entisen Jugoslavian alueelta tulleisiin. Aasian maista tulleet kuten vietnamilaiset ja kiinalaiset sijoittuvat näiden kahden ääripään välille.

Jaakkolan määrittelemä etninen hierarkia selittää osittain sitä, miksi joillakin maahanmuuttajilla on vähemmän syrjintäkokemuksia työtä hakiessaan kuin toisilla. Pelkkä länsimaalainen tausta ei kuitenkaan riitä siihen, että syrjintää ei ilmenisi työnhaun yhteydessä. Syrjintä liittyy läheisestä kulttuurista tulevien kohdalla enemmän heidän kielitaitoonsa tai koulutukseensa kuin heidän etniseen taustaansa. Heidän syrjintänsä on enemmän epäsuoraa kuin suoraa. Periaatteessa heille on samat vaatimukset kuin muillekin työnhakijoille, mutta käytännössä heille käy toistuvasti niin, että heitä ei kutsuta työhaastatteluihin tai he eivät tule valituksi työtehtävään.

Pieni osa haastateltavista tulee suomalaisittain läheisestä kulttuurista. Tällaisia haastateltavia ovat ranskalainen, inkerinsuomalainen ja ruotsalainen. Heihin voisi olettaa kohdistuvan vähemmän ennakkoluuloja kuin muihin haastateltaviin heidän hakiessaan työtä. Näin ei kuitenkaan ole kuin ruotsalaisen kohdalla. Hän ei ole kokenut mitään syrjintään viittaavaa hakiessaan töitä Suomessa. Sen sijaan ranskalaisen ja inkerinsuomalaisen työllistyminen on ollut ongelmallista syrjinnän vuoksi.

Sekä inkerinsuomalainen että ranskalainen maahanmuuttaja kokevat, että heille on asetettu kohtuuttomia kielitaitovaatimuksia heidän hakiessaan töitä. Heidän mielestään kohtuuton kielitaidon vaatimus on tekosyy olla ottamatta ulkomaalaisia töihin. Heillä kummallakin on akateeminen koulutus ja pitkä työkokemus omalta alaltaan, mutta Suomessa heidän on ollut mahdotonta päästä omalle alalleen. Työnantajat ovat suhtautuneet epäluuloisesti heidän kykyihinsä suoriutua työtehtävistä. Kohtuuttomat kielitaito- ja koulutusvaatimukset viittaavat epäsuoraan syrjintään, jota kutsutaan myös välilliseksi syrjinnäksi. Välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti neutraali säännös, peruste tai käytäntö todennäköisesti vaikuttaa kielteisesti tiettyä rotua tai etnistä alkuperää olevan henkilön tai henkilöryhmän kannalta (Ekholm 2001: 173–174).

Ranskalainen on päässyt työhaastatteluihin, mutta häntä ei ole otettu töihin, koska työnantajat haluavat palkata mieluummin suomalaisen. Inkerinsuomalainen on päässyt harvoin edes

työhaastatteluihin. Hänen lähettämiinsä työhakemuksiin ei yleensä vastata ollenkaan tai sitten häneen otetaan yhteyttä ja kerrotaan, että häntä ei kutsuta työhaastatteluun. Ruotsalaisen taitoihin ei suhtauduta ennakkoluuloisesti, koska hänen tutkintonsa on voimassa Suomessa. Hän voi käyttää työpaikallaan ruotsinkieltä, ja vaikka hän tarvitsee myös suomenkieltä, työnantajat eivät ole puuttuneet hänen suomenkielen taidon puutteisiin.

Ranskalaisen ja inkerinsuomalaisen syrjintäkokemuksiin voi vaikuttaa se, että he tulivat Suomeen 1990-luvun alkupuolella, jolloin huono taloudellinen tilanne kiristi ulkomaalaisasenteita. Laman aikana suomalaiset suhtautuivat maahanmuuttajiin ennakkoluuloisemmin kuin paremmassa taloudellisessa tilanteessa 2000-luvulla. Laman aikana suomalaiset pelkäsivät maahanmuuttajien vievän heiltä työpaikat ja sosiaalietuudet (Jaakkola M. 2000: 32). Forsanderin ja Alitolppa-Niitamon mukaan talouden suhdanteet vaikuttavat maahanmuuttajien palkkaamiseen. Lama-aikana seula on tiukka ja työnantajat valitsevat lähinnä riskittömämpiä työnhakijoita eli useimmiten suomalaisia. (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000: 72.) Tosin Jaakkolan mukaan etninen hierarkia on pysynyt pääpiirteittäin samana taloudellisista suhdanteista riippumatta, joten etnisen hierarkian yläpäässä oleviin on suhtauduttu muita ryhmiä myönteisemmin myös lamavuosina. (Jaakkola 2005: 69.)

Inkerinsuomalaisten maahanmuuttoon on suhtauduttu positiivisesti siitä lähtien, kun heille myönnettiin paluumuutto-oikeus 1990. Tämä saattaa johtua yhteisestä etnisestä taustasta, mikä luo mielikuvan yhteisestä kulttuurista ja samaan ryhmään kuulumisesta. Heidän maahanmuuttoonsa suhtaudutaan lähes yhtä myönteisesti kuin ruotsalaisten maahanmuuttoon. (Jaakkola 2005: 69.) Vaikka inkerinsuomalaisiin suhtaudutaan positiivisemmin kuin muihin ryhmiin, he kohtaavat silti lähes yhtä paljon syrjintää työmarkkinoilla kuin venäläiset. Työtä hakiessaan venäläisistä 51 prosenttia ja inkerinsuomalaisista 45 prosenttia on Suomessa asuessaan kokenut ainakin kerran, että hän ei ole saanut töitä ulkomaalaistaustansa vuoksi. Liebkind et al. pitävät merkittävänä syynä tähän inkerinsuomalaisten äidinkieltä, joka monilla on venäjä (Liebkind et al. 2004: 200, 207).

Inkerinsuomalaisten syrjintä ei tule esille valtaväestön heihin kohdistamista asenteista, vaan heidän syrjintänsä ilmenee vasta, kun he pyrkivät työmarkkinoille. Vaikka ruotsalaisiin ja inkerinsuomalaisiin suhtaudutaan periaatteessa yhtä myönteisesti, käytännössä heidän kokemuksensa työmarkkinoilla eroavat hyvin paljon toisistaan. Ruotsalainen maahanmuuttaja

on Suomeen muutettuaan edennyt siivoojasta oman alansa tehtäviin hyvin nopeasti. Inkerinsuomalainen on viettänyt vuosia epävakaaassa työmarkkina-asemassa ja vasta kouluttauduttuaan uudelleen Suomessa hän on päässyt palkkatuetuun työhön uutta koulutustaan vastaavalle alalle.

Läheisestä kulttuuripiiristä tulevien määrä aineistossa on pieni, ja siksi heidän syrjintäkokemuksiensa perusteella on mahdotonta sanoa jotakin yleistä läheisestä kulttuurista tulevien syrjinnästä. Tämän aineiston perusteella näyttäisi kuitenkin siltä, että läheisestä kulttuurista tuleviin suhtaudutaan ennakkoluuloisesti vasta sitten, kun he pyrkivät työmarkkinoille. He ovat tervetulleita Suomeen ja heihin suhtaudutaan myönteisesti, mutta kun he pyrkivät työmarkkinoille, he kohtaavat valtaväestön ennakkoluuloisuuden. Työmarkkinoille pyrkiessään he pystyvät läpäisemään ennakkoluuloisuuden seulan vain Suomessa hyväksytyllä koulutuksella ja osaamalla lähes täydellisesti jompaakumpaa virallisista kielistä.

7.2. Kaukaisesta kulttuurista tulevien syrjintä

Suomalaisittain kaukaisesta kulttuurista tulevilla on läheisistä kulttuureista tulevia enemmän syrjintään viittaavia kokemuksia ja vaikeuksia saada töitä nimenomaan ulkomaalaistaustansa vuoksi. Heidän syrjintänsä eroaa läheisestä kulttuurista tulevien syrjinnästä siten, että se on suurempaa ja kohdistuu ensisijaisesti heidän etniseen taustaansa ja vasta toissijaisesti heidän kykyihinsä suoriutua työtehtävistä. Kaukaisesta kulttuurista tulevat kokevat, että he eivät ole saaneet töitä, koska he ovat ulkomaalaisia. Kielitaitovaatimuksetkin ovat heille usein kohtuuttomia, vaikka kyseessä olisi suorittava työ, missä kielitaidon ei tarvitse olla erinomainen.

”Of course first of all the language and second the foreigner. So of course it’s both I have it so it’s not easy. I know they don’t trust foreigner for job or anything like this.” (Egyptiläinen mies, 30 v.)

”...Minä monta kertaa mennä kaikki korjaamo siellä Raisiossa, mutta ei halua. Kaikki ihmisen on hullu. Jos minä musta tukka vähän puhun suomeksi. Ei onnistu.” (Bosnialainen mies, 55 v.)

