

”Ilman työtä en tunne itseäni ihmiseksi”

**Maahanmuuttajien työllistymisintegraation
esteet Kemi-Tornion alueella**

Aino Lääkkölä

**Web Reports 45
Siirtolaisuusinstituutti
2008**



Turun yliopiston maantieteen laitos

Aino Lääkkölä

**”ILMAN TYÖTÄ EN TUNNE ITSEÄNI IHMISEKSI”
MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMISINTEGRAATION
ESTEET KEMI-TORNION ALUEELLA**

Maantieteen tutkielma

Asiasanat: Maahanmuutto, kotoutuminen, työllisyys, sosiaaliset verkostot

Turku 2008

Esipuhe

Kesällä 2007 minulle tarjoutui mahdollisuus tehdä maantieteen tutkielmani Kemi-Tornion alueen maahanmuuttajien työllistymisestä. Tuolloin työskentelin Meri-Lappi Instituutissa Kemissä, jossa oltiin käynnistämässä Kemi-Tornion alueen maahanmuuttajaväestön aktiiviseen työllistymiseen liittyvää projektia. Kiinnostuin aiheesta, joka kuului väestömaantieteen alaan, ja tutkimus tuottaisi aineistoa omalle kotiseudulleni.

Tutkimusongelma sekä tarkempi tutkimuksen rakenne hahmoteltiin yhdessä Meri-Lappi Instituutin johtajan Aaro Tiilikaisen sekä projektipäällikkö Jari Rinteen kanssa. Tammi-helmikuussa 2008 työskentelin Meri-Lappi Instituutissa, ja tuota aikana toteutin aineistonkeruun.

Haluan ennen kaikkea kiittää Meri-Lappi Instituuttia ja johtaja Aaro Tiilikaista mahdollisuudesta tehdä tämä tutkimus. Projektipäällikkö Jari Rinnettä kiitän hyvistä vinkeistä ja neuvoista aineistonkeruun eri vaiheissa. Meri-Lapin työvoimatoimistoa ja erityisesti toimialajohtaja Ulla Kauppilaa kiitän yhteistyöstä ja tutkimushaastatteluihin liittyvistä käytännönjärjestelyistä. Suurin kiitos kuuluu luonnollisesti kaikille niille maahanmuuttajille, työvoimaviranomaisille ja työnantajille, jotka osallistuivat tähän tutkimukseen.

Haluan kiittää myös ohjaajiani Turun yliopiston kulttuurimaantieteen professori Pentti Yli-Jokipiitä ja Siirtolaisuusinstituutin tutkimusjohtaja Elli Heikkilää saamistani neuvoista ja palautteesta tutkimukseni kaikissa vaiheissa.

Helsingissä marraskuussa 2008

Aino Lääkkölä

TURUN YLIOPISTO

Maantieteen laitos / matemaattis-luonnontieteellinen tiedekunta

LÄÄKKÖLÄ, AINO: ”Ilman työtä en tunne itseäni ihmiseksi”. Maahanmuuttajien työllistymisintegraation esteet Kemi-Tornion alueella

Tutkielma, 103s., 7 liites.

Maantiede

Lokakuu 2008

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan maahanmuuttajien työllistymistä ja työllistymisesteitä Kemi-Tornion alueella. Tarkastelu tehdään niin maahanmuuttajien kuin alueen työvoimaviranomaisten ja työnantajien kannalta. Suomen maahanmuuttajat ovat sijoittuneet pääosin Etelä-Suomeen, erityisesti pääkaupunkiseudulle, mutta kasvavan maahanmuuton sekä tulevaisuuden työvoimapulan myötä maahanmuuttajia saapuu yhä enemmän myös Pohjois-Suomeen. Työllistyminen on tärkeätä maahanmuuttajan kotoutumisen kannalta, mutta yhä edelleen maahanmuuttajien työllistymistilanne on maan kantaväestöä huonompi.

Tutkimusaineisto koostuu 31 teemahaastattelusta. Tutkimukseen haastateltiin Kemi-Tornion alueen maahanmuuttajia, työvoimaviranomaisia sekä alueen työnantajia. Maahanmuuttajien, työvoimaviranomaisten ja työnantajien käsitykset maahanmuuttajien integraatiosta ja työllistymisestä ovat melko samansuuntaisia. Työllistymisen merkitys onnistuneen kotoutumisen kannalta tiedostetaan jokaisessa toimijaryhmässä, mutta työllistymiseen johtavat polut nähdään hieman erilaisina. Maahanmuuttajat ovat omassa kotimaassaan tottuneet työntekoon, minkä vuoksi työttömyys sekä erilaiset työllistämistoimenpiteet koetaan turhauttavina.

Koulutus ja kielitaito nähdään tärkeimpinä työllistymistä edesauttavina tekijöinä, mutta myös erilaiset sosiaaliset verkostot ovat tärkeitä. Näiden verkostojen muotoutuminen edellyttää tiiviimpää vuorovaikutusta suomalaisten ja maahanmuuttajien välillä. Tiivis vuorovaikutus ja luottamuksellinen yhteisyö on tärkeää myös alueen maahanmuuttajien, työvoimaviranomaisten ja työnantajien kannalta. Maahanmuuttajien työllisyystilanteen uskotaan paranevan Kemi-Tornion alueella tulevaisuudessa. Tietyt toimialat, erityisesti metalliala, kärsivät jo nyt työvoimapulasta, minkä uskotaan helpottuvan maahanmuuton myötä.

Sisällys

Tiivistelmä	
1. Johdanto.....	1
1.1. Lähtökohdat	1
1.2. Tutkimusalue	3
2. Maahanmuutto Suomeen	5
2.1. Lähtökohtia.....	5
2.2. Suomen maahanmuuttopolitiikka	9
2.2.1. Yleistä.....	9
2.2.2. Integraatiopolitiikka ja kotouttamislaki.....	13
2.3. Maahanmuuttajan määritelmiä	15
2.4. Maahanmuuttajat Suomessa	17
3. Maahanmuuttajien integroituminen ja työllistyminen.....	23
3.1. Akkulturaatio ja integraatio	23
3.2. Työelämän muutokset ja työmarkkinoiden rakenne.....	28
3.2.1. Työmarkkinateoriat ja maahanmuuttajien asema	31
3.2.2. Työmarkkinoiden hierarkia	36
4. Pääomat ja maahanmuuttajien resurssit.....	37
4.1. Lähtökohtia.....	37
4.2. Sosiaalinen pääoma	38
4.2.1. Lähtökohtia.....	38
4.2.2. Sosiaalisen pääoman tarkastelutasot.....	42
4.2.3. Sosiaalisen pääoman lähteet, tuotokset ja mekanismit.....	44
5. Aineisto ja menetelmät	47
5.1. Haastatteluaineisto.....	47
5.2. Menetelmät	49
6. Maahanmuuttajat Suomen työmarkkinoilla	51
6.1. Yleistä.....	51
6.2. Integroituminen Suomeen ja suomalaiseen työelämään.....	53
6.2.1. Yleistä.....	53
6.2.2. Työllistymisen merkitys maahanmuuttajien integroitumiselle	56
6.3. Työllistymismahdollisuudet Kemi-Tornion alueella.....	60
6.4. Työllistymiseen vaikuttavat tekijät.....	62
6.4.1. Yleiset tekijät	62
6.4.2. Ongelmat työllistymisessä ja työllistymisesteet.....	68
6.5. Maahanmuuttajien rekrytoituminen	71
7. Yhteistyö ja sosiaalinen pääoma Kemi-Tornion alueella	73
7.1. Maahanmuuttajien, työvoimaviranomaisten ja työnantajien yhteistyö	73
7.2. Vuorovaikutus ja sosiaaliset suhteet.....	79
7.2.1. Yleistä.....	79
7.2.2. Maahanmuuttajien sosiaaliset suhteet	82
8. Johtopäätökset	86
Kirjallisuus	97
Kuvat	103
Taulukot.....	103
Liitteet	

1. Johdanto

1.1. Lähtökohdat

Vuoden 2006 lopulla hyväksytyn hallituksen maahanmuuttopoliittisen ohjelman (Työministeriö 2006a) mukaan 2004–2005 välisenä aikana Suomen työmarkkinoilta alkoi väestön ikääntymisen vuoksi poistua enemmän työvoimaa kuin niille tulee. Työmarkkinoilla tapahtuvan rakennemuutoksen vuoksi Suomi tarvitsee maahanmuuttajia, mutta maahanmuuttajien työttömyysluvut ovat niin Suomessa kuin muissakin teollisuusmaissa valtaväestöä suuremmat. Uuteen yhteiskuntaan integroituminen on maahanmuuttajille hyvin tärkeätä, ja juuri työllistyminen on maahanmuuttajien yhteiskunnallisen aseman ja integroitumisen keskeisimpiä mittareita. Aikaisemmassa tutkimuksessa maahanmuuttajien integroitumisesta ja työllistymisestä Suomessa on painotus ollut lähinnä Etelä-Suomen suurimmissa kaupungeissa, jolloin Pohjois- ja Itä-Suomi ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Tutkimuskohteenani olevalla Kemi-Tornion alueella on kuitenkin pitkät perinteet rajat ylittävässä yhteistyössä ja -työnteossa, ja tulevaisuudessa työvoimapula sekä maahanmuuttajien määrän kasvu koskettavat myös tätä aluetta samaan tapaan kuin muutakin Suomea.

Maahanmuuttajan kotoutuminen ja työllistyminen Suomessa riippuvat paitsi maahanmuuttajasta itsestään myös ympäröivästä yhteiskunnasta ja yhteisöstä, jossa hän elää. Maahanmuuttajan kotoutuminen tapahtuu siten sekä henkilökohtaisena että monen tekijän eri tekijän yhteisvaikutteisena prosessina. Työllistymisen kannalta merkittäviä ovat maahanmuuttajan omat sosiaaliset kontaktit mutta työvoimaviranomaisten tukea tarvitaan varsinkin alussa. Työnantajien ja maahanmuuttajien yhteistyö on tällä hetkellä hyvin pientä, mutta tulevaisuudessa sen merkitys kasvaa entisestään työvoimavulan kohdistuessa yhä useammille aloille.

Maahanmuuttajien työllistyminen on huomattavasti vaikeampaa kuin suomalaisten. Kielitaidon ja koulutuksen hankkiminen on ensisijaisen tärkeää, mutta ne eivät kuitenkaan ole ainoita suomalaisen työelämän vaatimuksia. Maahanmuuttajan on sopeuduttava suomalaiseen yhteiskuntaan ja osoitettava pystyvänsä toimimaan siinä. Työllistymistä vaikeuttavat myös suomalaisten asenteet ja ennakkoluulot, jotka juontavat juurensa suomalaisten ja maahanmuuttajien välisen vuorovaikutuksen ja kommunikoinnin vähyydestä. Vuorovaikutuksen myötä parhaimmassa tapauksessa yleinen hyvinvointi alueella lisääntyy,

mikä puolestaan helpottaa kaikkien ihmisten toimintaa ja mahdollistaa erilaisia innovaatioita kartuttaen myös alueen sosiaalista pääomaa.

Tutkimukseni aihe sai alkunsa kesällä 2007, jolloin Meri-Lappi Instituutissa suunniteltiin Kemi-Tornion alueen maahanmuuttajaväestön aktiiviseen työllistymiseen liittyvää projektia. Meri-Lappi Instituutti (MLI) on Kemissä toimiva Oulun ja Lapin yliopistojen yhteinen yksikkö. Minulle tarjoutui mahdollisuus tehdä tutkielmani suunnitteilla olevan projektin puitteissa. MLI:n maahanmuuttajaprojektin pääkohderyhmänä ovat Kemi-Tornion alueen maahanmuuttajat sekä työvoimaviranomaiset eli palvelutoiminnan toteuttajat ja maahanmuuttajia työllistävät sekä työllistämistä harkitsevat tai suunnittelevat työnantajat. Projektin tavoitteena on kehittää pienille talousaluille maahanmuuttajien työllistymistä tukeva palvelukokonaisuus sekä kehittää alueella maahanmuuttajajärjestöjen toimintaa.

Tutkimuksessani tarkastelen Kemi-Tornion alueen maahanmuuttajien integraatiota yhteiskuntaan työllistymisen kautta. Työllistymisintegraatiota käsittelen paitsi maahanmuuttajien itsensä myös työnantajien ja työvoimaviranomaisten kannalta. Tutkimukseni tarkoituksena on löytää sellaisia maahanmuuttajien, työnantajien ja työvoimaviranomaisten yhteistoiminnan ongelmakohtia ja käsityseroja, jotka hidastavat maahanmuuttajien työllistymistä alueella. Lisäksi pyrin löytämään keinoja, joilla maahanmuuttajien osallisuutta työllisyyteen voitaisiin lisätä.

Maahanmuuttajien, työnantajien ja työvoimaviranomaisten toimintaa alueella tarkastelen sosiaalisen pääoman käsitteen avulla. Annika Forsander (2002: 31) on määritellyt maahanmuuttajien asemaan työmarkkinoilla vaikuttavat tekijät yksilöllisten, välittävien ja rakenteellisten tekijöiden mukaan. Forsander näkee sosiaalisen pääoman välittävänä tekijänä, johon liittyvät sekä vuorovaikutusverkostot että luottamus. Sosiaalisen pääoman uskotaan lisäävän sekä yksilön että yhteisön hyvinvointia ja liittyvän läheisesti sosiaaliseen integraatioon.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten maahanmuuttajaväestö vaikuttaa sosiaalisen pääoman muodostumiseen teollisella kaupunkiseudulla?

2. Miten maahanmuuttajien, työnantajien ja viranomaisten käsitykset ja preferenssit integraatiosta ja työllistymisestä poikkeavat toisistaan?

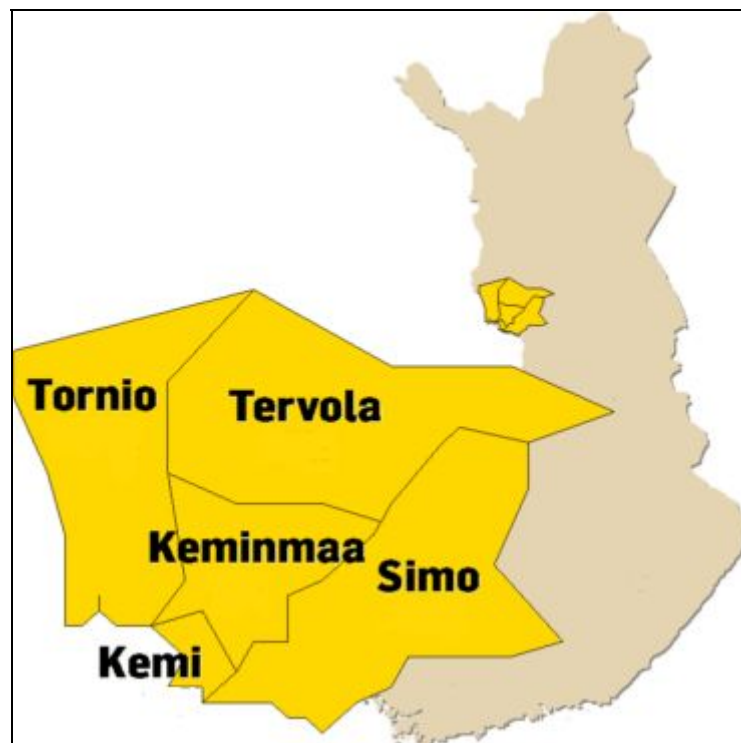
3. Miten maahanmuuttajien työttömyyttä voitaisiin poistaa ja lisätä osallisuutta työllisyyteen Kemi-Tornio -alueella?

1.2. Tutkimusalue

Tutkimusalueeni Kemi-Tornion seutukunta sijaitsee Lapin läänin lounaisosassa Perämeren rannikolla (kuva 1). Seutukunta muodostuu Kemin ja Tornion kaupungeista sekä Keminmaan, Simon ja Tervolan kunnista. Kaupunkikeskusten etäisyys toisistaan on vain 25 kilometriä, ja vuonna 2001 valmistunut moottoritie vielä paransi alueen sisäistä liikkuvuutta. Vuonna 2007 seutukunnan väkiluku oli 60 892 asukasta, ja väestön määrä on pienentynyt koko 1990-luvun ja 2000-luvun. Väkiluvultaan seutukunnan suurimmat kunnat ovat Kemi ja Tornio. Kemissä asukkaita oli vuonna 2007 yhteensä 22 669 ja Torniossa puolestaan 22 373 asukasta. Keminmaassa vuonna 2007 asui 8 721 asukasta, kun taas Tervolassa ja Simossa molemmissa noin 3 500 asukasta. (Tilastokeskus 2008a, ks. myös liite 2.) Lapin läänin väkiluku oli 184 390 henkilöä vuonna 2007, eli Kemi-Tornion seutukunnassa asuu noin kolmannes koko läänin väestöstä. (Lapin liitto 2008.) Ennustusten mukaan Kemi-Tornion seutukunnan väkiluku vuonna 2010 olisi 59 213 asukasta, ja sen ennustetaan laskevan vuoteen 2020 mennessä 57 015 asukkaaseen. Vuonna 2030 seutukunnan väkiluvun ennustetaan olevan 55 194 asukasta. (Lapin liitto 2006.)

Kemi-Tornion seutukunnan teollisuus muodostaa 67,7 prosenttia koko Lapin läänin teollisuustuotannosta, ja seutukunnan yritykset noin kolmanneksen koko Lapin yritystoiminnasta (Lapin liitto 2006). Seutukunta tuottaa 90 prosenttia Lapin teollisuuden ja kahdeksan prosenttia Suomen kokonaisvientituloista, ja niinpä seutu kuuluu teollisuuden jalostusarvolla ja viennillä mitattuna valtakunnan seutukuntien kärkeen. Kemi-Tornion alueen teollisuustuotanto pohjautuu vahvaan metalli- ja metsäteollisuuteen. (Kemi-Tornio Alueen Kehittämiskeskus 2008.) Elinkeinoelämän perustan muodostavat suuret teollisuuden yksiköt: Kemissä sijaitsevat Stora Enson Veitsiluodon tehtaat ja Metsä-Botnian tehtaat sekä Outokumpu Oy:n Tornion tehtaat, jotka rakennettiin kaupunkiin perinteisen aluepolitiikan aikana.

Toimialoittain tarkasteltuna työpaikoista yli kolmannes, 35,2 prosenttia, sijoittuu jalostuksen eli mineraalien kaivun, teollisuuden, sähkö-, kaasu ja vesihuollon sekä rakentamisen piiriin. Yksityisten palveluiden parissa työskentelee 29 prosenttia seutukunnan asukkaista, ja yhteiskunnallisten palveluiden osuus työpaikoista on hieman yli 31 prosenttia. Alkutuotannon osuus työpaikoista on hieman yli kolme prosenttiyksikköä. Vuonna 2003 alueella työssäkäyviä oli yhteensä 23 616 henkilöä, joista hieman alle puolet työskenteli yksityisellä sektorilla ja alle kolmannes, 26,3 prosenttia, kunnallisella puolella. Seutukunnan asukkaista 61,4 prosenttia oli vuonna 2004 perusasteen jälkeinen tutkinto, ja ilman tutkintoa oli 38,6 prosenttia seudun asukkaista. Korkea-asteen tutkinnon oli suorittanut viidennes. (Lapin liitto 2006.)



Kuva 1. Kemi-Tornion seutukunta (Pohjolan Sanomat).

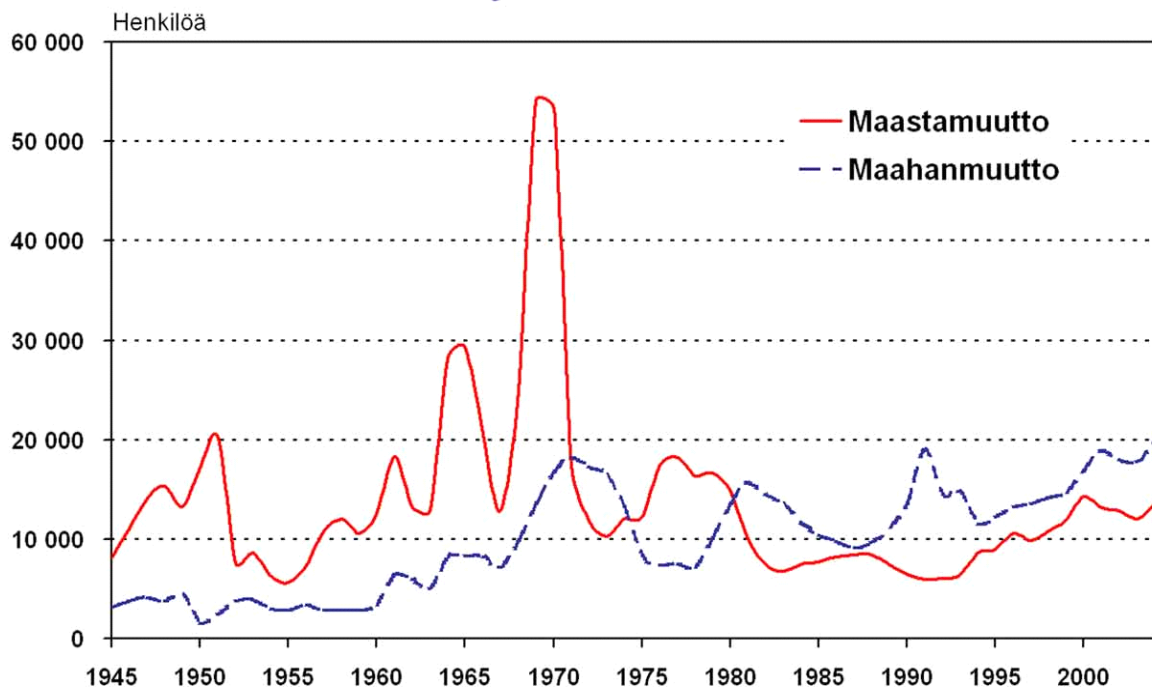
Perifeerisestä sijainnista huolimatta alueella on hyvät liikenneyhteydet. Kemi-Tornion lentokentältä on päivittäin useita vuoroja Helsinkiin, ja Ajoksen syväsatama Kemissä on toteuttanut laajan investointiohjelman, jonka tavoitteena on konttiliikenteen kasvu välillä Hampuri – Kemi – Murmansk. Ruotsin puolella sijaitseva Haaparannan kaupunki on myös otettu osaksi toiminnallista seutukuntaa, minkä taustalla on Tornion ja Haaparannan tiivis yhteistyö sekä Rajalla-hanke, jonka pohjalta keskelle valtion rajaa rakennetaan kaksoiskaupunkien ydin.

2. Maahanmuutto Suomeen

2.1. Lähtökohtia

Muihin Euroopan valtioihin verrattuna ulkomaalaisten osuus Suomen väestöstä on aina ollut varsin pieni. Tiina Salmio (2000) selittää Suomen väestön homogeenisuutta eri tekijöillä. Muuttoliikkeiden vähäisyys selittyy Suomen syrjäisellä sijainnilla, ja toisaalta Suomella ei ole ollut siirtomaita, joista olisi muutettu Suomeen. Suomessa käytettiin myös paljon voimavaroja menetettyjen alueiden väestön uudelleen sijoittamiseen. Vasta 1980-luvulla Suomessa maahanmuuttajien määrä ylitti ensimmäisen kerran maastamuuttaneiden määrän (kuva 2). Vuosina 1980–1989 Suomeen muutti yhteensä 120 000 henkilöä, mikä on noin 33 000 henkilöä enemmän kuin täältä lähti. Tosin suurin osa heistä oli paluumuuttajia, mutta toisaalta myös ulkomaalaisten määrä kasvoi vuosikymmenen loppua kohden. (Korkiasaari 2003.) Suomessa laajamittainen maahanmuutto alkoi moneen muuhun eurooppalaiseen maahan verrattuna varsin myöhään eikä työ ollut maahantulon tärkein syy kuten muissa maissa. Suomen maahanmuuttoa ovat hallinneet humanitaariset ja etnisyyteen perustuvat näkökulmat sekä avioliittoperusteinen maahanmuutto. (Alitolppa-Niitamo & Söderling 2005: 7–8.)

Muutos maastamuuttomaasta maahanmuuttomaaksi tapahtui meillä varsin nopeasti, sillä vuosien 1990–1993 välisenä aikana Suomen muuttovoitto oli 39 000 henkilöä, mikä on enemmän kuin koko 1980-luvun muuttovoitto yhteensä (Salmio 2000). Seppo Paananen (2005: 173) pitää Suomen muuttumista maastamuuttomaasta ulkomaalaisia vastaanottavaksi maaksi kehityksen merkinä. Aiemmin siirtolaisten luovuttaminen on kansainvälisessä työnjaossa nähty kehittymättömyyden ilmauksena. Kun maahanmuuttoa tarkastellaan väestön kasvun näkökulmasta, voidaan huomata, että 1980-luvulla maahanmuutto oli noin 14 prosenttia koko Suomen väestönkasvusta ja 1990-luvulla 28 prosenttia. Vastaava luku oli 2000-luvun alussa jo 38 prosenttia. Vuodesta 1980 vuoteen 2003 mennessä ulkomaalaisten määrä on Suomessa kasvanut kahdeksankertaiseksi. (Hämäläinen et al. 2005: 24.)



Kuva 2. Maahan- ja maastamuutto Suomessa 1945–2004 (Siirtolaisuusinstituutti 2005).

Aina toisesta maailmansodasta 1970-luvulle asti Suomi oli melko suljettu yhteiskunta eikä maa houkuttanut maahanmuuttajia (Korkiasaari & Söderling 1998: 14). Risto Laakkosen (1996: 124–125) mukaan Suomi suojasi itseään maahanmuutolta, ja ainoastaan Suomen kansalaisen kanssa avioituneen maahanmuutto oli sallittua. 1970-luvun alussa alkoi ulkосуomalaisen paluumuutto erityisesti Ruotsista. Suomen ulkomaalaisväestö kasvoi osaksi myös sen vuoksi, että monet paluumuuttajat olivat avioituneet ulkomaalaisen kanssa. Jouni Korkiasaari (2003) selittää ruotsinsuomalaisten laajamittaisen paluumuuton Suomen myönteisellä talouskehityksellä sekä maiden elintasoerojen kaventumisella. Toisaalta myös ruotsinsuomalaisten keski-ikäistyminen ja perheellistyminen voidaan Korkiasaaren mukaan nähdä paluumuuton laukaisevana tekijänä.

Tuomas Martikaisen, Teppo Sintosen ja Pirkko Pitkäsén (2006: 27) mukaan öljykriisin jälkeen alkanut siirtolaisuuden *toinen aalto* aiheutui työvoiman tarpeen vähenemisestä. 1980-luvulla turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten määrä alkoi voimakkaasti kasvaa, ja moni Eurooppaan suuntautuneista pakolaisvirroista oli lähtöisin juuri entisistä siirtomaista. Suomi liittyi maahanmuuttajia vastaanottavien maiden joukkoon vasta siirtolaisuuden toisen aallon aikana (Korkiasaari & Söderling 1998, 14–24). Vuodesta 1986 lähtien Suomi on vastaanottanut pakolaisia kiintiön puitteissa, joka on sovittu yhteistyössä UNHCR:n kanssa. Aluksi pakolaiskiintiö oli 100 henkeä, mutta se kasvoi nopeasti viiteensataan (Ekholm 1994: 2). Lisäksi vuosina 1995 ja 1996 vahvistettiin vielä 500 hengen lisäkiintiö Jugoslavian alueilta

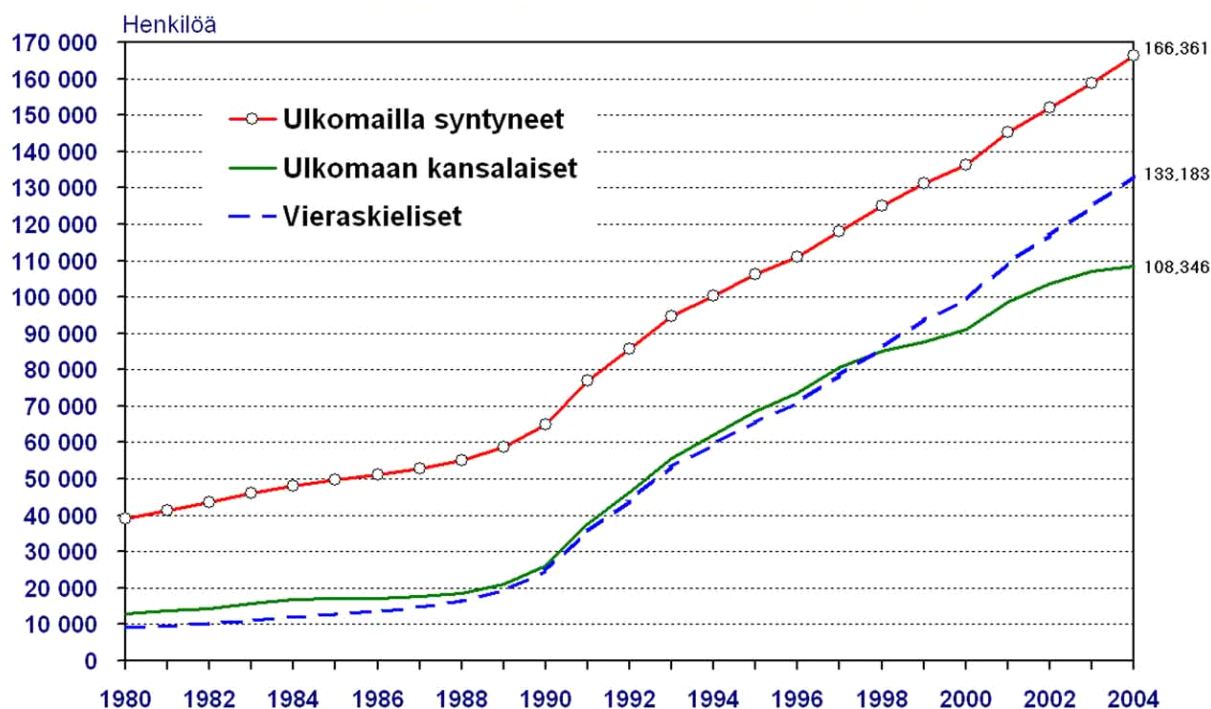
saapuvien pakolaisten vastaanottoa varten (Komiteamietintö 1997:5: 25). Vuonna 2007 Suomen pakolaiskiintiö oli 750 (Työministeriö 2006a: 28), mikä edelleen on alle vuoden 1997 hallituksen maahanmuutto- ja pakolaispoliittisen ohjelman tavoitteen. Sen mukaan Suomen vuosittaiseksi pakolaiskiintiöksi ilmoitetaan tuhat henkeä (Komiteamietintö 1997:5: 25). Suomeen saapui pakolaisia kuitenkin jo ennen vuonna 1986 käyttöön otettua vuotuista pakolaiskiintiötä. Vuosina 1973–1977 Suomi vastaanotti yhteensä 182 pakolaista Chilestä, ja vuonna 1979 saapuivat ensimmäiset vietnamilaiset venepakolaiset. Toinen ryhmä heitä saapui Suomeen vuonna 1983. (Nylund-Oja & Pentikäinen 1995: 202–203.) Vuodesta 1990 lähtien Suomi on vastaanottanut pakolaisia Lähi- ja Keski-idästä, lähinnä kurdeja, jotka kuuluvat Turkin, Iranin ja Irakin vähemmistöihin. Itä-Euroopasta, lähinnä entisen Jugoslavian alueilta, pakolaisia on vastaanotettu vuodesta 1992 lähtien. (Lepola 2000: 49.)

Turvapaikanhakijoiden määrä Pohjoismaissa kasvoi suuresti 1980-luvun puolivälissä. Suomeen ensimmäiset turvapaikanhakijat saapuivat vuonna 1990, minkä jälkeen hakijoiden määrä kasvoi rajusti aina 1990-luvun puoliväliin asti. Syynä turvapaikkahakemusten määrän vähenemiseen sen jälkeen voidaan pitää itärajan tiukentunutta kontrollia, ja toisaalta myös Venäjä ja Viro määriteltiin uudestaan turvallisiksi maiksi. (Korkiasaari & Söderling 1998: 16–17.) Ensimmäisinä Suomeen saapuneista turvapaikanhakijoista suurin osa oli Neuvostoliiton kautta saapuneita somaleita. Somaleita saapui Suomeen vuonna 1990 yhteensä 2 743 henkeä, ja suuri määrä yllätti suomalaiset täysin. Pari vuotta myöhemmin turvapaikanhakijoita saapui Suomeen Jugoslavian hajoamisen seurauksena. (Nylund-Oja & Pentikäinen 1995: 206.) Vuosituhannen vaihteessa Itä-Euroopasta, erityisesti Slovakiasta ja Puolasta, saapuneiden turvapaikanhakijoiden määrä merkittävästi kasvoi. Olavi Koivukankaan (2002) mukaan asiasta käytiin kiivasta keskustelua, joka johti kesällä 2000 ulkomaalaislain muutokseen. Uuden lain mukaan Ulkomaalaisviraston on tehtävä turvapaikkapäätös seitsemän päivän kuluessa.

Jouni Korkiasaaren ja Ismo Söderlingin (1998: 15) mukaan 1990-luvun kasvaneen maahanmuuton syyt olivat osittain kansainvälisiä ja osittain kansallisia. Neuvostoliiton hajoaminen vuonna 1991 sekä Jugoslavian sisällissota ja Afrikan sekä Lähi-idän poliittisten tilanteiden kärjistyminen aiheuttivat muuttopaineita Eurooppaan ja myös Suomeen. 1980-luvun lopulla Suomen työmarkkinoilla oli ensimmäistä kertaa työvoimapulaa niin pääkaupunkiseudulla kuin muissakin suuremmissa kaupungeissa, ja muuan muassa terveydenhoito- ja palvelusektoreille pyrittiin saamaan suomen kieltä osanneita Neuvostoliiton suomalaisia (Laakkonen 1996: 127). Korkiasaari ja Söderling (1998: 15)

kuitenkin huomauttavat, että 1990-luvun alun laman vuoksi työvoimapulan aiheuttama maahanmuutto oli hyvin lyhytaikaista. Aini Pehkosen (2006: 20) mielestä Suomeen suuntautuva maahanmuutto voidaan nähdä prosessina, joka muuttuu sekä ajassa että reaktiona ulkoisiin muutosprosesseihin ja harjoitettuun ulkomaalaispolitiikkaan.

1990-luvun alun maahanmuuton kasvua (kuva 3) voidaan myös selittää vuonna 1991 inkerinsuomalaisten paluumuutolla. Inkerinsuomalaisilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka muuttivat nykyisen Pietarin alueelle Ruotsin kuningaskunnan etuvartioksi vuoden 1617 Stolbovan rauhan jälkeen. Vuonna 1926 inkeriläisten määräksi arvioitiin 135 000, ja heistä moni tuli Suomeen toisen maailmansodan aikana. Vuosina 1944–1945 yli 50 000 inkeriläistä palautettiin aselevon aikana takaisin Neuvostoliittoon. (Söderling 2002b: 208.) Neuvostoliitossa tapahtuneiden muutosten vuoksi Suomi joutui määrittelemään virallisen kantansa inkerinsuomalaisiin ja heidän mahdollisiin muuttohaluihinsa (Työministeriö 1998: 6). Keväällä 1990 tasavallan presidentti Mauno Koivisto antoi lausunnon, jonka mukaan inkeriläisiä voitaisiin Suomessa pitää paluumuuttajina (Lepola 2000: 96). Paluumuuttoa koskeneeseen päätökseen vaikutti halu korvata inkerinsuomalaisten sodasta ja karkotuksesta johtuvia kärsimyksiä (Työministeriö 1998: 6). Inkerinsuomalaisia on entisen Neuvostoliiton alueelta, lähinnä Pietarista ja Virosta, saapunut Suomeen noin 30 000 henkeä vuodesta 1990 lähtien (Pitkänen & Atjonen 2002: 10).



Kuva 3. Suomen ulkomaalaisväestö 1980–2004 (Siirtolaisuusinstituutti 2005).

Vuonna 2006 Suomeen muutti ulkomailta ennätysmäärä ihmisiä, yhteensä 22 450 henkeä. Määrä on 1 100 henkeä suurempi kuin edellisvuonna. Suomesta muutti ulkomaille 12 100 henkeä, joten vuoden 2006 nettomaahanmuutto oli 10 350 henkeä. Nettomaahanmuutto oli vuonna 2006 määrällisesti suurinta vuoden 1991 jälkeen. (Tilastokeskus 2006.) Maassa asui vakinaisesti 121 700 ulkomaan kansalaista, ja määrä on 2,3 prosenttia koko väestöstä. Paluumuuttajia Suomeen muutti entisen Neuvostoliiton alueelta 633 henkeä. Kiintiöpakolaisia maahan saapui 547 henkeä, ja heistä suurin osa oli myanmarilaisia, afganistanilaisia ja iranilaisia. Vuoden 2006 pakolaiskiintiö oli 750 eli noin 200 paikkaa jäi täyttämättä. Yhteensä 1 142 pakolaisten vastaanoton piiriin kuuluvaa henkilöä sijoitettiin ympäri Suomea 46 kunnan alueelle. Luvussa ovat kiintiöpakolaisten lisäksi mukana perheen yhdistämiset ja myönteisen päätöksen saaneet turvapaikanhakijat. (Työministeriö 2007a.)

Korkiasaaren (2003) mukaan maahan- ja maastamuuton laajuus riippuu lähivuosina niin kotimaisesta kuin kansainvälisestäkin talouskehityksestä, Länsi-Euroopan integraatioprosessin jatkumisesta ja Itä-Euroopan kehityksestä sekä kehitysmaiden ongelmien mahdollisesta kärjistymisestä. Eurooppaan kohdistuu suuria muuttopaineita Itä-Euroopasta, Afrikasta ja Aasiasta, ja osa näistä suuntautuu todennäköisesti myös Suomeen. Siirtolaisuuden toisesta aallosta ollaan siirtymässä *kolmanteen aaltoon*, joka liittyy läheisesti Euroopassa alkaneeseen suureen demografiseen murrokseen. Hyvinvointivaltioiden väestön ikääntyessä on kysymys työvoiman saatavuudesta jälleen ajankohtainen. (Martikainen et al. 2006: 28.)

2.2. Suomen maahanmuuttopolitiikka

2.2.1. Yleistä

Kaikkia maahanmuuttajaryhmien, myös pakolaisten ja paluumuuttajien, maahanmuuttoa koskevien päätösten ja strategioiden toteuttaminen on maahanmuuttopolitiikkaa. Jokaisella valtiolla on oma maahanmuuttopolitiikkansa. (Ahtonen et al. 2003: 15.) Valtioiden intressit koskien maahanmuuttoa voivat olla hyvin erilaisia. Jokin valtio voi nähdä maahanmuuton keskeisenä tekijänä taloudellisten tai muiden resurssien hankkimisen kannalta, kun taas toisen valtion intressinä on halu tulla jätetyksi rauhaan. (Morgenthau 1978: 4–15 cit. Tanner 2003: 43–44). Salmion (2000: 23) mukaan toisen maailmansodan jälkeen Suomen maahanmuutto- ja pakolaispolitiikkaa ohjasi ulkopolitiikka, ja Neuvostoliiton läheisyys selitti ainakin jossakin määrin Suomen sulkeutuneisuuden. Paanasen (1999: 38–42) mielestä toisen maailmansodan jälkeen harjoitettu ulkomaalaispolitiikka voidaan myös nähdä eräänlaisena Suomen ja

Neuvostoliiton suhteiden ilmentymänä. Neuvostoliiton hajoamisen myötä keskustelu suomalaisesta ulkopoliitikasta on väljentynyt ja ulkomaalaispolitiikka on alkanut irrottautua ulkopoliitikasta. Forsanderin (2002: 2) mielestä suomalainen maahanmuuttopolitiikka on syntynyt kansainvälisten sopimusten velvoittamana eikä esimerkiksi muiden maiden tapaan työvoiman tarpeen synnyttämänä.