”Joo (yrityksen nimi) se oli –95. Meillä oli hyvin vaikea tämä situation, että ei ole rahaa. Pitää mennä töihin. Ja tottakai he tarvitsevat ihmisiä ottavat erilaisia kuka puhuu suomea, ei puhua suomea no problem. Koska siivota vessan, ei tarvi hyvä suomenkieli. Minä en puhunut. Mutta nyt silloin se oli ehkä viisi vuotta sitten. Minun poikani joka käy suomen koulussa ja puhuu. He kutsuvat myöskin tarvitsemme ihmisiä. Hän menee sinne monta kertaa ja tarjoo oma. He sanovat sä olet ulkomaalainen. Miksi tapahtui? Mitä nyt? Tämä vessanpönttö ymmärtää suomea vai? Kerron sulle kyllä joo. Vaikeata löytää ulkomaalaisen työtä.”
(Moldovalainen nainen, 50 v.)

Kaukaisesta kulttuurista tuleviin kohdistuvat ennakkoluulot haittaavat heidän työnhakuaan. Työn hakeminen lähettämällä hakemuksia on harvoin heille mahdollista, koska työnantajien ennakkoluulot ovat niin voimakkaita, että he eivät edes kutsu haastatteluun. Ainoa tapa saada töitä on mennä paikan päälle näyttämään, että on ihan tavallinen ihminen. Työharjoittelu on haastateltavien mukaan hyvä keino päästä näyttämään, että kykenee tekemään töitä aivan kuten kuka tahansa.

”Paikan päälle on tosi tärkeä. Jos mä kirjoitan, että mä olen afganistanilainen nainen. He ajattelevat, että tässä ehkä tulee nainen on huntu. Ei kukaan ehkä kiinnostunut. Mutta jos mä menen sinne itse. Ajattelevat ihan tavallinen ihminen ja puhuu vähän jonkin verran suomenkieltä. Se auttaa kyllä. He näkevät, että miltä se näyttää. Se on tosi tärkeä asia.”
(Afganistanilainen nainen, 43 v.)

”Kerran mä menin katsoin internetistä mol.fi kaikki vapaa työpaikka. Mä kirjoitin puhelinnumero. Mä soitan monta puhelinta. He sanovat tuu täyttämään hakemus. Mä menin ja mä täytin hakemus. Sano kohta me lähetetään kotiin. Ei tuu mitään vastausta. Sitten mä soitan taas uudestaan. Sanoin että onko vielä vapaata. Ei vapaa, mutta tuu täyttämään. Mä sanoin mä olen täyttänyt jo aikaisemmin. Tuu täyttämään taas uudestaan. En täyttänyt sitten. Ei tuu mitään. Mä olin näyttänyt mulla on paljon työkokemusta ja ottaa kopio ja katsoo okei okei. Ei mene eteenpäin sitten. Se on ihan turha soitella.” (Somalialainen nainen, 25 v.)

Muutamalla kaukaisesta kulttuurista tulevalla haastateltavalla on ollut syrjintään liittyviä ongelmia myös työpaikalla. Tällaista syrjintää ei esiinny läheisistä kulttuureista tulevien kohdalla. Työpaikalla tapahtuvassa syrjinnässä on rasistisia piirteitä, koska sen päämääränä tai seurauksena on vahingon tuottaminen jonkin ryhmän jäsenelle ryhmän todellisten tai

kuviteltujen piirteiden vuoksi. Työpaikalla tapahtuva syrjintä on kuitenkin harvinaisempaa kuin työn hakemiseen liittyvä syrjintä. Samanlaisia tuloksia ovat saaneet Jasinskaja-Lahti et al. (2002: 86). Heidän mukaansa kolmasosa työtä joskus hakeneista albaaneista, arabeista, somalialaisista, vietnamilaisista, venäläisistä ja virolaisista maahanmuuttajista kertoo kärsineensä työssään loukkauksista ja kiusaamisesta ulkomaalaistaustansa vuoksi, kun taas työtä hakiessa syrjinnästä ulkomaalaistaustan vuoksi kärsii jopa puolet. Somalit ja arabit kokevat sekä työtä haettaessa että työpaikalla muita maahanmuuttajaryhmiä useammin syrjintää ulkomaalaistaustansa vuoksi.

Työpaikalla tapahtuva syrjintä on lähinnä työtovereiden puolelta tulevaa työyhteisön ulkopuolelle sulkemista, mitä on kokenut yksi haastateltavista. Työtoverit eivät ole halukkaita neuvomaan häntä työtehtävien suorittamisessa tai he eivät kerro, koska he menevät yhdessä kahvituolle. He eivät myöskään avaa hänelle ovea, kun hän tulee töihin.

”... Sama aika kun mä tulen joka päivä kukaan ei avaa minulle ovi. Mä löysin. Joka päivä kaksikymmentä minuuttia mä odotin ulkona. Oli kylmä talvi aikana.” (Irakilainen mies, 42 v.)

Kaksi haastateltavaa on kokenut syrjintää esimiehen taholta. Toinen heistä ei ole saanut esimieheltä tarvittavia varusteita, ja toisen esimies ei ole maksanut hänelle ennalta sovitun suuruista palkkaa. Palvelualoilla työskentelevillä syrjintä tai rasistinen käyttäytyminen voi tulla myös asiakkaiden puolelta. Kaksi haastateltavaa on joutunut asiakkaiden puolelta tulevan rasismin kohteeksi. Tämä liittyy kummallakin sellaisiin tilanteisiin, missä he joutuvat palvelemaan humalaisia asiakkaita.

”Asiakas vittuilee. Antaa kalja toinen halua kalja. Kaveri sanoo ei anna tulee kännissä. Tulee perjantaina mä annan kaks kaljaa toinen tyttöystävä ei saa ikä. Mä sanon mä en anna sun tyttöystävä ikää vähän ei saa kalja. Hän sanoo sä anna helvetissä heti mun tyttöystävälle kalja. Mä sanon ei käy. Mä soitan omistaja. Omistaja tulee sanoo ei saa olla täällä lähtee pois. Tulee mulle. Vittuilee mulle. Mä sanon eri kulttuuri.” (Turkkilainen mies, 29 v.)

”Vaikea jos ihminen kännissä. Jos se (haastateltavan kuljettama linja-auto) on myöhässä se on. Tulevat vähän erilaiset ihminen. Ei tykkäävät ulkomaalaiset. Monta kertaa kuka tulee puhuu vähän paha, mutta ei kaikki. Se on normaali.” (Tunisialainen mies, 35 v.)

Suurin osa kaukaisemmista kulttuureista tulevista ei ole kokenut syrjintää työpaikalla työtovereiden, esimiehen tai asiakkaiden taholta. He kokevat, että esimiehet kohtelevat heitä hyvin ja työkaverit sekä asiakkaat ovat ystävällisiä. Työtoverit neuvovat heitä työtehtävissä ja auttavat heitä, jos heillä on ongelmia suomenkielen kanssa. Hyvin harva työtovereiden kanssa hyvin toimeen tulevista kuitenkaan tapaa työtovereitaan vapaa-ajalla. Työpaikalla solmitut ihmissuhteet jäävät siten jokseenkin pinnallisiksi. Maahanmuuttajien tyytyväisyys työoloihinsa on havaittu muissakin tutkimuksissa. Jaakkolan tutkimuksesta käy ilmi, että maahanmuuttajat ovat tyytyväisiä työolosuhteisiinsa, ja työtovereiden käyttäytyminen heitä kohtaan on useimmiten korrektia (Jaakkola T. 2000: 88).

”Kaikki on ystävä. Suomessa ulkona ei tutustuvat ihmiset vain naapuri sanoo moi tai huomenta, mutta työkaveri on paljon on. Minä oon huumorimies. Kaikki on sanoo. Minä en tiedä mitä tarkoittaa huumori, mutta kaikki ystävällinen. Auttaa minulle joskus. Tulee minun kotiin joskus minulle kyytiin joskus hyppää kyytiin. Kaikki on hyvä. Minä tykkään. Suomalaisia. Sitten viikonloppu minä menee töihin aina.” (Iranilainen mies 42 v.)

7.3. Syrjinnän ja rasismien tunnistamisen vaikeus

Syrjinnän ja rasismien tarkastelu ”uhrin” näkökulmasta on ongelmallista, koska ”uhrin” itsensä voi olla vaikea tunnistaa syrjintää ja rasismia. Yksittäinen henkilö ei yleensä tiedä, onko kyse syrjinnästä, kun hän ei saa työpaikkaa. Vaikka henkilö epäilisi, että kyseessä on syrjintä, hänen on vaikea todistaa epäilyjään todeksi. Työn hakemiseen liittyvän epäsuoran syrjinnän tunnistaminen on ongelmallista, koska on vaikeaa sanoa, mitkä työtehtävän saamiselle asetetut vaatimukset ovat tärkeitä työstä suoriutumisen kannalta ja mitkä ovat tarkoituksenmukaisesti syrjiviä (Wrench 1996: 49-51). On ymmärrettävää että työnantaja vaatii tiettyjä taitoja, kuten esimerkiksi kielitaitoa, jotta työstä suoriutuminen on mahdollista. Vaikeaa on sanoa, missä vaiheessa kielitaidon vaatimus on kohtuuton.

Jotkut ihmiset näkevät rasismia siellä missä sitä ei ole ja toiset eivät huomaa syrjintää vaikka se olisi hyvin ilmeistä (Wrench 1996: 51). Kovin moni kaukaisesta kulttuurista tuleva haastateltava ei sano, että he olisivat kokeneet syrjintää työmarkkinoilla siksi, että he ovat ulkomaalaisia. Kuitenkin monilla heistä on ollut paljon vaikeuksia saada töitä Suomessa, mikä ilmeisesti viittaa syrjintään työmarkkinoilla. Se, että syrjintää ei huomata, voi liittyä siihen, että ihmiset aliarvioivat syrjintäkokemuksiaan. Tutkimusten mukaan ihmisillä on

taipumus enemmän aliarvioida kuin yliarvioida syrjintä- ja rasismikokemusten esiintyvyyttä. Aliarviointi voi liittyä ihmisten taipumukseen pitää yllä myönteisiä harhakuvia itsestään. Tämä auttaa ihmistä syrjintätilanteessa säilyttämään paremman itsetunnon ja hallinnan tunteen. (Barrett & Swim 1998.)

Maahanmuuttajien voi olla vaikea tunnistaa syrjintää, jos he ovat hyväksyneet maahanmuuttajiin lyödyn leiman. Goffmanin mukaan leimattu yksilö voi reagoida muiden häneen lyömään leimaan yrittämällä poistaa sitä tai hyväksymällä sen osaksi itseään (Goffman 1990: 19–21). Monet haastateltavat vaikuttavat itse suhtautuvan rasisestisesti maahanmuuttajiin. He ajattelevat, että maahanmuuttajat ovat laiskoja tai he eivät ole täsmällisiä ja siksi he eivät saa töitä. Maahanmuuttajien työllistymisvaikeudet ovat siten heidän omaa syytään eikä valtaväestön syrjivillä asenteilla nähdä olevan osuutta asiaan. Tällainen tulkinta maahanmuuttajien työllistymisongelmista viittaa uhrin syyllistämisen diskurssiin. Uhrin syyllistämisen diskurssissa maahanmuuttajien työllistymisongelmien syytä nähdään heidän puutteelliset taidot tai kulttuurierot (Wrench 1999: 236). Erikoista on, että maahanmuuttajat itse käyttävät tällaista perustelua, koska uhrin syyllistämisen diskurssi on julkisessa keskustelussa tai työnantajien taholla käytetty perustelu maahanmuuttajien huonolle työmarkkina-asemalle.

”Mutta minä sanon ulkomaalainen ei ole täsmällinen. Esimerkiksi minä itse. Jos kahdeksan tuntia on velvollisuus, sinä kahdeksan tuntia paikalla. Suomessa on sama laki. Täsmällinen laki. Mutta ulkomaalainen menee työharjoitteluun tänään kello kakstoista menee mitä menee lääkäriin. Huomenna sanoo pomo. Minun vaimo on sairas mene lääkäriin. Kolmas päivä sitten minulla on pää kipeä. Sitten pomo tiedä hänen ei hyvä työntekijä. Sitten menee pois...”
(Iranilainen mies, 42 v.)

Ihmisen tapa reagoida syrjintään vaikuttaa siihen, miten hän kokee syrjinnän. Syrjintään voidaan reagoida suorasti tai välttävästi, ja kulttuuritausta vaikuttaa reagointitapaan. Tutkimusten mukaan aasialaisten mielestä syrjintään on parasta suhtautua valitettavasti elämään kuuluvana asiana, johon on parasta olla reagoimatta mitenkään (Noh et al. 1999, cit. Jasinskaja-Lahti et. al 2002: 47.) Tämä voi vaikuttaa siihen, että kaksi aasialaista haastateltavaa eivät kumpikaan kerro heidän etnisen taustansa vaikuttavan heidän työllistymiseensä millään tavalla. He eivät muutenkaan kerro mistään negatiivisista asioista haastattelun aikana, kun taas muista kulttuureista tulevat haastateltavat saattavat kertoa

hyvinkin suoraan ja tiukkaan äänensävyyn, kuinka suomalaiset syrjivät heitä heidän ulkomaalaistaustansa vuoksi. On myös mahdollista, että aasialaista syntyperää olevat eivät ole kokeneet syrjintää.

Syrjintään ja rasismiin reagoimiseen vaikuttaa se miten voimakkaasti ihminen samaistuu omaan ryhmäänsä ja millainen on hänen ryhmänsä asema yhteiskunnassa. Ne, jotka samaistuvat omaan ryhmäänsä voimakkaasti ja haluavat parantaa oman ryhmänsä elinoloja, reagoivat syrjintään useammin suoraan ja hyökkäävästi kuin ne, jotka samastuvat vähemmän ryhmäänsä tai joiden ryhmän yleinen asema on siedettävä (Swim et al. 1998). Haastateltavien tulkinnat kokemastaan syrjinnästä ovat pitkälti riippuvaisia siitä miten he suhtautuvat omaan ryhmäänsä ja toisaalta valtaväestöön. Jos haastateltava samaistuu omaan ryhmäänsä voimakkaasti eikä osoita mielenkiintoa valtaväestöä kohtaan, hän kokee herkästi syrjintää. Jos hän samaistuu omaan ryhmäänsä jossakin määrin tai ei ollenkaan ja suhtautuu ymmärtäväisesti ja mielenkiinnolla valtaväestöön, hän ei koe syrjintää niin helposti.

8. Yhteenveto ja loppupäätelmät

Maahanmuuttajien asema Suomen työmarkkinoilla on kehittynyt positiiviseen suuntaan, mutta työttömyys on edelleen huomattavasti yleisempää maahanmuuttajien kuin valtaväestön keskuudessa. Sen lisäksi, että maahanmuuttajat ovat työmarkkinoilla eriarvoisessa asemassa valtaväestöön nähden, eriarvoisuutta ilmenee myös eri maista tulevien maahanmuuttajien kesken. Länsimaista tulevien maahanmuuttajien työmarkkina-asema on parempi kuin Suomeen nähden kaukaisista kulttuureista tulevien asema. Työttömyys on huomattavasti vähäisempää Euroopan maista ja Yhdysvalloista tulevien kuin Lähi-Idästä ja Afrikasta tulevien keskuudessa.

Maahanmuuttajien määrä on kasvanut Varsinais-Suomen alueella viimeisten viidentoista vuoden aikana nopeasti. Suurin osa Varsinais-Suomen alueella asuvista maahanmuuttajista asuu Turussa. Maahanmuuttajien määrän nopea kasvu yhdessä talouden laman kanssa 1990-luvulla aiheutti korkean työttömyyden maahanmuuttajien keskuudessa. Turussa maahanmuuttajien työttömyyden kasvu on kuitenkin tasoittunut ja lähtenyt hienoiseen laskuun. Tiettyjen etnisten ryhmien työllistyminen on kuitenkin edelleen vaikeaa. Erityisen

vaikeasti työllistyviä ryhmiä ovat somalia, kurdia ja arabiaa äidinkielenään puhuvat. Ruotsia, viroa tai englantia äidinkielenään puhuville työllistyminen Turun työmarkkinoille on huomattavasti helpompaa.

Maahanmuuttajien aseman parantuminen Suomen työmarkkinoilla voi liittyä taloudellisen tilanteen paranemisen lisäksi siihen, että suomalaisten asenteet ulkomaalaisia kohtaan ovat muuttumassa. 1990-luvulla maahanmuuttajat olivat uusia tulokkaita työmarkkinoilla. Suomalaiset eivät olleet tottuneet maahanmuuttajiin ja asenteet uusia tulokkaita kohtaan olivat lähinnä negatiivisia. Kontaktihypoteesi ennustaa ennakkoluuloisten asenteiden vähenevän ajan myötä, kun ihmiset ovat enemmän tekemisissä keskenään. 2000-luvulla suomalaisilla on ollut jo enemmän kontakteja Suomessa asuvien maahanmuuttajien kanssa. Suomalaiset kohtaavat maahanmuuttajia työpaikalla, koulussa ja asioidessaan esimerkiksi kaupassa. 1990-luvun alussa maahanmuuttajat olivat vielä harvinainen näky katukuvassa saati työpaikalla työtovereina. Valtaväestön ja maahanmuuttajien välisten kontaktien lisäksi uhkaava työvoimapula on voinut vaikuttaa ihmisten asennoitumiseen. Maahanmuuttajat saatetaan nykyään nähdä enemmän potentiaalisina työntekijöinä kuin taloudellisena rasitteena. Tällainen asennoitumisen muutos näkyy myös Suomen uudessa maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa, jonka tavoitteena on varautua uhkaavaan työvoimapulaan panostamalla jo maassa asuvien maahanmuuttajien kotoutumiseen sekä houkuttelemalla Suomeen lisää maahanmuuttajia.

Maahanmuuttajien integroituminen työmarkkinoille ei ole yksinkertainen prosessi, vaan se vie aikaa ja resursseja. Maahanmuuttajat pääsevät Suomessa ensimmäiseen palkkatyöhönsä noin 1-5 vuoden kuluttua Suomeen muuttamisesta, mutta Suomessa asuu myös maahanmuuttajia, jotka eivät koskaan pääse palkkatyöhön. Tällaiset maahanmuuttajat jäävät työharjoittelukierteeseen, jossa erilaiset työharjoittelut, työttömyysjaksot ja työvoimapolitiittiset koulutukset vaihtelevat. Ne maahanmuuttajat, jotka työllistyvät, eivät ole myöskään turvassa työttömyydeltä. Työsuhteet, joihin maahanmuuttajia palkataan, ovat usein määräaikaaisia. Työsuhteen päätyttyä maahanmuuttaja saattaa olla pitkiäkin aikoja työttömänä. Ensimmäinen työpaikka on kuitenkin tärkeä tulevaisuutta ajatellen. Työssä opitusta kielitaidosta ja kulttuurisesta osaamisesta on hyötyä seuraavia työpaikkoja haettaessa.