Suomen nykyisen pakolaispolitiikan voidaan nähdä saaneen alkunsa 1970-luvulla, kun maa vastaanotti ensimmäiset sodan jälkeiset pakolaisryhmänsä (Komiteamietintä 1994:5: 7). Vuonna 1981 hallitus antoi esityksen ulkomaalaislaiksi, jonka keskeisenä tavoitteena oli ulkomaalaisten oikeusturvan parantaminen (Lepola 2000: 43). Suomen ensimmäinen ulkomaalaislaki hyväksyttiin vuonna 1983. Laki paransi maassa olevien ulkomaalaisten oikeudellista asemaa, mutta maahantulo- ja työntekomahdollisuudet eivät helpottuneet kovinkaan paljon (Fredman et al. 1989: 70). Tapio Kuosma (1992: 115) jakaa ulkomaalaislain tavoitteet kahdeksi pääkohdaksi: ensimmäisenä on Suomen ulkopoliittisten ja turvallisuuspoliittisten etujen noudattaminen ja toisena Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten noudattaminen. Ulkomaalaiset koettiin kuitenkin edelleen turvallisuusriskinä (Forsander 2002: 25). Outi Lepola (2000: 43) toteaaakin, että ulkomaalaisasiat nähtiin pitkään pelkästään poliisille kuuluvina järjestysasioina, mutta toisaalta hänen mukaansa uusi laki toi ensimmäistä kertaa esille ulkomaalaisten oikeusturvaa korostavan näkökulman.

Pakolaiskiintiö otettiin käyttöön vuonna 1985, minkä jälkeen Salmion (2000: 23) mielestä Suomessa alettiin siirtyä pois yksittäispäätöksistä, joita tehtiin ainoastaan ulkopoliittikan perusteella. 1980-luvun lopulla ulkomaalaispoliittinen keskustelu lisääntyi, kun maahanmuuttajien määrä alkoi kasvaa. Ulkomaalaispolitiikan suuntaviivoja pohdittiin yhä enemmän, ja ulkomaalaishallintoa kritisoivat niin eduskunnan oikeusasiamies ja valtiontilintarkastajat kuin tiedotusvälineet ja kansalaisjärjestöt. Vuoden 1988 lopulla valmistui Suomen pakolais- ja siirtolaisuusasian neuvottelukunnan selvitys Suomen maahanmuutto- ja ulkomaalaispolitiikasta. Sen mukaan maahanmuuttopolitiikan sisältö määräytyy valtioiden omien tarpeiden ja kansallisten etujen perusteella. Samoihin aikoihin Suomi liittyi myös Euroopan neuvostoon ja Euroopan ihmisoikeussopimukseen. Aiemmin liittymisen pelättiin vaikeuttavan Suomen ja Neuvostoliiton suhteita. Neuvostoliiton hajoaminen vaikutti niin Suomen ulko- ja sisäpolitiikkaan kuin myös maahanmuutto- ja ulkomaalaispolitiikkaan. Uusi ulkomaalaislaki astui voimaan 1991, sillä vuoden 1983 ensimmäinen ulkomaalaislaki oli osoittautunut puutteelliseksi. Käsitteet muun muassa ulkomaalaisten oikeusturvasta olivat muuttuneet. (Lepola 2000: 46–48, 73–77.)

Annika Forsanderin (2002: 25) mukaan suomalainen yhteiskunta avautui itäblokin murtumisen, maailman poliittisen uudelleenmuotoutumisen ja lisääntyvien kansainvälisen sopimusten muodostamassa kontekstissa. Suomen itäraja avautui maahanmuutolle, ja toisaalta Suomen oli mahdollista suunnata katseensa Euroopan neuvostoon ja Euroopan Unioniin. Suomi liittyi Euroopan Unioniin vuonna 1995, mikä on vaikuttanut myös Suomen maahanmuuttopolitiikkaan. EVA:n laatiman raportin (2001: 24) mukaan päätäntävaltaa on jo siirtynyt Euroopan unionille, joka tulee lähivuosina päättämään, paljonko jäsenmaille annetaan päätösvaltaa maahanmuuttoa koskevissa kysymyksissä. Pitkänen ja Atjonen (2002: 61–61) huomauttavat, että Euroopan unionille on suuri haaste sovittaa yhteen työvoiman vapaa liikkuvuus ja maahanmuuton rajoittamisen periaate. Myös Suomen on kyettävä sovittamaan yhteen vapaa liikkuvuus ja maahanmuuton rajoitukset.

Tiina Salmion (2000: 25) mielestä Euroopan Unionin integraatiokehityksen syveneminen tulee ohjaamaan Suomen maahanmuutto- ja pakolaispolitiikkaa. Venäjän ja Suomen välinen raja on myös Euroopan Unionin ulkoraja, minkä vuoksi kontrollia rajalla tullaan lisäämään. Ismo Söderling (2002a) huomauttaa laittoman maahanmuuton ja ihmiskaupan välittömästä kasvusta, mikäli Euroopan unioni tiukentaa maahanmuuttoa alueellaan. Euroopan unioni on pyrkinyt yhtenäistämään jäsenvaltioiden maahanmuuttopolitiikkoja suhteessa toisiinsa mutta myös suhteessa unionin ulkopuolisiin maihin. Amsterdamin sopimusta vuodelta 1997 voidaan pitää ensimmäisenä askeleena kohti unionin yhtenäistä maahanmuuttopolitiikkaa. (Moisala 2004: 34.) Amsterdamin sopimuksen tavoitteena on, että EU:n alueella oleskelu ja liikkuminen olisi kansalaisen kannalta oikeudellisesti turvattua riippumatta siitä, minkä jäsenvaltion alueella hän on (EVA 2001: 28). Schengenin sopimus päätettiin myös sisällyttää osaksi unionin sopimusta. Tampereen EU-huippukokouksessa vuonna 1999 vahvistettiin yhtenäistämiskehitystä ja sovittiin yhtenäisen turvapaikkamenettelyn luomisesta sekä laillisesti unionin alueella olevien kolmansien maiden kansalaisten aseman parantamisesta. (Ekholm 2001: 169.)

Syksyllä 1995 sisäasiainministeriö asetti maahanmuutto- ja pakolaispoliittisen toimikunnan laatimaan hallitukselle maahanmuutto- ja pakolaispoliittista ohjelmaa (Lepola 2000: 109). Toimikunnan (Komiteamietintö 1997:5: 61) mukaan Suomella ei ole ollut virallista ulkomaalaispolitiikkaa, ja ongelmana on ollut selkeiden pitkän tähtäyksen poliittisten kannanottojen puute. Lainsäädäntö, eri ministeriöiden ohjeet ja viranomaisten tekemät päätökset, ovat muodostaneet kentän, jolla käytännön päätökset ja toimenpiteet on toteutettu.

Toimikunnan ehdotusten pohjalta muotoiltiin valtioneuvoston periaatepäätös hallituksen maahanmuutto- ja pakolaispoliittiseksi ohjelmaksi, joka hyväksyttiin lokakuussa 1997. Ohjelman pohjalta alettiin myös valmistella vuonna 1999 voimaanastunutta lakia maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanottamisesta sekä ulkomaalaislain kokonaisuudistusta. (Lepola 2000: 109.) Vuonna 2004 astui voimaan uusi ulkomaalaislaki, joka kumosi vuoden 1991 lain (Ulkomaalaislaki 301/ 2004). Lain tarkoituksena on toteuttaa ja edistää hallittua maahanmuuttoa sekä hyvää hallintoa ulkomaalaisasioissa. Lisäksi tarkoituksena on edistää kansainvälisen suojelun antamista kunnioittaen ihmisoikeuksia ja perusoikeuksia sekä ottaen huomioon Suomea velvoittavat kansainväliset sopimukset. Ulkomaalaislakia sovelletaan sekä maahantuloon että maastalähtöön ynnä oleskeluun ja työntekoon Suomessa.

Maahanmuutto- ja pakolaisasioiden hoitoa Suomessa on pidetty tehottomana ja tuloksettomana. Maahanmuuttoasiat ovat jakautuneet eri ministeriöiden ja julkisten laitosten alaisuuteen, ja jokaisella ministeriöllä ja hallinto-osastolla on omat tavoitteensa ja vastualueensa. Työministeriön vastuulla ovat maahanmuuttajien kotouttaminen, pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden vastaanottaminen, pakolaisten sijoittaminen kuntiin, työlupa-asiat, maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen, paluumuutto, ulkosuomalaiset sekä tiedotus- ja julkaisutoiminta (Heikkilä & Peltonen 2002: 7). Lisäksi pakolais- ja maahanmuuttoasioita Suomessa hoitavat sisäasiainministeriö ja ulkomaalaisvirasto sekä ulkoasiainministeriö, opetusministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö. Jo vuonna 1994 julkistetussa Pakolais- ja siirtolaisuusasian neuvottelukunnan mietinnössä (Komiteamietintä 1994:5) Suomen pakolais- ja siirtolaisuuspolitiikan periaatteista todetaan, että koko julkista hallintoa ja palvelujärjestelmää tulee kehittää kaikilla tasoilla myös maahanmuuttajien kannalta kattavaksi. Ministeriöiden keskinäistä yhteistyötä ja voimavarojen yhdistämistä pidetään välttämättömänä.

Matti Vanhasen II hallituksen ohjelman (Valtioneuvosto 2007: 70) mukaan maahanmuuttopolitiikan valmistelu keskittyy vuoden 2008 alusta sisäasiainministeriöön, jonne muodostetaan maahanmuutosta ja kotouttamisesta vastaava kokonaisuus. Sisäasiainministeriöstä uuteen kokonaisuuteen siirtyvät ulkomaalaisosasto ja ulkomaalaisvirasto, kun taas työministeriöstä siirtyvät politiikkaosaston maahanmuuttopolitiikan tiimi, toimeenpano-osaston maahanmuutto- ja työlupa-asioiden tiimi, etnisten suhteiden neuvottelukunta, vastaanottokeskukset, vähemmistövaltuutetun toimisto sekä syrjäntälautakunta. Hallitusohjelmassa korostetaan myös ministeriöiden välistä

yhteistyötä työperäisen maahanmuuton kehittämiseksi. Vanhasen II hallituksen myötä Suomi sai myös maahanmuuttoasioista vastaavan oman ministerin.

Valtioneuvosto hyväksyi lokakuussa 2006 hallituksen maahanmuuttopoliittisen ohjelman (Työministeriö 2006a: 2), jonka tavoitteena on ihmis- ja perusoikeuksia kunnioittavan maahanmuuttopolitiikan arvojen määrittäminen, hyvän hallintokulttuurin vahvistaminen sekä maahanmuuttoon liittyvien uhkien torjuminen. Lisäksi pyritään muodostamaan kattavat puitteet erityisesti EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta Suomeen suuntautuvalla maahanmuutolle. Ohjelmassa painotetaan myös aktiivista maahanmuuttopolitiikkaa sekä moniarvoisen ja syrjimättömän yhteiskunnan edistämistä. Pitkäsen ja Atjosen (2002: 60) mielestä Suomi on perinteisesti ollut etnisesti suomalaisten maa, mikä on erityinen haaste Suomen maahanmuuttopolitiikalle.

2.2.2. Integraatiopolitiikka ja kotouttamislaki

Vasta 1980-luvulla alettiin kiinnittää huomiota tarpeeseen integroida maahanmuuttajia ympäröivään yhteiskuntaan (Forsanderin 2002: 18). 1990-luvulla kasvaneen maahanmuuton seurauksena alkoi muodostua Suomen virallinen integraatioon tähtäävä kotouttamispolitiikka, jonka keskiössä olivat inkerinsuomalaiset paluumuuttajat sekä pakolaisina ja turvapaikanhakijoina maahan saapuneet (Martikainen et al. 2006: 32–33). Vaikka Suomi liittyikin maahanmuuttajia vastaanottavien maiden joukkoon muita Euroopan maita huomattavasti myöhemmin, maahanmuuttajien yhteiskuntaan integroitumista tukevat toimet aloitettiin suurin piirtein samoihin aikoihin (Pitkänen & Atjonen 2002: 10).

Integraatiopolitiikalla tarkoitetaan sellaisia yhteiskunnallisia toimenpiteitä, joiden avulla maahanmuuttajia kannustetaan löytämään aktiivinen rooli suomalaisessa yhteiskunnassa (Pehkonen 2006: 17). Pitkäsen ja Atjosen (2002: 11–12) mukaan Suomen integraatiopolitiikka on tulos sekä maahanmuuton lisääntymisestä että liittymisestä eurooppalaisiin yhteisöihin ja sopimuksiin liittymisestä. Maahanmuuttajien integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan on pitkään ollut työhallinnon vastuulla, sillä työllistymistä on pidetty keskeisenä integroitumisen välineenä.

Maahanmuutto- ja pakolaispoliittinen toimikunta asetettiin valmistelemaan hallituksen maahanmuutto- ja pakolaispolitiikkaa vuonna 1995, ja toimikunnan mietintö valmistui 1997,

mikä johti hallituksen maahanmuutto- ja pakolaispoliittisen periaateohjelman hyväksymiseen 16.10.1997 (Työministeriö 2002: 3). Integroitumisella tarkoitetaan maahanmuuttajien osallistumista yhteiskunnan taloudelliseen, poliittiseen ja sosiaaliseen elämään ylläpitäen samalla omaa kulttuuriaan ja uskontoaan. Maahanmuuttajilla on myös oikeus opiskella maan kieltä ja saada opastusta ja neuvontaa suomalaisen yhteiskunnan käytännöistä ja toimintatavoista. Integraatiopolitiikka on osa yhteiskuntapolitiikkaa, jolla pyritään yleiseen tasa-arvoon sekä syrjäytymisen ja huono-osaisuuden torjumiseen. (Komiteamietintö 1997:5: 50.) Suomen integraatiopolitiikka muodostuu kansallisesta integraatiopolitiikasta ja kunnallisista integraatio- ja kotouttamistoimenpiteistä sekä yksittäisten henkilöiden ja perheiden kotouttamissuunnitelmista (Koivukangas 2002).

Kotoutuminen tapahtuu poikkihallinnollisena prosessina, eikä sen toteuttaminen ja seuranta ilman lainsäädäntöä ole käytännössä mahdollista. Suomessa valtioneuvoston vahvistamat kysymykset on perinteisesti säädetty lain tasolla, joten maahanmuutto- ja pakolaispoliittinen toimikunta ehdotti vuoden 1997 mietinnössään, että maahanmuuttajien yhteiskuntaan integroitumista edistävistä toimenpiteistä ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta säädettäisiin laki. Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta astui voimaan vuonna 1.5.1999. (Työministeriö 2002: 3–4.)

Kotouttamislain (1999) tavoitteena on edistää maahanmuuttajien kotoutumista, tasa-arvoa ja valinnanvapautta sekä yhteiskunnassa tarvittavien tietojen ja taitojen saavuttamista. Lisäksi laissa todetaan, että turvapaikanhakijoiden välttämätön toimeentulo ja huolenpito on turvattava järjestämällä turvapaikanhakijoiden vastaanotto. Kotouttamislain piiriin kuuluvat Suomeen muuttaneet henkilöt, joilla on kotikuntalaissa (201/1994) tarkoitettu kotikunta Suomessa (3 §). Kotouttamislaissa (2 §) määritellään myös kotoutumisen ja kotouttamisen ero. Kotoutumisella tarkoitetaan maahanmuuttajan yksilöllistä kehitystä ja osallistumista työelämään sekä yhteiskunnan toimintaan. Kotoutumista edistetään viranomaisten taholta erilaisilla toimenpiteillä ja voimavaroilla, mikä puolestaan tarkoittaa kotouttamista.

Työministeriö vastaa maahanmuuttajien kotouttamisen yleisestä kehittämisestä, suunnittelusta, ohjauksesta ja seurannasta. Kotouttamislain toimeenpanosta vastaavat työviranomaiset, lääninhallitukset ja kunnat. Lisäksi työministeriön yhteydessä toimii kotouttamisen ja turvapaikanhakijoiden vastaanoton neuvottelukunta, jonka tehtävänä on yhteensovittaa ja kehittää maahanmuuttajien kotouttamista ja turvapaikanhakijoiden vastaanottoa. Maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseksi ja tueksi laaditaan kunnan

kotouttamisohjelma, joka sisältää suunnitelman muun muassa kotoutumista edistävästä toimenpiteistä ja jonka tarkoituksena on myös edistää vuorovaikutusta kantaväestön kanssa. Työministeriö painottaa, että kotouttamisohjelman tulee olla realistinen ja konkreettinen. (Työministeriö 2006b: 1–2.)

Maahanmuuttajalla on oikeus kotoutumissuunnitelmaan, mikäli hän ilmoittautuu työnhakijaksi tai hakee toimeentulotukea. Kotoutumissuunnitelma laaditaan yhteistyössä kunnan ja työvoimatoimiston kanssa, ja siinä sovitaan maahanmuuttajaa sekä hänen perhettään tukevista toimenpiteistä. Maahanmuuttajalla on oikeus kotoutumissuunnitelmaan kolmen vuoden ajan maahanmuutostaan, ja sen aikana maahanmuuttajalle maksetaan kotoutumistukea. Kotoutumisohjelman avulla on mahdollista tunnistaa kunnassa asuvien maahanmuuttajien tarpeet sekä viranomaisten ja järjestöjen resurssit. Maahanmuuttajatyö voidaan nähdä moniammatillisena kokonaisuutena, jonka toteuttamisessa kotoutumissuunnitelma on keskeinen väline. (Pehkonen 2006: 17–18.) Paanasen (2005: 175) mielestä tärkein maahanmuuttajien hyvinvointiin vaikuttava instituutio on valtiovallan, työnantajien ja työntekijöiden muodostama neuvottelujärjestelmä, joka ratkaisee Suomen tärkeimmät talous- ja sosiaalipoliittiset asiat.

Kotouttamislain uudistus astui voimaan vuonna 2.1.2006. Uudistuksen tarkoituksena on kotouttamistoimien tehostaminen, ja uusi laki myös nopeuttaa kotouttamisen aloittamista. Maahanmuuttajien pääsyä sisään suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään halutaan helpottaa siten, että kotouttamistoimet keskitetään yhä enemmän kotoutumisen alkuvaiheeseen. Kun asiakkaan työttömyys on kestänyt yhtäjaksoisesti kaksi kuukautta, on kotoutumissuunnitelma laadittava viimeistään silloin, ja maahanmuuttaja tulisi ohjata kuukauden kuluessa suunnitelman laatimisesta kotouttamista tukevien toimenpiteiden pariin. Uusi laki pyrkii myös selkiyttämään viranomaisten työnjakoa ja vastuualueita. (Heikkilä-Paukkonen 2006.)

2.3. Maahanmuuttajan määritelmiä

Forsander ja Ekholm (2001a: 108) jakavat Suomeen muuton syyt viiteen pääryhmään: palumuutto, perhesyyt, pakolaisuus, työ ja opiskelu. Suurimpia ryhmiä ovat maahan pakolaisina ja palumuuttajina sekä suomalaisten kanssa avioituneina maahan tulleet. Maahanmuuttajia ei voida nähdä yhtenä ryhmänä, sillä maahanmuuton syyt vaihtelevat.

Liebkind (1994a:10) huomauttaa, että kaikille maahanmuuttajille on yhteistä paluumuuttajia lukuun ottamatta se, että Suomeen tultuaan he muodostavat uusia etnisiä vähemmistöjä. Maahanmuuttaja on yleiskäsite, jolla tarkoitetaan kaikkia maahan pysyvässä tarkoituksessa muuttaneita henkilöitä. Maahanmuuttajaryhmät on kuitenkin mahdollista luokitella seuraavasti:

Siirtolainen

Siirtolaisella tarkoitetaan henkilöä, joka muuttaa toiseen maahan pysyvästi hankkiakseen siellä toimeentulonsa. Opiskelijat ja turistit eivät siis ole siirtolaisia. (Liebkind 1994a: 9.)

Paluumuuttaja

Ulkosuomalainen, joka palaa Suomeen, on paluumuuttaja. Paluumuuttajia ovat entiset ja nykyiset Suomen kansalaiset sekä entisen Neuvostoliiton alueelta peräisin olevat henkilöt kuten inkerinsuomalaiset, joilla on suomalainen syntyperä. (UVI 2007.) Inkerinsuomalaisista paluumuuttajiksi hyväksytään ne, joiden toinen vanhempi tai molemmat isovanhemmat ovat olleet kansalaisuudeltaan suomalaisia (Räty 2002: 32).

Pakolainen

YK:n pakolaisen oikeusasemaa koskevan yleissopimuksen mukaan pakolainen on kotimaansa ulkopuolella oleva henkilö, jolla on perusteltua aihetta pelätä joutuvansa kotimaassaan vainotuksi rodun, uskonnon, kansallisuuden, tiettyyn yhteiskunnalliseen ryhmään kuulumisen tai poliittisen mielipiteen johdosta (Liebkind 1994a: 10). UVI:n (2007) mukaan pakolaisaseman saa henkilö, jolle jokin valtio antaa turvapaikan tai jonka UNHCR toteaa olevan pakolainen. Pakolaisia on Suomeen tullut sekä valtioneuvoston vuosittain vahvistaman pakolaiskiintiön että turvapaikkamenettelyn kautta. Pakolaisia ovat myös perheenyhdistämisen kautta Suomeen saapuneet, sillä pakolaisilla on oikeus saada perheensä Suomeen. (Forsander & Ekholm 2001a: 109.)

Turvapaikanhakija

Turvapaikanhakijalla tarkoitetaan henkilöä, joka pyytää suojaa tai oleskeluoikeutta vieraasta maasta. Mikäli turvapaikanhakijalle myönnetään turvapaikka, saa hän pakolaisaseman. (UVI

2007). Turvapaikkahakemus tulee jättää maahan tullessa tai mahdollisimman pian maahantulon jälkeen (Liebkind 1994a: 10).

Kiintiöpakolainen

UVI:n (2007) mukaan kiintiöpakolaiset ovat henkilöitä, joille UNCHR on myöntänyt pakolaisaseman ja joille on myönnetty maahantulolupa budjetissa vahvistetun pakolaiskiintiön puitteissa. Suurin osa Suomeen 1970- ja 1980-luvuilla tulleista pakolaisista oli juuri kiintiöpakolaisia (Räty 2002: 33). Pakolaiskiintiö on tällä hetkellä 750 henkilöä, ja kiintiö vahvistetaan joka vuosi valtion talousarviossa (Työministeriö 2006a: 28). Tavoitteena on jo pitkään ollut kiintiön nostaminen tuhanteen henkilöön (Komiteamietintö 1997:5: 25).

Avioliiton, työn tai opiskelun vuoksi Suomeen muuttaneet

Yksi merkittävimmistä syistä ulkomaalaisen Suomeen muutolle on pitkään ollut avioliitto (Räty 2002: 31). Ryhmään kuuluvat Suomen kansalaisen tai pysyvästi Suomessa asuvan ulkomaalaisen kanssa avioliiton solmineet henkilöt. Työlupamenettelyjen kautta Suomeen muuttaneiden määrä on vielä melko pieni, ja työlupia myönnetään edelleen vain muutamia tuhansia vuodessa. Lisäksi Suomessa opiskelee vuosittain tuhansia ulkomaalaisia opiskelijoita, jotka saapuvat maahan kansainvälisten opiskelijavaihtojen ja muiden kanavien kautta. (Forsander & Ekholm 2001a: 112.)

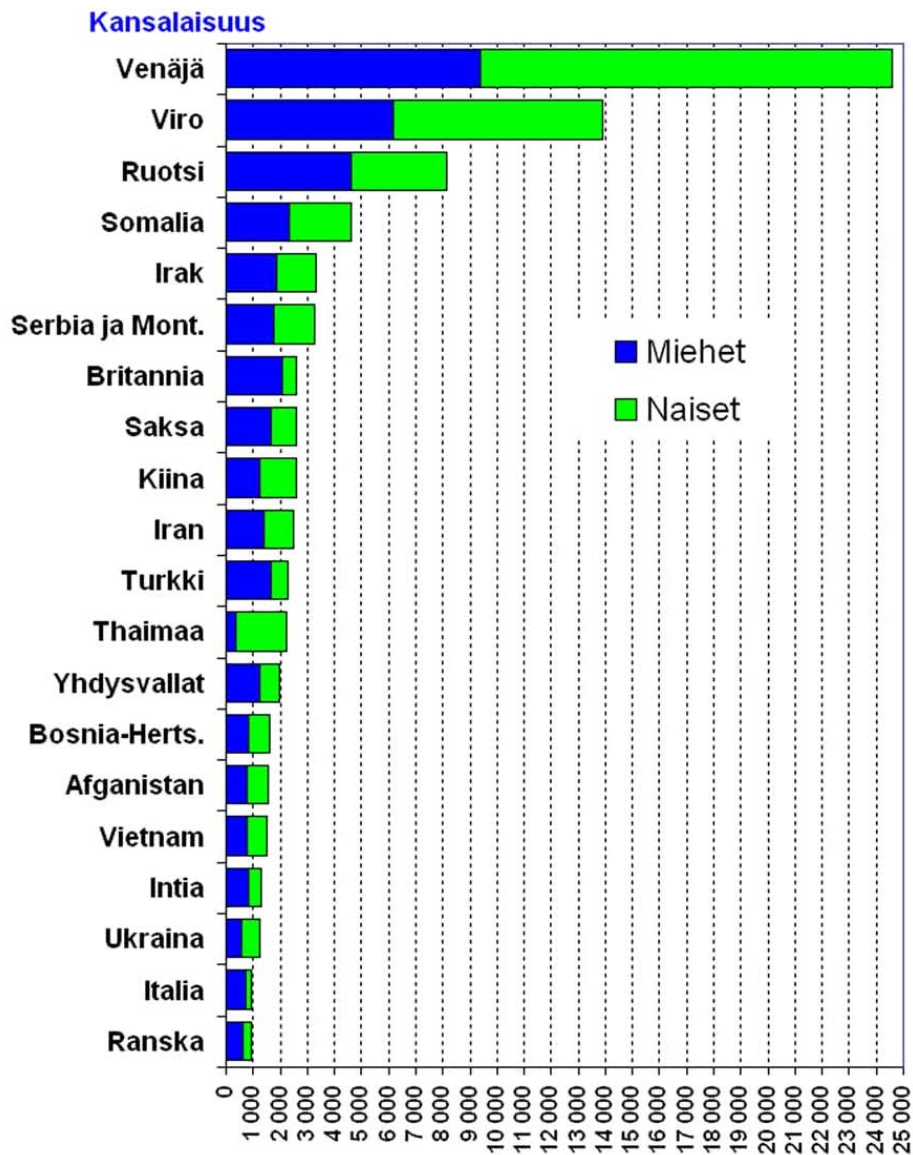
2.4. Maahanmuuttajat Suomessa

Ismo Söderlingin ja Jouni Korkiasaaren (1998: 17) mukaan maahanmuuttajat voidaan Suomessa jakaa neljään ryhmään. Ensimmäisen ryhmän muodostavat suomalaista alkuperää olevat, joista suurin osa on inkerinsuomalaisia tai Ruotsista Suomeen palanneita. Toiseen ryhmään kuuluvat Suomen kansalaisten puoliset ja kolmanteen puolestaan pakolaiset sekä turvapaikan hakijat. Työvoimamuuttajat, opiskelijat, perheenjäsenet ja muut muuttavat kuten esimerkiksi Suomessa vain tietyn ajan olevat ns. periodimuuttajat muodostavat neljännen ryhmän. Martikainen, Sintonen ja Pitkänen (2006: 31) jakavat Suomen maahanmuuttajaväestön puolestaan länsimaista muuttaneisiin, entisen Neuvostoliiton ja Itä-Euroopan alueelta saapuneisiin ja muihin maahanmuuttajiin. Suomalaiset paluumuuttajat ja lähinnä avioliiton kautta maahan tulleet muodostavat ensimmäisen ryhmän. Entisen

Neuvostoliiton ja Itä-Euroopan alueelta tulleet, lähinnä inkerinsuomalaiset paluumuuttajat, muodostavat lähes puolet Suomen maahanmuuttajaväestöstä. Kolmannen ja pienimmän ryhmän muodostavat ensi sijassa pakolais-, turvapaikanhakija- ja perheen yhdistämisstatuksella maahan saapuneet henkilöt, joista suurin osa on lähtöisin Lähi-idästä, Pohjois-Afrikasta, Somaliasta ja muutamista Aasian maista.

Suomen ulkomaalaisväestöä käsittelevät tilastot ovat tällä hetkellä kattavimmat vuodelta 2005 (Tilastokeskus 2006). Suomessa asui 113 852 ulkomaalaista vuoden 2005 lopussa. Ulkomaalaisten määrä lisääntyi 5 506 henkilöllä, mikä on 4 163 henkilöä enemmän kuin vuonna 2004. Ulkomaalaisten määrän kasvu on hidastunut 1990-luvun alkuun verrattuna. Vuonna 1991 ulkomaalaisten määrä kasvoi prosentuaalisesti eniten; 43 prosenttia. Vuosien 1994 ja 1997 välisenä aikana ulkomaalaisten lukumäärän kasvu oli noin kymmenen prosenttia, mutta laski 1990-luvun lopulla viiteen prosenttiin. Vuonna 2005 ulkomaalaisten määrän kasvu oli edelleen viisi prosenttia. Muihin maihin verrattuna ulkomaalaisten osuus on varsin pieni, ja heidän osuus koko väestöstä oli pitkään vain 0,3 prosenttia. Ulkomaalaisten osuus Suomen väestöstä nousi 2,2 prosenttiin vuonna 2005. (Tilastokeskus 2006: 6–7.)

Suomessa asui vuonna 2005 yli 170 eri ulkomaan kansalaisuusryhmään kuuluvaa. Suurimpia ryhmiä olivat venäläiset, 24 621 henkilöä, virolaiset, 15 459 henkilöä, ja ruotsalaiset, 8 196 henkilöä (kuva 4). Seuraavaksi suurimmat ryhmät muodostivat somalialaiset, irakilaiset ja Serbian ja Montenegron kansalaiset. On kuitenkin muistettava, että venäläisten määrä on todellisuudessa edellä mainittua lukua suurempi, sillä suurin osa entisen Neuvostoliiton alueelta tulleista on kotoisin nykyisen Venäjän alueelta, esimerkiksi inkeriläiset paluumuuttajat ja heidän perheenjäsenensä. Lisäksi pieni osa entisen Neuvostoliiton kansalaisina tällä hetkellä asuvista on tullut nykyisen Viron alueelta. Kansalaisuusryhmien tarkastelussa on muistettava se, että niiden kokoon vaikuttaa Suomen kansalaisuuden saaneiden määrä. Vuonna 2005 Suomen kansalaisuuden sai 5 683 henkilöä. Suomen kansalaisuuden saaneiden määrä kasvoi 1990-luvun puolivälin jälkeen. Yhtenä syynä voidaan pitää sitä, että 1990-luvun alussa saapuneet ulkomaalaiset olivat asuneet maassa vakituisesti kansalaisuuden saamiseksi vaadittavan kuuden vuoden ajan. Suomen kansalaisuuksia myönnetään huomattavasti enemmän kuin aiemmin. 1980-luvulla Suomen kansalaisuuden sai vuosittain vain noin tuhat henkilöä ja vuosina 1994 ja 1995 kansalaisuuksien myöntäminen oli alimmillaan, sillä alle 700 henkilöä sai kansalaisuuden. (Tilastokeskus 2006: 8, 17.)

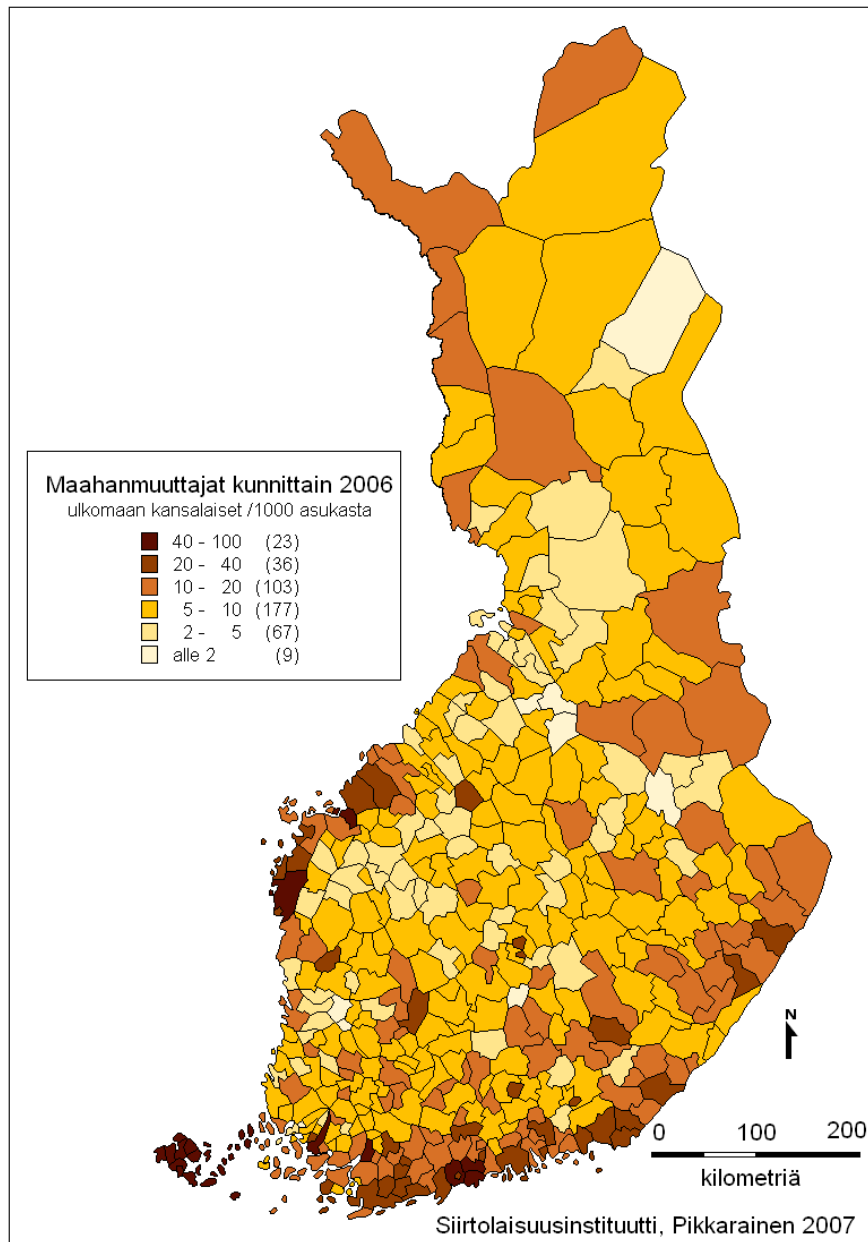


Kuva 4. Suurimmat ulkomaalaisryhmät Suomessa 31.12.2005. (Siirtolaisuusinstituutti 2005).

Ikärakenteeltaan ulkomaalaiset eroavat selvästi Suomen kansalaisista, sillä vuonna 2005 jopa 78 prosenttia heistä oli työikäisiä. Vastaava luku Suomen kansalaisten osalta oli 67 prosenttia. Yli 65-vuotiaiden osuus ulkomaalaisista oli kuusi prosenttia, kun taas suomalaisista vanhuksia oli 16 prosenttia. Sekä ulkomaalaisista että suomalaisista noin joka viides oli alle 14-vuotias. Lasten osuus ulkomaalaisväestöstä alkoi kasvaa 1990-luvulla perheellisten pakolaisryhmien vastaanoton myötä. Myös perheenyhdistämisten myötä lasten osuus pakolaisryhmissä on kasvanut. Suomessa asuvien ulkomaalaisten ikärakenteessa on suuria eroja kansalaisryhmittäin. Espanjalaisista, ranskalaisista ja briteistä yli 90 prosenttia oli työikäisiä vuonna 2005, kun taas suhteellisesti eniten yli 65-vuotiaita oli Ruotsin, USA:n ja Venäjän kansalaisten joukossa. Ulkomaalaisista 57 751 oli miehiä ja naisia 56 101, eli ero miesten ja naisten määrissä on hyvin pieni. Miesten osuus oli suhteellisesti suurin briteillä,

alankomaalaisilla ja italialaisilla. Naisten osuus oli puolestaan suurin thaimaalaisten ja venäläisten osalta. (Tilastokeskus 2006: 10–13.)

Suomen väestöstä vuonna 2005 ulkomaalaisia oli 2,2 prosenttia. Maan keskiarvoa selvästi enemmän ulkomaalaisia asui Ahvenanmaalla (5,7 %) ja Uudellamaalla (3,9 %). Myös Varsinais-Suomessa ja Pohjanmaalla asui suhteellisesti hieman keskiarvoa enemmän ulkomaalaisia, kun taas Etelä-Pohjanmaalla ulkomaalaisten suhteellinen osuus väestöstä oli pienin (kuva 5). Ulkomaalaisten osuus koko kunnan väestöstä on alle yhden prosentin 60 prosentissa Suomen kunnista. (Tilastokeskus 2006: 26–28.) Maahanmuuttajia Suomen työmarkkinoilla tutkineiden Heikkilän ja Pikkaraisen (2007: 6) mukaan maahanmuuttajien alueellisessa sijoittumisessa maakunnittain oli huomattavia eroja niin lamavuosina 1990-luvun alussa kuin nousukauden vuosina 2000-luvun alkupuolellakin. Molempina ajankohtina kuitenkin Uusimaa oli pääasiallinen maahanmuuton kohde, sillä vuosina 1993 ja 2002 kerätyn tutkimusaineiston perusteella jopa 45 prosenttia maahanmuuttajista sijoittui Uudellemaalle. Maahanmuutto keskittyi vahvasti Etelä-Suomen maakuntiin, ja Uudenmaan lisäksi maahanmuuttoa kohdistui varsinkin Varsinais-Suomeen ja Pirkanmaalle.



Kuva 5. Maahanmuuttajat kunnittain 2006 (Siirtolaisuusinstituutti 2007)

1990-luvulla Suomeen suuntautuneen siirtolaisuuden ensimmäinen kohde oli Helsinki, josta ulkomaalaiset ovat myöhemmin muuttaneet muualle pääkaupunkiseudulle. Ulkomaalaisväestön osuus muualla Suomessa on lisääntynyt pakolaisten sijoittamisen myötä. Tosin moni kuntiin sijoitettu pakolainen on viime vuosina muuttanut pääkaupunkiseudulle. (Tilastokeskus 2006: 26.) Heikkilän ja Pikkaraisen (2007: 6) mukaan on luonnollista, että maahanmuuttajat keskittyvät suurempiin keskuksiin, kuten pääkaupunkiseudulle, Turkuun ja Tampereelle. Pieniin paikkakuntiin verrattuna suuremmista keskuksista on helpompi löytää työpaikka, asunto ja muut palvelut sekä samantaustaisia henkilöitä. Vuonna 2005 Helsingissä, Vantaalla ja Espoossa asui yhteensä 49 591 ulkomaan kansalaista, Turussa 7 305 ja Tampereella 5 917. Lahdessa, Oulussa, Jyväskylässä ja Vaasassa ulkomaan kansalaisia oli

vuonna 2005 yli 2 000 henkilöä. (Tilastokeskus 2006: 28.) Pehkonen (2006: 23) huomauttaa, että maahanmuuttajien keskittyminen ei ole uusi ilmiö, vaan monissa muissa maissa maahanmuuttajien hakeutuminen lähelle muita saman etnisen ryhmän jäseniä on vielä yleisempää kuin Suomessa, jossa maahanmuuttajaväestö on moniin Euroopan maihin verrattuna hajanainen ja yhteisöt pieniä.