Työmarkkinoille integroitumiseen kuluva aika riippuu paljolti siitä, ovatko työllistymistä edistävät tekijät kuten kielitaito, koulutus ja työllistymisessä auttavat sosiaaliset verkostot

käytössä jo muuttohetkellä vai pitääkö ne hankkia vasta Suomeen muuttamisen jälkeen. Näiden tekijöiden suhteen eri syistä maahan muuttaneet ovat hyvin erilaisessa asemassa. Suurimmat syyt ulkomailta Suomeen suuntautuvaan muuttoon ovat perhesyyt ja pakolaisuus. Suomalaisen seurustelukumppanin tai aviopuolison vuoksi maahan muuttaneilla on pakolaisena maahan muuttaneisiin nähden etulyöntiasema. He tuntevat ainakin yhden suomalaisen ihmisen maahan muuttaessaan, ja tämän henkilön kautta heidän on helpompi tutustua myös muihin ihmisiin ja mahdollisesti luoda työllistymisessä auttavia sosiaalisia kontakteja. Suomalainen kumppani saattaa pystyä järjestämään työpaikan, ja hän voi auttaa erilaisissa työn hakemiseen liittyvissä käytännön järjestelyissä. Pakolaisten tilanne on ongelmallisempi, koska heillä ei ole yleensä valmiita sosiaalisia kontakteja. Sosiaalisten kontaktien luominen vie aikaa. Pakon edessä lähteneillä kuluu vapaaehtoisesti lähteneitä enemmän aikaa myös muuhun sopeutumiseen. Heillä saattaa olla takanaan traumaattisia kokemuksia, joista toipuminen voi viivästyttää työhön hakeutumista.

Suomalaisen hyvinvointivaltion toimintatapojen vuoksi maahanmuuttajaa ei kotoutumiseen liittyvissä kysymyksissä auta ainoastaan hänen lähimmäisensä vaan myös viranomaistaho. Työllistymisen ollessa kyseessä tärkein taho on työvoimatoimisto. Mielenkiintoista on, että tutkimusta varten haastatellut maahanmuuttajat eivät itse koe työvoimatoimiston vaikuttavan heidän työllistymiseen kovinkaan paljoa. He kokevat, että työvoimatoimistossa ei auteta tarpeeksi. Monet eivät oikeastaan tiedä, miten työvoimatoimisto heidän työllistymiseensä vaikuttaa. Tällaiset käsitykset voivat johtua siitä, että maahanmuuttajat olettavat, että työvoimatoimistosta annetaan heille työtä, mutta työvoimatoimiston pyrkimyksenä on lähinnä aktivoida maahanmuuttajaa ja tarjota hänelle ohjausta ja koulutusta, joiden avulla työllistyminen tulee mahdolliseksi. Kysymyksessä voivat olla samantyyppiset ongelmat, joita Selene Jokisaari on huomannut tutkiessaan maahanmuuttajien näkemyksiä kotouttamislain merkityksestä heidän kotoutumisessaan. Ensinnäkin resursseja on liian vähän, jotta kaikki maahanmuuttajat saisivat tarvitsemaansa ohjausta ja koulutusta. Toiseksi maahanmuuttajille itselleen on epäselvää mitä kotoutuminen ja kotouttamispolitiikka oikeastaan tarkoittavat.

Vaikka maahanmuuttajat eivät itse näe työvoimatoimiston roolia tärkeänä heidän työllistymisessään, se ei tarkoita, että työvoimatoimiston tarjoamat palvelut eivät olisi olennainen maahanmuuttajien työllistymistä edistävä tekijä. Työvoimatoimiston rooli on tärkeä, koska se pystyy tarjoamaan maahanmuuttajille ohjausta ja mahdollisuuksia oppia työmarkkinoilla tarvittavia taitoja. Se missä työvoimatoimiston toimintaa voitaisiin parantaa

on maahanmuuttajille kohdistettu tiedottaminen heitä koskevista asioista. Paremman tiedottamisen kautta työvoimatoimiston rooli maahanmuuttajia työelämään ohjaavana tahona tulisi ohjattaville itselleen selvemmäksi, mikä voisi helpottaa ohjaukseen hakeutumista ja lisätä maahanmuuttajien luottamusta työvoimatoimistoon. Tiedottamiseen panostamisen lisäksi tärkeää olisi pyrkiä edistämään maahanmuuttajien muuta sopeutumista, koska muu sopeutuminen ilmiselvästi vaikuttaa työllistymiseen. Esimerkiksi sosiaaliset kontaktit valtaväestön kanssa auttavat maahanmuuttajien työllistymistä, ja siksi sellaiset toimenpiteet, jotka lisäävät valtaväestön ja maahanmuuttajien kanssakäymistä, ovat tärkeitä.

Turun työmarkkinat asettavat maahanmuuttajille paljon erilaisia vaatimuksia persoonallisuuden ja taitojen suhteen. Työmarkkinoilla selvitäkseen maahanmuuttajan täytyy olla aktiivinen ja joustava sekä valmis kouluttautumaan lisää, vaikka hänellä olisi jo pitkä koulutus ja työkokemus takanaan entisestä kotimaastaan. Työnantajien taholta on havaittavissa etnosentrismiä, minkä vuoksi Suomessa hankittuja taitoja pidetään parempina kuin muualla hankittuja taitoja. Työnhakijan erilaista etnistä taustaa ei osata nähdä voimavarana, vaan se on ennemminkin haitta. Työnantajat ajattelevat ilmeisesti niin, että mitä vähemmän työnhakija poikkeaa suomalaisesta työnhakijasta sen parempi. Tällaisen ajattelun vaarana ovat liian homogeeniset työyhteisöt, joissa ajattelutapojen samanlaisuus estää uusien ideoiden syntymisen.

Ulkomailla hankitun koulutuksen kelpaamattomuus Suomessa on ongelma erityisesti korkeasti koulutetuilla maahanmuuttajilla, koska eri maiden tutkintovaatimukset poikkeavat toisistaan. Se että koulutus ei kelpaa Suomessa, on huono asia sekä maahanmuuttajan itsensä että maahanmuuttajan vastaanottavan yhteiskunnan kannalta. Kun ihminen ei voi hyödyntää inhimillistä pääomaansa, hän turhautuu. Lisäksi hänen huolenaan on epävakaa toimeentulo, koska koulutuksestaan huolimatta hänellä on vain pienet mahdollisuudet saada työtä. Yhteiskunnan kannalta se, että korkeasti koulutetut ovat joko työttöminä tai tekevät koulutustaan vastaamattomia töitä, on resurssien hukkaa. Siinä hukataan sekä yhteiskunnan varoja että käytettävissä olevaa inhimillistä pääomaa. Vaarana on myös, että korkeasti koulutetut maahanmuuttajat muuttavat Suomesta pois sellaisiin maihin, joissa heillä on mahdollisuus hyödyntää koulutustaan.

Ei-akateemisten maahanmuuttajien työmarkkina-asema on akateemisten työmarkkina-asemaa parempi. Monet tutkimusta varten haastatellut ei-akateemiset maahanmuuttajat ovat vakaalla

työuralla omalla alallaan, kun korkeasti koulutetuilla on monilla epävakaa työmarkkina-asema ja he tekevät koulutustaan vastaamattomia töitä. Ei-akateemisilta maahanmuuttajilta ei vaadita työmarkkinoilla niin paljon kuin akateemisilta maahanmuuttajilta. Heidän inhimillinen pääomansa on helposti siirrettävissä toiseen maahan, koska ammatillisessa koulutuksessa tai työtä tekemällä hankitut taidot ovat käytännönläheisiä. Käytännönläheisten taitojen harjoittamiseen uudessa maassa ei tarvitse hallita maan kieltä täydellisesti. Ei-akateemisten osaaminen ei ole siten samalla tavalla sidoksissa kieleen kuin akateemisten maahanmuuttajien osaaminen. Lisäksi joillakin aloilla vallitseva työvoimapula helpottaa maahanmuuttajien työllistymistä tiettyihin ammatteihin. Kun työntekijöistä on pulaa, työnantajien vaatimukset eivät ole niin korkeat. Valtaväestö suhtautuu myös positiivisemmin siihen, että maahanmuuttajat toimivat alemmaa koulutusta vaativissa työtehtävissä kuin korkeaa koulutusta vaativissa työtehtävissä.

Työllistymistä pidetään Suomessa tärkeänä maahanmuuttajien kotoutumisen kannalta. Mikä tahansa työ ei kuitenkaan takaa kotoutumista, vaan työn pitäisi vastata maahanmuuttajan kykyjä, jotta hän voisi kokea itsensä yhteiskunnan täysivaltaiseksi jäseneksi. Ravintolatyötä tekevän insinöörin on vaikea kokea olevansa yhteiskunnan täysivaltainen jäsen, koska häntä ei hyväksytä työmarkkinoille toimimaan siinä ammatissa, johon hän on kouluttautunut. Minkä tahansa työn tekeminen on toki tärkeää toimeentulon ja aktiivisena pysymisen kannalta, mutta ulkopuolisuuden tunne on lähes väistämätön seuraus pitkään jatkuneesta aivojen tyhjäkäynnistä. Parhaiten kotoutuneita työllistyneistä maahanmuuttajista ovatkin sellaiset henkilöt, jotka ovat käyneet kotimaassaan ammatillisen koulun, lukion tai peruskoulun. Heistä moni on pystynyt jatkamaan samassa ammatissa, jossa he ovat toimineet kotimaassaan. He ovat tyytyväisiä tilanteeseensa työmarkkinoilla ja haluavat jatkaa samassa työpaikassa eläkeikään asti.

Tämän tutkimuksen tulokset viittaavat työmarkkinoiden etniseen lohkoutumiseen Suomessa. Maahanmuuttajien työsuhteiden epävakaus, suuri työttömyysriski ja heikot etenemismahdollisuudet kertovat sijoittumisesta sekundaarisektorin työpaikkoihin. Aineistosta nostetuista työllistyjätyypeistä *onnekas* on ainoa, joka on työllistynyt helposti vakituiseen työsuhteeseen. Muiden työllistyjätyyppien integraatio työmarkkinoille ei ole ollut helppoa. *Tien raivaaja* on joutunut tekemään paljon töitä työllistyäkseen ja *toivonsa menettänyt* on luopunut toivosta työllistyä omalle alalleen. *Työelämässä vierailija* on työmarkkinoilla kohtaamiensa vaikeuksien tai muiden syiden vuoksi omistautunut jollekin

muulle kuin työnteolle. Onnekkain työllistyminen on ollut helppoa lähinnä siksi, että hän on hakeutunut työvoimapulasta kärsivälle alalle. Vaikka onnekkain tilanne on hänen itsensä kannalta hyvä, se on yhteiskunnan tasolla merkki siitä, että tietyt työmarkkinoiden sektorit ovat muuttuneet tai muuttumassa maahanmuuttajavaltaisiksi. Kun maahanmuuttajien pääsy on toisille työmarkkinoiden sektoreille helpompaa kuin toisille, he keskittyvät näille sektoreille ja tämän takia Suomeen syntyä etnisesti lohkoutuneet työmarkkinat.

Työmarkkinoiden etninen lohkoutuminen vaikuttaa Suomessa jo asuvien ja Suomeen tulevaisuudessa muuttavien maahanmuuttajien integraatioon työmarkkinoille. Suuri osa Suomessa asuvista maahanmuuttajista on nuoria. Maahanmuuttajaväestön nuoruus merkitsee sitä, että tulevaisuudessa Suomen työmarkkinoille on pyrkimässä entistä enemmän maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita. Näillä nuorilla on monilla suomalainen koulutus, he puhuvat suomea ja he ovat asuneet koko elämänsä tai ainakin suurimman osan siitä Suomessa. He eivät luultavasti suostu tekemään koulutustaan vastaamattomia ja suorittavia töitä samalla tavalla kuin vanhempansa. Toisen sukupolven maahanmuuttajien työmarkkinoille siirtymisen onnistuminen on tärkeä lähitulevaisuuden kysymys Suomessa, ja tästä aiheesta olisi tarpeellista tehdä tutkimusta.

Suomessa maahanmuuttajat pyritään integroimaan työmarkkinoille tarjoamalla heille koulutusta ja mahdollisuus työharjoitteluun, jonka kautta voi oppia työelämässä vaadittavia taitoja ja luoda kontakteja. Tällaiset toimet ovat erittäin tärkeitä maahanmuuttajien työllistymisen kannalta. Maahanmuuttajien taitojen kartuttamisen lisäksi tulisi kuitenkin kiinnittää huomiota myös muihin maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttaviin seikkoihin ja siihen miten näihin seikkoihin vaikuttamalla voitaisiin edistää maahanmuuttajien asemaa työmarkkinoilla. Kuten tästä tutkimuksesta käy ilmi, maahanmuuttajien työllistymiseen ei ainoastaan vaikuta se minkälaiset taidot hänellä itsellään on, vaan maahanmuuttajaa ympäröivän yhteiskunnan merkitys on myös suuri. Yhteiskunnassa vallitseva ennakkoluuloisuus eri etnisiä ryhmiä kohtaan vaikuttaa paljon maahanmuuttajien mahdollisuuksiin työmarkkinoilla silloinkin kun he hallitsevat työmarkkinoilla tarvittavat taidot. Valtaväestön asenteisiin vaikuttaminen tulisi siten olla tärkeä osa maahanmuuttajien kotoutumiseen tähtäävää politiikkaa.

Turun työmarkkinoilla ennakkoluuloisuus suomalaisittain kaukaisesta kulttuurista tulevia kohtaan on suurempaa kuin läheisestä kulttuurista tulevia kohtaan. Vaikka Suomeen nähden

läheinen kulttuuritausta vähentää riskiä joutua etniseen taustaan kohdistuvan syrjinnän kohteeksi työmarkkinoilla, se ei suojaa kaikelta työmarkkinoilla esiintyvältä syrjinnältä. Läheisestä kulttuurista tulevilla syrjintä on enemmän epäsuoraa kuin suoraa. Kun he hakevat työtä, heille on periaatteessa samat vaatimukset kuin muillekin työnhakijoille, mutta heille käy toistuvasti niin, että he eivät saa työtehtävää. He voivat päästä työhaastatteluun, mutta heitä ei lopulta valita, koska työnantajat suhtautuvat epäluuloisesti heidän kykyihinsä suoriutua työtehtävistä yhtä hyvin kuin suomalaiset.

Kaukaisesta kulttuurista tulevat pääsevät harvoin edes työhaastatteluun. Heihin kohdistuva ennakkoluuloisuus kohdistuu ensisijaisesti heidän etniseen taustaansa ja vasta sen jälkeen heidän kykyihinsä suoriutua työtehtävistä. Työnantajien ennakkoluuloisuus heitä kohtaan on niin voimakasta, että monet kaukaisesta kulttuurista tulevat ajattelevat, että ainoa mahdollisuus saada töitä on mennä paikanpäälle näyttämään olevansa ihan tavallinen ihminen. Työharjoittelu on tästä syystä erittäin tärkeä keino työllistyä, koska sen kautta pääsee näyttämään, että kykenee tekemään töitä aivan kuten kuka tahansa. Jotkut kaukaisesta kulttuurista tulevat joutuvat kohtaamaan syrjintää myös työpaikalla työovereiden, esimiehen tai asiakkaiden taholta. Työpaikalla tapahtuvassa syrjinnässä on rasisia piirteitä, koska toiminnan päämääränä tai seurauksena on vahingon tuottaminen jonkin ryhmän jäsenelle ryhmän todellisten tai kuviteltujen piirteiden vuoksi.

Maahanmuuttajien työllistymiseen ja työmarkkina-asemaan vaikuttavien tekijöiden selittäminen on haastavaa. Yksittäisen ihmisen työllistyminen johtuu monista eri tekijöistä, jotka vaikuttavat toisiinsa. Eri tekijöiden erottaminen toisistaan on siten ongelmallista. Maahanmuuttajien työllistyminen ei ole myöskään irrallaan integraation muista ulottuvuuksista, kuten kulttuurisesta, sosiaalisesta ja poliittisesta integraatiosta, vaan integraation eri ulottuvuudet kietoutuvat toisiinsa ja muodostavat erilaisten toisiinsa vaikuttavien tekijöiden monimutkaisen vyyhdin. Tämän vuoksi tutkimuksella päästään käsiksi vain joihinkin työllistymiseen ja työmarkkina-asemaan keskeisesti vaikuttaviin tekijöihin. Monia asioita jää selittämättä, koska eri työllistymiseen vaikuttavat tekijät yhdistyvät yksittäisissä ihmisissä yhtä monella erilaisella tavalla kuin on ihmisiäkin.

Tässä tutkimuksessa on pyritty selittämään mahdollisimman kattavasti maahanmuuttajien omasta näkökulmasta niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat heidän työllistymiseensä ja työmarkkina-asemaansa. Tutkimuksen laaja-alaisuudessa on se hyvä puoli, että tutkimuksen

avulla pystyy hahmottamaan suurempia kokonaisuuksia, jotka liittyvät maahanmuuttajien työmarkkinoille integroitumisen ongelmiin. Tämän tyyppinen tutkimus sopii alustavaksi tutkimukseksi, josta olisi hyvä jatkaa syventymällä johonkin yhteen asiaan. Jatkotutkimusta voisi tehdä esimerkiksi siitä, miten syrjintä tai inhimillisen pääoman siirtämisen ongelmat vaikuttavat maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan.

Tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa on tärkeää muistaa, että tutkimuksessa on käsitelty lähinnä ongelmakohtia maahanmuuttajien integroitumisessa työmarkkinoille. Suomessa asuu myös paljon maahanmuuttajia, joilla ei ole suurempia ongelmia heidän pyrkiessään työmarkkinoille. Osa haastatelluista on kokenut syrjintää työmarkkinoilla, mutta osa heistä ei ole Suomessa asumisaikanaan koskaan joutunut syrjinnän kohteeksi. Osalla haastateltavista on epävakaata työmarkkina-asema, mutta osa on vakituudessa työsuhteessa ja heidän työmarkkina-asemansa on vakaa. On myös hyvä muistaa, että maahanmuuttajilla on osittain samanlaisia ongelmia työelämässä kuin valtaväestölläkin. Kaikki ongelmat eivät liity siihen, että he ovat maahanmuuttajia. Esimerkiksi nuorten vastavalmistuneiden maahanmuuttajien vaikeudet saada työpaikkaa voivat liittyä siihen, että vastavalmistuneilla nuorilla on Suomessa vaikea löytää ensimmäistä työpaikkaa etniseen taustaan katsomatta. Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien epävakaata työmarkkina-asema voi liittyä siihen, että erilaiset määräaikaissuhteet ovat yleisiä korkeasti koulutettujen keskuudessa Suomessa.

Maahanmuuttajien työmarkkina-asema ei tämän tutkimuksen tulosten perusteella ole Turussa hyvä muilla kuin sellaisilla maahanmuuttajilla, jotka ovat halukkaita työskentelemään työvoimapulasta kärsivillä palvelualoilla. Maassa jo asuvien maahanmuuttajien asema työmarkkinoilla vaikuttaa siihen, millaiseksi tulevaisuudessa Suomeen muuttavien maahanmuuttajien asema muotoutuu. Koska Suomen uhkaavaa työvoimapulaa yritetään ratkaista hankkimalla maahan työvoimaa ulkomailta, on aiheellista tarkastella sitä, minkälaiset mahdollisuudet ulkomailta tulevalle työvoimalle on ratkaista Suomen työvoimapulaa. Palvelualojen suhteen tulevaisuus näyttää lupaavalta, koska maahanmuuttajien työllistyminen näille aloille on tämä tutkimuksen perusteella suhteellisen ongelmatonta. Tietysti ratkaistavana on monikulttuurisen työyhteisön johtamiseen liittyviä ongelmia, joista Suomessa on vielä vähän kokemusta. Korkeasti koulutetun työvoiman hankkiminen tulevaisuudessa ulkomailta näyttää ongelmalliselta. Suurimpia esteitä sille aiheuttaa työnantajien etnosentrinen suhtautuminen. Työnhakijan taitojen suomalaisuus on

tärkeä palkkaamisen ehto. Lisäksi työnhakijan täytyy osata hyvin suomea. Tällaiset vaatimukset vaikeuttavat korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä Suomessa.

Herää kysymys onko Suomella mahdollisuuksia houkutella korkeasti koulutettua työvoimaa, jos muissa maissa hankittuja taitoja ei arvosteta tai työyhteisöissä ei voida kommunikoida muilla kielillä kuin suomeksi. Korkeasti koulutetun ulkomaisen työvoiman hyödyntäminen Suomessa vaatii suuria asenteellisia muutoksia ja vaihtoehtoisten toimintatapojen keksimistä. Harva korkeasti koulutettu on välttämättä valmis opettelemaan suomea voidakseen hakea töihin Suomeen. Luultavasti hän silloin valitsee enemmän jonkin maan, jonka kieltä hän jo osaa. Suomessa joissakin työyhteisöissä kieliongelma on ratkaistu siten, että työyhteisön kieleksi on valittu englanti. Englanninkieliset työyhteisöt mahdollisesti lisääntyvät tulevaisuudessa, kun korkeasti koulutettua ulkomaista työvoimaa halutaan hyödyntää Suomessa. Työmarkkinoiden globalisoituminen haastaa suomalaiset etsimään uusia ratkaisuja ja avaamaan silmiä erilaisille tavoille toimia.

Lähdeluettelo

- Alasuutari, P. (1999). *Laadullinen tutkimus*. 3. painos. 317 s. Vastapaino, Tampere.
- Allport, G. (1986). *The nature of prejudice*. 25 juhlavuoden painos. 537 s. Addison-Wesley Publishing Company, Reading.
- Alvesson, M. & K. Sköldböck (1994). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Studentlitteratur, Lund.
- Anis, M., T. Heiliö, O. Hietanen & J. Marttinen (2007). Kohti monikulttuurista Varsinais-Suomea. Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisen ohjelman tilastoeselvitys, haastattelut, tulevaisuusverstaat ja kysely. *Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus, julkaisuja 2/2007*. 124 s. Oy Vasso Ab, Turku.
- Barrett, L. & J. Swim (1998). Appraisals of prejudice and discrimination. *Teoksessa* J. Swim & C. Stangor (toim.): *Prejudice: The target's perspective*, 11-36. Academic Press, San Diego.
- Berry, J.W. (1992). Acculturation and adaptation in a new society. *International Migration* 30, 69-85.
- Berry, J.W., Y. Poortiga, M. Segall & P. Dasem (2002). *Cross-cultural psychology: research and applications*. 588 s. Cambridge University Press, Cambridge.
- Bevelander, P. (2005). The employment status of immigrant women: the case of Sweden. *International Migration Review* 39, 173-202.
- Black, R. (1996). Livelihoods under stress: a case study of refugee vulnerability in Greece. *Teoksessa* Hamnett, C. (toim.): *Social geography: a reader*, 167-182. Arnold, London.
- Brown, R. (1995). *Prejudice: its social psychology*. 319 s. Blackwell, Oxford.
- Castles, S. & M. Miller (2003). *The age of migration: international population movements in the modern world*. 3. painos. 338 s. Palgrave Macmillan, New York.
- Chiswick, B. (1978). The effect of americanization on the earnings of foreign-born men. *Journal of Political Economy* 86:5, 897-921.
- Diez, B. (2000). German and Jewish migration from the former Soviet Union to Germany: background, trends and implications. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 26:4, 635-652.
- Ekholm, E. (2001). Monietninen yhteiskunta. *Teoksessa* Forsander A. et al. (toim.): *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ*, 161-188. Palmenia-kustannus, Helsinki.
- Eskola, J. & J. Suoranta (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 268 s. Vastapaino, Tampere.
- ETNO, Etnisten suhteiden neuvottelukunta (2004). Muuttoliikkeet ja etniset vähemmistöt Suomessa 1999-2004. Tutkimukset ja tilastot. *Työhallinnon julkaisu* 343. 117 s. Työministeriö, Helsinki.
- ETNO, Etnisten suhteiden neuvottelukunta (2005). Kala kuivalla maalla. Kotoutuminen maahanmuuttajan näkökulmasta. *Työhallinnon julkaisu* 344. 44 s. Työministeriö, Helsinki.
- Forsander, A. (2000a). Maahanmuuttajien integraatio: etnisten ryhmien ja yhteiskunnallisen keskiön suhteista eri aikoina. *Teoksessa* Mäkilä, M. & K. Siivonen (toim.): *Muuttuvat asemat. Kompassi integraation arkeen*, 69-100. Kirja-Aurora, Turku.
- Forsander, A. (2000b). Työvoimantarve ja maahanmuuttopolitiikka – onko maahanmuuttajien osaaminen vastaus työvoiman kysyntään? *Teoksessa* Trux, M.-L. (toim.): *Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä*, 143-202. WSOY, Juva.
- Forsander, A. (2002). Luottamuksen ehdot - maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. *Väestötutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39/2002*. 283 s. Väestöliitto, Helsinki.
- Forsander, A. & A. Alitolppa-Niitamo (2000). Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto – keitä, miten ja minne. *Työhallinnon julkaisu* 242. 77 s. Työministeriö, Helsinki.
- Forsander, A. & E. Ekholm (2001). Maahanmuuttajat ja työ. *Teoksessa* Forsander et al. (toim.): *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ*, 57-82. Palmenia-kustannus, Helsinki.
- Giddens, A. (2001). *Sociology*. 750 s. Polity Press, Cambridge.
- Goffman, E. (1990). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. 174 s. Penguin books, Lontoo.
- Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology* 78:6, 1360-1380.
- Halkos, G. & D. Salamouris (2003). Socio-economic integration of ethnic Greeks from the former USSR: obstacles to entry into the Greek labour market. *Journal of Ethnic and Migration studies* 29, 519-534.
- Hall, S. (1999). *Identiteetti*. 285 s. Vastapaino, Tampere.
- Hamnett, C. (toim., 1996). *Social geography: a reader*. 371 s. Arnold, London.
- Heikkilä, E. (2005). Mobile vulnerabilities: Perspectives on the vulnerabilities of immigrants in the Finnish labour market. *Population, Space and Place* 11, 485-497.
- Heikkilä, E. & M. Pikkarainen (2007). Maahanmuuttajat Suomen työmarkkinoilla. *Terra* 119:1, 3-17.