Kemi-Tornion alueella asui vuonna 2006 yhteensä 751 ulkomaalaista, mikä on 1,2 prosenttia koko seutukunnan väestöstä. Vuonna 2006 seudulla asuvista ulkomaalaisista 327 henkilöä asui Kemissä, ja Torniossa heitä asui yhteensä 339 henkilöä. Keminmaan, Simon ja Tervolan osalta ulkomaalaisten määrä on huomattavasti pienempi. Vastaavana vuotena Keminmaassa ulkomaalaisia asui 40, Simossa 19 ja Tervolassa 26 henkilöä. (Tilastokeskus 2008a.) Prosentuaalisesti eniten maahanmuuttajia asuu siis Kemissä (1,4 %) ja Torniossa (1,5 %), mikä selittyy osittain sillä, että Rovaniemen lisäksi Lapin läänissä Kemi ja Tornio ottavat vuosittain vastaan pakolaisia. Vuonna 2006 Kemiin saapui 28 pakolaista, joista 25 oli myanmarilaisia kiintiöpakolaisia, ja kolme henkilöä saapui perheenyhdistämisen kautta. Tornio vastaanotti puolestaan 21 iranilaista kiintiöpakolaista, ja lisäksi yhden oleskeluluvan saaneen turvapaikanhakijan. Keväällä 2007 Kemi ja Tornio vastaanottivat lisää myanmarilaisia, 31 henkilöä, ja iranilaisia, 15 henkilöä, kiintiöpakolaisina. Vuosien 2000 ja 2006 välisenä aikana Kemi on vastaanottanut yhteensä 151 pakolaista, ja Tornio vastaavasti 119 pakolaista. (Lapin TE-keskus 2007.)

Vuonna 2006 Kemi-Tornion alueella asuvista 751 ulkomaalaisesta ruotsalaisia oli 252 henkilöä, ja muualta Euroopasta tulleita oli yhteensä 216 henkilöä. Aasiasta tulleita ulkomaalaisia oli 185 henkilöä, venäläisiä puolestaan 164 ja myanmarilaisia 48 henkilöä. (Lapin liitto 2007.) Suurimpia ryhmiä Kemissä olivat venäläiset, 79 henkilöä, myanmarilaiset, 48 henkilöä, ruotsalaiset, 47 henkilöä, ja iranilaiset, 38 henkilöä. Torniossa eniten oli ruotsalaisia, 172 henkilöä, venäläisiä oli yhteensä 53 ja iranilaisia 32 henkilöä. (Lapin TE-keskus.)

3. Maahanmuuttajien integroituminen ja työllistyminen

3.1. Akkulturaatio ja integraatio

Erilaisten kulttuurien kohdatessa ihmisten on sopeuduttava kulttuurin muutoksiin. Annika Forsanderin (2001: 32) mukaan monikulttuurisuuden tutkimuksessa tarkastellaan yhteiskunnan toimintamahdollisuuksia, jos sen jäsenten arvomaailma on moninainen ja kuulumisen tunteet kohdistuvat samanaikaisesti useaan suuntaan. Useissa eri tieteenaloissa on tutkittu kulttuurin muutosta eli akkulturaatiota, jolla voidaan tarkoittaa, että kulttuurin vaikutteita joko siirretään tai omaksutaan toiseen kulttuuriin. Akkulturaatio voidaan myös nähdä koko yksilön tai ryhmän sopeutumisena kulttuuriin. Yhteiskunta- ja käyttäytymistieteissä ollaan kiinnostuneita niistä sopeutumiskeinoista, joita ihmiset käyttävät kulttuurirajoja ylittäessään. Kulttuurien välinen kontakti sekä sen aiheuttamat muutokset ovat psykologiassa ja sosiaalipsykologiassa akkulturaatiotutkimuksen painopisteinä. (Liebkind 1994b: 25.)

Sosiaalipsykologi John W. Berry (1997: 6–7) tarkoittaa akkulturaatiolla kulttuurisia muutoksia, jotka tapahtuvat eri kulttuuristen ryhmien kohdatessa, niiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa tai omaksuessa toisen kulttuurisen ryhmän tapoja jossakin toisessa kulttuuriryhmässä. Akkulturaatiossa täytyy kuitenkin erottaa kaksi tasoa; yhteisötason muutokset sekä yksilöiden tasolla tapahtuvat muutokset. Kaikki yksilöt eivät osallistu yhteisötasolla tapahtuviin rakenteellisiin muutoksiin. On tärkeää aluksi tarkastella näitä tasoja erikseen, minkä jälkeen voidaan pohtia yksilöiden osuutta yhteisötason muutoksiin. Vasta tämän jälkeen on mahdollista tarkastella yksilöille tapahtuvia psykologisia reaktioita. (Berry et al. 1992: 272.)

Integraatiolla tarkoitetaan 'yhdentämistä', 'yhdentymistä' tai 'yhtenäistämistä' eli 'eheyttämistä', ja integraatio voidaan nähdä myös segregaaion vastakohtana. Integraatio yleistetään usein käsittämään kaikenlaista sopeutumista ja yhdistymistä, mutta käytännössä integraatio on yksi neljästä Berryn kehittämästä akkulturaation strategiasta (taulukko 1). Berryn kehittämä nelikenttä on yksi tunnetuimmista uuteen kulttuuriin sopeutumisen malleista (ks. esim. Ekholm 1994, Forsander 2001, Liebkind 1994). Sopeutumisstrategioiden kannalta keskeisintä on kuitenkin vähemmistöjen pyrkimys kuulua johonkin tai joutua ulossuljetuksi jostakin (Forsander 2001: 32).

Taulukko 1. Berry akkulturaatiomalli (Berry et al. 1992: 278).

	Tärkeä säilyttää oma identiteetti ja kulttuuri		
		Kyllä	Ei
Tärkeä ylläpitää ryhmien välisiä suhteita	Kyllä	Integraatio	Assimilaatio/ Sulautuminen
	Ei	Segregaatio/ Eristäytyminen	Marginaalistuminen/ Syrjäytyminen

John W. Berry (1997) on tarkastellut akkulturaatiota sen mukaan, onko ryhmien välisten suhteiden ylläpitäminen ja oman identiteetin sekä kulttuurin säilyttäminen tärkeää. Berryn (1997: 9–10) mielestä yksilön kannalta toivottavin malli on integraatio, jossa nelikentän mukaisesti maahanmuuttaja säilyttää oman etnisen identiteettinsä mutta osallistuu silti laajempaan yhteiskunnalliseen toimintaan. Integraation tavoin assimilaation eli sulautumisen strategiassa korostuu ryhmien välisten suhteiden ylläpitäminen. Integraatioon verrattuna assimilaatio merkitsee oman kulttuurin hylkäämistä, jolloin enemmistökulttuuri omaksutaan kokonaan sen tilalle (Liebkind 1994a: 16). Integraatio käsitetään anglosaksisessa ja ranskalaisessa maahanmuuttokeskustelussa hieman eri tavoin. Anglosaksisen tradition mukaan integraatio tapahtuu oma kulttuuri säilyttäen mutta valtakulttuuriin perehtyen. Assimilaatio mielletään arveluttavaksi integroitumistavaksi, kun taas ranskalainen traditio pitää sitä onnistuneena integraation tuloksena. (Pehkonen 2006: 27.)

Ekholmin (1994: 41) mukaan maahanmuuttajien suhtautuminen oman etnisen ryhmänsä lisäksi muihin maahanmuuttajayhteisöihin ja valtaväestöön on oleellista. Valtayhteiskunnan rakenteiden ulkopuolelle jääminen tai marginaaliseen asemaan joutuminen vaikeuttaa Ekholmin mielestä tunnustuksen saamista kulttuuriselle moniarvoisuudelle. Eristäytymisen ja syrjäytymisen strategioissa pysytellään joko vain oman etnisen ryhmän parissa erillään ympäröivästä yhteiskunnassa tai ajaututaan erilleen omasta kulttuuritaustasta, eikä uuteen kulttuuriin päästä sisään. Liebkindin (1994b: 26) mielestä marginalisoituminen on tyypillistä, kun oma kulttuuri torjutaan, mutta enemmistökulttuuriakaan ei hyväksytä. Vähemmistön jäsen putoaa tavallaan kahden kulttuurin väliin, eikä häntä hyväksytä kummassakaan kulttuurissa tai hän ei hyväksy kumpaakaan kulttuuria. Eristäytymisen strategiassa vähemmistö pitää kiinni omasta kulttuuristaan, jolloin vetäydytään kanssakäymisestä valtaväestön kanssa. Forsanderin (2001: 37) mielestä Suomeen soveltaen eristäytyminen voisi olla esimerkiksi hyvin jyrkän linjan islamistien suosima kulttuuriin sopeutumisen vaihtoehto. Yhteydenpito valtaväestöön pidetään vähäisenä, sillä muuten voi joutua luopumaan itselle tärkeitä kulttuurisista ja uskonnollisista arvoista.

Berry (ks. 1987, 1992 ja 1997) on todennut, että integraatio on akkulturaatiostrategioista toivottavin vaihtoehto. Berry, Kim, Minde ja Mok (1987: 493–495) esittelivät akkulturaatiota käsittelevässä artikkelissaan maahanmuuttajien integraatioon vaikuttavia tekijöitä. Vastaanottavan yhteiskunnan asenteilla ja kulttuurilla on merkitystä, minkä vuoksi maa voidaan mieltää joko pluralismiin nojautuvaksi monikulttuuriseksi yhteiskunnaksi tai assimilaation ideologiaan nojaavaksi. Jälkimmäisessä tapauksessa yksilön on tavallaan sopeuduttava yhteen ainoaan kulttuuriseen standardiin. Berryn et al. tulkinta vastaanottavan yhteiskunnan asenteista liittyy läheisesti jo aiemmin mainittuun anglosaksisen ja ranskalaisen tradition eroon integraation käsitteestä. Suurin osa tutkijoiden esittämistä integraatioon vaikuttavista tekijöistä koskee kuitenkin maahanmuuttajaa eikä valtaväestöä. Yksilön akkulturaatiostrategia on luonnollisesti keskeistä. Demografisilla, kuten iällä ja sukupuolella, ja sosiaalisilla sekä psykologisilla ominaisuuksilla on vaikutusta maahanmuuttajan integroitumisessa valtaväestöön ja vastaanottavaan yhteiskuntaan. Akkulturaatioprosessiin ja sitä kautta integraatioon osallistuvan ryhmän, tässä tapauksessa maahanmuuttajien, oma kiinnostus ja halu vaikuttaa paljon integraation onnistumiseen. Lisäksi maahanmuuton syyllä on vaikutusta, sillä esimerkiksi pakolaisten integraatio verrattuna maahan vapaaehtoisesti tulleisiin voi olla vaikeampaa. (Berry et al. 1987, 493–495.)

Myös Derald Wing Sue ja David Sue (1990: 96–112) ovat tutkineet kulttuurien kohtaamista, mutta toisin kuin Berry he paneutuvat enemmän yksilön identiteettiin ja kehitykseen. Etninen identiteetti muuttuu akkulturaation aikana. Suen ja Suen mielestä tärkeintä on yksilön suhtautuminen itseensä, toisiin saman etnisen ryhmän jäseniin sekä toisiin etnisiin ryhmiin ja valtaväestöön, ja suhtautumalla näihin asioihin myönteisesti tai kielteisesti yksilö voi käydä läpi erilaisia vaiheita. Berryyn (1992: 278) verrattuna kulttuuriin sopeutumisen Sue ja Sue näkevät prosessina, joka ei tapahdu tietyn akkulturaatiovaihtoehdon kautta.

Etninen identiteetti kehittyy Suen ja Suen (1990: 96–107) mukaan konformisuusvaiheen, ristiriitavaiheen, uppoutumisvaiheen, itsetutkiskeluvaiheen ja integraatiovaiheen kautta. Konformisuusvaiheella tarkoitetaan alistumista valtakulttuurin ylivoimaan, eli pyritään sopeutumaan valtakulttuuriin tukahduttamalla oman kulttuurin piirteitä. Ristiriitavaiheessa yksilö ei enää voi kieltää omaa kulttuuriaan, ja hän huomaa jokaisessa kulttuurissa olevan sekä hyviä että huonoja puolia. Suhde omaan etniseen ryhmään on vaikea, sillä valtaväestön vähättelevä suhtautuminen omaa kulttuuria kohtaan sekoittuu herääväan epäluuloon valtaväestöä kohtaan. Uppoutumisen vaiheessa yksilö alkaa torjua valtaväestön arvoja ja

kulttuuria ja oma etninen ryhmä nousee kaikkein tärkeimmäksi tekijäksi yksilön kannalta. Yksilö tuntee syyllisyyttä ja häpeää siitä, että hän aiemmin oli halveksinut ja vähätellyt omaa taustaansa ja kulttuuriaan. Uppoutumisen vaiheessa yksilö kohdistaa vihansa selvemmin valtaväestöön, kun taas yhteys omaa etnistä ryhmää kohtaan vahvistuu ja sen jäseniä arvostetaan ja ihailaan aiempaa enemmän. Itsetutkiskelun aikana yksilö ei kuitenkaan enää yhtä jyrkästi tuomitse koko kulttuuria, vaan tiettyjä sen piirteitä. Integraation eli bikulturalismin vaihe on viimeinen, ja sen aikana yksilö ymmärtää, että jokaisessa kulttuurissa on hyväksyttäviä ja vähemmän hyväksyttäviä piirteitä. Yksilö ymmärtää, että myös jokainen hänen etnisen ryhmän jäsenistä on yksilö, ja samalla hän osaa erotella valtayhteisön jäsenien hyviä ja huonoja puolia. Yksilö kokee tässä vaiheessa olevansa itsenäinen ja riippumaton. (Emt.: 96–107.)

Integraatiosta on alettu käyttää myös termiä kotoutuminen. Kotouttamislaissa perusajatuksena on maahanmuuttajien integraation eli kotoutumisen edistäminen. Kathleen Valtosen (1997: 9) mukaan integraatio ja kotoutuminen määritellään usein laajemmin osallistumisena yhteiskunnan taloudelliseen, sosiaaliseen ja poliittiseen elämään. Integraatiosta puhuttaessa olisi hyvä määritellä se suhteessa johonkin tiettyyn elämänlohkoon. Suomessa integroitumisen kannalta ansiotyöllä on hyvin suuri merkitys, ja ansiotyö on eräänlainen osoitus yhteiskuntakelpoisuudesta. (Forsander 2001: 42.) Pehkosen (2006: 24) mukaan yhteiskunta integroi jäsenensä osakseen keskeisten instituutioiden, kuten työn ja koulutuksen, kautta. Osallistumalla yhteiskunnan keskeisiin toimintoihin ylläpidetään integraatiota ja vahvistetaan jäsenten yhteenkuuluvuuden tunnetta. Integraatio voidaan nähdä suhteena maahanmuuttajien ja valtaväestön kesken, missä maahanmuuttajat ovat täysivaltaisina jäseninä yhteiskunnan eri osalohkoilla.

Pehkosen (2006: 29) mielestä integraation tavoite monikulttuurisessa yhteiskunnassa on tasa-arvo ja yhteiskunnallinen koheesio. Tämä rakentuu keskenään tasavertaisten etnisten ryhmien muodostamasta mosaiikista. Yhtenäisen normi- ja arvopohjan toteutuminen monikulttuurisessa yhteiskunnassa on mahdotonta, minkä vuoksi integraation toteutuminen monikulttuurisessa yhteiskunnassa ei ole täysin ongelmatonta. Maaria Ylänkö (2000: 53) tarkastelee monikulttuurisuutta neljän peruspiirteen kautta. Ylängön mielestä erilaisia monikulttuurisuusaatteita yhdistää etnisen kirjjon ja vähemmistöjen läsnäolon *virallinen tunnustaminen*. Monikulttuurisuusaate perustuu angloamerikkalaiseen *individualismin* ja *liberalismin* perinteeseen, jossa korostuu tasa-arvo. Etnisen syrjinnän vähentäminen ja ennaltaehkäiseminen on monikulttuurisuus-aatteen *pragmaattinen* eli käytännönläheinen

ulottuvuus. Jotta monikulttuurisuus toteutuu, edellyttää se sekä yhteiskunnan että yksilön tasolla tapahtuvia prosesseja. Tasa-arvoisessa yhteiskunnassa tavoitteena on tasa-arvon toteutuminen sen kaikkien jäsenten, myös maahanmuuttajien, kohdalla. Monikulttuurisuuden ja monikulttuurisen tasa-arvon toteuttaminen nähdään pitkälti valtionhallinnon tehtävänä. Valtiollinen taso mielletään ensisijaiseksi verrattuna etnisiin tai kulttuurivähemmistöihin. (Lepola 2000: 378.)

Forsanderin (2001: 40) mielestä integraatiosta puhuttaessa on syytä määritellä ne yhteisöt, joiden näkökulmasta aihetta käsitellään. Integraatio vastaanottavaan tai valtayhteisöön on rakenteellista integraatiota, joka koostuu poliittisesta, taloudellisesta ja sosiaalisesta integraatiosta. Vähemmistötietoisuuden herättäminen ja maahanmuuttajien yhteisten intressien löytäminen mahdollistuu etnisten vähemmistöjen välisellä integraatiolla. Etnisen yhteisön sisäisen integraation on puolestaan väitetty edistävän rakenteellista integraatiota valtayhteisöön. Keskinäisen solidaarisuuden ja ryhmätietoisuuden syntymisen avulla on mahdollista vetää rajat yhteisöön kuuluvien ja muiden välille, ja vasta sisäisesti yhtenäinen ja integroitunut ryhmä voi taistella asemastaan valtayhteiskunnassa.

Monikulttuurisuus käsitteenä voidaan samaan aikaan ymmärtää tilanteena, jossa kulttuurisesti, kielellisesti ja etnisesti erilaiset ryhmät ovat rinnakkain. Monikulttuurisuus sekoitetaankin näissä tapauksissa usein kansainvälisyyteen. Toisaalta monikulttuurisuus voidaan nähdä valtion haluna ottaa huomioon erilaiset kulttuurit sekä niiden oikeudet ja tarpeet, mikä toteutetaan usein erillisinä poliittisina ohjelmina. (Ylänkö 2000: 49–50.) Petri Hautaniemi (2001: 28) huomauttaa, että perinteisen kulttuurikäsitteen mukaan kulttuurit muodostuvat yhteisön elämäntavasta ja tavasta hahmottaa maailmaa. Globalisaation myötä kulttuuriset käytännöt ovat alkaneet sekoittua, minkä vuoksi monikulttuurinen yhteiskunta pyrkii vastaamaan monimuotoisuuteen varsin ideaalisella tasolla. Hautaniemen mielestä monikulttuurisen keskustelun keskeinen kysymys on, miten kansallisvaltio yhdenmukaistaa pyrkimyksensä sekä valtion sisäisen samankaltaisuuden että eri kansalaisryhmien sisäisen samankaltaisuuden rakentumisessa.

Monikulttuurisuus on ollut vähemmistöpolitiikan tavoitteena jo vuodesta 1967, jolloin annettiin UNESCO:n rasminvastainen julistus. Vähemmistöpolitiikalla tarkoitetaan niitä yhteiskunnan säätelypyrkimyksiä, jotka kohdistuvat enemmistön ja vähemmistön välisiin suhteisiin. Monikulttuurisuuden sijasta julistuksessa puhuttiin kulttuuripluralismista, jonka tavoitteena oli yhteiskunnallinen tasa-arvo ja kulttuuriautonomia eli itsemääräämisoikeus.

(Liebkind 1994b: 36.) Martikaisen, Sintosen ja Pitkäsen (2006: 14–15) mukaan monikulttuurisuus tarkoittaa useiden kulttuuripiirteiltään erilaisten, mutta sisäisesti yhdenmukaisten ryhmien samanaikaista olemassaoloa jossakin tietyssä tilassa. 1990-luvulta alkaen on yleistynyt käsitys, jonka mukaan monikulttuurinen yhteiskunta muodostuu monimuotoisista identiteeteistä. Ihmisten välisten kulttuuripiirteiden sijaan tärkeintä on, millaisia luokittelukriteereitä ihmiset ryhmänmuodostuksessa käyttävät. Erilaisten ryhmittymien muodostuksessa pohditaan sitä, kuka minä olen, ja keitä me olemme. Tällainen identifioitumisen prosessi ei siis enää ole yhtä kiinteässä yhteydessä näkyviin kulttuuripiirteisiin, vaan kyseessä on merkitysneuvottelujen tuottama erottautumisen ja yhdistymisen prosessi. Monikulttuurisen yhteiskunnan voidaan nähdä muodostuvan näiden merkitysneuvottelujen tilana ja kontekstina. (Emt., 14–15.)

3.2. Työelämän muutokset ja työmarkkinoiden rakenne

Suomen väestörakenne tulee lähivuosina muuttumaan voimakkaasti. Väestön ikääntymisen vuoksi arvioidaan, että vuoteen 2030 mennessä yli 65-vuotiaita määrä on 600 000 enemmän kuin nyt, ja työikäisten määrä puolestaan vähenee yli 300 000 henkilöllä ja alle 15-vuotiaiden lasten määrä 70 000 henkilöllä (Työministeriö 2006a). Suomen väestöpoliittisen raportin (Väestöliitto 1998: 90–93) mukaan väestön ikääntyminen on nopeaa ja siitä seuraava taloudellinen rasite kasvaa tulevaisuudessa. Tilanteeseen voidaan vaikuttaa nostamalla keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää, kehittämällä ikääntyvän väestön työllistymismalleja ja edistämällä vanhempien ikäluokkien toimintakykyä. Suomen tulevaisuuden kannalta työllisyyden ja työelämän keskeisimpiä työmarkkinakysymyksiä väestön ikääntymisen lisäksi on edelleen alhainen työllisten osuus työikäisistä moniin muihin korkean työllisyyden maihin verrattuna. Tasaisesta laskusta huolimatta myös työttömyys pysyttelee yhä korkealla, mikä vaikuttaa laajalti koko yhteiskuntaan. Teknologisen kehityksen ja globalisaation myötä talouden rakenteet muuttuvat, ja työelämään kohdistuu yhä enemmän muospaineita. (Työministeriö 2007b: 40.)

Vuoden 2006 lopulla hyväksytyn hallituksen maahanmuuttopoliittisen (Työministeriö 2006a) ohjelman mukaan 2004–2005 välisenä aikana Suomen työmarkkinoilta alkoi väestön ikääntymisen vuoksi poistua enemmän työvoimaa kuin niille tulee. Työvoima 2025-raportissa (Työministeriö 2007b: 346) todetaan, että Suomen työmarkkinoilta poistuu vuosien 2010–2025 välisenä aikana vuosittain keskimäärin 17 000 henkeä, ja alkuvuosina väheneminen on

suurinta. Työikäisen väestön väheneminen hidastaa myös talouskasvua, ellei korkeampi työllisyys tai tuottavuus tätä korvaa. Poistuman osuus on eri aloilla hyvin erilainen. Teollisuudessa, jossa työ on fyysisesti raskasta ja työvoima keskimääräistä iäkkäämpää, on poistuma suurempi kuin esimerkiksi ravintola- ja kaupan aloilla, joissa ikärakenne on nuorempi ja jotka mielletään työmarkkinoiden sisääntuloammateiksi (Forsander 2000: 157).

Elinkeinoelämän valtuuskunnan EVA:n (2001) mukaan Suomen väkiluvun vähenemisellä on vaikutusta paitsi työmarkkinoihin myös eläkejärjestelmään ja huoltosuhteeseen. Väestöllisellä huoltosuhteella tarkoitetaan 15–64-vuotiaiden määrää suhteessa muuhun väestöön, kun taas taloudellinen huoltosuhte on työntekijöiden määrä suhteessa muihin kuin työntekijöihin (Forsander 2000: 155). Suomessa huoltosuhte heikkenee muita Euroopan maita nopeammin, sillä suuret ikäluokat alkavat siirtyä eläkkeelle jo vuoden 2010 tienoilla (Väestöliitto 1998: 92). Maaria Ylänkö (2000: 30) painottaa, että huoltosuhteen vääristyminen vaikuttaa suomalaisten hyvinvointiin jo lähitulevaisuudessa, ja työvoimaa tullaan kaipaamaan erityisesti hoitoaloille ja muihin työvoimavaltaisiin ammatteihin. Teknologialla ei pystytä koskaan korvaamaan kaikkia palveluja, vaan esimerkiksi sairaanhoitajia, poliiseja, siivoojia ja rakennustyöläisiä tarvitaan myös tulevaisuudessa. Ongelmana ei kuitenkaan ole vain työvoimapula, vaan Ylängön mukaan koulutustason nousun myötä yhteiskunnan toimivuuden kannalta tärkeiden ammattien arvostus on laskenut, eikä niiden palkka- ja statustaso houkuttele. Työvoimavaltaisten palvelujen tarve kasvaa väestön ikääntymisen vuoksi, ja toisin kuin teollisuudessa niitä ei voida siirtää maihin, joissa työvoimaa on saatavilla. Suurten ikäluokkien kulutustottumukset ja kertynyt varallisuus vaikuttavat myös palvelujen kysynnän kasvuun (Forsander 2000: 155).

Väestön vanheneminen edellyttää monia yhteiskuntapoliittisia toimenpiteitä ja muutoksia, ja hyvinvointivaltiota koskeva keskustelu tullaan liittämään yhä enemmän väestökehitykseen. Nykyinen hyvinvointipolitiikka tulee muuttumaan väestörakenteen muutoksen vaikutuksesta. (Väestöliitto 1998: 93.) Kari Vähätalo (1998: 18) pohtii kirjassaan *Työttömyys ja suomalainen yhteiskunta*, että Suomen kaltaisissa laajan hyvinvointivaltion yhteiskunnissa talouden kilpailukyvyn säilyttäminen edellyttää hyvinvointivaltion supistamista sekä hyvinvointivaltion ja tuotannon suhteen uudelleenarviointia. EVA:n (2001) mukaan Suomen säilyminen hyvinvointiyhteiskuntana edellyttää väestörakenteen vinoutumisen korjaamista maahanmuutolla. Maahanmuutto ei kuitenkaan ole ainoa ratkaisu väestönkasvun hidastumiseen ja työvoiman vähenemiseen. Ikääntymisongelman ratkaisemista maahanmuutolla tutkineen Pentti Vesterisen (2002: 4) mielestä työvoiman saatavuuden

turvaamiseksi on otettava huomioon kotimaiset käyttämättömät työvoimareservit, mutta yksin niiden varaan ei työvoiman saatavuuden turvaamista voida jättää.

Suomen työmarkkinat ovat ikääntymisen lisäksi muuttuneet yhä epävakaisemmiksi. Vain yli puolet työvoimasta työskentelee vakinaisilla työmarkkinoilla, kun loput työllistyvät epävakailta työmarkkinoilla muun muassa erilaisissa projekti- ja pätkätöissä. Epävarmuus, marginaalistuminen ja toimeentulon rajamailla eläminen ovat yhteydessä huonolaatuisiin työpaikkoihin. Epävakaiset työtehtävät mielletään kuitenkin yhä useammin tyypillisiksi työsuhteiksi, eikä koulutus ja kouluttautuminen takaa enää vakaata työsuhdetta. (Pehkonen 2006: 30 – 31.) Vähätalon (1998: 22) mukaan kansallisena tavoitteena on edelleen vakaisiin työsuhteisiin perustuva täystyöllisyys. Lisäksi pyritään säilyttämään hyvinvointiyhteiskunta ja nykyinen elintaso. Vähätalo huomauttaa, että lyhyitä ja tilapäisiä työsuhteita on vaikea hyväksyä, sillä työttömät luottavat edelleen, että valtio auttaa heidät pulasta. Vähätalo ymmärtää takertumisen vanhaan modernisuuteen, sillä uuteen modernisuuteen liittyy paljon epävarmuustekijöitä niin taloudessa, valtiossa kuin yhteisössäkkin.

Forsander (2002: 32–34) on tarkastellut normaalityösuhteen haurastumista ja palkkatyön loppumista, minkä voidaan nähdä kertovan palkkatyöyhteiskunnan kriisistä, eikä paluu täystyöllisyyteen ole todennäköistä. Forsanderin mukaan täystyöllisyydestä luopuminen ja normaalityösuhteen kriisi kertoo paluusta aiempien vuosisatojen yhdistelmätalouteen, jossa eri tulolajien yhdistely oli välttämätöntä. Useat peräkkäiset ja hyvin usein päällekkäiset työsuhteet, epäsäännöllisyys ja erilaiset sosiaalietuudet muodostavat Forsanderin mielestä nykyisen yhdistelmätalouden. Suomen työmarkkinoiden kehitys riippuu hyvin paljon siitä, onnistutaanko tuotanto suuntaamaan sellaisille aloille, joilla on kysyntää, ja kyetäänkö hyödyke- ja työvoimamarkkinoilla välttämään erilaiset kohtaanto-ongelmat. Tuottavuuden ja kilpailukyvyn kehitys riippuu luonnollisesti talouden yleisestä kehityksestä. (Työministeriö 2007b: 339.)

Hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa (Työministeriö 2006a) painotetaan työperäisen maahanmuuton edistämistä, minkä avulla on mahdollista laajentaa Suomen osaamis pohjaa. Ohjelmassa huomautetaan, että työvoiman saatavuusongelmat vaikuttavat sekä yritysten investointipäätöksiin että yritysten perustamiseen ja toimintojen säilymiseen Suomessa. Onnistuneen maahanmuuttopoliittikan myötä Suomeen muuttavat ulkomaalaiset työntekijät muodostavat merkittävän työvoimavaran. Forsander (2000: 192) korostaa, että maahanmuuttajien osaamisen parempi hyödyntäminen ei ole vain maahanmuuttopoliittinen

kysymys vaan että työmarkkinoiden ja yhteiskunnan eri toimijoiden ajattelu- ja toimintatapojen laaja-alainen muutos on tarpeen. Työvoiman omavaraisuudesta siirrytään kohti globaalimpaa työvoiman etsintää, mikä tarkoittaa myös hyvinvointivaltioideologian merkityksen pohtimista uudelleen: ketkä kuuluvat niihin, joita hyvinvointiyhteiskunnan turvaverkot kannattelevat?

3.2.1. Työmarkkinateoriat ja maahanmuuttajien asema

Yhteiskuntaan integroitumisen kannalta työllistymisen merkitys on suuri, ja työmarkkinoiden rakenteella on paljon vaikutusta työllistymiseen. Työmarkkinoiden lohkoutumista tutkinut Jouko Nätti (1989: 2) määrittelee työmarkkinat paikaksi, jossa työvoimaa ostetaan ja myydään. Työmarkkinoilla kohtaavat siis työvoiman ostajat ja myyjät sekä työmarkkinoita säätelevät instituutiot. Nätin mukaan työmarkkinoiden keskeisiä prosesseja ovat työvoiman allokaatio eli työntekijöiden ja työpaikkojen kohtaanto sekä hinnoittelu eli palkanmuodostus ja tulonjako.

Työmarkkinoiden muutoksille ja häiriöille erityisen alttiita ovat siirtolaiset ja pakolaiset. Pitkäaikaisen työttömyyden on todettu myös vaikeuttavan maahanmuuttajien kotoutumista. Forsanderin ja Ekholmin (2001b: 63) mukaan maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa on selitetty muun muassa maahanmuuttajien resursseilla, kuten kieli- ja ammattitaidolla, työelämän muutoksilla ja etnisyydellä. Forsander ja Ekholm ovat koonneet yhteen sekä yksilöllisiä että rakenteellisia tekijöitä, jotka antavat uusia näkökulmia maahanmuuttajien työmarkkina-aseman ymmärtämiseksi. Yksilöllisiä tekijöitä ovat koulutus ja työkokemus sekä maa, jossa ne on hankittu. Lähtömaalla on merkitystä muutenkin kuin vain koulutuksen ja työkokemuksen saamisen kannalta. Persoonallisuus ja sosiaaliset verkostot vaikuttavat työmarkkina-asemaan, mutta ne ovat varmasti myös muiden kuin maahanmuuttajienkin kannalta keskeisiä tekijöitä. Rakenteelliset tekijät Forsander ja Ekholm (2001b: 74) jakavat asenteellisiin ja normatiivisiin tekijöihin. Asenteellisia tekijöitä ovat sukupuoli, etnisyyteen ja ikään perustuva syrjintä, kun taas virastollisen tason toiminta on normatiivinen tekijä. Työmarkkinoiden muutos nähdään myös rakenteelliseksi tekijäksi.

Maahanmuuttajien asemaa työmarkkinoilla voidaan tarkastella myös erilaisten työmarkkinateorioiden avulla. Neoklassinen työmarkkinateoria on hallinnut taloustieteellistä työmarkkinatutkimusta aina 1960-luvulta lähtien. Neoklassisen työmarkkinateorian juuret

ovat klassisessa taloustieteessä, minkä keskeisiä oletuksia on Adam Smithin ajatus markkinoiden tasapainosta. Smithin mukaan markkinat eivät vapaasti toimiessaan johda kaaokseen, vaan ne toimivat kuin taloutta ohjaava näkymätön käsi. Neoklassisen teorian mukaan sekä työvoiman ostajat että myyjät ajavat omia etujaan, ja työvoima siirtyy paikasta toiseen, kunnes tasapaino tarjonnan ja kysynnän välillä toteutuu. (Nätti 1989: 2, 5.) Neoklassista teoriaa on kritisoitu paljon sen puutteellisesta yhteydestä todellisuuteen sekä muun muassa epätäydellisestä markkinatietämyksestä, rajoitetusta markkinoille pääsystä eli erilaisista sosiaalisista, taloudellisista ja koulutuskapasiteettiin liittyvistä rajoituksista. Kritiikkiä on myös aiheuttanut oletus työvoiman tarjonnan homogeenisuudesta. (Nätti 1985: 8.)

Työmarkkinoiden segmentaatioteoriat ovat Nätin (1985: 2–3) mielestä syntyneet kritiikkinä hallitsevalle neoklassiselle työmarkkinateorialle. Adam Smithin ajatukset kyseenalaistettiin jo 1800-luvun lopulla, jolloin muodostui ns. institutionalistinen koulukunta. Koulukunnassa oltiin kiinnostuneita empiirisestä tutkimuksesta ja reaalisen työmarkkinakehityksen ”käsitteellistämisestä”. Toisin kuin neoklassisessa teoriassa nähtiin yksilö rationaalisenä ja hyötyä tavoittelevana yksilönä, institutionaalisessa koulukunnassa korostettiin yksilön kiinnittymistä lukuisiin eri suhteisiin, jotka määrittävät yksilön taloudellista roolia ja käyttäytymistä. (Nätti 1985: 8–9.) Segmentaatioteorian mukaan neoklassisen työmarkkinateorian ajatus työmarkkinoista homogeenisena kokonaisuutena ei vastaa todellisuutta. Segmentaatio- eli lohkoutumisteorioiden mukaan työmarkkinat ovat jakautuneet toimintatavoiltaan hyvin erilaisiksi osatyömarkkinoiksi, segmenteiksi eli lohkoiksi, joiden välinen liikkuvuus on vähäistä. Nätin (1989: 3) mielestä erilaisissa lohkoutumisteorioissa korostuvat siis osatyömarkkinoiden erilaiset toimintatavat sekä segmenttien välinen vähäinen liikkuvuus, mikä voidaan nähdä suurimpana erona neoklassiseen työmarkkinateoriaan, jonka mukaan työmarkkinat toimivat kuin muutkin markkinat. Erilaisten lohkoutumisteorioiden teoreettiset ja käytännölliset taustat ja selitysmallit ovat hyvin moninaisia.

Lohkoutumisteorioilla pyritään ymmärtämään paitsi köyhyyden ja heikon työmarkkina-aseman pysyvyyttä myös suljettuja työmarkkinoita synnyttäviä mekanismeja ja sitä kautta heikkoa liikkuvuutta työmarkkinoilla. Duaaliteoriassa tarkastellaan talouden lohkoutumista ja siten myös työmarkkinoiden lohkoutumista yksinkertaisimmassa ja varhaisimmassa muodossaan. (Forsander 2002: 39, 45.) Jouko Nätin (1989: 16) mukaan talouden dualisoitumista käsittelevien teorioiden pohjana on 1900-luvun alusta lähtien ollut näkemys kilpailun katoamisesta useilla toimialoilla suuryritysten muodostumisen seurauksena.

Talouden epätasainen kehitys merkitsi talouden kahtiajakautumista erilaisten työmarkkinoiden sektoreihin, mitä on selitetty suuryrityksissä tapahtuneella sisäisten työmarkkinoiden muodostumisella. Sisäisiä työmarkkinoita ei kuitenkaan ole talouden perifeerisellä sektorilla. Nätti (1989: 16–17) tarkastelee myös Michael Pioren ja Peter Doeringerin (1971) esittämiä perusteluja työmarkkinoiden sisäistymisestä. Pioren ja Doeringerin mukaan työnjaon eriytyminen on seurausta yrityskoon kasvusta ja teknologian kehityksestä, mutta merkitystä on myös työssäoppimisella, joka korostuu ammattitaidon erikoistumisen myötä.

Duaaliteoriassa keskeinen käsitepari on Nätin (1989: 17–18) mukaan primaariset ja sekundaariset työmarkkinat. Sisäiset ja ulkoiset työmarkkinat ilmentävät työmarkkinoiden toimintatapaa, kun taas primaariset ja sekundaariset työpaikkojen ominaispiirteitä. Duaalityömarkkinateorian mukaan työmarkkinat ovat siis jakautuneet primaarisiin ja sekundaarisiin työmarkkinoihin. Primaarisilla työmarkkinoilla palkat ovat korkeat, työolosuhteet hyvät ja työssä on mahdollisuus edetä. Sekundaarisilla työmarkkinoilla tilanne on puolestaan päinvastainen, jolloin työpaikat ovat epävakaat ja koulutuksen tarve vähäinen eivätkä työtehtävät ole houkuttelevia. Suzanne Bergerin ja Michael Pioren (1980: 17–18) mukaan sekundaarisilla työmarkkinoilla on primäärisiin verrattuna enemmän vähäosaisempia, joilla alun perin tutkimuksissa tarkoitettiin mustaihoisia. Myöhemmin sekundaaristen työmarkkinoiden käsite on laajennettu kattamaan myös muita etnisiä vähemmistöjä sekä naisia ja nuoria. Piore ja Berger jakavat primaarityömarkkinat vielä ala- ja ylälohkoihin. Primäärityömarkkinoiden alalohkossa palkka ja työolosuhteet ovat huomattavasti paremmat kuin sekundaarimarkkinoilla, ja työpaikat ovat arvostetumpia ja sosiaalisesti vakaampia. Koulutusta tarvitaan sekundaarityömarkkinoiden työtehtäviin verrattuna enemmän, mutta ennen kaikkea merkitystä on ammattitaidolla, joka karttuu työtä tekemällä. Primaarityömarkkinoiden ylälohkon työpaikat ovat arvostettuja ja niissä palkka on korkea. Työpaikat edellyttävät muodollista koulutusta ja sosiaalisen verkoston hallintaa. (Emt.: 17–18.)