- Hirsjärvi S. & H. Hurme (2001). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. 213 s. Yliopistopaino, Helsinki
- Hjerpe, R. (1998). Sosiaalinen pääoma taloudellisena ilmiönä. *Teoksessa* Kajanoja, J. & J. Simpura (toim.): *Sosiaalinen pääoma. Käsite ja sen soveltaminen sosiaali- ja talouspolitiikassa*, 13-28. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.
- Holt-Jensen, A. (1999). *Geography - History & concepts*. 228 s. SAGE Publications, London.
- HS (2006). Maahanmuuttajat keskustelivat Kinopalatsissa. *Helsingin Sanomat* 1.12.2006.
- HS (2007). Maahanmuuttaja-termin käyttöä on syytä rajata. *Helsingin Sanomat* 13.5.2007.
- Jaakkola, M. (2000). Asenneilmasto Suomessa vuosina 1987-1999. *Teoksessa* Liebkind, K. (toim.): *Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa*, 28-55. Gaudeamus, Helsinki.
- Jaakkola, M. (2005). Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987-2003. *Työpoliittinen Tutkimus* 286. 145 s. Työministeriö, Helsinki.
- Jaakkola, T. (2000). Maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt työhönotossa ja työelämässä. *Työpoliittinen tutkimus* 218. 138 s. Työministeriö, Helsinki.
- Jasinskaja-Lahti, I., K. Liebkind & T. Vesala (2002). *Rasismi ja syrjintä Suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia*. 214 s. Gaudeamus, Helsinki.
- Jokisaari, S. (2006). Kotouttamislain merkitys kotoutumisessa maahanmuuttajan näkökulmasta. *Siirtolaisuusinstituutti Web Reports* 18. 210 s. + liitteet.
- Joronen, T. (1997). Afrikkalaisten maahanmuuttajien työllistymispolut. *Teoksessa* Schulman H. & V. Kanninen (toim.): *Sovussa vai syrjässä? Ulkomaalaisten integroituminen Helsinkiin*, 59-87. Helsingin kaupungin tietokeskus, Helsinki.
- Joronen, T. (2005). Työ on kahden kauppa – maahanmuuttajien työmarkkina-aseman ongelmia. *Teoksessa* Paananen S. (toim.): *Maahanmuuttajien elämää Suomessa*, 59-82. Tilastokeskus, Helsinki.
- Joronen, T. & A. Ali (2000). Maahanmuuttajien yritystoiminta Suomessa 1990-luvulla. *Teoksessa* Trux, M.-L. (toim.): *Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä*, 203-259. WSOY, Juva.
- Kajanoja, J. (1998). Sosiaalisen pääoman lyhyt historia. *Teoksessa* Kajanoja, J. & J. Simpura (toim.): *Sosiaalinen pääoma. Käsite ja sen soveltaminen sosiaali- ja talouspolitiikassa*, 37-44. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.
- Knocke, W. (1993). Sukupuoli, etnisyys ja tekninen kehitys. *Teoksessa* Korvajärvi, P., R. Nätkin & A. Saloniemi (toim.): *Tieteen huolet, arjen ihmeet*, 70-91. Vastapaino, Tampere.
- Kokko, K. (2002). *Maahanmuuttajien Suomen sisäinen muuttoliike. Tapaustutkimuksena Turku*. Maantieteen tutkielma. 96 s. + liitteet. Turun yliopisto, Turku.
- Koskinen, S., T. Martelin, I.-L. Notkola, V. Notkola, K. Pitkänen, M. Jalovaara, E. Mäenpää, A. Ruokolainen, M. Rynnänen & I. Söderling (toim., 2007). *Suomen väestö*. 351 s. Gaudeamus Helsinki university press, Helsinki.
- Kyhä, H. (2006). Miksi lääkäri ei kelpaa lääkäriksi? Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat vaikeasti työllistyvä ryhmä. *Siirtolaisuus – Migration* 3, 1-9.
- L 493/1999 (1999). Laki maahanmuuttajien kotoutumisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta. 21.9.2007. <<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990493>>.
- Liebkind, K., S. Mannila, I. Jasinskaja-Lahti, M. Jaakkola, E. Kyntäjä & A. Reuter (2004). *Venäläinen, virolainen, suomalainen. Kolmen maahanmuuttajaryhmän kotoutuminen Suomeen*. 319 s. Gaudeamus, Helsinki.
- Lutz, H. (1993). Migrant women, racism and Dutch labour market. *Teoksessa* Wrench, J. & J. Solomos (toim.): *Racism and migration in western Europe*, 129-142. Berg, Oxford.
- Martikainen, T., T. Sintonen & P. Pitkänen (2006). Ylirajainen liikkuvuus ja etniset vähemmistöt. *Teoksessa* Martikainen M. (toim.): *Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla*, 9-41. Suomalaisen kirjallisuuden seura, Helsinki.
- Martikainen, T. & M. Tiilikainen (toim., 2007). *Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ*. 414 s. Väestöliitto, Helsinki.
- Noh, S., M. Beiser, V. Kaspar, F. Hou & J. Rummens (1999). Perceived racial discrimination, depression, and coping: a study of Southeast Asian refugees in Canada. *Journal of Health and Social Behaviour* 40:3, 193-209.
- Nätti, J. (1985). Katsaus työmarkkinoiden segmentaatioteorioihin. *Työvoimapolitiittisia tutkimuksia* 53. 145 s. Työvoimaministeriö, Helsinki.
- Piore, M. (1979). *Birds of passage: migrant labour and industrial societies*. 229 s. Cambridge University Press, Cambridge.

- Rea, A., J. Wrench & N. Quali (1999). Introduction: discrimination and diversity. *Teoksessa* Wrench, J., A. Rea & N. Quali (toim.): *Migrants, ethnic minorities and the labour market. Integration and exclusion in Europe*, 1-18. Macmillan Press Ltd, London.
- Siirtolaisuusinstituutti (2007). Tilastot. 22.10.2007. <<http://www.migrationinstitute.fi/db/stat/fin/>>.
- Sisäasiainministeriö (2007). Valmistelut maahanmuutto- ja kotoutusasioiden kokoamiseksi Sisäasiainministeriöön alkavat. 21.9.2007. <<http://www.intermin.fi/intermin/bulletin.nsf/HeadlinesPublicFin/19359C1C23643FBFC22572D6003FE9D0>>
- Sjöblom-Immala, H. (2006). Maahanmuuttajat Turussa yrittäjinä ja palkansaajina. *Työpoliittinen tutkimus* 318. 103 s. Työministeriö, Helsinki.
- SOPEMI (2004). *Trends in international migration*. 388 s. OECD.
- Swim, J., L. Cohen & L. Hyers (1998). Experiencing everyday prejudice and discrimination. *Teoksessa* Swim, J. & C. Stangor (toim.): *Prejudice: the target's perspective*, 37-60. Academic Press, San Diego.
- Tilastokeskus (2006). Väestörakennetilasto. 18.11.2007. <http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/vrm/vaerak/vaerak_fi.asp>
- Trux, M.-L. (2000). Monimuotoinen työyhteisö. *Teoksessa* Trux, M.-L. (toim.): *Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä*, 261-316. WSOY, Juva.
- Työministeriö (2006a). Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma. *Työhallinnon julkaisu* 371. 42 s. Työministeriö, Helsinki.
- Työministeriö (2006b). Tilastoja ja kaavioita maahanmuutosta. 20.9.2007. <http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/08_maahanmuuttotilastot/kal_su.pdf>.
- Työministeriö (2006c). Tietoa työvoimatoimiston sekä työministeriön palveluista ja tehtävistä. 18.10.2006. <http://www.mol.fi/mol/fi/04_maahanmuutto/03_kotoutuminen_ja_tyollistyminen/index.jsp>.
- Työministeriö (2007). Ulkomaalaisten työttömyysaste. 18.11.2007. <http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/08_maahanmuuttotilastot/wulktyoll.pdf>
- Ulkomaalaisvirasto (2006). UVI 12.04.06. <<http://www.uvi.fi/netcomm/content.asp?article=1998>>.
- Valtonen (1997). The societal participation of refugees and immigrants: Case studies in Finland, Canada and Trinidad. *Migration Studies* C 12. 246 s.
- Varsinais-Suomen TE-keskus (2007). Monikulttuurinen Varsinais-Suomi. Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittinen ohjelma vuoteen 2015. *Varsinais-Suomen TE-keskuksen julkaisuja* 10. 25 s. Varsinais-Suomen TE-keskus, Turku.
- Wahlbeck, Ö. (1999). *Kurdish diasporas: a comparative study of Kurdish refugee communities*. 219 s. Macmillan Press Ltd, London.
- Wrench, J. (1996). *Preventing racism at the workplace. A report on 16 European countries*. 180 s. European foundation for the improvement of living and working conditions, Dublin.
- Wrench, J. (1999). Employers and anti-discrimination measures in Europe: good practise and bad faith. *Teoksessa* Wrench, J., A. Rea & N. Quali (toim.): *Migrants, ethnic minorities and the labour market: integration and exclusion in Europe*, 229-251. Macmillan Press Ltd, Lontoo.
- YK (1969). International convention on the elimination of all forms of racial discrimination. 12.9.2007. <www.ohchr.org/english/law/cerd.htm>.

Liite 1.

Haastattelukutsu



Turun työvoimatoimisto, Kansainväliset palvelut

MANTA- Maahanmuuttajien neuvominen työelämään ja ammattiin

Hei!

Olen Kaisa Keski-Nisula ja opiskelen Turun yliopiston maantieteen laitoksella. Teen tutkimusta maahanmuuttajien työllistymisestä Turussa. Haluaisin kutsua teidät keskustelemaan kanssani teidän kokemuksistanne työnhakijana Turussa.

Olen saanut osoitteenne Turun työvoimatoimiston rekisteristä ja minulla on työministeriön myöntämä tutkimuslupa. Haastattelu on täysin luottamuksellinen ja siihen osallistuminen on vapaaehtoista. Tutkimuksessa ei mainita haastateltujen nimiä. Työvoimatoimisto ei myöskään saa tietää ketkä ovat osallistuneet haastatteluihin. Tutkimuksen tuloksia käytetään Turun työvoimatoimiston maahanmuuttajapalvelujen kehittämiseen. Osallistumisenne on siten erittäin tärkeää!

Haastattelut tehdään helmikuussa 2007, ja yksi haastattelu kestää noin tunnin. Haastattelupaikka on Siirtolaisuusinstituutti (Linnankatu 61, Turku). Tarvittaessa voimme tavata myös jossakin toisessa paikassa. Haastattelu tehdään suomeksi, mutta tarvittaessa se voidaan tehdä myös englanniksi. Haastattelukysymykset eivät ole vaikeita. Haastattelu muistuttaa vapaamuotoista keskustelua, joten siihen voi hyvin osallistua vähäisemmälläkin suomenkielen taidolla.

Toivottavasti otatte minuun yhteyttä ja osallistutte työvoimatoimiston maahanmuuttajapalvelujen kehittämiseen! Voitte ottaa yhteyttä soittamalla, tekstiviestillä tai sähköpostilla.

Ystävällisin terveisin,

Kaisa Keski-Nisula

Liite 2.

Haastattelukysymykset

Taustatiedot

1. Minkä ikäinen olet? *How old are you?*
2. Mikä sinun kansalaisuus on? *What is your nationality?*
3. Missä olet syntynyt? *Where were you born?*
4. Oletko naimaton/naimisissa/eronnut/leski? *Are you single/married /divorced/widow?*
5. Onko sinulla lapsia? Kuinka monta ja minkä ikäisiä? *Do you have children? How many and how old are they?*
6. Mikä sinun äidinkieli on? *What is your mother tongue?*
7. Mitä muita kieliä puhut? *What other languages do you speak?*
8. Minkälainen on sinun suomenkielen taito? *How would you describe your skills in Finnish?*
9. Minkälainen koulutus sinulla on? *What kind of education do you have?*
10. Opiskelitko Suomessa vai entisessä kotimaassa? *Did you study here or in your country of origin*
11. Oletko opiskellut jotakin Suomessa? *Have you studied something in Finland?*

Suomeen muutto ja opiskelu/työ ennen muuttoa

12. Milloin muutit Suomeen? *When did you move to Finland?*
13. Mistä muutit Suomeen? *From which country did you move?*
14. Miksi muutit Suomeen? *Why did you move to Finland?*
15. Muutitko heti Turkuun? *Did you move straight to Turku?*
16. Minkälaista oli muuttaa Suomeen? *How was it to move to Finland?*
17. Opettelitko heti suomea? *Did you start to study Finnish immediately?*
18. Tutustuitko suomalaisiin? *Did you get to know Finnish people?*
19. Oliko sinulla sukua tai ystäviä Suomessa? *Did you have family or friends in Finland?*

20. Opiskelitko ennen kuin muutit Suomeen? Missä ja mitä? *Did you study something before you moved to Finland? What and where?*
21. Miksi halusit opiskella sitä alaa? *Why did you want to study that subject?*
22. Olitko töissä ennen Suomeen muutttoa? Mitä teit? Kuinka kauan? *Were you working before you moved to Finland? What did you do? For how long?*
23. Piditkö työstäsi? *Did you like your job?*
24. Miksi halusit tehdä sitä työtä? *Why did you want to do that job?*

Työuran alku Suomessa

25. Koska sait ensimmäisen työpaikan Suomessa? Mitä teit työksesi? *When did you get your first job in Finland? What did you do?*
26. Oliko se vakituinen vai määräaikainen työsuhde? *Was it a temporary or a permanent job?*
27. Miksi halusit töihin sinne? *Why did you want to work there?*
28. Miten sait ensimmäisen työpaikkasi? Hankitko itse vai auttoiko työvoimatoimisto, ystävät tai sukulaiset? *How did you get your first job? Did you get it by yourself or did the employment office, friends or relatives help you?*
29. Oliko työn saaminen Turussa helppoa? Miksi? *Was it easy to get a job in Turku? Why?*
30. Onko sinun mielestäsi maahanmuuttajien helppo työllistyä Turussa (syrjintä yms.)? Miksi? *Do you think it is easy for the immigrants to get employed in Turku? Why?*
31. Mitä ajattelit kun sait ensimmäisen työpaikkasi? *What did you think when you got your first job?*
32. Minkä takia he palkkasivat juuri sinut? Mitä uskot heidän ajatelleen? *Why do you think they hired you? What do you believe they were thinking?*
33. Oletko tehnyt samanlaisia töitä ennenkin? *Have you done similar kind of jobs before?*
34. Miksi vaihdoit alaa? (jos vaihtanut alaa) *Why did you change to another occupation?*
35. Opiskelitko saadaksesi työpaikan? *Did you study to get a job?*
36. Piditkö ensimmäisestä työstäsi? *Did you like your first job?*
37. Oletko edelleen samassa työpaikassa? (Jos vastaa kyllä, siirry kysymykseen nro. 51.) *Are you still in the same job?*

38. Kauanko olit töissä ensimmäisessä työpaikassasi? Miksi työsuhde loppui? *How long did you stay in your first job? Why did you stop working there?*

Työmarkkina-aseman kehitys ja syrjinnän ilmeneminen työpaikalla

39. Mitä teet työkseksi nyt? Milloin aloitit työt? *Where are you working now? When did you start?*

40. Onko työsuhteesi vakituinen vai määräaikainen? *Is it a temporary or permanent job?*

41. Mitä teit ensimmäisen ja nykyisen työsi välillä? *What did you do in between the first job and this job?*

42. Miten sait nykyisen työpaikkasi? Hankitko itse vai autoiko työvoimatoimisto, ystävät tai sukulaiset? *How did you get your job? Did you get it by yourself or did you get help from employment office, relatives or friends?*

43. Oliko tämän työn saaminen helpompaa kuin ensimmäisen työn saaminen? Minkä takia? *Was it easier to get this job than the first job? Why was it easier/harder?*

44. Minkä takia he palkkasivat juuri sinut? Mitä uskot heidän ajatelleen? *Why did they hire you? What do you think they were thinking?*

45. Oliko työn haussa jotain hankalaa (syrjintä yms.)? *Was there some difficulties when you were looking for a job?*

46. Oletko aikaisemmin tehnyt samanlaisia töitä kun teet nyt? *Have you done similar work before?*

47. Opiskelitko saadaksesi nykyisen työn? *Did you study to get this job?*

48. Miksi halusit töihin juuri sinne? *Why did you want to work there?*

49. Pidätkö työstä jota teet tällä hetkellä? *Do you like the job you are doing at the moment?*

50. Tuntuvatko jotkut asiat helpommilta nyt kuin ensimmäisessä työssäsi? Mitkä? *Do some things seem easier in this job than in your first job? Which?*

51. Tuntuvatko jotkut asiat hankalilta työpaikalla (syrjintä yms.)? Mitkä? *Is there some difficulties at work? What?*

52. Miten selviät hankalista tilanteista? *How do you cope with difficult situations?*

53. Onko sinulla suomalaisia työkavereita? Mitä ajattelet heistä? *Do you have Finnish colleagues? What do you think about them?*

54. Oliko heihin helppo tutustua? *Was it easy to get to know them?*

55. Haluaisitko suomalaisia työkavereita? (jos ei ole suomalaisia työkavereita) *Would you like to get to know to your Finnish colleagues?*

Työvoimatoimiston merkitys työnhaussa

56. Kävitkö usein työvoimatoimistossa, kun hait töitä? Mitä teit siellä? *Did you go often to the employment office when you were looking for a job? What did you do there?*

57. Mitä mieltä olet työvoimatoimiston maahanmuuttajapalveluista? *What do you think about the international services of the employment office*

58. Minkälaisiin asioihin työvoimatoimiston pitäisi mielestäsi puuttua, jotta maahanmuuttajat työllistyisivät paremmin? *How could the international services of employment office improve their services?*

59. Tiesitkö että olet mukana Manta-projektissa, jonka tarkoituksena on tehostetusti ohjata maahanmuuttajia työelämään ja ammattiin? *Did you know that you are in the project called Manta which guides the immigrants more effectively to working life?*

Tulevaisuus Turun työmarkkinoilla

60. Aiotko jatkaa työskentelyä samassa työpaikassa kuin olet tällä hetkellä? *Are you going to continue working in the place you are working in at the moment?*

61. Aiotko jatkaa samantyyppisissä töissä? Miksi? *Are you going to continue in the same kind of job? Why?*

62. Jos kuulisit että jossain kaupungissa on parempi työtilanne kuin Turussa, muuttaisitko sinne saadaksesi töitä? *If you heard that there would be better possibilities to get a job in some other city do you think you would you move there?*

63. Jos kuulisit että jossakin toisessa maassa on parempi työtilanne, muuttaisitko sinne saadaksesi töitä? *If you heard that there would be better possibilities to get a job in some other country would you move there?*

64. Minkälaista työtä haluaisit tehdä tulevaisuudessa? *What kind of work would you like to do in the future?*

65. Uskotko että saat Turusta haluamaasi työtä? *Do you think you will get the job you like in Turku?*