Kari Vähätalo mallintaa (1998: 24) Suomen työmarkkinoiden ennustettua segmentaatorakennetta 2000-luvulla erityisesti työsuhteiden laadun kannalta. Ennusteen mukaan Suomen väestöstä alle puolet eli 2 200 000 henkeä kuuluu työvoimaan, jonka Vähätalo jakaa primaarin eli sisäisen segmentin työvoimaksi ja sekundaarisen eli ulkoisen segmentin työvoimaksi. Lisäksi Vähätalon mukaan on olemassa työmarkkinoilta syrjäytyneiden segmentti, josta hän käyttää myös nimeä marginaalinen segmentti. Sisäisen

segmentin työvoima, johon kuuluu noin 41–45 prosenttia koko työvoimasta, kärsii harvoin tai melko satunnaisesti työttömyydestä. Vaikka työttömyyden riski on tässäkin ryhmässä kasvanut, ovat työsuhteet muihin ryhmiin verrattuna pysyviä. Ulkoisen segmentin työsuhteet ovat epätyypillisiä, joustavia ja hyvin usein osa-aikatöitä. Työttömyysjaksot ovat usein tilapäisiä, mutta niitä esiintyy melko usein. Ulkoisen segmentin työmuodot ovat hyvin usein nuorten ja naisten töitä. Sisäisen segmentin tapaan työvoimasta noin 41–45 prosenttia kuuluu ulkoiseen segmenttiin. Pitkästä, toistuvasta ja pysyvästä työttömyydestä kärsitään työmarkkinoilta syrjäytyneiden eli marginaalisen segmentin ryhmässä, johon kuuluu alle 10 prosenttia työvoimasta. Marginaalista segmenttiä kuvaavat myös harmaat työmarkkinat.

Vähätalon (1998: 24) mukaan sisäänsyöttö työmarkkinoille on vuosittain noin 50 000–60 000 henkilöä, ja heistä suurin osa on nuoria, ulkomaalaisia tai perheenhoidon kautta työllistyviä. Työmarkkinoille siirrytään ulkoisen segmentin kautta. Piilotyöttömyyden ja ulossyötön ryhmästä siirrytään myös ulkoiseen segmenttiin tai siitä pois. Tähän segmenttiin kuuluvat muun muassa kotinuoret ja kotiäidit sekä maastamuuttajat ja pitkäaikaistyöttömät. Segmenttien välillä tapahtuu jonkin verran liikettä, eli sisäisestä segmentistä voi joutua ulkoiseen ja edelleen marginaaliseen segmenttiin ja päinvastoin. Lisäksi näistä ryhmistä siirtyy ulos työmarkkinoilta vuosittain noin 50 000 henkilöä, joista yli puolet on eläkeläisiä.

Maahanmuuttajia ja etnisiä vähemmistöjä työhönotossa ja työelämässä tutkineen Timo Jaakkolan (2000: 25) mukaan jo 1970-luvulla amerikkalaisissa ghattotutkimuksissa havaittiin, että sekundaariset työmarkkinat työllistävät enemmän etnisiä vähemmistöjä kuin primääriset. Heikkilän ja Pikkaraisen (2007: 15) mukaan Suomessa on segmentaatioteorian mukaiset duaalityömarkkinat, jolloin primäärisillä työmarkkinoilla yksilön inhimillinen pääoma on täydessä käytössä mutta jolloin sekundaarisilla työmarkkinoilla työ ja koulutus eivät vastaa toisiaan. Sekundaarisilla työmarkkinoilla väitetään olevan aloja, joilla työskentelee ainoastaan ulkomailta muuttaneita, tai aloja, joilla he ovat yliedustettuina. Magdalena Jaakkolan (1991: 11) mielestä sekundaarisille työmarkkinoille joutuminen ei ole seuraus heikosta koulutuksesta tai työn vaatimuksista vaan maahanmuuttajiin kohdistetusta syrjinnästä.

Työmarkkinoiden etnisellä lohkoutumisella tarkoitetaan eri etnisten ryhmien jakaantumista työmarkkinoille epätasaisesti. Tällöin yksi tai useampi etninen ryhmä on sijoittunut työmarkkinoille siten, että ryhmän työmarkkina- ja sosioekonominen asema on joko muita heikompi tai vahvempi. (Forsander & Ekholm 2001b: 69.) Erik Allardt ja Christian Starck esittelevät teoksessaan *Vähemmistö, kieli ja yhteiskunta* (1981: 47–49) Michael Hechterin

ajatuksia kulttuurisesta työnjaosta. Hechterin mukaan etninen eriytyminen johtuu eri etnisiin ryhmiin kuuluvien ihmisten erilaisesta sijoittumisesta yhteiskunnan ammattirakenteeseen. Hechterin mielestä kulttuurinen työnjako määräytyy etnisyyden ja ammatillisen erikoistumisen välisen yhteyden voimakkuuden mukaan. Kulttuurista työnjakoa voidaan tarkastella joko hierarkkisen tai lohkoutuneen kulttuurisen työnjaon kannalta. Hierarkkisesti kulttuurisessa työnjaossa yhdellä etnisellä ryhmällä on kokonaisuudessa korkea sosiaalinen asema ja toisella ryhmällä matala. Lohkoutuneella kulttuurisella työnjaolla tarkoitetaan puolestaan tilannetta, jossa kahden etnisen ryhmän jäsenet eivät eroa toisistaan sosiaalisen aseman vaan ammatillisen erikoistumisen kannalta.

Annika Forsanderin (2002: 40) mukaan tietty etninen ryhmä tai ryhmät voivat olla yliedustettuina sekundaarityömarkkinoiden matalapalkkaisissa töissä. Forsander huomauttaa, että käytännössä etninen lohkoutuminen on aina hierarkkista ammattien jakautuessa hierarkkiseen järjestykseen niiden vaatiman koulutuksen ja palkkatason mukaan. Myös kulttuurisilla ja yhteiskunnallisilla tekijöillä on merkitystä eri ammattien arvostuksessa. Magdalena Jaakkola (1991: 12) muistuttaa, että etnisellä työnjaolla on sekä taloudellisia että yhteiskuntarauhaa koskevia seurauksia, eikä tällöin ole merkitystä, johtuuko joutuminen primaari- tai sekundaarityömarkkinoille syrjinnästä vai inhimillisen pääoman heikosta siirrettävyydestä.

Forsander (2002: 43) tulkitsee maahanmuuttajien työllistymisen matalapalkkaisiin ja epävarmoihin työsuhteisiin joko yhdeksi vaiheeksi yksilöllisessä urakehityksessä tai laajemmaksi muutokseksi kohti lohkoutuneita työmarkkinoita, joilla maahanmuuttajat ovat joustavaa ja halpaa työvoimaa. Maahanmuuttajien työllistymisen yhteydessä puhutaan usein myös sisääntuloammateista. Näillä tarkoitetaan epävakaita ja epävarmoja työsuhteita, joissa kieli- tai ammattitaitovaatimukset ovat vähäiset. Sisääntulotyöpaikat ovat maahanmuuttajan työuran kannalta tärkeitä, koska ilman suomalaista työkokemusta on myöhemmin vaikeampaa työllistyä vaativampiin työtehtäviin. Keskeinen kysymys on, miten hyvinvointivaltio takaa koulutettujen, osaavien ja halukkaiden maahanmuuttajien siirtymisen työmarkkinoilla sisääntuloammateista eteenpäin. (Forsander 2000: 170.)

Sisääntuloammatti voi myös olla ns. etnospesifinen ammatti. Tällaiset ovat syntyneet maahanmuuttopalveluiden ohessa ja edellyttävät tietyn kielen ja kulttuurin hallintaa. (Forsander & Ekholm 2001b: 71.) Paanasen (1999: 101) mielestä lähtömaalla on merkitystä, sillä kehitysmaista tulevat ikään kuin ”etnistetään” tarjoamalla heille töitä vain oman etnisen

ryhmänsä keskuudesta. Liikkumavaraa tietystä etnisestä ryhmästä riippumattomiin tehtäviin ei juuri etnospesifiyden vuoksi ole. Moni etnospesifinen ammatti on osoittautunut hyvinkin pitkäaikaiseksi, mutta harva maahanmuuttaja mieltää työtehtävänsä elinikäiseksi. (Valtonen 1997: 215.) Jaakkola (1991: 7) toteaa maahanmuuttajien keskittymisen tiettyihin työpaikkoihin, kaupunkeihin ja asuinalueille olevan seuraus maahanmuuttajien mahdollisuuksista työskennellä vain joillakin ammattialoilla.

3.2.2. Työmarkkinoiden hierarkia

Työmarkkinat ovat hierarkioiden ja eriarvoisuuden lähde, ja etninen hierarkia vaikuttaa työelämään sijoittumiseen (Pehkonen 2006: 33). Jaakkolan (2000: 91–93) mielestä Suomeen on kehittynyt etnisten vähemmistöjen duaalijärjestelmä, missä menestyjät eli korkeakoulutetut länsimaalaiset kutsutaan suoraan ulkomailta töihin, kun taas punnertajia ovat usein kolmannen maailman maista saapuneet kouluttamattomat ja vähän työkokemusta omaavat maahanmuuttajat. Menestyjät joutuvat harvoin hakemaan töitä, ja heillä on hyvät suhteet entiseen kotimaahansa. Tilapäistyöstä ja koulutuksesta toiseen siirtyvät puurtajat ovat aina tai ovat olleet työvoimatoimiston asiakkaita ja he kamppailevat erilaisten tukitoimien maailmassa. Punnertajiin kohdistuu myös syrjintää menestyjiä enemmän juuri inhonvärin, kansallisuuden tai muiden kulttuuristen tekijöiden vuoksi. Jaakkola toteaa, että maahanmuuttajat jaetaan kahtia sekä koulutuksen että etnisyyden perusteella.

Seppo Paananen (1999: 66) nimittää ulkomaalaisten luokittelua työmarkkinoilla etniseksi työnjaksi. Jokaisella etnisellä ryhmällä ja kansallisuudella on etnisen työnjaon mukaan oma ”sopiva” tehtävänsä. Heikkilä ja Pikkarainen (2007: 5) huomauttavat, että empiiriset tutkimukset duaaliteoriasta eivät vain osoita primaari- ja sekundaarityömarkkinoiden mekanismeja vaan kertovat myös työmarkkinoilla ilmenevästä kansallisuuteen perustuvasta ammatillisesta hierarkiasta. Sosiaalisesti ja taloudellisesti parhaiten Länsi-Euroopassa sopeutuvat Euroopan unionin jäsenvaltioiden kansalaiset. Michael Hechterin mielestä etniset ristiriidat ovat sitä voimakkaampia mitä vahvempi kulttuurinen työnjako on, ja toisaalta hierarkkinen kulttuurinen työnjako aiheuttaa enemmän ristiriitoja kuin lohkoutunut kulttuurinen työnjako (Allardt & Starck 1981: 47). Työmarkkinoilla on väitetty myös olevan ”etninen ranking-lista”, jonka mukaan työnantajat työllistäisivät ensisijaisesti kantaväestöä ja sen jälkeen kulttuurisesti läheisimpiä kansallisuuksia. Jollei muuta työvoimaa ole saatavilla,

työllistetään kulttuurisesti kauempaa tulleita. Usein moni maahanmuuttaja työllistyykin tehtävissä, jotka eivät vastaa saatua koulutusta. (Heikkilä & Pikkarainen 2007: 5.)

Seppo Paananen (1999: 102–104) on tutkimuksessaan muodostanut haastatteluaineistostaan ulkomaalaisten työtaitoja tai työkykyä käsittelevien lausumien perusteella listan, jota hän itse nimittää ulkomaalaisten paremmuusjärjestykseksi. Paanasen lista perustuu työntekoa koskeviin ennakkoluuloihin ja yhdeksän eri asiantuntijan lausumiin. Haastattelujen perusteella parhaiten Suomeen soveltuva työntekijä on ”suomalainen” ja heikoimpia työntekijöitä ovat ”somalit” ja ”mustalaiset”. Paananen huomauttaa, että lainausmerkkien käyttö perustuu siihen, että kyseessä ovat ryhmiä koskevat käsitykset ja ennakkoluulot eivätkä todelliset ihmiset. Saksalaiset ovat listan ensimmäisiä varsinaisia ulkomaalaisia hyvän ja tavallisen suomalaisen työntekijän sekä suomea osaavan inkerinsuomalaisen jälkeen. Paananen huomauttaa, että stereotyyppien mukaan juuri saksalaiset ovat ahkeria ja työteliäitä. Listalla saksalaisten jälkeen tulevat itävaltalaiset, sveitsiläiset ja norjalaiset. Paanasen mielestä keskeinen luokitteluperuste on epämääräinen maine, ja kun sellainen on syntynyt, säilyy se pitkään. Kun tietylle ryhmälle on syntynyt joko positiivinen tai negatiivinen maine, sana leviää nopeasti. Maine vaikuttaa usein mielikuvien kautta jo ennen kuin asianomainen on edes ehtinyt osoittaa taitonsa. (Emt.: 102 – 104.)

4. Pääomat ja maahanmuuttajien resurssit

4.1. Lähtökohtia

Työvoiman ja työpaikkojen kohtaamista sekä maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan vaikuttavia tekijöitä voidaan lohkoutumisteorioiden lisäksi selittää erilaisten pääomien avulla. Erilaisia pääomien muotoja ovat taloudellinen pääoma, inhimillinen pääoma, kulttuurinen pääoma ja sosiaalinen pääoma. (Forsander 2002: 51.) Ranskalaisen sosiologin Pierre Bourdieun (1995: 149) mielestä pääoman eri muotojen myöntäminen on välttämätöntä eriytyneiden yhteiskuntien struktuurin ja dynamiikan vuoksi. Pääoman eri muotoja tulisi tutkia vuorovaikutuksessa toisiinsa. Esimerkiksi Aini Pehkonen (2004: 40) painottaa omassa maaseudulle suuntautuvia tulomuuttoprosesseja käsittelevässä tutkimuksessaan *Kylä kutsuu*, että tuottava sosiaalinen pääoma tarvitsee syntyäkseen ja kehittyäkseen sekä inhimillistä että fyysistä eli taloudellista pääomaa. Pehkonen kuvaa pääomien eri muodot dynaamisena prosessina, jossa pääomien suhteet toisiinsa eivät ole vakioita eivätkä välttämättä samassa

suhteessa toisiinsa. Pääomat voivat kuitenkin vahvistaa toinen toistaan. Forsanderin ja Ekholmin (2001b: 64–65) mukaan maahanmuuttajien resursseilla puolestaan tarkoitetaan sellaisia kykyjä ja taitoja, jotka ovat tarpeellisia tietyissä työtehtävissä. Kieli- ja ammattitaito, sosiaaliset kyvyt ja kulttuurinen kompetenssi sekä valtayhteiskunnan verkostojen hallinta ovat Forsanderin ja Ekholmin mukaan työelämässä tarpeellisia resursseja

Pierre Bourdieun (1995) mielestä sosiaalisessa tilassa olevat toimijat erottuvat pääomien perusteella tapahtuvan jaon perusteella. Bourdieu näkee pääomat ihmisiin liittyvinä ominaisuuksina, käyttövarantoina ja valmiuksina, jotka konkretisoituvat eri tavoin aina tietyn tilanteen ehdoilla. Bourdieun sosiologisen teorian mukaan eri pääomat jakautuvat epätasaisesti eri toimijoiden kesken, ja yksilöt sekä ryhmät kamppailevat yhteiskunnan eri osalohkoja edustavilla kentillä, joissa pelaamalla on mahdollisuus joko lisätä tai säilyttää pääomaansa. Pelaajan pelimerkkien kokonaismäärä ja kokonaispanos muodostavat hänen pääomansa volyymin ja rakenteen, mikä vaikuttaa pelaajan suhteelliseen vahvuuteen, asemaan ja strategiseen orientaation pelissä. Joillakin ”pelimerkeillä” pärjää hyvin kaikilla kentillä, mutta toisilla kentillä niiden arvo on heikompi tai niiden arvo katoaa kokonaan. On olemassa myös niin sanottuja ”valttikortteja” eli kortteja, joiden arvo vaihtelee pelin mukaan, ja toisaalta myös eri pääomalajien arvojärjestys on eri kentissä erilainen. Sosiaaliset toimijat nähdään Bourdieun teoriassa pääoman kantajina. Se, millaisen uran ja aseman heidän pääomansa on heille mahdollistanut, riippuu siitä toimivatko he vallitsevan pääomajaon kumoamiseksi vai säilyttämiseksi. (Bourdieu & Wacquant 1995: 125–128, 137.)

4.2. Sosiaalinen pääoma

4.2.1. Lähtökohtia

Yhteiskuntatieteellisesti orientoituneen talouden tutkimuksessa keskeiseksi teemaksi on noussut sosiaalisten suhteiden, sosiaalisen rakenteen ja sosiaalisten instituutioiden kytkeytyminen taloudelliseen toimintaan. Huomiota on alettu kiinnittää sosiaaliseen toimintaympäristöön talouskehityksen, hyvinvoinnin ja yhteiskunnan suorituskyvyn osatekijänä. Yksilöiden, yritysten ja organisaatioiden taloudellisten asemien ja toimintakyvyn sekä talouskehityksen eroja ei ole kyetty perinteisen taloustieteen teorioiden avulla selittämään, vaan eroja on alettu selittää myös aineettomien ja sosiaalisten tekijöiden avulla. (Ruuskanen 2001: 1.) Kajanon (1997: 19–20) mukaan inhimillisen pääoman avulla ei esimerkiksi kyetä vastaamaan välillisiin ja rakenteellisiin kysymyksiin, jolloin tarkastelussa

siirrytään yksilöllisten ominaisuuksien lisäksi pohtimaan yhteisön ominaisuuksia. Sosiaalinen pääoma nostaa inhimillisen pääoman rinnalle yhteisöllisen näkökulman.

Sosiaalinen pääoma liitetään usein läheisesti taloudelliseen kehitykseen ja yksilöiden tavoitteiden, kuten työllistymisen, toteutumiseen. Luottamus yhteiskuntaan, yhteisöjen viralliset ja epäviralliset toimintatavat, vuorovaikutusverkostot sekä arvot ja normit sisältyvät ajatukseen sosiaalisesta pääomasta. Sosiaalisella pääomalla on paitsi yksilön myös yhteisön hyvinvointia lisäävä vaikutus, mikä näkyy ihmisten toimintaa helpottavina luottamuksellisina sosiaalisina verkostoina ja sosiaalisena tukena. Sosiaalinen pääoma voidaan muodostaa luottamuksesta, sosiaalisista verkostoista ja osallistumisesta. (Pehkonen 2006: 39.) Markku T. Hyypän (2002: 50) mukaan tämä suppeampi määritelmä sosiaalisesta pääomasta on peräisin amerikkalaiselta politiikan tutkijalta Robert D. Putnamilta, joka tarkasteli sosiaalista pääomaa toimijat toisiinsa sitovana horisontaalisena verkostona. Laajemman määritelmän mukaan sosiaalinen pääoma antaa ihmisille mahdollisuuden ohjata toimintaansa haluttujen tavoitteiden saavuttamiseksi, missä apuna toimivat erilaiset yhteiskunnan normit ja sosiaaliset suhteet.

Sosiaalisen pääoman käsitteen synty liitetään sosiologi James Colemanin (Coleman 1988) artikkeliin *Social Capital in the Creation of Human Capital*, ja häntä pidetäänkin sosiaalisen pääoman käsitteen isänä. Tosin sosiaalisen pääoman käsitettä on käytetty jo ennen Colemania. Putnamin (2000: 19) mukaan ensimmäisenä käsitettä käytti 1900 luvun alkupuolella todennäköisesti L.J. Hanifan, joka oli Länsi-Virginian maaseutukoulujen ylitarkastaja. Hanifan pohti, miksi eri alueiden koulujen tuloksissa oli suuria eroja, ja hän huomasi sosiaalisen ympäristön vaikutuksen koulumenestykseen. Amerikkalainen kaupunkitutkija Jane Jacobs puolestaan pani merkille lähiympäristön vaikutuksen moderneissa suurkaupungeissa asuville ihmisille.

Coleman jakaa tutkimuksessaan (1988) nuorten koulunkeskeyttämistä selittävät tekijät taloudelliseen, inhimilliseen ja sosiaaliseen pääomaan. Taloudellinen pääoma kuvaa perheen taloudellisia edellytyksiä, inhimillinen pääoma vanhempien koulutustasoa ja sosiaalinen pääoma puolestaan sekä perheen sisäisen vuorovaikutuksen tiiviyyttä että ympäröivän yhteisön kiinteyttä. Tutkimuksen mukaan taloudellisen ja inhimillisen pääoman lisäksi sosiaalinen pääoma vähensi koulun keskeyttämistä. Colemanin (emt: 101–105) sosiaalinen pääoma muodostuu vastavuoroisuuden velvoitteesta, informaatiokanavista ja sosiaalisista normeista. Vastavuoroisuuden velvoitteella Coleman tarkoittaa eräänlaista palveluksiin ja

vastapalveluksiin perustuvaa järjestelmää, mikä helpottaa sosiaalista vuorovaikutusta. Tärkeää prosessin kannalta on luottamus. Sosiaalisiin suhteisiin perustuvat informaatiokanavat ovat toinen sosiaalisen pääoman muoto. Informaatio on toiminnan perusta, mutta sen hankkimiseen liittyy kustannuksia. Ihminen kykenee toteuttamaan tavoitteitaan sitä paremmin mitä enemmän hänellä on yhteyksiä sellaisiin ihmisiin, joilla on hänen intressiensä kannalta merkittävää tietoa. Normit sosiaalisen pääoman muotona ylläpitävät yhteisön sosiaalisia verkostoja. Colemanin mielestä tärkeimpiä ovat sellaiset normit, jotka edellyttävät toimimista kollektiivisen edun vuoksi. Normien toiminnan kannalta sanktiot ja valvonta ovat tarpeen, jolloin yhteisö voi kollektiivisesti rangaista normien rikkojaa. (Emt.: 101 – 105.)

Robert D. Putnam (1993) puolestaan selittää teoksessaan *Making Democracy Work - Civic Traditions in Modern Italy* sosiaalisen pääoman avulla Pohjois-Italian taloudellista menestystä Etelä-Italiaan verrattuna. Putnamia voidaan Ruuskasen (2001: 21) mukaan pitää henkilönä, joka teki sosiaalisesta pääomasta tunnetun käsitteen myös tiedeyhteisöjen ulkopuolella. Putnam rinnastaa sosiaalisen pääoman kansalaisaktiivisuuteen ja sosiaaliseen sekä yhteisön infrastruktuuriin, jotka perustuvat yksilöiden välisten aktiivisten ja sosiaalisten verkostojen kykyyn luoda, levittää ja ylläpitää Colemanin mainitsemia sosiaalisen pääoman muotoja (Ruuskanen 2002: 14). Putnamin tutkimuksen mukaan Pohjois-Italiassa paikallishallinnon toimintakyky oli huomattavasti Etelä-Italiaa parempi, ja Pohjois-Italian Putnam määrittelee kaikkein kaupungistuneimmaksi, sivilisoituneimmaksi alueeksi. Pohjois-Italiassa ihmiset ovat enemmän mukana kaikessa paikallisessa toiminnassa, ja he ovat kiinnostuneita yhteisistä asioista. (Putnam 1993: 96). Lisäksi Pohjois-Italiassa kollektiivinen luottamus ja lainkuuliaisuus on suurempaa. Niinpä yhteisön toiminta helpottuu huomattavasti, sillä ihmiset luottavat enemmän toisiinsa ja odottavat myös muiden noudattavan sääntöjä. (Emt.: 111.)

Kaj Ilmosen (2004: 100–101) mielestä sekä Coleman että Putnam ymmärsivät sosiaalisen pääoman koostuvan useasta erilaisesta elementistä; sosiaaliset siteet ja verkostot sekä niistä muotoutuneet vastavuoroisuuden normit ja velvoitteet ovat tärkeitä. Sekä Colemanille että Putnamille luottamus on keskeisessä asemassa. Colemanin ja Putnamin ajatukset ovat herättäneet myös kritiikkiä. Coleman korostaa sosiaalisen pääoman käsitteessä sosiaalisten verkostojen tiivyyttä, jolloin huomiotta jää mahdollinen yksilön ja yhteisön tavoitteiden ristiriitaisuus. Coleman ei myöskään paneudu vallan tai hierarkian merkitykseen ja vaikutukseen sosiaalisissa verkostoissa. Putnamin määritelmistä jää epäselväksi, tuottaako sosiaalinen pääoma osallistuvaa toimintaa vai päinvastoin sekä se, tuottavatko ihmisten

väläinen vuorovaikutus ja verkostot luottamusta vai päinvastoin. (Pehkonen 2004: 37.) Myös Ruuskanen (2001: 24) huomauttaa, että Putnam ei täsmennä sosiaalisen pääoman lähteitä sekä sen tuottamia lopputuloksia. Colemanin Ruuskanen kritisoi sosiaalisen pääoman mahdollisen lohkoutumisen unohtamisesta. Sosiaalinen pääoma voi lohkoutua eri yhteiskunnallisten ryhmien välille siten, että sen vaihto ryhmien välillä ei ole mahdollista. Tällöin sosiaalinen pääoma voi toimia poissulkevasti. (Emt. 18–19.)

Siinä missä Colemanin ja Putnamin näkemykset jättävät huomiotta sosiaalisen pääoman yhteiskunnallisen jakautumisen, ranskalainen sosiologi Pierre Bourdieu lähestyy sosiaalista pääomaa juuri erojen järjestelmän kautta. Bourdieun ajatusten mukaan sosiaalinen pääoma voidaan nähdä yksilön jäsenyytenä samankaltaisten henkilöiden tai organisaatioiden verkostoissa. Näiden sisäpiirien ja ”klubien” avulla voidaan erottautua ryhmän ulkopuolisista henkilöistä, ja sisäpiiriin kuuluminen tuo mukanaan arvostusta ja luotettavuutta, mikä puolestaan voidaan tietyin ehdoin muuttaa taloudelliseksi pääomaksi. (Ruuskanen 2002: 15–16.) Bourdieu (1995: 149) määrittelee sosiaalisen pääoman aktuaalisten ja potentiaalisten resurssien summaksi. Yksilöllä on sosiaalista pääomaa mikäli hänellä on luja verkosto keskinäisiä tuttavuus- ja arvostussuhteita, jotka ovat enemmän tai vähemmän institutionalisoituneita. Ruuskanen (2003: 76) huomauttaa, että Bourdieu’laisen käsityksen mukaan sosiaalista pääomaa ei voida kuitenkaan vapaasti hankkia, vaan sosiaalisen pääoman logiikka täytyy ensin ymmärtää. Tämä edellyttää symbolisen pääoman hallintaa, jonka Bourdieu (1986: 248–252) määrittelee sellaiseksi pääomaksi, josta tulee tehokas symbolisella tasolla ihmisten antaessa sille arvoa.

Martti Siisiläinen (2003) tarkastelee artikkelissaan Putnamin ja Bourdieun kehittelemien sosiaalisen pääoman käsitteiden eroja. Siisiläisen (emt.: 204–205) mielestä Putnamin käsitteet nojautuvat amerikkalaiseen pluralismiteoretisointiin ja integraatioteoriaan, kun taas Bourdieu nojautuu enemmän strukturalismin ja konfliktiteorian virtauksiin. Pierre Bourdieu määrittelee sosiaalisen pääoman yhdeksi yksilötoimijan yhteiskunnallisten resurssien osatekijäksi, kun taas Putnamille sosiaalinen pääoma merkitsee yhteisön toimivuutta ja kiinteyttä. Bourdieun yhteiskunta muodostuu erilaisista sosiaalisista kentistä. Näissä taloudellisen, kulttuurisen ja sosiaalisen pääoman jakautuminen määrittää, mitkä pääoman lajit pätevät kullakin sosiaalisella kentällä. Bourdieun mukaan sosiaalinen pääoma saa myös keskinäiseen tunnistamiseen ja tunnustamiseen perustuvan symbolisen luonteen. Putnamin teorioissa korostuu luottamus, jota toimijat tarvitsevat toiminnassaan erityisesti silloin, kun tuttuuden ja roolien turvaamasta maailmasta siirrytään riskialttiimpaan ympäristöön. Luottamuksen kautta

voidaan ennakoida tuntemattomien reaktioita. Bourdieun sosiologiseen sanastoon luottamus ei kuulu ollenkaan. (Siisiläinen 2003: 205–210.)

Yhdysvaltalaisen poliittisen taloustieteen tutkijan Francis Fukuyaman (1995: 26–27) mielestä Putnamin näkemys sosiaalisesta pääomasta painottuu vain yhteisöllisyyden ilmenemiseen. Fukuyama korostaa, että luottamus ei ole yhteistyön edellytys, sillä tietynlainen ”valistunut” oman edun tavoittelu yhdessä laillisten toimintojen mekanismien, kuten sopimusten, muodossa voi korvata luottamuksen puuttumisen. Näin on mahdollista ottaa toimintaan mukaan myös sellaisia ihmisiä, joita ei tunneta. Fukuyama myöntää, että vaikka sopimus ja oman edun tavoittelu ovat yhteisön ja yhteistyön kannalta keskeisiä ominaisuuksia, tehokkaimpia yhteisöjä ovat kuitenkin sellaiset, joissa eettiset arvot ovat yhteisiä.

4.2.2. Sosiaalisen pääoman tarkastelutasot

Ruuskanen (2001: 49–50) on tarkastellut sosiaalista pääomaa makro-, meso- ja mikrotasolla, joilla hän tarkoittaa yhteiskuntaa, lähiyhteisöjä ja yksilöitä tai yrityksiä. Makrotasolla huomio kiinnitetään tiedon kulkuun ja sen ymmärtämiseen, formaaleihin ja informaaleihin instituutioihin sekä yhteiskunnan segmentoitumiseen, kun taas mesotasolla luottamus, verkostot, vastavuoroisuus ja paikallinen luottamus korostuvat. Yksilöiden ja yritysten kannalta mikrotasolla kyky luottaa ja herättää luottamusta sekä saavuttaa hyötyä erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa on tärkeää. Ruuskasen mielestä mesotasolla eli välittävällä tasolla keskeistä on yhteisössä vallitseva erilaisuuden sietäminen, jolloin yhteisön dynamiikka voidaan paremmin säilyttää. Mikrotason yhteydessä Ruuskanen mainitsee sosiaalisen rakenteen aukot sekä niiden havaitsemisen tärkeyden, sillä esimerkiksi juuri luottamuksen kannalta runsaat rakenteelliset aukot sosiaalisessa rakenteessa ovat tuhoisia. (Emt.: 49–50.)

Maailmanpankin tutkija Michael Woolcock (2000: 37) on määritellyt sosiaalisen pääoman ”yhteiskunnan rakenteisiin juurtuneiksi normeiksi ja sosiaalisiksi suhteiksi, jotka mahdollistavat ihmisiä koordinoimaan toimintaansa haluttujen tavoitteiden saavuttamiseksi”. Woolcock kirjoittaa myös kommunitaristisesta, verkosto- ja synergia- sekä institutionaalisesta näkökulmasta sosiaaliseen pääomaan. Kommunitaristisen näkökulman mukaan avaintoimijoita ovat paikallisen tason yhteisöt, kun taas verkostonäkökulmassa korostuvat sisäiset ja välilliset yhteisösiteet, joissa keskeisiä toimijoita ovat muun muassa yrittäjät ja liike-elämän ryhmät. Institutionaalisen näkökulman mukaan avaintoimijoita ovat valtio ja

julkiset instituutiot, jolloin valtion ja yhteiskunnan väliset suhteet ovat keskeisiä. Yhteisön verkostot ja valtion sekä yhteiskunnan väliset suhteet puolestaan ovat synergianäkökulman kannalta keskeisiä. Niissä yksityinen ja julkinen sektori sekä yhteisöt toimivat yhdessä. (Woolcock 2000: 37.)

Sosiaalisen pääoman yhteydessä mainitaan usein ajatus siitä, että sosiaalista pääomaa voi olla joko enemmän tai vähemmän. Lisäksi muiden pääomavarantojen tapaan ajatellaan, että myös sosiaalista pääomaa voitaisiin luoda ja rakentaa. Pääoman määrällisen luonteen vuoksi on myös pohdittu, että sosiaalisen pääoman tulisi myös olla jollakin tapaa mitattavissa. (Simpura 2002: 200.) Hyypän (2002: 57) mielestä kaikki pääteoreetikot, Bourdieu, Putnam ja Coleman pitävät sosiaalista pääomaa resurssina, jonka tuloksena yhteisön demokratia ja hyvinvointi lisääntyvät. Hyypän mielestä yhteisöhenkeen perustuvaa sosiaalista pääomaa tulee kokemusperäisesti mitata sellaisilla menetelmillä, jotka mittaavat nimenomaan sosiaalista prosessia eivätkä sen seurauksia. Simpuran (2002: 200–201) mukaan pohjimmainen sosiaalisen pääoman mittaamiseen liittyvä kysymys on, löytyykö sosiaalista pääomaa ja onko se teorioiden mukaisessa suhteessa muihin pääoman lajeihin sekä taloudelliseen että sosiaaliseen hyvinvointiin. Lisäksi Simpura mainitsee sosiaalisen pääoman mittaamiseen liittyvät poliittiset intressit, sillä mikäli sosiaalinen pääoma vaikuttaa talouden ja hyvinvoinnin kehityserojen selittämiseen, täytyy sitä voida säännellä joillakin politiikkatoimilla.

Putnam (2000: 291) määrittelee sosiaalisen pääoman indeksin mittareiksi yhteisön organisoitumisen, kansalaisten sitoutumisen yhteisten asioiden hoitoon, yhteisössä tehtävän vapaaehtoistoiminnan, epävirallisen sosiaalisuuden ja sosiaalisen luottamuksen. Suomen kuntien sosiaalista pääomaa tutkinut Pauli Niemelä (2004: 29–31) hahmottelee sosiaalisen pääoman kunnallisiksi mittareiksi poliittis-sosiaalisen osallistumisen ja osallisuuden sekä sosiaaliset verkostot; ulkoisen kuntakuvan ja sisäisen kuntakuvan, joista molemmat liittyvät sosiaaliseen imagopääomaan; turvallisuuden ja sosiaalisen integraation kunnassa sekä viimeisenä mittarina sosiaaliset palvelut ja sosiaalisen tuen. Kajanoja (1997: 24–25) esittää lisäksi otteita Maailmanpankissa tekeillä olevasta työstä, jossa niin ikään hahmotellaan sosiaalisen pääoman indikaattoreita. Kirk Hamiltonin mukaan, jonka esitelmään Kajanojan tiedot perustuvat, indikaattoreita ovat horisontaaliset assosiaatiot, joilla hän tarkoittaa muun muassa assosiaatioiden / paikallisten instituutioiden määrää ja tyyppiä sekä osallistuvan päätöksenteon ja luottamuksen laajuutta. Muita indikaattoreita ovat kansalaisyhteiskunta, joka pitää sisällään indeksejä muun muassa poliittisesta vakaudesta, äänestysaktiivisuudesta ja poliittisen syrjinnän kohteena olevista. Sosiaalisen integraation indikaattori sisältää muun

muassa sosiaalisen liikkuvuuden mittarin. Byrokratian laatua ja oikeusjärjestelmän riippumattomuutta voidaan arvioida laillisuus- / hallintoaspekti-indikaattorin kautta.

4.2.3. Sosiaalisen pääoman lähteet, tuotokset ja mekanismit

Sosiaalisen pääoman kausaliteetin Ruuskanen (2003: 84) esittää erittelemällä sosiaalisen pääoman lähteet, tuotokset ja näiden välillä toimivat sosiaaliset mekanismit. Yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan Ruuskanen nimeää sosiaalisen pääoman lähteiksi. Näiden samojen tasojen kautta Ruuskanen (2001) on tarkastellut myös sosiaalista pääomaa ja sen merkitystä sekä ilmenemismuotoja kullakin tasolla. Sosiaalisen pääoman lähteiden tarkastelussa on syytä muistaa niiden kontekstisidonnaisuus. Ruuskanen huomauttaa, että vaikkapa yhteisöön liittyvät epäviralliset ja yhteiskunnan formaalit instituutiot saavat erilaisissa sosiaalisissa rakenteissa erilaisen roolin. Esimerkiksi yhteiskunnissa, joissa luottamuksen formaalit tuki-instituutiot eivät ylläpidä vakaata sosiaalista järjestelmää, korostuu ihmisten välinen luottamus. (Ruuskanen 2003: 84.)

Ruuskanen (2003: 82–83) jakaa sosiaalisen pääoman mekanismit kahteen pääulottuvuuteen, kommunikaatioon ja luottamukseen, jotka liittyvät läheisesti toisiinsa. Luottamuksen syntyminen on pitkälti kiinni kommunikatiivisesta prosessista. Ruuskanen mainitsee Jürgen Habermasin ”ideaalisen puhetilanteen” -käsitteen, mikä on Habermasin muotoilema ideaalityyppinen tilanne ”rationaalisesti motivoituneen konsensuksen” saavuttamiseksi. Ideaalisen puhetilanteen syntyminen edellyttää luottamusta, ja toisaalta ideaalinen puhetilanne mahdollistaa kommunikaation sujuvuuden. Toimijoiden välinen luottamus helpottaa yhteistyötä ja vuorovaikutusta, ja toisaalta tieto ja tiedon leviäminen helpottavat kaikkea toimintaa ylipäänsä. (Emt.: 82–83.) Kommunikaatio ja luottamus tuottavat sosiaalisen pääoman mekanismeina välittömiä ”kulutushyötyjä”, sillä niiden avulla ihmisten välinen vuorovaikutus on miellyttävämpää. Toisaalta kommunikaatio ja luottamus tuottavat myös välillisiä ”pääomahyötyjä”, eli ne helpottavat yhteistoimintaa sekä muun toiminnan koordinoitua, lisäävät sosiaalista tukea sekä alentavat muun muassa liiketoimintakustannuksia. Pääomahyödyt toimivat yhteiskuntien suorituskykyä ja taloudellista tehokkuutta lisäävinä tekijöinä. Taloudellisten seurausten ohella sosiaalinen pääoma voi synnyttää myös muita seurauksia. On siis syytä muistaa sosiaalisen pääoman tuotoksien kontekstisidonnaisuus, sillä erilaisissa kulttuurisissa ympäristöissä pidetään toivottavina erilaisia tuotoksia. (Ruuskanen 2003: 84–85.)

Sosiaalisen pääoman keskeisinä ulottuvuuksina pidetään luottamusta, sosiaalisia verkostoja ja osallistumista (ks. esim. Pehkonen 2006). Tämä ei kuitenkaan ole ainoa jaottelu ja tapa, jonka avulla sosiaalisen pääoman ulottuvuuksia voidaan tarkastella. Esimerkiksi Petri Ruuskanen (2003: 87) esittelee sosiaalisen pääoman ulottuvuudet kaksiulotteisessa kehikossa, mikä perustuu neljään ideaalittyyppiseen sosiaaliseen rakenteeseen. Ulottuvuudet ovat Ruuskasen mukaan sosiaalisen pääoman kahden selkeimmän funktion, sosiaalisen pääoman mekanismien eli kommunikaation ja luottamuksen, ideaalittyyppisiä yhdistelmiä, joita ei pidä ottaa suoranaisina todellisuuden kuvauksina vaan ajattelun apuvälineinä. Sosiaalisen pääoman ulottuvuuksiksi Ruuskanen määrittelee sosiaalisen koheesion markkinat, amoraalisen familismin ja amoraalisen individualismin. Sosiaalista koheesiota Ruuskanen kutsuu myös sopimusyhteiskunnaksi, joka muodostuu hyvän informaation kulun ja yleistyneen luottamuksen kautta. Informaation kulku korostuu myös markkinoiden osalta, mutta toimijoiden välinen luottamus on matalampi. Ruuskanen mainitsee täydellisten markkinoiden tilanteen, jossa oman edun tavoittelu mahdollistuu siten, että kaikilla toimijoilla on käytettävissään täydellinen informaatio. Informaation kulun merkitys on amoraalisen familismin ja amoraalisen individualismin kannalta vähäisempi. Amoraalisen familismin kannalta yhteistoiminta on identiteettiryhmien sisäistä, ja ryhmissä vallitsee korkea keskinäinen luottamus. Sosiaalinen rakenne tukee ryhmän sisäistä toimintaa siinä määrin, että epäluottamus ulkopuolisiin kasvaa ja yhteiskunnan lohkoutuminen voi lisääntyä. Amoraalisessa individualismissa sosiaalinen rakenne ei tue yhteistoimintaa, ja kaikki toimijat ovat Ruuskasen mukaan ”sodassa kaikkia vastaan”. (Emt.: 87–89.)

Luottamus

Luottamus on käsitteenä hyvin monimuotoinen ja melko vaikeasti määriteltävissä. Suomenkielessä luottamusta kuvaavia sanoja on selvästi vähemmän kuin esimerkiksi englanninkielessä, jossa yleisimmän ”trustin” rinnalla käytetään sanoja ”confidence”, ”reliance”, ”credulity” ja ”security”. ”Confidence” ja ”reliance” viittaavat johonkin tai johonkukaan tukeutumiseen, ”credulity” hyväuskoisuuteen ja toisen sanomaan luottamiseen, kun taas ”security” turvallisuuteen ja toisten ihmisten ei-toivottavien, epäilyksiä ja epävarmuutta herättävien piirteiden poissulkemiseen. Luottamuksen käsitteeseen voidaan myös liittää rehellisyys, toivo, usko sekä uskollisuus ja uskottavuus. (Kotkavirta 2000: 59.) Ilmosen (2000: 22) mielestä luottamus on strateginen tekijä sosiaalisen pääoman kannalta, sillä sen välityksellä sosiaalisesta pääomasta tulee itseään ruokkiva systeemi. Ilmosen mukaan

luottamus synnyttää yhteistoimintaa, joka puolestaan helpottaa koordinaatiota ja kommunikaatiota. Vastavuoroisuuden normit puolestaan voimistuvat koordinaation ja kommunikaation vaikutuksesta, jolloin myös yhteisyyden tunne ja yhteinen identiteetti voimistuu. Näin siirrytään koko ajan kohti yhä tiiviimpää keskinäistä luottamusta, joka on sitä vahvempi mitä pidempään vastavuoroista kanssakäymistä on kestänyt. (Emt.: 22.) Luottamukseen yhdistetään myös käsitys ennustettavuudesta ja luotettavuudesta, mikä puolestaan lisää sen mieltämistä eräänlaisena turvallisuuden muotona (Niemelä 2004: 12–13). Piotr Sztompka (1999) kuvailee teoksessaan *Trust - A Sociological Theory* luottamuksen tehtäväksi ihmistoiminnan vapauttamisen ja mobilisaation lisäämisen, eli luottamus mahdollistaa yhä innovatiivisemmän ja vapautuneemman toiminnan. Epävarmuuden ja riskien pienenemisen kautta toimintamahdollisuudet kasvavat suhteessa luottamuksen määrän kasvuun. (Emt.: 103–106.)

Sosiaaliset verkostot

Sosiaalisen pääoman ulottuvuutena käsite sosiaaliset verkostot korostaa yksilön ja yhteisön välistä vuorovaikutusta. Sosiaalisten verkostojen keskeisenä ajatuksena on ihmisen määrittelemisen toimivaksi ja intersubjektiiviseksi olennoksi, joka on riippuvainen sekä muista ihmisistä että heidän teoistaan. Ihminen muovaa aktiivisesti sosiaalista infrastruktuuriaan ja elää sukunsa, luokkansa tai etnisen ryhmänsä lisäksi suhteessa moniin virallisiin ja epävirallisiin instituutioihin ja ryhmiin. Ihminen ei siis vain synny tiettyyn sosiaaliseen verkostoon vaan voi omilla toimillaan muovata sitä. (Anttonen 1989, 144.) Anttonen (emt: 138) lähtee sosiaalisten verkostojen määrittelyssä liikkeelle Durkheimin väitteestä, jonka mukaan ”aluksi yhteisö oli kaikki”. Anttonen mielestä Durkheim tavallaan enteili traditionaalisten yhteisöllisten rakenteiden häviämistä ja uudenlaisten yhteisömuotojen syntyä. Yksityistyminen, atomisoituminen ja yhteisöistä syrjäytyminen kertovat myös siitä, että Durkheimin aikaisemmat yhteisösuhteiden funktiot, integraatio- ja regulaatiotehtävä, eivät enää toimi riittävällä tavalla (Pohjola 1989: 128–129). Anttonen (1989: 139–140) määrittelee sosiaaliset verkostot yhdeksi yhteisöllisyyden kolmesta ulottuvuudesta. Yhteisöllisyyden muita ominaisuuksia ovat alueellinen sosiaalinen sidos sekä yhteisiin intresseihin perustuva yhteisöllisyys. Anttonen mukaan sosiaaliset verkostot edustavat organisoitumattomuuteen perustuvaa yhteisöllisyyttä. Anttonen huomauttaa, että yhteisöllisyyden lajit eivät ole toisiaan poissulkevia, sillä ihminen voi toimia sosiaalisissa verkostoissa, alueellisissa yhteisöissä ja auttamisen instituutioiksi organisoituneissa ryhmissä. (Emt.: 139–140.)

Osallistuminen ja osallisuus

Osallistumisella ja osallisuudella tarkoitetaan hieman eri asioita. Osallistuminen pitää Kohosen ja Tialan (2002: 6) mukaan sisällään ajatuksen kansalaisesta aktiivisena osallistujana ja oma-aloitteisena toimijana itselleen tärkeissä yhteiskunnallisissa asioissa. Pehkosen (2004: 51–53) mukaan kansalaisten osallistumisella tarkoitetaan demokratiaa ja itsehallintoa sekä hallitsijoiden kontrollia. Osallistuminen on englanninkielisessä kirjallisuudessa määritelty kolmella eri tavalla. Perinteistä osallistumista tarkoittava *participation* ilmenee ylhäältä alaspäin suuntautuvana toimintana, kun *empowerment* korostaa omatoimista toimintaa, mutta osallistumisen idea tulee ryhmän ulkopuolelta. Osallistujien omaehtoista ja sitoutunutta osallistumista painottava *social engagement* on puolestaan alhaalta ylöspäin tapahtuvaa toimintaa, jossa osallistujat itse päättävät mihin ja milloin he osallistuvat. Osallisuus perustuu puolestaan vallan jakautumiseen ja vallan rakenteisiin. (Emt.) Kohonen ja Tiala (emt.: 6) liittävät osallisuuden edustuksellisen demokratiaan kehittämiseen, mutta se voi olla myös omaehtoista kansalaistoimintaa, kansalaisaktivismia tai järjestötoimintaa. Kohonen ja Tiala huomauttavat, että osallisuudelle ei ole tarkkaa määritelmää ja että siitä voidaan erotella myös eri rooleja. Henkilö voi olla osallinen kansalaisena tai vaikkapa palvelujen käyttäjänä.

5. Aineisto ja menetelmät

5.1. Haastatteluaineisto

Tutkimukseni primäärisen aineiston muodostavat kolmen eri toimijaryhmän teemahaastattelut, jotka toteutettiin Kemi-Tornion alueella tammi- ja helmikuun aikana 2008. Maahanmuuttajahaastatteluja on 11. Työntajahaastatteluja on yhteensä kymmenen samoin kuin työvoimaviranomaisten haastatteluja. Haastattelujen tavoitteena oli selvittää maahanmuuttajien, työnantajien ja työvoimaviranomaisten käsitykset maahanmuuttajien työllistymisestä ja sen esteistä, integraatiosta ja työllistymisestä sekä sosiaalisesta pääomasta. Haastatteluiden kautta halusin saada myös alueellista näkökulmaa maahanmuuttajien työllistymiseen ja sen esteisiin sekä myös kuulla eri ryhmien mielipiteitä tulevaisuudesta sekä mahdollisista muutoksista ja yhteistyömuodoista. Sekundaarisena aineistona käytän muun muassa erilaista tilastokeskuksen, työministeriön ja siirtolaisuusinstituutin tilastollista materiaalia.

Maahanmuuttajien osalta haastattelin sekä työllistyneitä että työttömiä maahanmuuttajia. Jokainen maahanmuuttaja oli asunut Suomessa vähintään kolmen vuoden ajan, eli hän oli myös tehnyt kotouttamissuunnitelman, minkä jälkeen maahanmuuttaja siirtyy normaaliksi työnhakijaksi. Tutkimusta varten lähetettiin Meri-Lapin työvoimatoimiston kautta kutsu informaatiotilaisuuteen 46 maahanmuuttajalle Kemi-Tornion alueella. Katsoin tarpeelliseksi näin kertoa maahanmuuttajille tutkimuksestani ja sen tarkoituksesta ja tätä kautta saada heidät suostumaan haastatteluun. Informaatiotilaisuuksiin Kemissä ja Torniossa saapui molempiin vain yksi maahanmuuttaja, joista molemmat onneksi suostuivat haastatteluun. Työvoimatoimiston kautta kuulin myös Torniossa kokoontuvasta maahanmuuttajien suomen kielen toimintaryhmästä, jossa kävin esittelemässä tutkimustani ja tiedustelemassa kiinnostusta haastatteluun. Haastattelin useita ryhmäläisiä parin viikon aikana Tornion työvoimatoimiston tiloissa. Lisäksi muutamasta maahanmuuttajasta kuulin jo haastateltujen maahanmuuttajien kautta. Maahanmuuttajista kolme oli kotoisin Vietnamista, kuusi Venäjältä, yksi Eestistä kuten myös Turkista. Kemi-Tornion alueella venäläiset ovat suurin maahanmuuttajaryhmä, mikä näkyy myös omassa tutkimuksessani. Tutkimukseni kannalta suurempi kansalaisuuksien määrä olisi ollut toivottava, mutta juuri venäläiset vastasivat innokkaimmin haastattelupyyntöni.

Työvoimaviranomaiset miellän eräänlaiseksi välittäjäorganisaatioksi, joka on keskeinen tekijä maahanmuuttajien työllistymisessä. Meri-Lapin työvoimatoimiston yhteyshenkilön avustuksella minun oli mahdollista haastatella sellaisia työvoimaviranomaisia, joilla on kokemusta enemmän tai vähemmän maahanmuuttajatyöstä. Haastateltavat työskentelevät joko ajanvarausasiakaspalvelussa tai työnantajapalvelussa. Lisäksi muutama viranomaisen työskentelee muiden tehtäviensä kautta myös maahanmuuttaja-asioiden parissa.

Työnantajista haastateltaviksi pyrin saamaan sellaisia, joilla on kokemusta maahanmuuttajien työllistämisestä, sekä niitä, joilla vastaavaa kokemusta ei ole. Mielestäni oli perusteltua valita haastateltavia työnantajia käyttämällä harkinnanvaraista otantaa, sillä näin oli mahdollista saavuttaa muun muassa alueen suurimpia työnantajia. Harkinnanvaraisella otannalla tarkoitetaan siis sellaista otantamenetelmää, jossa tutkija poimii tutkimukseensa sellaiset tapaukset, jotka soveltuvat parhaiten hänen tutkimukseensa (Soininen 1995: 101–103). Eskolan ja Suorannan (1996: 13) mukaan joskus on tarkoituksenmukaisempaa valita vain tietyt henkilöt, jotka eivät edusta perusjoukkoa kattavasti mutta joilta käytössä olevilla resursseilla saadaan ehkä paremmin tietoa tutkittavasta asiasta. Kemi-Tornion talousalue on

pieni, minkä vuoksi mielestäni oli järkevää harkinnanvaraisesti pyytää haastattelua tietyiltä alueen työnantajilta. Työnantajille lähetin haastattelupyynnön joko kirjeitse tai sähköpostitse. Työvoimatoimiston kautta sain lisäksi yhteystietoja sellaisista työnantajista, joilla on kokemusta maahanmuuttajatyöntekijöistä. Lisäksi myös lähetin haastattelupyyntökirjeen, sähköpostin tai soitin alueen muihin yrityksiin sekä kuntien edustajille.

5.2. Menetelmät

Haastattelututkimus osoittautui mielestäni hyväksi menetelmäksi tutkia kolmen erilaisen ryhmän mielipiteitä ja näkemyksiä. Haastattelu on myös kyselylomaketta vapaampi menetelmä. Haastattelulla tavoitetaan helpommin ja paremmin haastateltavia kuin lähettämällä esimerkiksi kyselylomakkeita, jotka maahanmuuttajat olisivat saattaneet kokea liiankin haastaviksi. Hirsjärven ja Hurmeen (2004: 35) mielestä haastattelu on hyvä valinta silloin, kun jo ennalta tiedetään, että tutkimuksen aihe tuottaa monitahoisesti ja moniin eri suuntiin viittaavia vastauksia. Haastatteluja suunnitellessani ja sen lajia miettiessäni tiedostin, että maahanmuuttajien, työvoimaviranomaisten ja työnantajien haastattelut tulevat olemaan erilaisia. Halusin kuitenkin varmistaa, että jokainen haastattelu käsittelee samoja asioita, vaikkakin eri suunnalta. Päädyn käyttämään haastattelumenetelmänä teemahaastattelua, josta käytetään myös nimitystä puolistrukturoitu teemahaastattelu. Teemahaastattelun etuna on juuri se, että se ei sido haastattelua kvalitatiiviseen tai kvantitatiiviseen tutkimukseen eikä ota kantaa haastattelukertojen määrään tai aiheen käsittelyn syvyyteen. Nimensä mukaisesti teemahaastattelu etenee tiettyjen teemojen mukaan, ja teemat ovat kaikille haastateltaville samat. Kuitenkaan teemahaastattelu ei ole täysin vapaa kuten syvähaastattelu, mutta teemahaastattelusta puuttuu puolistrukturoidulle haastattelulle ominaiset tarkat ja etukäteen mietityt kysymykset, jotka ovat samat kaikille haastateltaville. (Emt.: 48.)

Tutkimuksen teemahaastattelut muodostuivat neljästä eri teemasta, jotka olivat samat niin maahanmuuttajilla, työvoimaviranomaisilla kuin työnantajilla. Haastattelun teemoja olivat koulutus ja kielitaito, integraatio sekä työhön ja työllistymiseen että sosiaaliseen pääomaan liittyvät kysymykset (liite 1). Haastattelutilanteesta halusin tehdä mahdollisimman luonnollisen tilanteen, ja mikäli haastateltavalla oli enemmän sanottavaa jostakin toisesta teemasta kuin toisesta, niin paneuduimme enemmän siihen. Haastattelut kestivät puolesta tunnista tuntiin. Maahanmuuttajia haastattelin joko työvoimatoimiston tiloissa tai Meri-Lappi Instituutissa. Sekä työvoimaviranomaisia että työnantajia, yhtä lukuun ottamatta, haastattelin

heidän omalla työpaikallaan. Kaikki haastattelut nauhoitettiin. Yksi viranomaishaastattelu uusittiin teknisten ongelmien vuoksi, mikä saattaa vaikuttaa haastateltavan vastauksiin, sillä toisella haastattelukerralla haastateltava tiesi jo etukäteen kysymyksistä. Lisäksi yksi työnantajahaastattelu toteutettiin teknisten ongelmien vuoksi ilman nauhoitusta. Litteroin haastattelut sanatarkasti mutta en kuitenkaan merkinnyt taukoja, hymähdyksiä tai äänenpainoja. Maahanmuuttajahaastattelut olen merkinnyt m-kirjaimella, työvoimaviranomaisahaastattelut v-kirjaimella ja työnantajahaastattelut vastaavasti t-kirjaimella.

Teemahaastatteluaineiston analysoimisen aloittaminen on luontevaa aloittaa teemoittelemalla haastatteluaineisto. Hirsjärven ja Hurmeen (2004: 173) mukaan teemoittelulla tarkoitetaan analyysivaiheessa aineistosta nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle. On odotettavaa, että esiin nousevat teemat pohjautuvat teemahaastattelun teemoihin, mutta teemoittelun avulla löytyy usein myös aivan uusia teemoja. On kuitenkin syytä muistaa, että analyysistä esiin nostetut teemat pohjautuvat tutkijan tulkintoihin haastateltavien sanomisista. Litteroinnin jälkeen teemoittelin aineiston seitsemään eri teemaan: integraatio, kieli ja koulutus, työ, yhteistyö ja suhdearvioinnit, sosiaaliset suhteet ja verkostot, maahanmuuttajien rooli ja tulevaisuus sekä Kemi-Torniota alueena koskeva aineisto. Jokaisen teeman alle kokosin aineistoa jokaisesta kolmesta haastatteluryhmästä. Teemoittelun jälkeen luin aineistoa useaan kertaan läpi ja tiivistin sekä yhdistelin aineistoa. Haastatteluaineistoista olen nostanut muutamia sitaatteja, jotka olen kirjoittanut juuri siinä muodossa kuin haastateltava on itse asiansa kertonut. Näiden sitaattien tarkoituksena on havainnollistaa ja syventää haastattelujen aineistoa.

Tutkimustani ja analyysivaiheen teemoittelua leimaa teoriasidonnaisuus. Hirsjärven ja Hurmeen (Emt.: 136) mukaan tällaisessa tilanteessa voidaan puhua abduktiivisesta päättelystä, jolloin tutkija pyrkii aineistonsa avulla todentamaan joitakin teoreettisia johtoideoita. Toisaalta on syytä muistaa, että aineiston analyysissä en ole kiinnittänyt huomiota siihen miten asiat sanotaan, vaan siihen, mitä todella sanotaan.

6. Maahanmuuttajat Suomen työmarkkinoilla

6.1. Yleistä

Tilastokeskuksen (2006: 23–25) mukaan vuonna 2004 Suomessa asuvista ulkomaalaisista 51 440 henkilöä kuului työvoimaan, mikä on alle puolet koko ulkomaalaisväestöstä. Koko väestön osalta työllisyysprosentti oli lähes 44 prosenttia ja työttömyysprosentti melkein kuusi prosenttia. Pääasiallisen toiminnan mukaan tarkasteltuna ulkomaalaisista noin kolmasosa, 35 prosenttia, oli työllisiä ja noin 13 prosenttia työttömiä. On kuitenkin muistettava, että työllisten osuus vaihtelee hyvin paljon eri kansalaisuusryhmissä. Työllisten osuus on kaikkein pienin pakolaisväestöissä. Opiskelijoiden osuus ulkomaalaisista vuonna 2004 oli noin 10 prosenttia, ja eläkeläisiä ulkomaalaisista oli viisi prosenttia. Myös eläkeläisten osalta vaihtelu kansalaisuusryhmittäin on suurta. Eläkeläisistä ruotsalaisia oli runsas viidennes, ja muihin ulkomaalaisiin verrattuna yhdysvaltalaisen eläkeläisten suhteellinen osuus oli korkea. Lapsia ulkomaalaisista oli alle viidennes. Valtaväestöön verrattuna ulkomaalaisten ryhmän ”muu työvoimaan kuulumaton” osuus oli huomattavasti suurempi. Joka viides ulkomaalainen kuuluu Suomessa tähän ryhmään, kun taas koko väestön osalta luku on alle neljä prosenttia. (Emt.: 23–25.)

Kuten muissakin teollisuusmaissa myös Suomessa maahanmuuttajien työllistyminen on valtaväestöä vaikeampaa ja maahanmuuttajien osalta työttömyysluvut ovat muuta väestöä korkeammat (Forsander & Ekholm 2001b: 59). Tämä käy ilmi myös OECD:n alaisen kansainvälisen muuttoliikkeen trendejä tutkivan SOPEMI:n raportista (2006: 179), jossa on vertailtu valtaväestön ja maahanmuuttajien työllisyys- ja työttömyyslukuja sekä miesten että naisten osalta. Vuonna 2004 valtaväestöön kuuluvien miesten työllisyysprosentti oli Suomessa 70,5 ja naisten 66,8 prosenttia, kun taas maahanmuuttajamiesten työllisyysprosentti oli 65,5 ja naisten 46,8 prosenttia. Samana vuonna valtaväestöön kuuluvien miesten työttömyysprosentti oli 9,9 ja naisten 10,2 prosenttia. Maahanmuuttajamiehistä työttöminä oli 21,4 prosenttia ja naisista 25,1 prosenttia.

Työministeriön (2007a: 4) mukaan työvoimatoimistoissa oli vuoden 2006 aikana noin 28 600 ulkomaista työnhakijaa, joista työttömiä oli 14 000. Työttömyysaste oli työssäkäyntitilaston mukaan 25 prosenttia. Ulkomaalaisista työnhakijoista vuonna 2006 päätyi yleisille työmarkkinoille 14 600, erilaisilla toimenpiteillä sijoitettiin 12 500, työvoimakoulutuksen aloitti 15 100 ja muunlaisen koulutuksen aloitti yhteensä 2 200 maahanmuuttajaa. Vuoden

lopulla työministeriön arvio ulkomaalaisten työttömyysasteesta oli 24 prosenttia. Ulkomaalaisten työttömyysaste oli meillä synkimmillään vuonna 1994, jolloin koko työvoimasta työttömänä oli viidennes ja jolloin ulkomaalaisväestön työttömyys oli 53 prosenttia. Työttömyysaste on lamavuosien korkeista luvuista laskenut, ja 2000-luvun alussa ulkomaalaisten työttömyysprosentti on vaihdellut 30 prosentin tuntumassa. (Tilastokeskus 2006: 24.) Suurimmat työnhakijaryhmät kansalaisuuden mukaan olivat venäläiset ja virolaiset, joiden osuus kaikista ulkomaalaisista työnhakijoista oli noin 43 prosenttia (Työministeriö 2007a: 4).

Maahanmuuttajien työllistyminen on helpottunut erityisesti Pirkanmaalla, Varsinais-Suomessa ja Pohjanmaalla (Työministeriö 2007a: 4). Elli Heikkilä ja Maria Pikkarainen ovat tutkineet maahanmuuttajien työllistymistä Tilastokeskuksen kokonaisvirta-aineiston avulla maakunnittain vuosina 1993–1994 ja 2002–2003. Heikkilän ja Pikkaraisen (2007: 9) tutkimuksen mukaan talouden kohentuminen 2000-luvulla on näkynyt maahanmuuttajien työllisyystilanteen paranemisena kaikissa Suomen maakunnissa. Heikkilän ja Pikkaraisen mukaan maahanmuuttajien työllistyminen oli korkeinta Ahvenanmaalla. Alueen yleisellä työllisyystilanteella on luonnollisesti merkitystä alueen maahanmuuttajien työllistymisessä. Alueilla, joilla myös kantaväestön on vaikeata työllistyä, maahanmuuttajien työllistyminen on vielä vaikeampaa. Pikkaraisen tekemien haastattelujen perusteella osa maahanmuuttajista uskoi löytävänsä paremmin töitä Itä- ja Pohjois-Suomen kaupungeista kuin Etelä- ja Keski-Suomesta. Maahanmuuttajien mielestä Pohjois-Suomesta pysyvän työsuhteen löytäminen olisi helpompaa kuin pätkätöiden Etelä-Suomesta. (Emt.: 9.)

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2006 Kemi-Tornion seutukunnan 61 155 asukkaasta työvoimaan kuului 27 388 henkilöä, ja heistä 23 217 henkilöä oli työllisiä ja työttöminä yhteensä 4 171 henkilöä. Työttömien osuus Kemi-Tornion alueen työvoimasta kyseisenä vuotena oli 15,2 prosenttia (Tilastokeskus 2008c). Meri-Lapin työvoimatoimiston piiriin kuuluvassa Kemi-Tornion seutukunnassa oli vuonna 2006 yhteensä 751 ulkomaalaista, joista työnhakijoina oli 303 henkilöä ja työttömiä 268. He edustivat 31 eri kansalaisuutta, suurimpina ryhminä venäläiset, iranilaiset, ruotsalaiset, myanmarilaiset ja vietnamilaiset. Heistä vuonna 2006 työhön välitettiin 11 henkilöä. Työvoimakoulutuksen tai rinnasteisen toimenpiteen aloitti yhteensä 245 henkilöä. (Lapin TE-keskus 2007.) Meri-Lapin työvoimatoimistolta saamani työnvälitystilaston mukaan vastaava tilanne kesäkuussa 2008 oli, että ulkomaalaisia työnhakijoita kuukauden aikana oli yhteensä 293 henkilöä ja kuun lopussa 276 henkilöä, joista työttömänä oli 153. Työnhakijoista kymmenen työllistyi yleisille

työmarkkinoille, kun taas 20 työnhakijaa sijoitettiin erilaisten toimenpiteiden avulla. Työvoimakoulutuksen aloitti 37 työnhakijaa, ja 11 työnhakijaa siirtyi työvoiman ulkopuolelle. Jäljelle jäävien työnhakijoiden tilanteen syy on jonkin muu kuin edellä mainitut toimenpiteet, tai siitä ei ole tarkempaa tietoa. (Lapin TE-keskus 2008.)

6.2. Integroituminen Suomeen ja suomalaiseen työelämään

6.2.1. Yleistä

Integraatiolla tarkoitetaan tilannetta, jossa Berryn akkulturaatiomallin mukaisesti (Berry et al. 1992: 278) integroituva ryhmä kokee tärkeäksi sekä säilyttää oma identiteetti ja kulttuuri että pitää yllä ryhmien välisiä suhteita. Työvoimaviranomaisten mielestä integraatiossa keskeisintä on päästä sisälle suomalaiseen yhteiskuntaan säilyttäen omat arvot ja kulttuuri. Suomalaiseen yhteiskuntaan tutustuminen, suomalaiseen elämään sopeutuminen ja sen tapojen sekä kulttuurin ymmärtäminen on tärkeitä. Työvoimaviranomaiset näkevät omaksi roolikseen auttaa ja tukea maahanmuuttajia siten, että heidän kotoutumisensa Suomeen sujuisi mahdollisimman helposti.

Kielitaidon oppiminen ja koulutukseen pääsemisen ovat työvoimaviranomaisten mukaan onnistuneen integraation edellytyksiä. Myös maahanmuuttajat itse korostavat suomalaisen kulttuurin ja elämän tuntemista sekä kielen oppimista. Vain muutamalla maahanmuuttajalla oli ollut vaikeuksia kotoutumisessa Suomeen, ja ongelmat koskivat lähinnä kielitaitoon liittyviä asioita. Työnantajien ajatukset integraatiosta ovat varsin samansuuntaisia kuin jo edellä mainittujen ryhmien mielipiteet. Integraatio nähdään maahanmuuttajien asettumisena uuteen kotimaahansa samoilla oikeuksilla ja velvollisuuksilla kuin maan valtaväestö, eli integraation myötä maahanmuuttajat tulevat osaksi yhteiskuntaa. Työvoimaviranomaiset puhuvat tietynlaisesta uppoutumisesta, sekoittumisesta, valtaväestöön. Tosin muutamassa työnantajahaastattelussa mainittiin, että Suomeen voi olla vaikeampi integroitua kuin esimerkiksi muihin Pohjoismaihin. Tilannetta selitetään Suomen maahanmuuton lyhyellä historialla, minkä vuoksi kaikki suomalaiset eivät ehkä ole vielä tottuneet maahanmuuttajiin.

Joo toi on aika visainen kysymys. Mikä siinä on keskeisintä? Varmaanki se semmonen se niinku se saattaminen siihen uuteen yhteiskuntaan, sen kynnyksen madaltaminen sillä tavalla, että pääsee niin kun tekemisiin kantaväestön kanssa. Mutta sitte taas se, että sitte myöskin

tukea sitä identiteettiä mikä siellä on, koska se on sitte kuitenkin se voimavara, millä tää ihminen pystyy niin kun olemaan siinä uudessa kulttuurissa. (V1)

Forsander (2001: 41) on tutkinut integraation käsitettä suhteessa koko yhteiskuntaan ja sen muutokseen. Käsitteellisesti integraatio viittaa eri osista koostuvan järjestelmän sisäiseen koheesioon tai ulkopuolisten osien järjestelmään liittymiseen. Integraatio nähdään tilana, jos sillä tarkoitetaan eri osista koostuvan järjestelmän sisäistä koheesiota. Jos taas puhutaan ulkopuolisten osien järjestelmään liittymisestä, koetaan integraatio prosessina. Entä millaisena prosessina haastateltavat näkevät integraation? Sekä maahanmuuttajat että työvoimaviranomaiset ja työnantajat näkevät integroitumisen sekä maahanmuuttajan omana henkilökohtaisena prosessina että monen eri tekijän vuorovaikutuksena. Maahanmuuttajien mielestä oma halu ja asenne ratkaisevat, kuinka hyvin integroituminen onnistuu. Maahanmuuttajan on itse oltava aktiivinen ja pyrittävä eteenpäin, sillä kukaan ei tule kotoa hakemaan. On myös hyvä, jos itse tietää mitä haluaa ja tiedostaa miksi on tullut Suomeen. Työvoimatoimiston kautta on mahdollisuus saada erilaisia kontakteja ja päästä kursseille. Työvoimaviranomaisten kotouttamispalvelut auttavat monen maahanmuuttajan mielestä parhaiten pakolaisia. Toisaalta moni työvoimaviranomainen epäilee, että varsinkin avioliiton kautta Suomeen tulleet maahanmuuttajat jäävät helposti ilman tukea.

Minusta se on monen tekijän prosessi. Tietenkin se ensin pitää itse päättää mitä sinä haluat ja miten sinä sopeudut tähän yhteiskunnan ja sitten tietenkin pitää pyrkiä olla paljon tekemisessä suomalaisen kanssa. (M1)

Minä ajattelen tämä ei mitään tämä viranomaiset ei voi asia. Totta tämä he yrittävät ja voi olla tämmönen, jos esimerkiksi henkilöt kuka on pakolaiset tai kuka etsivät tämä on turvapaikat, voi olla tämmönen kotoutuminen niin on tärkeä juttu ja tämmönen. Mutta ja joku voi tämä Venäjältä kuka tulevat tänne, voi olla tämmönen. Mutta minä en tiedä. Minulle tämä on kaikki ovat sama juttu, koska minä tiedän mitä minä haluan ja miksi minä tulla tänne. (M6)

Myös työvoimaviranomaiset korostavat maahanmuuttajien omaa asennetta. Ihmisen oma halu sopeutua ja päästä kiinni yhteiskuntaan ovat ratkaisevia integraation kannalta. Olisi myös hyvä, että maahanmuuttaja itse ymmärtäisi erilaisten kotouttamistoimenpiteiden merkityksen. Työvoimaviranomaisten mielestä yhteiskunnan tukitoimia ja vuorovaikutusta tarvitaan, jotta suomalaisen elämän peruskuviot opitaan. Työnantajat mieltävät integraation vuorovaikutteiseksi prosessiksi, johon vaikuttavat ympäröivän yhteisön vastaanottokyky ja

toisaalta taas yksilön oma valmius sopeutua sekä hankkia tietoja että taitoja. Erään työnantajan mielestä on tärkeätä, että maahanmuuttajalla on säännöllisiä vuorovaikutuskontakteja, joiden kautta on mahdollista esittää kysymyksiä sekä tutustua uusiin ihmisiin ja luoda siten sosiaalisia verkostoja.

Pehkonen (2006: 28) huomauttaa, että prosessissa liikutaan kohti yhteiskunnan keskiötä. Osallisuus ja osaksi tuleminen on keskeisessä asemassa integroitumisen kannalta. Maahanmuuttajien, valtaväestön ja eri maahanmuuttajaryhmien välinen ymmärrys ja luottamus edellyttävät ryhmien välistä vuorovaikutusta. Sosiaalisten verkostojen muodostuminen on vaikeata, jos kommunikaatiota vaikeuttavat erilaiset normit, arvot ja ideologiat. Integraatioprosessin kannalta keskiöstä reunoille jääminen ei ole toivottavaa, sillä marginaali edustaa epäjärjestystä ja normien vastaisuutta, mikä on järjestäytyneen yhteiskunnan vastakohta (Forsander 2001: 42).

Maahanmuuttajien mielestä kielen ja kulttuurin oppimisen lisäksi sosiaaliset kontaktit edistävät integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Koulutuksen ja työelämän kautta on mahdollista tutustua suomalaisiin ja saada kontakteja. Myös omasta maasta tai samalta kielialueelta olevien maahanmuuttajien läheisyys helpottaa sopeutumista, mutta maahanmuuttajat silti kaipaavat enemmän kontakteja suomalaisiin ihmisiin. Työvoimaviranomaisten mielestä on tärkeätä olla vuorovaikutuksessa suomalaisten ihmisten kanssa esimerkiksi harrastustoiminnan kautta tai osallistumalla muuhun toimintaan, jossa tutustuu suomalaisiin.

Se kyllä se jos on koulussa tai työpaikas siellä on niin muita kaveri tai työkaveri niin siellä sai helpota niin suomalainen toimintaan ja kaveri tai ystävä saa helpompin kun ei ole mitään niin toimintaan tai pelkkä vain kotona tai oma perhen kansa, niin silloin vaikee niin sopeutuu niin suomalaiseen yhteiskuntaan kansa. (M3)

Haastateltavien mielestä työelämään kiinni pääseminen edistää parhaiten integroitumista. Työpaikan kautta on mahdollisuus tutustua paremmin kulttuuriin, solmia kontakteja ja osallistua yhteiskunnan toimintaan. Eräs työnantaja painottaa suomalaisten työmarkkinoiden vaikutusta maahanmuuttajien integroitumiselle. Haastateltavan mukaan maahanmuutto tapahtuu terveimmillään silloin, kun vastaanottavassa maassa on tarvetta uudelle väestölle, ja tarve voi liittyä juuri vapaana oleviin työpaikkoihin. Kun maahanmuuttajat muuttavat maahan, jossa todella on tarvetta uudelle väestölle, tapahtuu integraatio luonnollisemmin kuin

tilanteessa, jossa vain muutetaan maahan ja katsotaan vasta sitten millaisia mahdollisuuksia siellä olisi tarjolla. Työnantajan mielestä talouden ja työmarkkinoiden kyky sijoittaa maahanmuuttajat luontevasti vaikuttaa paljon heidän integroitumiseensa. Työvoimaviranomaisten roolin hän näkee lähinnä auttavina toimina.

6.2.2. Työllistymisen merkitys maahanmuuttajien integroitumiselle

Työllistyminen on ihmisen jokapäiväisen elämän kannalta tärkeätä, ja uuteen yhteiskuntaan saapuneiden maahanmuuttajien integroitumisen kannalta työllistyminen on keskeinen kysymys. Jo yhden perheenjäsenen työttömyys vaikuttaa koko maahanmuuttajaperheen kotoutumiseen uuteen yhteiskuntaan (Forsander & Ekholm 2001b: 59). Suomen maahanmuuttopolitiikan tavoitteena on integroida maahanmuuttajat yhteiskuntaan työn kautta. Hallituksen maahanmuuttopoliittisen ohjelman (Työministeriö 2006a) mukaan työperusteisen maahanmuuttopolitiikan lisäksi olemassa olevien työvoimaresurssien käyttöä tulee tehostaa. Ohjelman mukaan kaikkien maahanmuuttajien mahdollisuuksia yhdenvertaiseen kohteluun parannetaan, ja ohjelmassa painotetaan, että maahanmuuttajat eivät ole vain välineitä ikääntyvästä työvoimasta aiheutuvien ongelmien poistamiseksi. Maahanmuuttajat tulee nähdä osana yhteiskuntaa, mutta suomalaisessa yhteiskunnassa juuri ansiotyö on eräänlainen osoitus yhteiskuntakelpoisuudesta.

Forsander ja Ekholm (2001b: 59) uskovat, että maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen työmarkkina-asema kertoo paljon myös heidän yhteiskunnallisesta asemastaan. Heidän mielestään Suomessa on tapahtunut näkökulman muutos: aiemmin maahanmuuttajien integraatiota on käsitelty kulttuuri- ja identiteetikysymysten kautta, mutta nykyisin korostetaan integraatiota juuri työn kautta. Kansallisuusryhmien välistä työnjakoa tutkineen Magdalena Jaakkolan (1991: 7) mielestä maahanmuuttajien työmarkkina-asema vaikuttaa paitsi tuloihin myös asuinpaikkaan, ihmissuhteisiin ja yhteiskunnalliseen arvostukseen. Jaakkola huomauttaa, että huonot sosiaaliset olot ovat usein seuraus maahanmuuttajien heikosta työmarkkina-asemasta. Suomalaisessa yhteiskunnassa ansiotyön merkitys on suuri, ja yhteiskunnan keskiössä eli integroituneena oleminen mahdollistuu usein vain ansiotyön avulla. Työn puuttuessa oletetaan, että yhteiskunnan toimintaan osallistutaan muulla hyväksyttävällä toiminnalla kuten opiskelemalla. (Forsander 2001: 42–43.)

Työvoimaviranomaisten ja työnantajien haastatteluissa nousee esiin suomalaisen yhteiskunnan työorientoituneisuus. Suomalaisessa yhteiskunnassa ihminen määritellään hyvin pitkälti työn kautta. Eräs työvoimaviranomainen huomauttaa, että maahanmuuttaja on maahanmuuttaja niin kauan kun hänellä ei ole työtä. Maahanmuuttaja tavallaan saa kansalaisuuden juuri työpaikan saamisen myötä, ja hänestä tulee esimerkiksi turkkilainen. Työ merkitsee tietynlaista yhteiskuntakelpoisuutta maahanmuuttajien mutta myös suomalaistenkin osalta. Yhdessä työnantajahaastattelussa nousi esille se, että työttömyys voidaan nähdä tavallaan ihmisen omaksi syyksi. Voidaan ajatella, että ihmisen täytyy olla jollakin tapaa sairas tai ei muuten vain ole riittävän kykenevä ihminen työntekoon. Suomalaisetkin työttömät syrjäytyvät helposti, mutta maahanmuuttajien kohdalla syrjäytymisen uskotaan olevan nopeampaa.

Sekä suomalaisten että maahanmuuttajien kannalta työ merkitsee yhteiskuntaan kiinnittymistä, joten ilman työtä on vaikea päästä sisälle ympäröivään yhteisöön ja sosiaalinen kanssakäyminen on rajoittunutta. Työ antaa rytmiä arkipäivään ja tuo uusia näkemyksiä ja ulottuvuuksia. Työvoimaviranomaisten mielestä työllistyneet maahanmuuttajat ovat enemmän yhteiskunnassa kiinni ja ovat motivoituneempia ja päämäärätiesoisempia. Ilman työtä olevien suhtautuminen työllistymiseen ja elämään yleensäkin on negatiivisempaa. Erään työnantajan mielestä ihminen kotoutuu mihin tahansa maahan paremmin, jos hänellä on työtä. Suomessa tulisi hänen mukaansa välttää tilannetta, jossa nimenomaan toisen polven maahanmuuttajat ovat joutumassa kokonaan yhteiskunnan ulkopuolelle. Haastateltavan mukaan muun muassa Ruotsissa maahanmuuttajien syrjäytyminen ja työttömyys on aiheuttanut jo levottomuuksia. Työn avulla maahanmuuttajien on helpompi integroitua ympäröivään yhteiskuntaan, ja kuten eräs toinen työnantaja toteaa, erilaiset tukiaiset voivat vain eristää entisestään tiettyjä väestönosia. Toisaalta joidenkin työvoimaviranomaisten mielestä työ ei voi olla ensimmäinen asia kotoutumisessa, vaan se tulee kielitaidon oppimisen ja yhteiskuntaan sopeutumisen jälkeen. Erityisesti pakolaisten kohdalla on otettava huomioon erilaiset lähtökohdat ja esimerkiksi mahdolliset traumaattiset kokemukset.

Anne Alitolppa-Niitamon (2005: 39) mukaan työssäkäynnillä jokainen ihminen voi parantaa oman elämänsä taloudellisia ehtoja, ja työllä on merkitystä myös sosiaalisen elämän kannalta. Maahanmuuttajille se on myös kanava suomalaisen elämäntapaan, normeihin, arvomaailmaan ja yhteiskuntaan. Alitolppa-Niitamo korostaakin, että työllä on psykologisella tasolla suuri merkitys yksilön omanarvontunteeseen ja elämänhallintaan, kun taas työttömyys rajaa sosiaalisen elämän mahdollisuuksia ja kaventaa elinpiiriä. Työttömänä ihminen on myös

riippuvainen yhteiskunnan tuesta. Haastateltavat maahanmuuttajat näkevät työn tärkeänä kotoutumisen kannalta, sillä työ mahdollistaa elämän suunnittelemisen eteenpäin. Moni korostaa tottuneensa jo kotimaassaan työntekoon ja ansaitsemaan oman elantonsa, minkä vuoksi joidenkin mielestä työttömänä olo hävettää ja heikentää itsetuntoa. Maahanmuuttajat eivät yksinkertaisesti vain halua istua kotona ja olla tekemättä mitään, sillä työtä tekemällä ihminen voi tuntea olevansa hyödyksi. Eräs maahanmuuttaja kyseenalaistaakin, että hän ei vielä tähän päivään mennessä ymmärrä, miksi hän on aina vain etsinyt töitä, vaikka olisi paljon helpompaa olla vain kotona ja elää erilaisilla tuilla. Työ kuitenkin mahdollistaa riippumattomuuden ja lisää mahdollisuuksia sekä vapautta elämässä. Työvoimaviranomaiset huomauttavat, että työllistyminen ei ole kaikkien kohdalla yhtä tärkeää. Esimerkiksi monet maahanmuuttajanaiset haluavat hoitaa lapsensa ensin kotona, minkä jälkeen he vasta ovat vasta valmiita siirtymään työelämään.

Minä olen semmoinen ihminen, että minä en pysty olla kotoa, minun pitää mennä töihin. Muuten minä en tunne itseä ihmisenä. (M1)

No miksi työ tarvitsee? Saa raha. Ystäviä, suomalaisia ystäviä. Istu kotona ei mistä tule ystäviä, rahoja... No se on normaali juttu. Kaikki ihmiset tarvitse työ. Minä en osaa ja en halua istu kotona. Minusta se epänormaali. (M8)

Minä haluan työ. Lapseni näidä niin hän minua ja hän seura minä mutta joka päivä hän näidä isä istu kotona, en minä en. Joo hän huono kuva. En haluan. (M10)

Hyvinvointiyhteiskunta integroi jäsenekseen erilaisten yhteiskuntapoliittisten toimenpiteiden avulla. Ulkomaalaisten työntekijöiden luokittelua tutkinut Seppo Paananen (2005: 178–179) huomauttaa, että Suomessa ja muissa pohjoismaissa maahanmuuttajat on alusta asti haluttu integroida yhteiskuntaan työmarkkinoiden avulla ja että työmarkkinoiden korostamisen taustalla on yhteiskuntamoraalisia seikkoja. Toisaalta uskotaan, että maahanmuuttajiin kohdistuvat ennakkoluulot ja syrjintä vähenevät työllistymisen kautta. Työttömien tukityöllistäminen, nuorten työpajat, maahanmuuttajakoulutus työharjoitteluineen ja vajaakuntoisten kuntouttaminen ovat kaikki erilaisia keinoja maahanmuuttajien integroitumisessa, joka on vuodesta 1999 tapahtunut kotouttamislain edellyttämien keinojen ja tavoitteiden puitteissa. Integroivaan toimintaan, kuten työharjoitteluun, osallistuminen on pakollista, sillä sen ulkopuolelle jääminen on sanktioitu.

Työvoimaviranomaisten mielestä työharjoittelujen ja muiden erilaisten työllistämistoimenpiteiden avulla on mahdollista tutustuttaa maahanmuuttajia suomalaiseen työelämään ja työtapoihin. Parhaassa tapauksessa suomen kielen ja työtehtävän oppiminen sekä muut työelämän käytännöt opitaan samanaikaisesti. Työvoimaviranomaisten on mahdollista maahanmuuttajan tilanteen ja toiveiden mukaan käyttää palvelujaan ja tarvittaessa myös räätälöidä uusiakin keinoja maahanmuuttajan työllisyystilanteen parantamiseksi. Ongelmana on kuitenkin palkkatukityöllistämisen ja muiden työelämävalmennusmahdollisuuksien määräaikaisuus. Tukimahdollisuudet ovat melko lyhytkestoisia ja säännösteltyjä. Myös palkkasuhde nähdään ongelmalliseksi: työharjoittelut ovat työnantajalle ilmaista työvoimaa, ja maahanmuuttajat löytävätkin harjoittelupaikan helposti, mutta harva kuitenkaan työllistyy harjoittelupaikan kautta vakinaiseen työsuhteeseen.

Myös maahanmuuttajat ovat pettyneitä työnantajiin, sillä moni työnantaja ottaa mielellään työharjoitteluun mutta ei työllistä oikeaan palkkasuhteeseen. Maahanmuuttajat kyseenalaistavatkin erilaiset kurssit ja koulutukset, joihin sisältyy työharjoittelu, minkä jälkeen ei tapahdu yhtään mitään. Eräs maahanmuuttaja toivoo, että maahanmuuttajia koulutettaisiin tarpeeseen ja että työnantajien kanssa olisi jo koulutuksen aikana sovittu, kuinka moni tulee työharjoittelun kautta työllistymään. Maahanmuuttajista monet kokevat työharjoittelun pakkotyönä. Mikäli maahanmuuttaja ei ole valmis osallistumaan työharjoitteluun tai muuhun vastaavaan työllistämistoimenpiteeseen, laki määrää maahanmuuttajalle karenssia. Aina ei kuitenkaan ole kysymys siitä, että maahanmuuttaja ei haluaisi tehdä töitä. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat eivät halua ottaa vastaan kaikkia työtehtäviä. Työllistyminen omaa koulutusta alempaan työhön voi vaikuttaa maahanmuuttajan itsetuntoon ja omanarvontunteeseen.

Mutta minä esimerkki laske ajatus, että minä viisi kertaa tai kuusi kertaa oli työharjoitus mutta minua varten esimerkiksi alentaminen minä tuntee itse alentaminen, jos minä esimerkiksi vain tulla joku paikka työharjoitus ja pestä lattiat tai minä ei vaikeaa se on tehdä asioita. (M4)

Forsander ja Ekholm (2001b: 60) ovat jakaneet maahanmuuttajat työvoimapolitiittisiin muuttajiin ja niihin, joiden muutto perustuu esimerkiksi paluumuuttoon tai pakolaisuuteen. Pentti Vesterinen (2002: 7) huomauttaa, että luonnollisesti pakolaistaustaisten maahanmuuttajien työmarkkinakelpoisuus ei ole yhtä hyvä kuin niiden maahanmuuttajien,

joiden muuttosyy on työperäinen. Pakolaisten integroitumista Suomeen tutkineen Kathleen Valtosen (1999: 21–29) mukaan työllistyminen on ollut myös pakolaisten vastaanottamisen päätavoitteena alusta alkaen, ja pakolaiset ovat aktiivisesti mukana erilaisissa työelämään valmentavissa toiminnoissa. Valtosen mielestä työelämään osallistuminen ei ole vain osallistumista Suomen talouselämään, vaan se on syvällisempää osallistumista koko yhteiskunnan taloudelliseen, sosiaaliseen ja kulttuuriseen elämään. Valtosen tutkimuksen mukaan työttömien pakolaisten on paljon vaikeampi hahmottaa tulevaisuuttaan, ja heidän mielestään kotoutumisen onnistuminen on yhteydessä juuri työllistymiseen tai työllistymättömyyteen.

No sehän on tietenkin tavoite numero yksi se työllistyminen mutta näistä maahanmuuttajista muun muassa näistä pakolaisista niin välttämättä heistä ei ole meille työntekijöiksi kaikista. Taustatekijät ovat niin rankat, että he ovat tulleet pakolaiskiintiöllä tänne. Monenkin kohdalla tai en osaa oikeestaan niin ku prosentuaalisesti sanoa, että kuinka monta mutta tämmösiä on matkassa, joilla on tavoite, että tulee toimeen arjen askareissa. Niin siinä ei välttämättä ole se työllistyminen ei ole se pääasia, vaikka se on numero yksi, että se on niin ku epärealistinen se työllistyminen, joidenkin kohdalla on. Mutta tämmösissä normaaleissa kuvioissa, niin kyllä se antaa uskoa huomisesta, että olis se työpaikka tiedossa. (V10)

6.3. Työllistymismahdollisuudet Kemi-Tornion alueella

Olavi Koivukankaan (2002) mielestä Suomen voidaan sanota eurooppalaistuneen 1990-luvun aikana, jolloin ulkomaalaisväestön työttömyysluvut kasvoivat hyvin korkeiksi. Koivukangas määrittelee muutoksen syiksi laman lisäksi maahanmuuttajien määrän kasvun sekä maahanmuuttajia kohtaan kasvaneet valtaväestön kielteiset asenteet. Lisäksi siirtyminen savupiipputeollisuudesta automaatioon ja korkeaan teknologiaan on vähentänyt manuaalisen työn tekijöiden tarvetta. Kouluttamattomille maahanmuuttajille juuri manuaaliset työt ovat yleensä olleet kanava työllistymiseen. Forsander (2002: 37) huomauttaa, että Suomessa teollisuuden työpaikat vähenivät ennen kuin maahanmuuttojen määrä ohitti maastamuuton. Niinpä maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatio tapahtuu palvelualojen eikä teollisuustuotannon kautta, kuten monissa muissa maahanmuuttomaissa. Tämän vuoksi Suomessa myös osaamisen vaatimukset ovat erilaiset.

Pitkälle teollistunut Kemi-Tornion alue asettaa tiettyjä ehtoja myös maahanmuuttajien työllistymiselle ja työpaikoille. Työvoimaviranomaisten mielestä alueen suuret teollisuusyksiköt sääntelevät pitkälti alueen yrityskuvioita. Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien voi olla vaikeampi löytää alueelta työpaikkaa, sillä työvoiman tarve painottuu lähinnä perusteollisuuden ammatteihin. Maahanmuuttajia ei ainakaan tällä hetkellä ole vielä työllistynyt alueen suuriin teollisuusyksiköihin. Eräs työvoimaviranomainen huomauttaa, että Kemi-Tornion alueelta puuttuvat niin sanotut sisääntuloammatit. Haastateltavan mukaan tällaisia sisääntuloammatteja, helppoja töitä, ei alueella ole läheskään siinä laajuudessa kuin esimerkiksi Uudellamaalla tai Turun sekä Tampereen seuduilla.

Kemi-Tornion alueella on vahva osaaminen sekä kone- että metallialalla, joiden työvoiman tarve kasvaa koko ajan. Kaupanala ja muu palvelusektori on alkanut kasvaa enemmän vasta viime vuosina erityisesti Tornion ja Haaparannan rajayhteistyön vuoksi, mutta silti esimerkiksi pienyrityksiä on alueella paikoitellen edelleen melko vähän. Pienyritystoiminnan viriäminen maahanmuuttajien myötä nähdään hyvänä mahdollisuutena ja maahanmuuttajayrittäjyys myös yhtenä vaihtoehtona. Kauppa- ja teollisuusministeriön yrittäjyyskatsauksen mukaan Suomessa on yli 5 600 kansalaisuudeltaan ulkomaalaista yrittäjää, ja tämä määrä kasvoi 90 prosentilla vuosien 2000 ja 2005 välisenä aikana. Jo 1990-luvulla maahanmuuttajien yrittäjyysaktiiviteetti oli valtaväestöä suurempaa. (KTM 2006: 86.)

Työvoimaviranomaisten mukaan moni maahanmuuttaja on hyvin kiinnostunut yrittäjyydestä juuri sen vuoksi, että työllistyminen alueella muuten osoittautuu vaikeaksi. Harva maahanmuuttaja työllistyy palkkasuhteeseen, mutta he eivät myöskään halua olla työttömänä, jolloin vaihtoehdoksi nousee oma yritystoiminta. Maahanmuuttajien kohdalla puhutaan usein niin sanotusta pakkoyrittäjyydestä, jolla tarkoitetaan maahanmuuttajan päätymistä yrittäjäksi työttömyyden tai työttömyysuhan edessä. Pakkoyrittäjyys voi olla myös vaihtoehto silloin, jos kotimaassa hankittua koulutusta ei tunnusteta tai jos työllistyminen vaikeutuu puutteellisen kielitaidon tai ennakkoluulojen vuoksi. Yrittäjyys voi olla ainoa mahdollisuus turvata oma elanto uudessa kotimaassa ja vieraassa kulttuurissa. (KTM 2006: 87.) Muutama haastateltava maahanmuuttaja oli kiinnostunut yrittäjyydestä, ja nimenomaan ravintola-alan yrittäjyydestä, mutta ongelmana oli rahoituksen puute. Työvoimaviranomaisten mukaan moni maahanmuuttajayritys kaatuukin alun starttirahoituksen jälkeen.

Kysyttäessä maahanmuuttajilta itseltään, millaisiin työtehtäviin he näkisivät maahanmuuttajien alueella sijoittuvan, moni korosti käsityön eli manuaalisen työn merkitystä.

Myös työvoimaviranomaisten ja työnantajien haastatteluissa kävi ilmi, että alueella on ja tulee olemaan tarvetta nimenomaan käytännön suorittavan tason työntekijöistä. Palvelusektori mutta yhä enemmän julkinen sektori ja erityisesti hoitoala nähdään maahanmuuttajien työllistymisen kannalta merkittävänä. Työvoimapulan ja eläköitymisen uskotaan vaikuttavan voimakkaasti myös Kemi-Tornion alueella. Tällä hetkellä erityisesti alueen metalliyritykset kamppailevat jo työvoimapulan kanssa.

No työvoimapula on jatkuva. Ammattitaitoisesta työvoimasta on pulaa, että kyllähän tässä näin on käyny, että ko aikanaan Suomi liitty EU:hun niin pelättiin, että tänne tulee virolaiset ja puolalaiset ja venäläiset, niin kyllä nyt saa pelätä, että ne ei tulekkaan. Että meiltä loppuu ammattitaitoinen työvoima joka suoritusportaassa. Nimenomaan tämmöset perinteiset metalli, rakennus, sähkö, kuljetus. (T6)

6.4. Työllistymiseen vaikuttavat tekijät

6.4.1. Yleiset tekijät

Sosiaalisen kompetenssin uskotaan olevan ratkaisevaa maahanmuuttajien työllistymisen kannalta. Sosiaalisella kompetenssilla Pentti Vesterinen tarkoittaa tietojen, taitojen, asenteen, persoonallisuuden ja muiden kulttuuriseen ympäristöön sidoksissa olevien ominaisuuksien yhdistelmää. (Vesterinen 2002: 9.) Annika Forsander (2000, 164–165) puolestaan puhuu kulttuurisesta kompetenssista, jolla hän tarkoittaa tiimityötaitoja, kommunikaatiotaitoja ja samanmielisyyttä. Forsanderin mielestä maahanmuuttajien asema työmarkkinoilla vaikeutuu samanaikaisesti tapahtuvien työelämän muutosten ja niiden mukanaan tuomien pätevyysvaatimusten vuoksi. Sosiaalinen ja kulttuurinen kompetenssi sekä kielitaidon merkitys korostuvat työmarkkinoilla yhä enemmän. Vetoamalla kulttuurisen kompetenssin puutteeseen voidaan maahanmuuttaja sulkea kategorisesti ulkopuolelle. Todellisuudessa kyse on kuitenkin haluttomuudesta; työnantajat eivät halua rekrytoida maahanmuuttajia eikä työyhteisö työskennellä ulkomaalaistaustaisen henkilön kanssa. (Emt.: 169.) Myös Seppo Paanasen (1999: 124) mielestä kulttuurinen kompetenssi tulee olemaan arvokas ominaisuus, sillä tulevaisuudessa töitä tehdään yhä enemmän erilaisissa tiimeissä ja ryhmissä, jolloin kielen, kulttuurin ja tapojen tuntemus entisestään korostuu.

Haastateltavien mielestä maahanmuuttajan oma asenne vaikuttaa paljon työllistymiseen. Maahanmuuttajat itsekin näkevät oman halun ja aktiivisuuden keskeisinä tekijöinä työpaikan

saamisessa. Ketään ei tulla kotoa hakemaan, minkä vuoksi täytyy itse olla kiinnostunut omista mahdollisuuksista ja tarpeen tullen kehittää omia taitojaan. Tosin erään maahanmuuttajan mielestä Suomessa tulee joka tapauksessa asua vähintään viiden vuoden ajan ennen kuin yksikään ovi aukeaa ja maahanmuuttaja työllistyy edes määräaikaiseen työsuhteeseen. Työvoimaviranomaisten mielestä maahanmuuttajan ennakkoluulottomuus ottaa vastaan työ kuin työ ja näin saada jalka ikään kuin ovenrakoon edistää työllistymistä. Työvoimaviranomaisten näkevät työharjoittelut hyvänä keinona tutustua suomalaiseen työelämään, työkuulttuuriin ja työelämän muihin kuvioihin. Henkilökohtaiset ominaisuudet kuten oma halu mennä eteenpäin ja aktiivisuus vaikuttavat paljon, ja yleensä nämä ominaisuudet omaavat maahanmuuttajat löytävätkin paikkansa muita maahanmuuttajia helpommin. Erään työvoimaviranomaisen mielestä persoona vaikuttaa paljon niin suomalaisten kuin maahanmuuttajienkin osalta työpaikan saamiseen. Työyhteisöön sopivuus on tärkeätä, ja vaikka työyhteisössä ei olisikaan työpaikkaa tarjolla, sopivan henkilön löytyessä saatetaan antaa työpaikka, vaikka työpaikkaan sillä hetkellä ei olisikaan akuuttia tarvetta. Työnantajat saattavat siis vedota myös siihen, että hakija ei persoonatyypiltään ole sellainen, joka sopisi työyhteisöön.

No en kovin, koska se kaikki riippuu itsestä. Jos maahanmuuttaja on tullut Suomeen ja hän ajattelee, että täällä ei tarvi tehdä mitään, vain istua kotona ja miten se paranee? Tietenkin, jos hän haluaa tehdä töitä, niin hän yrittää kehittää itseä ja hän sitten tietenkin työllistyy. (M1)

Maahanmuuttajien oman aktiivisuuden ja asenteen lisäksi haastateltavat korostavat kielitaidon ja koulutuksen merkitystä. Työvoimaviranomaisten mielestä kielitaito parantaa työllistymismahdollisuuksia, sillä maahanmuuttajan on vaikea hyödyntää ammatillista osaamistaan mikäli hän ei kielitaitonsa vuoksi pärjää työelämässä. Maahanmuuttajat ymmärtävät kielitaidon ja koulutuksen merkityksen työllistymisen kannalta. Kielitaito on kuitenkin hankittava ensin, minkä jälkeen voi ja kannattaa osallistua muihin koulutuksiin kuten esimerkiksi ammattikoulutukseen. Maahanmuuttajien mielestä Suomessa on hyvin vaikeata työllistyä ilman ammattia, ja jokaiseen työtehtävään vaaditaan aina ammattitodistus kyseiseltä alalta. Omat taidot on siis todistettava tavalla tai toisella, sillä pelkkä kertominen ei riitä, ja ilman todistusta työnantajien on vaikea uskoa maahanmuuttajan ammattitaitoon ja pätevyYTEEN.

Teoksessa *Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto – keitä, miten ja minne?* Annika Forsander ja Anne Alitolppa-Niitamo ovat tutkineet muun muassa sitä, millaiset

maahanmuuttajat työllistyvät avoimille työmarkkinoille ja millaisiin työpaikkoihin ja -tehtäviin. Forsander ja Alitolppa-Niitamo (2000: 74–75) jakavat suomalaisen työelämän asettamat työllistymisehdot formaaliin eli muodolliseen kelpoisuuteen ja epänormaaliin kelpoisuuteen, eli työntekijältä odotetaan usein tiettyjen taitojen hallintaa, mikä ei kuitenkaan käy ilmi muodollisten kelpoisuusehtojen yhteydessä eikä niitä usein sanota edes ääneen. Forsanderin ja Alitolppa-Niitamon mielestä formaalit kelpoisuusehdot muodostuvat työelämän kielitaidosta sekä suomalaisen työelämän vaatimuksia vastaamaan päivitetystä koulutuksesta. Informaalilla kelpoisuudella tarkoitetaan tietynlaista suomalaisen ja ammattikohtaisen työelämän pelisääntöjen hallintaa. Jollei maahanmuuttaja osaa pelisääntöjä, odotetaan häneltä kuitenkin hyvää valmiutta niiden oppimiseen. Informaalien kelpoisuuden tutkijat jakavat edelleen suomalaiseen työkokemukseen ja inhimilliseen pääomaan, joka jakaantuu sosiaaliseen ja kulttuuriseen pääomaan sekä asenne- ja persoonallisuustekijöihin. (Emt.: 74–75.)

Työnantajien mielestä maahanmuuttajien perusvalmiuksien tulee olla kunnossa. Työnantajat näkevät kielitaidon ja koulutuksen perusvalmiuksina, joita ilman maahanmuuttajan voi olla hyvin vaikeata työllistyä. Suomen kielen taito nousee keskeisimmäksi työllistymistä edistäväksi tekijäksi nimenomaan työnantajahaastatteluissa, vaikkakin muutaman työnantajan mielestä kielitaidon merkitys riippuu paljon työtehtävästä. Maahanmuuttajat huomauttivatkin, että kielitaito ei voi aina olla tärkein edellytys jokaiseen työtehtävään, sillä kielitaitovaatimus on esimerkiksi siivousalalla erilainen kuin palveluammateissa. Työnantajien mielestä kielitaito on kommunikoinnin edellytys. Työyhteisöissä työskennellään nykyisin paljon erilaisissa ryhmissä ja tiimeissä, jolloin kommunikointi ilman yhteistä kieltä ei onnistu. Työnantajien ja työvoimaviranomaisten mielestä suomen kielen taito on tärkeää myös turvallisuussyistä, sillä monilla työpaikoilla erilaiset järjestelmät ovat suomen kielellä. Seppo Paanasen (1999: 123) tutkimuksessa kävi ilmi, että joissakin tapauksissa ammattitaitoakin tärkeämpää oli suomen kielen taito. Paanasen mukaan on ymmärrettävää, että suomen kielen taitoa korostetaan, sillä joissakin ammateissa sen osaaminen on oleellista. Suomen kielen taitoa painotetaan kuitenkin hyvin usein eräänlaisena ilmauksena suomalaisen kulttuuriin ja työhön sitoutumisesta. Suomen kieltä osaavan työnhakijan ajatellaan Paanasen mielestä arvostavan enemmän suomalaisia ihmisiä, suomalaista työ kulttuuria ja työmarkkinoiden pelisääntöjä.

Maahanmuuttajien sopeutumista suomalaiseen työelämään pyritään helpottamaan monin eri tavoin. Ensi vuoden aikana otetaan käyttöön maahanmuuttajien työelämäsertifikaatti, jonka

avulla maahanmuuttaja pyritään perehdyttämään muun muassa tasa-arvoon ja aikataulujen noudattamiseen. Suomalaisen työelämän osaamiskoe on vapaaehtoinen, ja se on idealtaan hyvin samanlainen kuin elintarvikealalla käytössä oleva hygieniapassi. (Helsingin Sanomat 2008.) Haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että kaikki työnantajat eivät luota maahanmuuttajien osaamiseen tai heidän työyhteisöön sopeutumiseensa. Maahanmuuttajat puolestaan kokevat, että heille ei välttämättä edes anneta kunnon mahdollisuutta osoittaa taitojaan, ja joissakin tapauksissa työyhteisöön ja sen tapoihin perehdyttäminen on ollut melko puutteellista. Usein maahanmuuttaja jää työpaikassa aika yksin ja joutuu opettelemaan tietyt asiat ikään kuin kantapään kautta. Työelämäsertifikaatti on maahanmuuttajien kannalta varmasti hyödyllinen apuväline, jonka avulla on helpompi osoittaa työnantajalle esimerkiksi suomalaisen työläinsäädännön ja työkuulttuurin tuntemus. Toisaalta voidaan myös pohtia helpottaako tämälntapainen työelämäsertifikaatti liikaakin työnantajien velvollisuuksia, joihin kuuluu muun muassa lakisääteinen velvollisuus perehdyttää työntekijä työhön. Joka tapauksessa tulisi muistaa, että ilman osaamiskoettakin työnantajan ja työyhteisön apu ja neuvot sekä avoin suhtautuminen maahanmuuttajaa kohtaan ovat kaikkein tärkeimpiä, ja osaamiskokeen voisi nähdä ikään kuin täydentävä toimenpiteenä.

Niin kyllähän tietysti työllistyminen mihin tahansa tehtävään edellyttää, että kyseisellä ihmisellä oli sitten maahanmuuttaja tai tuota suomalainen ihminen niin edellyttää, että hänellä on sitten tehtävään vaadittavaa osaamista, että se on minusta se osaamista ja varmasti maahanmuuttajan kohdalla sitten se riittävä kielitaito. Ja varmaan tarvi täälläkään kaikissa tehtävissä olla ihan täydellinen mutta että tulee niinku kuitenkin ymmärretyks ja pystyy lukemaan tuota opiskelemaan suomen kielellä. (T10)

Timo Jaakkolan (2000: 46–47) tutkimuksen mukaan maahanmuuttajien mielestä eniten heidän työnsaantiinsa ovat vaikuttaneet vieraiden kielten taito ja ammattitaito sekä Suomessa saatu koulutus. Työnantajien mielestä maahanmuuttajan kohdalla toteutuvat samat vaatimukset kuin suomalaistenkin työntekijöiden kohdalla, sillä ilman perustutkintoa on myös suomalaisen vaikea työllistyä. Heidän mukaansa Suomessa tarvitaan tutkinto ja todistus osaamisesta, minkä vuoksi monien maahanmuuttajien on vaikea työllistyä Suomessa. Suomalaisen koulutuksen uskotaan edistävän työllistymistä. Maahanmuuttajien omassa kotimaassaan hankkiman koulutuksen arvostus näyttää riippuvan siitä, missä päin maailmaa koulutus on hankittu. Eräs työnantaja uskookin, että muissa Pohjoismaissa tai Keski-Euroopassa hankittuja koulutuksia arvostetaan enemmän. Toisessa maassa hankittua

koulutusta voi olla myös vaikea todentaa ja verrata suomalaisiin tutkintoihin. Kotimaassa hankitun koulutuksen arvostus ja hyöty näyttäisi kuitenkin riippuvan myös työtehtävästä ja -alasta. Metalliyrityksen toimitusjohtajan mielestä erityisesti käsityöaloilla on aivan yhdentekevää, mistä koulutus on hankittu, sillä ammattitaidon näkee työnteon kautta.

Sitten, että ne niinku standardisoitas sillä tavalla eri maailman koulutukset, että ne voitais suoraan niinku todeta tää pätevyys oikeuttaa tämmöseen ja tämmöseen töihin, niin se on aika vaikiaa varmaankin. Mutta että niinhän se pitäis olla, että joku vois koordinoija sitä, että sanoa että joo tää pätevyys riittää meillä tähän ja tähän (...) se on niinku ihan varma mutta hirviän vaikia... Sitte tietenki joku afrikkalainen kirvesmies, mitä se tarkoittaa meän kulttuurissa? Jos hän sanoo, että hän on puuseppä tai kirvesmies niin tietenki on vähän vaikia tietää. Meillä tarvitaan rakennusalan ammattitutkinto, että pääset rakennuksille töihin. Periaatteessa. Onko ne rinnastettavia? Vähän vaikia sanoa. (T4)

Toisessa maassa hankitun koulutuksen arvostus suomalaisten työnantajien keskuudessa ei työvoimaviranomaisten mukaan ole suuri. Vaikka muutamissa työnantajahaastatteluisissa nousikin esille se, että emme voi väheksyä muita koulutuksia, työvoimaviranomaisten mielestä maahanmuuttajan aikaisempaa koulutusta usein epäillään eikä koulutus saa osakseen arvostusta. Viranomaisten mukaan työnantajat usein uskovat, että koulutus ei vastaa Suomen koulutustasoa eikä siten herätä suomalaisten työnantajien kiinnostusta. Heidän mielestään Suomessa ei kuitenkaan aina ole tarjolla niitä töitä, joihin maahanmuuttajalla on koulutus, minkä vuoksi moni joutuu joko täydentämään tutkintoaan tai kouluttautumaan uuteen ammattiin.

No tuota ei sitä arvosteta ja sitten se, että minusta niin ku Suomessa on semmonen käsitys vielä, että vain mejän koulujärjestelmä tuottaa hyviä osaajia. Ja kun se ei ole mejän järjestelmän mukaan mennyt, niin vähän niin ku tulee semmonen epäily, että et mitähän toi nyt niin kun oikeasti osaakaan. (V1)

No mitä tuota itte esittelen näitä maahanmuuttajia esimerkiks työnantajille, niin kyllähän se nostaa heti sen koulutuksen esille sieltä, jos siellä semmosta on. Valitettavasti siellä tulee sitte kuitenkin sitä, että no ei se nyt oo juuri mikkään. Niin ku saattaa tulla tämmösiä kommentteja sitten, että no se on heijän koulu siellä kotimaassaan. Että sitten toisaalta kaikki tämmöset terveydenhuoltoon liittyvät tutkinnothan täytyy kuitenkin sitte täällä olla suoritettuna, että. (V9)

Maahanmuuttajien oli vaikeampi vastata kysymykseen, arvostetaanko Suomessa toisessa maassa hankittua koulutusta. Eräs maahanmuuttajanainen totesi, että kyllä arvostetaan mutta kielitaito on oltava, sillä ilman kielitaitoa ei voi tehdä mitään. Kukaan haastateltavista maahanmuuttajista ei ollut työllistynyt koulutustaan vastaavaan työhön. Suurimpana syynä oli ollut juuri kielitaidon puute, ja kielitaidon puutteen vuoksi rinnasteisuutta aiemmin omassa kotimaassa hankitulle koulutukselle ei oltu haettu. Myös ammattitodistuksen puutteet vaikeuttivat muutaman työllistymistä koulutusta vastaavaan työhön. Maahanmuuttajien mielestä suomalainen koulutus avaa monia ovia. Esimerkiksi metallialan yritykseen työllistynyt maahanmuuttaja on hankkinut Suomessa todistuksen ammattitaidostaan koulutuksen kautta ja näin työllistynyt vakinaiseen työsuhteeseen.

Ei voi sanoa muuttua mutta se joku maahanmuuttaja seki kannattas mene joku se semmonen kurssi. Esimerkiksi sama ku minu. Se Suomesa heille usko ei usko mutta kaikki pitää saa todistuksen. Semmonen kannata mene joku ammatti se kurssi. Sitte saa todistus. Sitte työjohtaja he usko se paperi. Sitte voi päästä töihin. (M7)

Entisessä Neuvostoliitossa ala-asteen opettajan koulutuksen saaneen maahanmuuttajan mielestä Suomessa tutkinnon pätevoittämisen edellyttämät kielitaitovaatimukset ovat todella kovat. Haastateltava ymmärtää hyvin, että hänen kielitaitonsa ei tällä hetkellä riittäisikään opettajan työhön Suomessa, mutta hänen mielestään rinnasteisuuden hakeminen Suomessa on liian pitkä prosessi eikä se taloudellisestikaan ole kaikille mahdollista. Toisaalta rinnasteisuuden hankkiminenkaan ei aina takaa kotimaassa hankitun koulutuksen arvostusta. Eestissä erikoishammashoitajan koulutuksen hankkinut nainen haki rinnasteisuuden Suomessa omalle tutkinnolleen eli oikeuden ja mahdollisuuden harjoittaa ammattiaan myös Suomessa. Ensimmäinen työnhaku päättyi kuitenkin siihen, kun hänelle todettiin, että Eestin hygieniataso ei vastaa Suomen tasoa.

Työvoimaviranomaisten mukaan aiempien tutkintojen täydentäminen ja esimerkiksi oppisopimuskoulutus ovat hyviä keinoja ja mahdollisuuksia myös maahanmuuttajien kannalta. Heidän mukaansa korkeakoulututkinnon omassa kotimaassaan hankkineet maahanmuuttajat hakevat rinnasteisuuden muita maahanmuuttajien useammin. Joka tapauksessa maahanmuuttajien tulisi saada rinnastettua kotimaassa hankkimansa koulutus suomalaiseseen tutkintoon huomattavasti helpommin kuin tällä hetkellä. Myös työvoimaviranomaiset huomauttavat, että monilla ei ole korkeastakaan koulutuksesta olemassa todistusta ja että pelkkä osaaminen ei riitä, jollei ole kielitaitoa tai todistusta.

Erilaisten näyttökokeiden avulla maahanmuuttajien olisi mahdollista tuoda esille oma osaamisensa. Juuri kädentaitoon liittyvien ammattien osaaminen säilyy ja siitä on hyötyä, kunhan vain saa Suomessa tarvittavan todistuksen.

Alueen työpaikkatarjonta eli työmarkkinoiden veto on myös merkittävä maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttava tekijä. Sekä työvoimaviranomaisten että työnantajien mielestä vapaat työpaikat ja työvoimapula vaikuttavat maahanmuuttajien työllistymiseen. Viranomaisten mielestä työelämän valmius ottaa vastaan maahanmuuttajia on myös keskeinen kysymys, mutta toisaalta yhä enemmän on sellaisia työtehtäviä, joihin suomalaiset työntekijät eivät enää lähde. Erään työnantajan mielestä yritysten kiinnostus maahanmuuttajatyöntekijöihin lisääntyy, kun tietyillä aloilla työvoimapula tulee akuutiksi. Työnantajan mukaan esimerkiksi Etelä-Suomessa on yhä vaikeampaa saada suomalaisia esimerkiksi linja-autonkuljettajiksi, minkä vuoksi maahanmuuttajien osuus on alalla kasvanut. Tuula Joronen ja Abdullahi A. Ali (2000: 213) huomauttavat, että kielitaidon puute, aikaisemman koulutuksen ja työkokemuksen yhteensovittaminen uuden maan työmarkkinoiden vaatimuksiin sekä työmarkkinasyrjintä aiheuttavat sen, että maahanmuuttajat työllistyvät vain tietyille talouden sektoreille, ja niissäkin vain tiettyihin matalapalkkaisiin tehtäviin.

6.4.2. Ongelmat työllistymisessä ja työllistymisesteet

Haastateltavien mukaan suurimpia maahanmuuttajan työllistymisesteitä ovat kielitaidon ja ammatillisen koulutuksen puuttuminen tai aiemman koulutuksen vastaamattomuus. Myös ammattitodistuksen puute vaikeuttaa työllistymistä. Maahanmuuttajien mielestä erilaiset kontaktit suomalaisiin ovat myös tärkeitä, ja ilman näitä kontakteja voi olla vaikeata löytää työ- tai harjoittelupaikkaa. Suomessa kolmetoista vuotta asunut maahanmuuttajanainen toteaa, että ilman vaikutusvaltaista ystävää tai todella hyviä tuttuja Suomesta on todella vaikeata löytää töitä. Maahanmuuttaja voi saada patkätöitä, mutta sellaiseen työtehtävään pääseminen, joka maahanmuuttajaa itseään kiinnostaa, voi olla vaikeaa vakituisesta työpaikasta puhumattakaan. Kun kerran saa jalan ovenrakoon, on paljon helpompaa löytää myöhemmin työtä ja siirtyä paikasta toiseen.

Maahanmuuttajien mielestä suomalaisilla ei ole tarpeeksi tietoa ulkomaalaisten osaamisesta, ja monet työnantajat saattavat jopa pelätä, että ulkomaalainen ei pärjää työtehtävässä. Niinpä

usein ulkomaalainen työnhakija jää rekrytointitilanteessa suomalaisen työnhakijan varjoon. Toisaalta joillakin kansalaisuuksilla voi olla työnantajien keskuudessa jopa huonompi maine kuin muilla. Tiettyjen kansalaisuuksien suosiminen nousi ilmi vain yhdessä työnantajahaastattelussa. Työnantajalla itsellään oli positiivisia kokemuksia maahanmuuttajatyöntekijästä, mutta hänen mukaansa länsimaista, Suomea lähellä olevista maista, saapuvat maahanmuuttajat olisivat toivottavampia työntekijöitä. Työnantajan mielestä on sellaisia kansalaisuuksia, joita ei mielellään haluaisi ottaa töihin ja joita hänen mielestä työvoimaviranomaisten kannattaisi tarjotakaan.

No tietenkin heillä on kielitaito ja sitten... jotenkin venäläisillä on huono maine, että joskus tai voi olla että nytkin, että naiset myyvät itteään ja semmosta että sen takia monet työnantajat et ne vähän kuin pelkää venäläisiä naisia esimerkiksi. Että ne luulevat, että heihin ei voi luottaa, että semmosta on ollu. (M1)

Työvoimaviranomaisen mielestä työnantajien ennakkoluulot ja asenteet vaikuttavat edelleen maahanmuuttajien työllistymiseen. Työnantajat ovat edelleen melko arkoja työllistämään maahanmuuttajia, mutta yleensä ne työnantajat, joilla on kokemusta maahanmuuttajista esimerkiksi työharjoittelun kautta, ovat myös valmiimpia ottamaan maahanmuuttajia uudestaan töihin ja suhtautuvat heihin positiivisemmin. Toisaalta löytyy myös työnantajia, jotka ovat edelleen kokonaan vastaan eivätkä halua ulkomaalaisia työntekijöitä. Seppo Paananen (1999: 111) korostaa, että rekrytoinnissa on aina olemassa syrjinnän mahdollisuus. Työnantajalla tai hänen edustajallaan on mahdollisuus valita kenet haluaa, eikä työnantajan ole pakko valita sellaista hakijaa, jonka työkokemus ja arvosanat ovat muita paremmat. Työntekijöiden rekrytoinnissa ennakkoluuloilla on enemmän sijaa, jos työntekoon riittää vähäisempikin koulutus.

Työvoimavirkailijat esittelevät maahanmuuttajia työnantajille samaan tapaan kuin suomalaisiakin työnhakijoita. Tosin eräs työvoimaviranomainen toteaa, että hän yrittää löytää sellaisia työnantajia, jotka ovat työllistäneet suomalaisiakin vähemmilläänkin taidoilla ja kriteereillä. Luonnollisesti työnantajalle kerrotaan maahanmuuttajataustasta, mutta sitäkin enemmän pyritään korostamaan maahanmuuttajan osaamista, koulutusta ja työkokemusta. Usein työnantaja ei kuitenkaan ole edes halukas ottamaan maahanmuuttajaa haastatteluun, ja niinpä asia jää yleensä vain esittelyyn. Työvoimaviranomaisen mukaan työnantajat vetoavat usein kielitaidon merkitykseen tai siihen, että juuri tällä hetkellä ei ole tarvetta uudelle työntekijälle. Maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita ei välttämättä edes kommentoida, vaan

heidät tavallaan sivuutetaan. Moni työnantaja myös siirtää asiaa tuonemmaksi, jolloin aika tekee tehtävänsä. Eräs työvoimaviranomainen huomauttaa, että usein työnantajat lupaavat ottaa maahanmuuttajaan yhteyttä, mutta tuota puhelinsoittoa ei koskaan kuitenkaan tule. Hän toivookin, että työnantajat kertoisivat reilusti maahanmuuttajalle, mikäli eivät ole häntä työllistämässä.

Varmasti se arvelluttaa. Ja mitä määki tuossa oon yhtä juttua tuossa tulee mieleen niin on yritetty kaikki keinot oikeestaan, niin silti se on jääny miettimään ja se on edelleen kaks vuotta se työnantaja miettiny sitte. Että on luvattu kyllä tuet ja siellä on käyty työelämänvalmennuksella elikkä periaatteessa iliman on käyty näyttämässä taitoja ja hirveen hyvät palautteet on kirjallisesti tullu mutta edelleen nyt mietitään sitte. Että siinä on nämä työnhakijat on sitte ite jo kyllästyny siihen ja eikä ne se on nyt jo pelekkä vitsi koko työnantaja sitte. (V3)

Maahanmuuttajien etnistä taustaa voidaan arvioida joko kielteisesti tai myönteisesti. Heikkilän ja Pikkaraisen (2007: 5) mukaan myönteinen arviointi pohjautuu moninaisuuden liikkeenjohdon teorioihin, joiden mukaan monikulttuurinen työvoima johtaa yrityksen menestymiseen joko suoraan tai epäsuorasti. Etnosentrismiin perustuva kielteinen arviointi voi johtaa syrjintään. Se, miten työhönottaja tulkitsee yksilön ominaisuuksia, kuten sukupuolta, siviilisäätystä, etnistä taustaa ja etniseen tai uskonnolliseen ryhmään kuulumista, riippuu taas työhönottajan kokemuksista, asenteista ja arvoista. Moni työvoimaviranomainen uskoo, että työvoimapulan myötä myös työnantajien asenteet tulevat muuttumaan. Toisaalta, kuten eräs työvoimaviranomainen toteaa, työnantajille on aivan sama onko työnhakija suomalainen vai maahanmuuttaja mikäli hän täyttää vaadittavat kriteerit ja mikäli hänellä on työtehtävään tarvittava osaaminen. Tarvitaan siis rohkeita ja ennakkoluulottomia työnantajia, jotka ovat avoimin mielin liikkeellä.

Maahanmuuttajien mielestä myös paikkakunnan pienellä koolla on vaikutusta siihen, että maahanmuuttajat eivät työllisty alueella. Kemi-Tornion alue nähdään liian pienenä alueena, jossa on vähän työpaikkoja tarjolla. Niinpä moni maahanmuuttaja muuttaakin Etelä-Suomeen kasvukeskuksiin. Alueella on lisäksi paljon suomalaisia työttömiä, minkä vuoksi moni työnantaja työllistääkin mieluummin suomalaisen kuin maahanmuuttajan. Moni maahanmuuttaja sanoi ymmärtävänsä, että suomalainen maahanmuuttaja haluaa palkata mieluummin suomalaisia työntekijöitä, sillä moni suomalainenkin kärsii työttömyydestä.

Koska se on pieni paikka... Se on, se on ensimmäinen syy minun ajatus, koska Torniossa esimerkiksi minä jopa kysyä virkailija työvoimatoimisto työvoimatossa, minä sano esimerkiksi minä tulla kirjoittaa hakemus, jopa hyvä tehdä loistava tehdä suomen kieltä. Minä kirjoittaa hakemus työssä, jos minä löydä joku työ ja suomalainen ihminen, kenen otta? Se on asia selvä, koska ensimmäinen kerta. Ja minä näin tehdä esimerkiksi Venäjällä, ensimmäinen kerta, minä jos minä olla johtaja, minä ota... suomalainen ihminen esimerkiksi Suomessa kuin ulkomaalainen. No se on normaali asia. (M4)

6.5. Maahanmuuttajien rekrytoituminen

Haastateltavista maahanmuuttajista vain yksi oli työllistynyt vakinaiseen työsuhteeseen, mikä tapahtui koulutukseen liittyvän työharjoittelun kautta. Maahanmuuttaja jätti koulutuksen kesken, kun hänelle tarjottiin vakinaista työpaikkaa. Muut haastateltavat maahanmuuttajat olivat työskennelleet vain erilaisten työllistämistukien avulla tai määräaikaisissa työsuhteissa. Henkilökohtainen käynti yrityksessä ja yhteys työnantajaan ovat maahanmuuttajien mielestä parhaimpia keinoja löytää työpaikka. Eräs haastateltava toivoi, että maahanmuuttajaa kehoitettaisiin etsimään itse työpaikkaa ja ottamaan suoraan yhteyttä työnantajaan vasta sen jälkeen, kun hän on oppinut suomen kielen.

Että ei kannata lähettä ihmistä kyselemään työpaikkaa tai työharjoittelua, kun hän ei osaa suomen kieltä. Se menee poikki koko innostus maahanmuuttajalla eka kerran jälkeen. (M2)

Maahanmuuttajat etsivät työpaikkaa hyvin aktiivisesti työvoimahallinnon internet-sivuilta, sanomalehdistä sekä käyvät tiedustelemassa mahdollisuuksistaan työvoimatoimistossa. Myös omat kontaktit sekä suomalaisiin että muihin maahanmuuttajiin ovat tärkeitä rekrytoitumistapoja, sillä niiden kautta voi kuulla myös sellaisista työpaikoista, jotka eivät välttämättä ole edes julkisessa haussa. Forsander ja Alitolppa-Niitamo (2000: 30) huomauttavat, että suurin osa työpaikoista täytetään juuri epävirallisten verkostojen kautta, jotka maahanmuuttajalla ovat usein joko rajoittuneita tai vääränlaisia. Niinpä kaikenlainen toiminta kuten harjoittelut tai määräaikaisetkin työsuhteet laajentavat sosiaalisia verkostoja. Kaupassa työskennellyt maahanmuuttajanainen kertoo, että tutuista työpaikoista otetaan häneen jo yhteyttä ja pyydetään määräaikaiseen työsuhteeseen.

Maahanmuuttajien mielestä oma aktiivisuus työnhaussa on tärkeitä, ja monien mielestä työvoimatoimisto ei kykene paljon auttamaan työnhaussa. Työvoimatoimiston kautta moni kokee saavansa tietoa vain erilaisista kursseista tai koulutuksista. Eräs maahanmuuttaja ihmetteli, että mitä työvoimatoimisto oikein tekee, koska maahanmuuttaja tekee niin paljon itse. Toinen puolestaan kertoi saavansa itse paljon enemmän aikaa kuin vain turvautumalla työvoimatoimiston apuun. Koska jokaisessa työssä ei tarvitse osata suomea eli suomen kielen merkitys vaihtelee työtehtävästä riippuen, maahanmuuttajat ehdottavat, että työvoimaviranomainen voisi olla mukana työnantajatapaamisissa tai jopa työhaastattelussa. Työvoimaviranomaiset myöntävät, että maahanmuuttajat kaipaisivat tämältyylisiä aputoimia erityisesti alkuvaiheessa, ja osa näkisi henkilökohtaisen avustajan tai jonkinlaisen työnetsijän sekä erilaisen verkostoavun tarpeellisena.

Että tämmönen mukana kulkija, joka kertoo silloin myöskin mahdolliset tuet, mahdollisen osaamisen ja olisi siinä alkuvaiheessa ehkä pikkusen tulkkiapunakin, niin olisi ihan hyödyllistä... Mutta työvoimatoimiston virkailijoilla, niin meillä ei resursseja kovin paljon riitä, että me ehdittäis olla aivan tuolla arjessa mukana. Että yksittäisiä työnantajakäyntejä yhdessä voidaan tehdä ja tutustumisia mutta ne on yleensä semmosia tunti puolitoista. (V2)

Työvoimaviranomaiset kannustavat maahanmuuttajia ottamaan henkilökohtaisesti yhteyttä työnantajaan, ja moni maahanmuuttaja toimiikin kehotuksen mukaisesti. Työvoimaviranomaisten mielestä heidän oma roolinsa on toimia tärkeänä linkkinä työnantajien ja maahanmuuttajien välillä, sillä heillä on mahdollisuus tarjota erilaisia tukityöllistettyjä töitä tai pätkätoita, joiden avulla maahanmuuttajat juuri laajentavat sosiaalisia verkostojaan ja saavat arvokasta työkokemusta. Maahanmuuttajan kannustaminen ja aktivointi on tärkeitä. Erään työvoimaviranomaisen mielestä mahdollisesti kaivattaisiin yhä enemmän aktivointia tai erilaisia aktivointiryhmiä erityisesti niille maahanmuuttajille, jotka ovat olleet Suomessa jo pidemmän aikaa sekä hankkineet ammatin sekä työkokemusta.

Ne työnantajat, joilla oli kokemusta maahanmuuttajatyöntekijöistä, kertoivat maahanmuuttajien ottaneen itse yhteyttä tai työvoimatoimisto oli ottanut yhteyttä työnantajaan. Toisaalta työnantajat korostivat normaaleja hakemusmenettelyjä sekä rekrytointia tiettyjen periaatteiden mukaan, jolloin osaaminen ja ammattitaito vaikuttavat, rekrytoidaanko työntekijä yritykseen. Eräs yritys oli työllistänyt venäläisen maahanmuuttajan kansainväliseen projektiinsa omien kontaktiensa kanssa. Toimitusjohtaja kertoi törmänneensä maahanmuuttajaan erilaisissa yhteyksissä ja tilaisuuksissa, ja sitä kautta tutustunut kyseiseen

henkilöön. Myös työnantajat näkivät oman aktiivisuuden tärkeäksi, vaikka se joissakin tapauksissa se voi olla ongelmallistakin.

No sanotaan, että jos haluat työllistyä ole aktiivinen, mene itse hakemaan töitä, niin se ei heijän osaltaan niin heleppoa oo. Eikä se oo siltä, joka työtä olis tarjoamasa, jos yhtäkkiä ovikello soi, ja tulee joku, joka viron kielellä yrittää esittää oman asiansa. Se ei niinku päde ihan samalla tavalla ku normaaleilla työmarkkinoilla suomalaisille. (T4)

7. Yhteistyö ja sosiaalinen pääoma Kemi-Tornion alueella

Edellisessä luvussa tarkastelin maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä, joista moni liittyy läheisesti niin sanottuun inhimilliseen pääomaan. Maahanmuuttajan oma tietoon ja taitoon perustuva pääoma voi joko edistää tai vaikeuttaa työllistymistä, mutta inhimillistä pääomaa on mahdollista myös kartuttaa opiskelemalla. Colemanin (1988: 100) mukaan inhimillisen pääoman kannalta olennaista ovat muutokset ihmisessä itsessään. Uusien taitojen ja kykyjen syntyminen mahdollistaa ihmisten uudenlaisen toiminnan. Toisin kuin inhimillinen pääoma, sosiaalinen pääoma mahdollistaa yhteisöjen ja yhteisöllisen näkökulman, johon liittyvät läheisesti sosiaaliset verkostot, luottamus sekä osallistuminen yhteiseen toimintaan. Tässä luvussa tarkoitukseni on tarkastella maahanmuuttajien, työvoimaviranomaisten sekä työnantajien yhteistyötä ja vuorovaikutusta sekä sosiaalisia suhteita.

7.1. Maahanmuuttajien, työvoimaviranomaisten ja työnantajien yhteistyö

Francis Fukuyama määritteli vuonna 1995 ilmestyneessä teoksessaan *Trust. The Social Virtues and the Creation of Prosperity* sosiaalisen pääoman käsitteen ihmisten kyvyksi yhteistyöhön, joka puolestaan mahdollistaa yhteisten tavoitteiden saavuttamisen. Fukuyaman (emt.: 26) sosiaalinen pääoma on yhteiskunnassa olevasta luottamuksesta nouseva voimavara, joka ilmenee niin pienissä ja perinteisissä yhteisöissä, perheissä kuin kokonaisessa kansakunnassa. Hyypän (2002: 53) mukaan Fukuyaman keskeisenä ajatuksena on, että mitkä tahansa normit tai ominaisuudet eivät johda luottamukseen, verkottumiseen tai yhteisöllisyyteen, vaan sosiaalinen pääoma on niiden taustalla eräänlaisena piilevänä ominaisuutena.

Työvoimaviranomaisten mielestä yhteistyö maahanmuuttajien kanssa sujuu pääosin melko hyvin. Luonnollisesti maahanmuuttajan kielitaidolla sekä omalla asenteella on vaikutusta sekä kommunikointiin että yhteistyöhön. Työvoimaviranomaisten mukaan maahanmuuttajatyö on haastavaa, ja tilanteet vaihtelevat helpoista onnistumisista tilanteisiin, jotka tavallaan junnaavat paikoillaan. Joidenkin maahanmuuttajien on vaikea hyväksyä sitä tosiasiaa, että työvoimaviranomaiset toimivat tiettyjen lakien ja asetusten mukaan, minkä vuoksi maahanmuuttajasta järjestelmä voi tuntua varsin byrokraattiselta. Toisaalta moni maahanmuuttaja on jo omassa kotimaassaan tottunut tietynlaiseen viranomaisauktoriteettiin, minkä vuoksi he aika helpostikin uskovat viranomaisen kehotuksia ja neuvoja. Työvoimaviranomaisen mielestä maahanmuuttajan tilanteeseen paneutuminen ja erilaisten mahdollisuuksien selvittäminen on keskeistä. Maahanmuuttajan oma asenne vaikuttaa kuitenkin paljon siihen, kuinka toimivaa yhteistyö työvoimaviranomaisen kanssa on. Jos maahanmuuttajalla itsellään on selvä kuva siitä mitä hän haluaa ja on valmis myös tekemään asian eteen vaadittavia toimenpiteitä, yhteistyö on sujuvaa, ja yhdessä voidaan rakentaa erilaisia vaihtoehtoja.

No kyllähän pääsääntöisesti sujuu se yhteistyö, että ei sillai. Että ne on yksittäistapauksia, että jos se jää niinkö hankauksiin se. Mutta tuota kyllä siellä asennetta on ja sitte että kyllä se helepostikki on osan kohalla lähteny. (V3)

Harvalla maahanmuuttajalla oli ollut ongelmia yhteistyössä työvoimaviranomaisten kanssa. Kuten eräs maahanmuuttajanainen totesi, koskaan ei ole ollut ongelmia, mutta ei voi sanoa, että jatkuvasti autettaisiin. Maahanmuuttajat kokevat, että työvoimatoimiston palveluista ei ole paljon apua työn etsimisessä, ja moni kertoo saavansa itse aikaan paljon. Eräs maahanmuuttaja kuvaili työvoimavirkailijoiden roolia siten, että he vain istuvat ja kuuntelevat ja tarvittaessa antavat maahanmuuttajalle mahdollisuuden osallistua jollekin kurssille. Kommunikoinnissa ja ymmärtämisessä oli muutamilla ollut vaikeuksia, minkä vuoksi tapahtuu myös väärinkäsityksiä. Eräs maahanmuuttaja oli käynyt työvoimatoimistossa ja kertonut halustaan osallistua hitsauskurssille Torniossa. Hänelle oli kerrottu, että kyseistä kurssia ei järjestetä Torniossa. Kun hän myöhemmin pääsi kyseiselle kurssille, selvisi että tällainen kurssitoiminta oli aloitettu jo yli kolmekymmentä vuotta sitten. Mahdollisesti kurssia ei juuri sillä hetkellä oltu järjestetty, mutta maahanmuuttaja silti koki, että työvoimaviranomainen ei halunnut antaa hänelle mahdollisuutta osallistua kyseiselle kurssille.

No minun kohalla se oli aika kaikki mukavasti meni, mutta tiedän että muilla oli vaikeuksia, koska heillä koska ne ei ymmärrä tätä kulttuuria, Suomen kulttuuria, ja he eivät ossaa toimia täällä. Ja sitten he eivät ymmärrä, että jos he eivät jos ne ei käy nuissa pakollisissa jutuissa, mikä työvoimatoimisto heitä pakottaa, he ei saa sitten nuiita rahoja sieltä valtiolta. Minä tiedän, että monella ihmisellä oli vaikeuksia sen takia, että ne ei tehnyt nuiita asioita mitä oli pakottanut työvoimatoimisto. (M1)

Työnantajien kokemukset yhteistyöstä työvoimaviranomaisten kanssa olivat varsin positiivisia. Moni koki työvoimaviranomaisten toiminnan sujuneen varsinkin viime vuosina hyvin, ja eräs työnantaja toteaa yhteistyön olevan paljon mielekkäämpää kuin aikaisemmin ja että työvoimatoimiston palvelut ja toiminta ovat parantuneet huomattavasti. Ne työnantajat, joilla oli pulaa työvoimasta, kertoivat, että he yrittävät jatkuvasti työvoimatoimiston kautta löytää sopivia työntekijöitä, mutta työvoimatoimisto ei voi vaikuttaa paljon siihen, millaista työvoimaa on tarjolla. Työnantajat näkevät säännöllisen yhteydenpidon, tiedottamisen ja avoimen keskustelun tärkeäksi yhteistyössä työviranomaisten kanssa. Työntajien mukaan työvoimaviranomaiset ovat kuitenkin se osapuoli, jonka tulee enemmän pitää yhteyttä ja kutsua mukaan erilaisiin tilaisuuksiin. Oikea ja nopea informaation kulku työnantajien ja viranomaisten välillä on toiminnan perusta. Työvoimaviranomaisilla tulee myös olla mahdollisimman selkeä kuva siitä, millaisia työntekijöitä yrityksen on mahdollista työllistää tai millaisia työntekijöitä yritys tarvitsee.

Työvoimatoimistossa työnantajapalveluissa työskentelevät viranomaiset hoitavat pääosin yhteydet työnantajiin ja yrityksiin, mutta tämä ei sulje pois myös asiakaspalvelussa työskentelevien virkailijoiden yhteydenpitoa työnantajien kanssa. Työvoimaviranomaisten mielestä kaikilla toimijoilla on hyvät yhteydet, mutta työvoimahallinnon ja työnantajien yhteistyön tiivistäminen nähtiin tärkeäksi. Yhteistyön tulisi olla luontevaa eikä liian virallista. Myös uuden ministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön, perustamisen työvoimaviranomaiset näkevät selvänä viestinä työhallinnon ja elinkeinoelämän yhteistyön tärkeydestä. Työvoimaviranomaisten työ perustuu asiakaslähtöisyyteen, ja sen täytyy olla joustavaa sekä nopeasti reagoivaa. Tavoitteena on, että työnantaja löytää avoimeen työtehtävään parhaan mahdollisen henkilön.

Maahanmuuttajien mielestä yhteistyö työnantajien kanssa on haastavaa jo senkin vuoksi, että maahanmuuttajat ovat koulutukseltaan ja lähtökohdiltaan niin eritasoisia. Toisaalta myös työnantajissa on eroja. Osa suhtautuu maahanmuuttajaan hyvin positiivisesti, kun taas osan

suhtautuminen on huomattavasti kielteisempää. Eräs maahanmuuttajanainen toteaa, että hänellä ei koskaan ole ollut ongelmia työnantajien kanssa, koska hän osaa toimia suomalaisten kanssa. Monilla vaikeudet saattavat johtua siitä, että kaivataan omaa kulttuuria ja oman maan työskentelytapoja. Vain muutama maahanmuuttaja oli kokenut esimerkiksi työharjoittelun aikana syrjintää työnantajan taholta. Maahanmuuttajien mielestä oma ahkeruus ja se miten hoitaa työtehtävät vaikuttavat yhteistyön sujuvuuteen.

Kuka kaikki pomo on sama, kun sinä on hyvä työ, ahkera. (M10)

Mutta joskus työnantaja tykkää maahanmuuttajasta, joskus ei tykkää. Joskus sitten tulee kulttuuriasiat, joskus rasisti ja hän ei tykkää ulkomaalaisia. Ja sitten sen takia vaikea sitten. (M11)

Maahanmuuttajien mielestä heidät tulee työllistää samoilla ehdoilla kuin suomalaisetkin. Erään maahanmuuttajan mielestä työnantajat voisivat yrittää palkata enemmän maahanmuuttajia, sillä usein maahanmuuttaja voi tuoda yritykseen uusia ajatuksia ja ideoita. Työnantajan ei tulisi aina vain keskittyä siihen, missä asioissa maahanmuuttaja on huono, vaan pikemminkin katsoa, mitä hän todella osaa ja missä hän on hyvä. Mikäli maahanmuuttajan kielitaito on hyvä, ja hän on hyvä työntekijä, ei työnantaja saisi pelkästään nähdä ulkomaalaistaustaa. Myös työvoimaviranomaiset toivoivat työnantajilta enemmän avoimuutta ja ennakkoluulojen hälventämistä. Työnantajat voisivat vaikka ihan koemielessä työllistää maahanmuuttajan.

Työnantajat toivovat maahanmuuttajien kotoutuneen Suomeen jo siten, että he tietäisivät suomalaisen elämän ja työelämän sekä työyhteisön pelisäännöt. Sosiaalisen ja kulttuurisen kompetenssin merkitys näkyy myös työnantajien ja maahanmuuttajien välisessä suhteessa. Ammatti- ja kielitaito sekä kyky toimia suomalaisessa yhteiskunnassa nousivat esiin kysyttäessä työnantajilta tärkeimpiä ja keskeisimpiä tekijöitä heidän suhteessaan maahanmuuttajiin. Työnantajat peräänkuuluttivat erilaisia tapahtumia ja tilaisuuksia, joissa olisi mahdollista tavata ja tutustua maahanmuuttajiin. Työhallinto nähdään aktiivisena toimijana erilaisten foorumeiden järjestämisessä. Maahanmuuttajien ja alueen työnantajien tulisi tavata toisiaan säännöllisesti eivätkä tilaisuudet myöskään saisi olla liian virallisia. Jokainen haastateltava ryhmä korostaa maahanmuuttajan omaa aktiivisuutta. Erään työnantajan mielestä kuitenkin työnantajien on tultava esille yrityksenä, ja myös työnantajia on aktivoitava ja heidän on myös itse aktivoituttava. Haastateltu työnantaja uskoo, että

työnantajien kiinnostus ja valmius yhteistyöhön kasvaa sitä mukaa, mitä suurempi pula työntekijöistä on. Toinen työnantaja puolestaan korostaa molemminpuolista innostuneisuutta ja katsoo, että yhteistyö voisi olla helpompaa, mikäli maahanmuuttajat itse olisivat järjestäytyneet.

Joo ainakin minä näkisin, että se on niinkö joku semmonen laajempi tilaisuus, missä informoidaan. Et siellä on joko se työvoimaviranomainen ja sit siellä vois olla niitä henkilöitäkin mukana joku jotain tilaisuuksia järjestettäis, ja sitä kautta. Tietystihän ne voisivat sitte, jos aatellaan että joku maahanmuuttajilla on joku oma järjestönsä, niin sekin voi sitte. Tai sitten jos on joku tuota se voi olla joku pieni yhteisökin, että siinä on vaikka suomalaisiakin mukana niin, että jos saahaan semmonen sanotaanko että kyläyhdistys vaikka.
(T7)

Maahanmuuttajat toivoivat työvoimaviranomaisten ja työnantajien yhteistyön tiivistämistä. Heidän mielestään työnantajat voisivat tiedottaa työvoimatoimistoa mahdollisista työtehtävistä, kun taas työvoimaviranomaiset puolestaan voisivat kertoa työnantajille hakijoistaan. Maahanmuuttajilla ei ehkä ole aivan selkeää kuvaa työvoimaviranomaisten työskentelystä, sillä he jo tällä hetkellä toimivat pitkälti maahanmuuttajien toivomalla tavalla. Eräs maahanmuuttajanainen toivoi, että maahanmuuttajat olisivat mukana työvoimaviranomaisten ja työnantajien keskustelutilaisuuksissa. Hänen mukaansa olisi erikoista, että maahanmuuttajalla ei olisi mahdollisuutta olla mukana tapaamisessa, jossa keskustellaan hänestä tai muista maahanmuuttajista. Hän kysyikin, minkä vuoksi kaksi suomalaista puhuu maahanmuuttajasta, jolla itsellä todennäköisesti on eniten tietoa kyseessä olevasta asiasta.

Työvoimaviranomaiset toivoivat maahanmuuttajien ja työnantajien suhteelta enemmän kanssakäymistä ja ennakkoluulojen hälvenemistä sekä tasavertaista kohtelua. Työnantajien tulisi olla rohkeampia, kun taas maahanmuuttajilta odotetaan myös rohkeutta ja omaa aktiivisuutta. Työnantajien mukaan työvoimaviranomaisten ja maahanmuuttajien yhteistyön tulisi olla joustavaa. Työnantaja nähdään aktiivisena toimijana maahanmuuttajan työllistymisessä, mutta myös maahanmuuttajan oma aktiivisuus tulee säilyä. Eräs työnantaja toteaa, että työvoimaviranomaisen ja maahanmuuttajan suhteen tärkein tavoite on todellinen työllistyminen.

No tuota, jos aatellaan niin molempien pitäis täähätä semmoseen niinku oikeaan ja terveeseen työllistymiseen ja sitä kautta kotoutumiseen, että semmonen, nyt voi olla vähän ilkeästi sanottu mutta semmonen niinku puuhastelu ja siis semmosten niinku asioitten tekeminen ilman, että siitä olis niinku semmosta oikeata hyödyllistä näkymää muutenku mielekäs ajankulu, niin sitä pitäis välttää. (T2)

Haastateltavien mielestä jokaisessa suhteessa luottamus on kaiken toiminnan lähtökohta. Luottamus on yhteistyön ja sosiaalisen pääoman muodostumisen kannalta tärkeätä. Sosiaalisen pääoman teoreetikoista erityisesti Robert Putnam ja James Coleman korostavat luottamuksen merkitystä. Colemanille luottamus ja sosiaalinen pääoma ovat sosiaalisessa rakenteessa olevien yksilöiden toimintaa helpottavia tekijöitä. Putnam puolestaan korostaa luottamusta edistävän ihmisten yhteistoimintaa ja sosiaalisen vaihdon vastavuoroisuutta. (Ilmonen 2004: 121–122.)

Maahanmuuttajien mukaan luottamus ja arvotus ovat keskeisiä tekijöitä heidän suhteessaan työnantajiin. Työnantajien tulisi luottaa siihen, että maahanmuuttaja todella osaa asiansa mikäli hänen kielitaitonsa ja koulutuksensa ovat riittävällä tasolla työtehtävää ajatellen. Maahanmuuttajaa ei saisi nähdä epäluotettavampana työntekijänä kuin suomalainen, eikä tietyn kansalaisuuden perusteella tulisi oikeuttaa omia ennakkoluuloja ja siten suhtautua epäluottavaisesti maahanmuuttajaa kohtaan. Työnantajat pitävät tärkeänä tasa-arvoista suhtautumista maahanmuuttajaan, mutta samaan aikaan maahanmuuttajan tulee osoittaa olevansa luottamisen arvoinen.

No kyllähän siinä on ne perinteiset, että ensinnäkin että työstä maksetaan aivan normaali se palkka, mikä kuuluu muillekki ja sitä pietään sitä työntekijää aivan täysin tasa-arvoisena muitten kans. Ja tekijän puolelta on tietenki on nämä kielitaito, ammattitaito ja sitte ja osottaa sen, että on luottamisen arvonen. (T6)

Työvoimaviranomaisten mukaan suhde työnantajiin perustuu myös luottamukselle. Työvoimaviranomaisten tulee noudattaa työnantajan toimeksiantoa ja pyrkiä vastaamaan työnantajan toivomuksiin. Työnantaja puolestaan luottaa työvoimaviranomaisten taitoon ja kykyyn löytää heille henkilö, jolla on tarvittava osaaminen tarjolla olevaan työpaikkaan.

Tietenki tämmönen, että se pitää olla semmonen luotettava suhde, että tuota määkään en vois siis työnantajalle mennä tarjoamaan ketä vaan, että se täytyy olla sitte niin ku tavara täytyy

olla sitte luotet taikka mun täytyy mennä takaamaan se, että mitä mä lupaan sille työnantajalle, että monta kertaa ei kestä mokata. Ja tietenki se on se, että tunnenko minä sitä asiakasta niin hyvin. Joo tämmönen luottamus puolin ja toisin. (V10)

7.2. Vuorovaikutus ja sosiaaliset suhteet

7.2.1. Yleistä

Piotr Sztompka (1999: 105) on tarkastellut luottamusta yhteisöjen kannalta. Luottamus lisää yhteisöissä sosiaalisuutta ja osallistumista erilaisiin yhdistyksiin ja siten parantaa ihmisten välisiä sosiaalisia suhteita. Luottamus helpottaa yhteisöissä kommunikaation kulkua ja tiedon leviämistä sekä lisää suvaitsevaisuutta ja erilaisten kulttuuristen ja poliittisten erojen tunnustamista. Yhteisön ja yksittäisen ihmisen suhde voimistuu luottamuksen avulla synnyttäen vahvan yhteenkuuluvuuden tunteen, mikä näkyy yhteistyönä ja vastavuoroisuutena. (Emt.: 105.)

Miten maahanmuuttajat, työvoimaviranomaiset ja työnantajat näkevät maahanmuuttajien ja suomalaisten välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen? Maahanmuuttajien mielestä suomalaisiin ihmisiin on vaikea tutustua ja saada kontaktia yrityksistä huolimatta. Vakituiseen työsuhteeseen työllistynyt maahanmuuttajamies kertoo olevansa tekemisissä suomalaisten kanssa vain työpaikan kautta, kun taas monella maahanmuuttajalla suhteet rajoittuvat pelkästään muihin maahanmuuttajiin. Ne maahanmuuttajat, jotka ovat tulleet maahan avioliiton kautta, ovat tekemisissä suomalaisten sukulaistensa kanssa mutta harvalla on esimerkiksi suomalaisia ystäviä. Osa suomalaisista saattaa jopa pelätä maahanmuuttajia eivätkä siten halua olla yhteydessä heihin. Toisaalta maahanmuuttajat ymmärtävät, että kaikkia yksinkertaisesti ei vain kiinnosta yhteinen toiminta kuten ei kaikkia maahanmuuttajiakaan kiinnosta olla tekemisissä muiden maahanmuuttajien kanssa. Maahanmuuttajat itsekin ymmärtävät, että omaa aktiivisuuttakin tarvitaan.

Mulla ei ole ystävä suomalaisia ystäviä...En tiedä! Minusta suomalaiset tosi pelkäävät maahanmuuttajat. Se on totta. Se on vaikea kontaktia. No olen yrittänyt mutta ei, en ei onnistu. Baarissa mukava, jos kotona istu hiljainen kaikki, puhu mitään. (M8)

No joskus esimerkiksi harrastus. Vain tämä, jos etsi. Mutta minä ajatella tämä oma henkilö synty kaikki asiat. Jos esimerkiksi tämä minä enempi oli jotaki erilaiset paikat, sitten enempi suhteet toivat. Mutta jos istua ja odottaa jotaki tämä sitten ei mitään ei syntynyt. (M6)

Luottamuksen rakentaminen ja ylläpitäminen vaatii paljon aikaa ja työtä, jossa ovat mukana niin järki kuin tunteetkin. Pehkonen määrittelee luottamuksen rakentumisen perusvoimiksi yksilöillä moraalien, toivon ja tahdon siitä, että henkilöön tai järjestelmään voidaan luottaa. (Pehkonen 2006: 45–46.) Työvoimaviranomaiset toteavatkin, että aika edistää vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Heidän mukaansa Suomessa nuorempi polvi on huomattavasti suvaitsevampi, ja nuoret ovat tottuneet paljon enemmän maahanmuuttajiin kuin esimerkiksi heidän vanhempansa. Samaan tapaan työnantajat huomauttavat, että nuorten on helpompaa olla tekemisissä maahanmuuttajien kanssa. Kuten eräs työnantaja huomauttaa, nuorten on välttämätöntäkin oppia toimimaan monikulttuurisissa yhteisöissä tulevaisuuden kannalta. Säännöllisiä vuorovaikutuskontakteja pidetään tärkeinä, mutta kuten eräs toinen työnantaja huomauttaa, suomalaiset ovat melko laiskoja lähtemään mukaan erilaiseen toimintaan.

Niin en tiää. En ossaa sanoa, että kyllä kai se työ ja harrastukset. Rohkeesti ko mennee sinne muitten matkaan niin kyllä. Mitenpä se suomalainenkaan, jos se johonki uudelle paikkakunnalla muuttaa, niin eihän se heti pääse siellä. No ei, kyllä kai se ite jos on aktiivinen niin sieltähän niitä löytyy. (T6)

Oon kyllä tietäny, että tämmöstä täällä he järjestää mutta me ollaan kauheen laiskoja semmoseen lähtemään. He on ehkä niinku omaehtosesti niitä järjestäny ehkä jonku tukemana. Mutta tuota itestään ne ei synny. Jonku niitä pitää synnyttää. (T4)

Francis Fukuyamalle (1995: 26) luottamus edustaa tilaa, joka perustuu yhteisiin normeihin sekä arvoihin, ja se edustaa myös yhteistoimintaan perustuvaa odotusta tavoista toimia yhteisössä. Yhteisöt perustuvat Fukuyaman mukaan keskinäiseen luottamukseen eikä niitä edes olisi ilman sitä. Niemelä (2004: 12–13) pohtii myös Fukuyaman ajatuksia kyvystä liittyä ja liittoutua. Niemelän mukaan kyky liittoutua kertoo henkilön osakseen saamasta luottamuksesta. Epäluotettavan ihmisen kanssa ei yleensä haluta liittoutua, eikä tällaiselle ihmiselle muodostu eikä hänellä siten edes ole sosiaalista pääomaa.

Maahanmuuttajat totesivat, että vuorovaikutusta ja yhteistyötä on pyritty edistämään useilla eri keinoilla mutta ilman tuloksia. Harva suomalainen tulee mukaan toimintaan tai on aidosti

kiinnostunut yhteistyöstä. Maahanmuuttajien mielestä on tärkeää järjestää tilaisuuksia ja näissä tarjota kiinnostuneille suomalaisille mahdollisuus osallistua ja tutustua alueen maahanmuuttajiin. Vuorovaikutus suomalaisiin on maahanmuuttajien mielestä tärkeää jo kielitaidonkin kannalta.

Harrastustoimintaan ja muihin vapaa-ajan toimintoihin osallistuminen on myös työvoimaviranomaisten mielestä hyvä keino olla tekemisissä suomalaisten kanssa. Vapaa-ajan toiminnoissa kynnys vuorovaikutuksen syntymiselle voi olla myös matalampi ja luonnollisempi. Normaali kanssakäyminen nähdään tärkeäksi, minkä vuoksi maahanmuuttajien tulisi olla mukana esimerkiksi samoissa koulutuksissa kuin valtaväestökin. Eräs työnantaja kyseenalaistaakin, voiko suhteita luoda ulkoapäin. Suomalaisten ja maahanmuuttajien tulisi siis kohdata toisensa arjessa ja normaaleissa ympäristöissä. Luonnollisen vuorovaikutuksen ohella on myös hyvä järjestää erilaisia tapahtumia ja keskustelutilaisuuksia, mutta niitäkin enemmän tulee painottaa arjen kanssakäymistä. Työnantajat ja työvoimaviranomaiset uskovat, että maahanmuuttajien määrän kasvun myötä myös vuorovaikutus suhteessa suomalaisiin lisääntyy. Maahanmuuttajat tulevat osaksi arkielämää ja suomalaista katukuvaa, eli mitä enemmän maahanmuuttajia, sitä tutummaksi he suomalaisille tulevat. Eräs työvoimaviranomainen toivoo, että maahanmuuttajat olisivat enemmän esillä eli maahanmuuttajien näkyvyyttä yhteiskunnassa tulisi lisätä. Näin myös samaan aikaan olisi mahdollista madaltaa suomalaisten ennakkoluuloja maahanmuuttajia kohtaan. Haastateltavan mielestä on hyvä, että maahanmuuttajat alkavat näkyä myös valtakunnan tasolla televisiossa. Suomalaisille tulisi näyttää, että maahanmuuttajat ovat samanlaisia ihmisiä kuin muutkin ja että he osaavat puhua suomea ja toimia suomalaisessa yhteiskunnassa. Moni työvoimaviranomainen toivoo suomalaisilta enemmän uteliaisuutta maahanmuuttajia ja muita kulttuureita kohtaan. Suomalaisten tietoisuutta maahanmuuttajista olisi lisättävä ja siten korjata vääristyneitä käsityksiä.

Maahanmuuttajien ja suomalaisten välisen vuorovaikutuksen suurimpina esteinä haastateltavien mielestä ovat suomalaisten ennakkoluulot, joita perustellaan sillä, että Suomella ei ole pitkää historiaa maahanmuutossa eikä Suomessa siten olla totuttu ulkomaalaisiin. Toisaalta tilanteessa on tapahtunut jonkin verran jo muutosta. 1990-luvun alussa Suomeen pakolaisena tulleen miehen mielestä tilanne oli aiemmin huomattavasti huonompi kuin tällä hetkellä. Toisen maahanmuuttajamiehen mukaan monia suomalaisia ärsyttää se, että maahanmuuttajat elävät heidän verorahoillaan. Niinpä työllistyminen olisi tärkeää jo pelkästään suomalaisten suhtautumisen kannalta ja ennakkoluulojen poistamiseksi.

Työvoimaviranomaiset myöntävät, että osa suomalaisista työttömistä on kateellisia ja katkeria maahanmuuttajille, koska heidän mielestään maahanmuuttajia tuetaan paljon enemmän kuin suomalaisia. Suomalaisten käsitykset ja tieto maahanmuuttajista ovat usein melko rajoittuneita ja perustuvat hyvin usein vain omiin tulkintoihin. Myös työnantajat vaativat suomalaisilta asennemuutosta, ja eräs työnantaja mainitseekin, suomalaisilla jostakin syystä olevan käsityksen, että olemme kaikissa asioissa muita parempia, mikä heijastuu myös suhtautumisessa ulkomaalaisiin.

7.2.2. Maahanmuuttajien sosiaaliset suhteet

Anneli Pohjolan (1989) tutkimus *Maata, jossa kasvoin, kannan mukana mun* käsittelee Ruotsista Lappiin ja erityisesti Kemijärvelle palanneiden paluumuuttajien muuttotaustaa ja sosiaalista ankkuroitumista. Vaikka Pohjolan tutkimus koskee paluumuuttajia, voidaan sitä mielestäni soveltaa myös maahanmuuttajiin. Yksi Pohjolan tutkimuksen keskeisimpiä teemoja ovat sosiaaliset verkostot sekä niiden merkitys paluumuuttajien sosiaaliseen ankkuroitumiseen. Sosiaalisella ankkuroitumisella Pohjola tarkoittaa tutkimuksessaan muuttajien kiinnittymistä eri muuttovaiheensa sosiaaliseen ja fyysiseen ympäristöön. Uuteen ympäristöön juurtumisen kannalta sosiaaliset verkostot voivat olla erittäin merkittävä resurssitekijä, sillä ne voivat tukea elämänhallinnan toteutumista. Tiedon välityksen ja rakenteellisten vaikutussuhteiden tulkitsemisen kannalta sosiaaliset verkostot voivat olla tarpeellisia, sillä ne voivat toimia tulkkina ja välitystekijänä. (Pohjola emt: 67.)

Maahanmuuttajan kotoutumisen ja työllistymisen kannalta myös maahanmuuttajayhteisöjen merkitys on suuri, sillä ne tarjoavat tukea myös henkiseen sopeutumiseen. Kokemuksien ja tiedon jakaminen helpottaa elämistä uudessa maassa, ja työllistymismahdollisuuksista kuullaan muilta maahanmuuttajilta. Maahanmuuttajayhteisöt ovat tärkeä tuki maahanmuuttajan toimeliaisuuden kannalta, mutta Suomessa maahanmuuttajaverkostojen hyödyntäminen uusien tulijoiden kotoutumisessa ei ole ollut yhteisöjen pienen määrän ja hajanaisuuden vuoksi kovin tehokasta. (Forsander 2000: 161–162.) Kemi-Tornion alueella etenkin venäläisillä naisilla on paljon yhteistä toimintaa, ja myös vietnamilaiset ovat hyvin tiivis yhteisö eli he viihtyvät paljon keskenään. Samalta kielialueelta tulleiden läheisyys helpottaa, ja toisaalta muiden maahanmuuttajien kautta saadaan paljon erilaisia kontakteja sekä tarvittaessa apua. Kaikkia maahanmuuttajia ei kuitenkaan kiinnosta olla tekemisissä muiden maahanmuuttajien eikä etenkin samasta maasta tulleiden ihmisten kanssa. Tämä voi

osaltaan johtua siitä, että maahanmuuttajalla on suuri halu päästä sisälle suomalaiseen yhteiskuntaan ja saada suomalaisia ystäviä.

Joo kyllä on semmonen toimintaa. Minä tiedän, että aikaisemmin oli heillä jotakin ompelukurssi ja se sen järjesti joku venäläinen nainen ja sinne oli tullut ne venäläiset ja ne oli kokoontunut sinne ja siellä puhunut nuista Suomen kulttuurista ja laista ja miten toimitaan täällä. Mutta minä itse en ollut koskaan käynyt semmoisissa paikoissa, että minä vältän nuita paikkoja. Minä en ole missään tekemisissä venäläisten kanssa. (M1)

Sosiaalitieteilijä Mark Granovetter (1973) jakaa artikkelissaan *The Strength of Weak Ties* sosiaaliset suhteet ”heikkoihin siteisiin” ja ”vahvoihin siteisiin”. Granovetterin mukaan jatkuvasti ylläpidettyjä vahvoja siteitä kuvaa tiivis yhteydenpito, emotionaalinen intensiteetti, molemminpuolinen luottamus ja vastavuoroiset palvelukset. Granovetter (emt.: 1365–1366) huomauttaa, että heikot siteet muodostavat paikallisella tasolla enemmän yhteyksiä, eli toisin sanoen heikkojen siteiden kautta tavoitetaan enemmän ihmisiä pidempienkin sosiaalisten etäisyyksien takaa kuin vahvojen siteiden avulla. Vahvat siteet kiinnittävät ihmiset tiukemmin ryhmään kuin ympäröivään yhteiskuntaan. Heikot siteet eivät vaadi samanlaista sitoutumista kuin vahvat siteet, ja paljon heikkoja siteitä omaavat liikkuvat paljon yhteiskunnan eri lohkoilla saaden näin runsaasti tietoa eri asioista. Informaation kulun kannalta juuri heikot siteet ovat tärkeitä, sillä ne yhdistävät pienryhmiä ja toimivat informaation välittymisen kanavana.

Maahanmuuttajien suhteet suomalaisiin ovat rajoittuneet. Niillä, jotka ovat avioliiton kautta tulleet Suomeen, on paljon laajemmat sosiaaliset verkostot kuin muilla haastattelemillani maahanmuuttajilla. Koulun, kurssien ja työharjoittelupaikan kautta moni on saanut tuttuja, mutta todellisia ystäviä suomalaisista on vain harvalla. Eräs työvoimaviranomainen huomauttaa, että maahanmuuttajat todella kaipaavat ystävää valtaväestöstä, sillä se edistää sekä sopeutumista maahan että kielen opiskelua. Hänen mukaansa moni maahanmuuttaja suree, kun ei ole suomalaisia ystäviä eikä siten paljon elämää kodin ulkopuolella. Kontaktit sekä suomalaisiin että muihin maahanmuuttajiin ovat tärkeitä, ja alueen maahanmuuttajat toivovat omaa ryhmää ja yhteistoimintaa enemmän. Vietnamilainen mies kertoo vietnamilaisyhteisön tapaavan usein ja järjestävän yhdessä erilaisia juhlia, ja hän toivoisi mukaan myös muita maahanmuuttajia.

Kyllä olen kiinnostaa ja haluaisin järjestää semmonen ryhmää tai semmonen niin maahanmuutaja niin semmonen kerho siitä voi viikonloppu tai järjestää niin semmonen juhla tai kesä niin leiri tai jotakin niin tekkee muiden maahanmuuttaja kansa sieltäkin niin oppii muita niin kaveri ja muita kulttuuri. Ja lapsikin siellä kehittyä ja oppii paljon. Meillä on ollut niin vain mutta silloin ku vain pelkkä vietnamilaisia ei muiden kansa. Mutta jos on mahdollisuus järjestää niin ryhmää tai kerhoo niin muiden kansa muiden maahanmuutaja kansa. (M3).

Työvoimaviranomaisten mukaan maahanmuuttajien sosiaaliset suhteet ovat melko olemattomia, mutta tietysti juuri erilaisten koulutusten kautta maahanmuuttajien sosiaalinen verkosto rakentuu jonkin verran. Viranomaisten mielestä Kemi-Tornion alueella ei ole maahanmuuttajien järjestäytyneitä toimintaa samaan tapaan kuin esimerkiksi pääkaupunkiseudulla, vaikka sille olisikin tarvetta. Oma ryhmä kokoaisi yhteen alueen maahanmuuttajat, ja he saisivat sitä kautta ryhmätukea ja lisää yhteenkuuluvaisuuden tunnetta. Työvoimaviranomaisten mukaan maahanmuuttajien oma toiminta kaipaa vetäjää tai alullepanijaa. Vaikka yrityksiä toiminnalle on ollutkin, maahanmuuttajat ovat olleet pettyneitä siihen, että toiminta on tapahtunut jonkun projektin puitteissa ja että projektin loppumisen jälkeen kaikki muukin yhteistoiminta on päättynyt. Työvoimaviranomaisten mukaan maahanmuuttajat ovat kuitenkin kaikki erilaisia, ja moni viihtyykin vain oman kulttuurinsa parissa. Puolestaan niillä, jotka ovat avoimin mielin mukana monenlaisessa toiminnassa ja koulutuksissa sekä harrastustoiminnassa, on muita maahanmuuttajia parempi verkosto. Viranomaisten mielestä näiden maahanmuuttajien työllistyminen on myös helpompaa kuin niiden, jotka jäävät erilaisten toimintojen ulkopuolelle.

Kyllähän se henkilö paremmassa asemassa on tietenkin, jos ne sosiaaliset verkostot on laajat ja hyvät, että silloinhan se henkilön esiintyminen puheissa on niinku hyvin runsaampaa ja voi vaikuttaa sitten niinku sen verkoston kautta. Että jos yksin puurraat niin sää oot yksin siellä heinäsuovassa vaan vaikea löytää, löytää ittiä sieltä joukosta taikka että joku muu löytäs. (T4)

Laajojen sosiaalisten verkostojen maahanmuuttaja on myös työnantajien mielestä paremmassa asemassa kuin sellainen, jonka suhteet rajoittuvat vain muihin maahanmuuttajiin. Henkilön viihtyvyyden kannalta suhteet ovat tärkeitä, ja maahanmuuttajaverkoston tuki ja apu ovat varmasti tärkeitä varsinkin alussa. Työnantajien mielestä sosiaaliset suhteet ovat työnsaannin kannalta yhtä tärkeitä kuin ennenkin. Kouluelämän tai harjoittelupaikan kautta on

mahdollisuus tavata samassa elämänvaiheessa olevia ihmisiä, ja työnantajat myöntävät, että aina on hyvä jos jotain kautta ihmisestä kuullaan tai hänet tunnetaan. Maahanmuuttajan pitäisi olla aktiivisesti mukana kaikenlaisessa toiminnassa, jossa tapaa ihmisiä ja pyrkii aktiivisesti luomaan suhteita. Maahanmuuttajien oma järjestö olisi myös työnantajien mielestä hyvä, sillä silloin esimerkiksi kaupunki, kunta tai yritys voisi paremmin ohjata resurssejaan tai järjestää yhteistä toimintaa maahanmuuttajien kanssa. Erään työnantajan mielestä maahanmuuttajilla tulisi olla oma järjestönsä, joka edustaisi heitä ja puhuisi kaikkien puolesta. Tällöin maahanmuuttajilla olisi enemmän mahdollisuuksia ja voimaa esiintyä alueella ja järjestää erilaisia tilaisuuksia.

Miten maahanmuuttajien sosiaalisia suhteita voidaan lisätä tai laajentaa? Pohjolan (1989: 131) mukaan sosiaalisten verkkojen muotoutuminen on erityisen kiinnostavaa muuttajien kohdalla. Pohjola huomauttaa muuttajien elävän tilanteessa, jossa sosiaaliset suhteet eivät ole rajattuja vain tietylle alueelle, vaan ne ylittävät alueellisia ja maantieteellisiä rajoja. Muuttajien on itse luotava kontaktiverkostonsa, sillä muutosvaiheen vuoksi pysyviä ryhmiä tai siteitä ei ole muodostunut, ja toisaalta itsenäisen ankkuroitumisen vielä puuttuessa heidän on kysyttävä neuvoa tai pyydettyä apua muilta.

Maahanmuuttajien oli vaikea vastata siihen, miten sosiaalisia suhteita voidaan rakentaa tai edistää. Moni painottaa edelleen oman aktiivisuuden merkitystä ja sitä, että on tärkeää yrittää saada kontakteja myös suomalaisiin. Erään maahanmuuttajanaisen mielestä sosiaalisten suhteiden rakentaminen on vaikeata, mutta siitä huolimatta on pyrittävä saamaan mahdollisimman paljon erilaisia yhteyksiä ja luoda verkostoa, jota pystyy tulevaisuudessa käyttämään hyödyksi.

Niin onko siinä asiassa sinänsä mitään taikasanaa oli sitten kyse tosin maahanmuuttajista tai kenestä tahansa, että et niin ku sanoit, että ne on tärkeitä ja niitä tietysti täytyy, siinä on varmasti aika paljon siitä itsestä kiinni eli olemalla itse aktiivinen, niin sillä tavallahan tutustuu ihmisiin, että menemällä sitte vaikka mukaan johonkin erilaiseen harrastus, yhdistystoimintaan tai mihin tahansa, niin siellä varmasti tutustuu suomalaisiin ja sitä kautta syntyy näitä verkostoja. Että ei niitä tietysti, niitä ei varmasti voi niin ku kotona passiivisesti istumalla tai väkisin tekemällä niitä ei synny. (T10)

Maahanmuuttajien sosiaaliset suhteet rakentuvat ja edistyvät vuorovaikutuksessa suomalaisiin. Kuten jo aiemmin olen todennut, työvoimaviranomaisten ja työnantajien

mielestä kaikki sosiaalinen toiminta, kuten harrastustoiminta, luovat sosiaalisia suhteita, ja tämän toiminnan tulisi siis tapahtua mahdollisimman luonnollisessa ympäristössä. Työvoimaviranomaisten mukaan maahanmuuttajien sosiaalisten suhteiden rakentumisessa kaivattaisiin kuitenkin ehkä jokin instanssi mukaan toimintaan. Erityisesti juuri kolmas sektori nähdään tärkeäksi toimijaksi erilaisten ystäväkerhojen, ilta- ja harrastustoiminnan järjestämisessä. Eräs työvoimaviranomainen kertoo Rovaniemellä käynnistyneestä ystävyysprojektista, jossa maahanmuuttajalle kootaan tukiverkosto projektissa mukana olevista suomalaisista, jotka tarpeen tullen auttavat häntä arjen eri tilanteissa.

8. Johtopäätökset

Tutkimukseni tarkoituksena on ollut selvittää Kemi-Tornion alueen maahanmuuttajien, työvoimaviranomaisten ja työnantajien mielipiteitä maahanmuuttajien kotoutumisesta, työllistymisestä ja sen esteistä sekä ryhmien välisestä yhteistyöstä. Tavoitteenani on ollut myös löytää keinoja, miten maahanmuuttajien työllistymistä alueella voitaisiin lisätä. Lisäksi tutkimuksessa olen pohtinut sosiaalisen pääoman merkitystä maahanmuuttajien sosiaalisessa integraatiossa sekä yhteistyön merkitystä sosiaalisen pääoman muodostumiselle. Aineistona olen kirjallisuuden lisäksi käyttänyt haastatteluaineistoa, joka koostuu yhteensä 31 haastattelusta. Työvoimaviranomaisia ja työnantajia haastattelin molempia yhteensä kymmenen henkilön verran, ja maahanmuuttajahaastatteluja on yhteensä yksitoista. Haastatteluiden avulla pyrin saamaan tietoa maahanmuuttajien, työvoimaviranomaisten ja työnantajien mielipiteistä maahanmuuttajien kotoutumisesta ja työllistymisestä, sekä myös tietoa yhteistyötä vaikeuttavista ongelmakohdista ja maahanmuuttajien merkityksestä Kemi-Tornion alueella.

Haastatelluista maahanmuuttajista jokainen oli asunut Suomessa vähintään kolme vuotta ja siten suorittanut kolmivuotisen kotouttamissuunnitelman. Maahanmuuttajista kuusi oli kotoisin Venäjältä, kolme Vietnamista, yksi Eestistä ja yksi Turkista. Maahanmuuttajista naisia oli seitsemän ja miehiä neljä. Suurin osa maahanmuuttajista oli tullut Suomeen perhesyiden vuoksi, mutta joukossa oli myös muutamia pakolaisia. Työvoimaviranomaisista osa työskenteli asiakaspalvelun puolella, osa työnantajapuolella ja muutama muissa tehtävissä, mutta työnkuvaan kuului myös maahanmuuttajiin liittyviä tehtäviä. Työnantajista osalla oli puolestaan kokemusta maahanmuuttajatyöntekijöistä, ja osalla vastaavaa kokemusta

ei ollut. Seuraavaksi tarkastelen tutkimuskysymyksieni kautta tutkimukseni tuloksia ja pohdin myös muita esiin nousseita asioita.

Maahanmuuttajien määrä Kemi-Tornion alueella on vielä Etelä-Suomen kasvukeskuksiin verrattuna vähäinen, mutta määrä on kasvanut tasaisesti parin viimeisen vuoden aikana. Viime vuonna maahanmuuttajia koko seutukunnan alueella oli yhteensä 783 ja vuotta aikaisemmin 751 henkilöä. Prosentuaalisesti maahanmuuttajien osuus alueen väestöstä on vain yli prosentin verran, mutta kuten muuallakin Suomessa, myös Kemi-Tornion alueella on yhä enemmän alettu kiinnittää huomiota maahanmuuttajiin etenkin osana työvoimaresursseja.

Maahanmuuttajan integroituminen eli kotoutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan koetaan tärkeäksi. Integraatiossa keskeisintä on päästä sisälle suomalaiseen yhteiskuntaan samoilla oikeuksilla ja velvollisuuksilla kuin maan valtaväestö. Maahanmuuttajan on koettava olevansa osa yhteiskuntaa, mikä ei kuitenkaan tapahdu ilman maahanmuuttajan omaa aktiivisuutta ja halua. Maahanmuuttajan kotoutuminen tapahtuu parhaimmillaan siten, että maahanmuuttaja oppii kielen ja hankkii itselleen koulutuksen sekä tutustuu suomalaiseen kulttuuriin ja elämään. Onnistuneeseen integraatioon päästään myös tilanteessa, jossa vastaanottavalla maalla on tietynlainen valmius ottaa vastaan maahanmuuttajia. Tällainen valmius voi olla esimerkiksi akuutti työvoimapula, jolloin maalla on tarvetta uudelle työvoimalle. Suomeen suuntautuneella maahanmuutolla on melko lyhyt historia, minkä vuoksi joidenkin haastateltavien mielestä tänne voi olla vaikeampi kotoutua kuin esimerkiksi Ruotsiin, jossa maahanmuutolla on huomattavasti pidempi historia kuin Suomella. Suomessa ei olla totuttu maahanmuuttajiin aivan siinä määrin kuin juuri Ruotsissa, mutta Suomen ja Ruotsin maahanmuuton taustat ovatkin hyvin erilaiset. Ruotsissa maahanmuutto on tapahtunut pitkälti tilanteessa, jossa maan teollisuus kaipasi uutta työvoimaa. Suomessa puolestaan maahanmuuton syyt ovat olleet pikemminkin humanitäärisiä.

Integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan koetaan niin maahanmuuttajan omaksi henkilökohtaiseksi prosessiksi kuin monen eri tekijän vuorovaikutuksessa tapahtuvaksi prosessiksi. Integroituvan henkilön oma halu ja asenne vaikuttavat paljon integraation onnistumiseen, mutta myös ympäröivän yhteisön merkitys on suuri. Työvoimaviranomaisten rooli on lähinnä auttaa maahanmuuttajaa kotoutumisessa tarjoamalla erilaisia kotoutumista edistäviä palveluita siten, että se tapahtuisi mahdollisimman helposti. Viranomaiset eivät voi yksin kotouttaa maahanmuuttajaa, mutta he voivat ikään kuin madaltaa kynnystä suomalaiseen yhteiskuntaan. Maahanmuuttajan on kuitenkin myös itse tiedostettava

tilanteensa ja erilaisten kotouttamistoimenpiteiden tarkoitus sekä se, mitä hän itse todella haluaa saavuttaa.

Vuorovaikutteisena prosessina integraation tulee tapahtua vuorovaikutuksessa ympäröivän yhteisön kanssa, jolloin sosiaalisten kontaktien merkitys korostuu. Kontaktit sekä suomalaisiin että muihin maahanmuuttajiin ovat tärkeitä mutta erilaisten kontaktien muodostuminen ei ole helppoa. Maahanmuuttajat kaipaavat kontakteja juuri suomalaisiin ihmisiin, ja niitä on mahdollista hankkia esimerkiksi koulutuksen ja työn kautta. Muiden maahanmuuttajien läheisyys, erityisesti samalta kielialueelta olevien, on myös tärkeätä ja helpottaa sopeutumista vieraaseen yhteiskuntaan. Vietnamlaisyhteisö on Kemi-Tornion alueella varsin tiivis, mutta toisaalta tiivis yhteisö voi muodostaa esteen tai hidastaa kontaktien muodostumista suomalaisten kanssa. Kaikki eivät halua olla tiiviissä yhteydessä muihin maahanmuuttajiin, mikä voi osaltaan kertoa maahanmuuttajan suuremmasta halusta tulla osaksi suomalaista yhteiskuntaa sekä muodostaa enemmän kontakteja suomalaisiin.

Työllistyminen liitetään läheisesti maahanmuuttajan onnistuneeseen kotoutumiseen. Työelämä tarjoaa maahanmuuttajalle mahdollisuuden tutustua suomalaiseen kulttuuriin ja antaa oman panoksensa suomalaisen yhteiskunnan toimintaan. Työelämän kautta myös kontaktien solmiminen suomalaisiin tapahtuu luonnollisissa tilanteissa. Työvoimaviranomaisten ja työnantajien mukaan suomalainen yhteiskunta on hyvin työorientoitunut, ja jokaisen on tavalla tai toisella pyrittävä osallistumaan sen toimintaan. Tämä ei koske vain maahanmuuttajia, vaan myös suomalaisia. Ilman työtä jää helpommin ympäröivän yhteisön ulkopuolelle ja sosiaalinen kanssakäyminen on vähäistä. Maahanmuuttajan on mahdollista osoittaa työn kautta kuuluvansa osaksi yhteiskuntaa ja sen toimintoja ja siten ansaita oman paikkansa siinä. Myös suomalaisten ennakkoluulot maahanmuuttajaa kohtaan näyttävät vähenevän mikäli maahanmuuttaja hankkii itse toimeentulonsa. Työn kautta maahanmuuttajien on mahdollista kokea olevansa tarpeellisia ja hyödyksi, eivätkä he haluaisi olla riippuvaisia ympäröivän yhteiskunnan tuesta. Lisäksi moni maahanmuuttaja on jo kotimaassaan tottunut työtekoon, eikä siten osaa eikä halua vain istua kotona ja olla tekemättä mitään. Työllistyminen ei kuitenkaan ole mahdollista kaikkien maahanmuuttajien kohdalla, ja työvoimaviranomaisten mukaan erityisesti pakolaisena maahan saapuneiden kohdalla työllistyminen ei voi olla ensisijainen tavoite.

Maahanmuuttajan on mahdollista tutustua suomalaiseen työelämään ja sen työtapoihin työharjoitteluiden ja erilaisten työllistämistoimenpiteiden kautta. Työvoimaviranomaiset ovat

tyytyväisiä näihin erilaisiin työllistämistoimenpiteisiin, ja heillä on käytettävänänsä varsin laaja kirjo erilaisia palveluita, joita voidaan tarpeen tullen soveltaa tilanteen mukaan. Tukimahdollisuudet eivät kuitenkaan ole aivan ongelmattomia. Toimenpiteet ovat melko lyhytaikaisia ja toisaalta hyvin säännösteltyjä. Hyvin harva maahanmuuttaja työllistyy harjoittelun kautta vakinaiseen palkkasuhteeseen. Maahanmuuttajien kokemukset työharjoittelusta vaihtelevat, mutta yleisesti ollaan pettyneitä juuri siihen, että työnantajat ottavat maahanmuuttajia mielellään työharjoitteluun mutta harvoin oikeaan palkkasuhteeseen. Moni maahanmuuttaja kokee olevansa työnantajalle vain ilmaista työvoimaa, kun taas joidenkin mielestä työharjoittelu vastaa pakkotyötä, sillä siitä poisjääminen on sanktioitu. Vaikka työharjoittelu onkin hyvä keino päästä sisällä suomalaiseen työelämään ja luoda kontakteja, saattaa maahanmuuttaja silti kieltäytyä tarjotusta työpaikasta. Joidenkin maahanmuuttajien kohdalla kyse saattaa olla siitä, että he eivät halua työllistyä omaa koulutusta alempaan työhön.

Yleisesti maahanmuuttajan työllistymiseen vaikuttavat, maahanmuuttajan oman halun ja asenteen lisäksi, kielitaito ja koulutus. Parhaimmassa tilanteessa ovat ne maahanmuuttajat, joilla on tarpeeksi kielitaitoa ja heidän kulttuuritaustansa on lähellä suomalaista kulttuuria. Työnantajat korostavat, että työntekijän perusvalmiuksien on oltava kunnossa kansalaisuudesta riippumatta. Tänä päivänä kielitaidon merkitys korostuu jo senkin vuoksi, että yhä harvempi työ tehdään itsenäisesti. Tiimityöskentelyn myötä työntekijän on kyettävä työskentelemään erilaisissa ryhmissä, ja kielitaito on onnistuneen kommunikoinnin edellytys. Työnantajat määrittelevät työntekijän perusvalmiuksiksi juuri kielitaidon ja koulutuksen, jotka myös työvoimaviranomaisten mukaan parantavat maahanmuuttajan työllistymismahdollisuuksia huomattavasti. Maahanmuuttajat eivät kiellä kielitaidon ja koulutuksen merkitystä, ja moni heistä tiedostaa, että Suomessa työllistyminen on käytännössä mahdotonta ilman vaadittavaa ammattitodistusta. Monilla maahanmuuttajilla on kuitenkin olemassa kotimaassa hankittu koulutus, josta ei syystä tai toisesta ole olemassa todistusta. Toisaalta todistuksestakaan ei aina ole hyötyä, sillä usein työnantajat epäilevät maahanmuuttajan pätevyyttä ja koulutusta. Toisessa maassa hankittua koulutusta ei arvosteta läheskään samaan tapaan kuin Suomessa tai esimerkiksi muissa Pohjoismaissa hankittua koulutusta. Työnantajat kuitenkin korostavat rekrytoivansa työntekijöitä pätevyyden mukaan, jolloin työntekijän kansalaisuudella ei ole merkitystä.

Tilanne on haastava, sillä työnantajat kertovat rekrytointitilanteessa toimivansa tasa-arvoisesti, mikäli perusvalmiudet ovat kunnossa, ja kiinnittävänsä huomiota työnhakijan

pätevyyteen. Maahanmuuttajan kohdalla vaatimusten kerrotaan olevan samat kuin suomalaisenkin työntekijän kohdalla. Työvoimaviranomaisten mielestä työnantajien keskuudessa toisessa maassa hankittu koulutus ei saa osakseen arvostusta eikä herätä luottamusta. Heidän mukaansa työnantajien ennakkoluulot ja asenteet ovat edelleen vahvoja, ja maahanmuuttajat itsekin uskovat, että työnantajilla ei ole tarpeeksi tietoa ulkomaalaisten osaamisesta, ja moni saattaa pelätä että maahanmuuttaja ei pärjäisi työtehtävässä. Työnantajien suhtautumisessa on kuitenkin eroa juuri sen mukaan, kuinka kovasta työvoimapulasta ala kärsii. Suhtautuminen on huomattavasti positiivisempaa alalla, jossa työntekijöistä on pulaa, ja silloin ollaan myös valmiimpia ottamaan työntekijöitä töihin jo hieman vähäisemmälläkin koulutuksella. Käsityöaloilla pätevyys on huomattavasti helpompi osoittaa tekemällä, ja erilaiset näyttökokeet ovat hyvä keino tuoda oma osaaminen työnantajan tietoon.

Maahanmuuttajien on mahdollisuus hakea rinnasteisuus jo aiemmin kotimaassaan suorittamalleen tutkinnolle, jolloin työllistyminen Suomessa helpottuu. Maahanmuuttajat eivät kiistä kielitaidon ja koulutuksen merkitystä työllistymisessä, ja ammattitodistuksen saamisen tiedetään avaavan monia ovia. Kuitenkaan kaikilla ei ole mahdollisuutta hakea rinnasteisuutta taloudellisen tilanteen vuoksi, ja usein se on myös hyvin pitkä prosessi. Vaikka maahanmuuttaja hakisi rinnasteisuuden, ei se kuitenkaan aina takaa parempaa työllistymistä. Maahanmuuttajat ymmärtävät myös suomen kielen merkityksen työllistymisen kannalta, mutta moni heistä pohtii, että on olemassa myös paljon sellaisia töitä, joissa kielitaitovaatimukset eivät ole läheskään niin suuret kuin joissakin muissa työtehtävissä.

Oma aktiivisuus on työsaannin kannalta keskeisintä. Henkilökohtainen käynti yrityksessä ja suora yhteys työnantajaan auttavat niin suomalaista kuin maahanmuuttajaakin. Tilanne ei silti ole aivan sama maahanmuuttajan kannalta, sillä usein juuri puutteellisen kielitaidon vuoksi maahanmuuttajan ei ole aivan yhtä helppoa mennä esittämään asiansa työnantajan luokse. Maahanmuuttajat toivovat työvoimaviranomaiselta osallistumista juuri alkuvaiheessa erilaisiin työnantajatapaamisiin. Henkilökohtaisen avustajan tai jonkinlaisen työnetsijän tarpeellisuus tiedostetaan myös työvoimaviranomaisten taholla, mutta resurssipulan vuoksi järjestelyä voi olla vaikea toteuttaa. Työvoimaviranomainen korostaa omaa rooliansa tärkeänä linkkinä maahanmuuttajan ja työnantajan välillä, mutta maahanmuuttajien mielestä työvoimatoimiston merkitys työnhaussa on varsin pieni. Usein maahanmuuttajat kokevat saavansa enemmän aikaan omalla aktiivisuudellaan.

Maahanmuuttajien on luonnollisestikin vaikeampia työllistyä alueella, jossa myös kantaväestön työllistyminen on muuta maata vaikeampaa. On syytä muistaa, että Suomessa maahanmuuttajien työllistyminen on, toisin kuin esimerkiksi Ruotsissa, tapahtunut lähinnä palvelusektorin kautta. Prosessiteollisuuteen suuntautuneen Kemi-Tornion alueella työttömyysprosentti viime vuosina ollut 15 prosentin tasolla, ja kaupanalan sekä palvelusektorin osuus on vasta viime vuosina kasvanut alueella. On siis luonnollista, että maahanmuuttajien työllistymismahdollisuudet eivät ole parhaat mahdolliset, sillä alueelta puuttuvat tällä hetkellä juuri niin sanotut sisääntuloammatit. Moni maahanmuuttaja muuttaa Kemi-Tornion alueelta Etelä-Suomeen nimenomaan työn perässä. Alueen suuret teollisuusyksiköt määrittelevät työvoimaviranomaisten mukaan alueen yrityskuvioita, ja työvoiman tarve painottuu lähinnä perusteollisuuden ammatteihin, jolloin myös korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien voi olla vaikeata löytää alueelta työpaikkaa. Toisaalta alueen palvelusektori, erityisesti rajayhteistyöhön panostavassa Torniossa, on alkanut kasvaa, mutta edelleen pienyritysten määrä on alueella vähäinen. Palvelusektorin kasvun myötä myös maahanmuuttajien oman yritystoiminnan uskotaan vieriävän. Maahanmuuttajat ovat kiinnostuneita yrittäjyydestä myös sen vuoksi, että työllistyminen alueella muuten on vaikeata, mutta rahoituksen saaminen on osoittautunut vaikeaksi.

Maahanmuuttajien työllisyystilanteen uskotaan paranevan kun työvoimapula tulee akuutiksi. Kemi-Tornion alueella metalliala on vahvassa nousussa. Metallialan työnantajien haastatteluissa korostui, että ammattitaitoisesta työvoimasta on jo nyt pulaa. Todennäköistä on, että työvoimapulasta kärsivien yritysten on kymmenen vuoden sisällä pakko alkaa etsiä työvoimaa myös Suomen rajojen ulkopuolelta, sillä muuten työvoimapula rajoittaa yritysten kasvua ja vähentää investointien määrää, vaikka niihin olisi mahdollisuuksia. Maahanmuuttajat itsekin uskovat sijoittuvansa alueella parhaiten juuri manuaalisen työn pariin, ja työnantajien sekä työvoimaviranomaisten mielestä teollisuuteen suuntautuneella alueella tulee olemaan tarvetta käytännön suorittavan tason työntekijöistä.

Tulevaisuudessa maahanmuuttajien työllisyystilanteen uskotaan olevan valoisampi. Maahanmuuttajista osa uskoo tilanteen paranevan, ja osa puolestaan suhtautuu tulevaisuuteensa varauksella. Maahanmuuttajat uskovat, että työllisyystilanne paranee tulevaisuudessa juuri työvoimapulan vuoksi, ja he suhtautuvat luottavaisesti alueen kuntien kehitykseen ja investointeihin, jotka voivat tuoda lisää työpaikkoja. Yleisesti työllisyystilanteen uskotaan paranevan koko Suomessa, mutta pienillä paikkakunnilla muutos voi olla hitaampaa. Toisaalta Kemi-Tornion alueella on paljon myös suomalaisia työttömiä.

Maahanmuuttajien mukaan monet työtehtävät koneellistuvat, ja heille sopivia käsityöammatteja on yhä vähemmän. Henkilökohtaisesti maahanmuuttajat uskovat löytävänsä itselleen sopivan työpaikan mikäli opiskelee ja tahtoa sekä halua löytyy tarpeeksi. Osa maahanmuuttajista ei puolestaan usko löytävänsä Kemi-Tornion alueelta työtä vaan Etelä-Suomesta, ja jos työtä löytyy, se tuskin vastaa omaa koulutusta tai toivetta.

Työvoimaviranomaisten ja työnantajien suhtautuminen maahanmuuttajien työllistymiseen tulevaisuudessa on positiivista. Maahanmuuttajien työllisyystilanteen uskotaan paranevan, vaikkakin hyvin hitaasti. Suurten ikäluokkien eläköitymisen myötä vapautuu paljon työpaikkoja, ja moni tehtävä kaipaa tekijäänsä. Maahanmuuttajien työllistymisen kannalta erityisesti hoitoalan uskotaan olevan merkittävä työllistävä. Suomalaisia työntekijöitä eivät kaikki työtehtävät enää kiinnosta, jolloin näissä töissä maahanmuuttajia tullaan todennäköisesti tulevaisuudessa näkemään yhä enemmän. Tulevaisuudessa työllistyvät maahanmuuttajat eivät kuitenkaan välttämättä ole juuri niitä maahanmuuttajia, jotka ovat jo olleet Suomessa pidemmän aikaa. Suomi houkuttelee uutta työvoimaa, ja työperäisen maahanmuuton edistämiseksi tehdään paljon työtä. Niinpä alueella jo olevien maahanmuuttajien työttömyysaste saattaa siis pysyä edelleen korkeana, vaikka yhä enemmän maahanmuuttajia alueella työllistyisikin.

Maahanmuuttajia ei tule nähdä pelkästään työvoimana tai ratkaisuna tulevaisuuden työvoimapulaan, vaan tasa-arvoinen suhtautuminen on ensisijaisen tärkeitä. Työperäisen maahanmuuton edistäminen ja tukeminen kertovat omalta osaltaan siitä, että Suomessa on todella tiedostettu tulevaisuuden haasteet ja työvoiman tarve. On kuitenkin muistettava, että Suomessa on tällä hetkellä tuhansia suomalaisesta yhteiskunnasta kokemusta omaavia maahanmuuttajia, joilla ei ole työpaikkaa. Työperäinen maahanmuutto ei myöskään saa nousta humanitaarisen maahanmuuton edelle, vaan Suomen on mielestäni edelleen panostettava myös humanitaaristen syiden vuoksi maahan saapuneisiin maahanmuuttajiin. Pahimmassa tapauksessa houkuttelemme maahan huippuosajia, jotka työllistyvät hyviin työtehtäviin, mutta loput maahanmuuttajat joko joutuvat lukuisten työllistämistoimenpiteiden ja kurssien viidakkoon ja jäävät ilman vakituista työpaikkaa tai kokonaan ilman työtä. Toisaalta ne, jotka työllistyvät, harvoin työllistyvät koulutustansa vastaaviin tehtäviin, ja moni maahanmuuttaja tekee juuri niitä ”likaisia töitä”, joihin suomalaiset eivät enää halua.

Sosiaalisten kontaktien merkitys on tärkeätä niin maahanmuuttajan integroitumisen kuin työllistymisen kannalta. Mitä suurempi sosiaalinen verkosto maahanmuuttajalla on, sitä

suuremmalla todennäköisyydellä hän kotoutuu suomalaiseen yhteiskuntaan paremmin, ja siten myös työllistyminen on helpompaa kuin hyvin pienen sosiaalisen verkoston omaavalla maahanmuuttajalla. Maahanmuuttajat itse näkevät kontaktit suomalaisiin ja myös muihin maahanmuuttajiin parhaimpana tapana kuulla työllistymismahdollisuuksista. Työnantajien mukaan sosiaaliset kontaktit ovat tänä päivänä yhtä tärkeitä kuin aikaisemminkin, ja usein mahdollisia työntekijöitä voidaan tavata muissa yhteyksissä tai heistä kuullaan jotain muuta kautta. Maahanmuuttajan laaja sosiaalinen verkosto ei siis vain edistä sopeutumista Suomeen, vaan parhaimmassa tapauksessa sitä kautta löytyy myös työpaikka.

Luomalla sosiaalisia kontakteja ja ylläpitämällä erilaisia sosiaalisia suhteita kartutetaan myös sosiaalista pääomaa. Maahanmuuttajien sosiaalisen pääoman voidaan nähdä muodostuvan juuri näistä kontakteista työpaikkoihin ja muihin työntekijöihin. Muutamien haasteltujen maahanmuuttajien mielestä on tärkeitä olla edes yksi vaikutusvaltainen henkilö, jonka suositusten tai neuvojen avulla on esimerkiksi mahdollisuus päästä sellaisiin työpaikkoihin, joihin ei välttämättä muuten pääsisi. Maahanmuuttajien on kuitenkin edelleen vaikea saada kontakteja suomalaisiin ihmisiin ja tutustua heihin. Maahanmuuttajat kaipaavat ystäviä valtaväestöstä, ja kodin ulkopuoliset suhteet koetaan tärkeiksi. Vuorovaikutuksen syntyminen riippuu ihmisestä itsestään, mutta maahanmuuttajien mukaan moni suomalainen saattaa jopa pelätä ulkomaalaisia ihmisiä. Ajan uskotaan tekevän tässäkin suhteessa tehtävänsä, ja nuoret ovat jo vanhempaa väestöä tottuneempia ulkomaalaisiin. Globalisoituvan maailman myötä nuorten on helpompaa ja välttämätöntäkin kyetä toimimaan monikulttuurisissa yhteisöissä. Mitä enemmän vuorovaikutusta on, sitä nopeammin myös ennakkoluulot ja rasistiset näkemykset vähenevät. Vuorovaikutus kaikissa muodoissa koetaan tärkeäksi, mutta sen tulisi tapahtua mahdollisimman luonnollisissa tilanteissa. Suomen lyhyt maahanmuuton historia, syrjäinen sijainti, sulkeutuneisuus ja tottumattomuus ulkomaalaisiin ihmisiin nähdään syinä vuorovaikutuksen vähäisyyteen. Suomalaisten varautuneisuus korostuu juuri maahanmuuttajien kohdalla, ja usein asenteiden takana ovat vääristyneet käsitykset tai mielikuvat. Suomalaiset työttömät voivat olla myös kateellisia ja katkeria maahanmuuttajien kohtelusta.

Suomalaisten ja maahanmuuttajien välistä yhteistoimintaa ja vuorovaikutusta on yritetty edistää muun muassa järjestämällä erilaisia tilaisuuksia mutta tuloksetta. Tämä voi myös kertoa tietynlaisesta luottamuksen puutteesta. Suomalaisten jääminen erilaisten tilaisuuksia ulkopuolelle voi olla epäluottamuksen ilmentymä, minkä vuoksi luottamuksen rakentuminen on kaikenlaisen toiminnan lähtökohta. Luottamuksen syntyminen on tärkeitä

suvaitsevaisuuden lisääntymisen ja sosiaalisten suhteiden muodostumisen kannalta, sillä eihän kukaan meistä halua olla tekemisissä epäluotettavaksi kokemansa ihmisen kanssa. Suomalaisilta kaivataan uteliaampaa asennetta muita kulttuureita kohtaa, mutta samaan aikaan heidän tietoisuuttaan niistä pitäisi lisätä. Vuorovaikutuksen lisääntyminen tapahtuu osittain myös itsestään maahanmuuttajien määrän kasvun myötä. Mitä enemmän maahanmuuttajia alueella on, sitä enemmän heitä kohtaa erilaisissa arkipäivän tilanteissa. Normaali kanssakäyminen koetaan parhaimmaksi keinoksi edistää maahanmuuttajien ja suomalaisten välistä vuorovaikutusta. Opiskelun, työelämän ja harrastustoiminnan myötä on mahdollista tavata samassa elämänvaiheessa olevia ihmisiä ja solmia paremmin kontakteja kuin järjestetyissä tilaisuuksissa. Tosin työnantajat kaipaavat myös järjestettyjä tilaisuuksia, foorumeita, joissa voisi tutustua paremmin alueen maahanmuuttajaväestöön ja heidän osaamiseensa.

Maahanmuuttajien aktiivisuus osallistua erilaisiin tapahtumiin on luonnollisesti suurempaa kuin suomalaisten, sillä he kaipaavat kipeästi suhteita suomalaisiin jo kielitaidon kehittymisenkin vuoksi. Avoimin mielin liikkeellä olevat maahanmuuttajat osallistuvat monenlaiseen toimintaan ja koulutuksiin sekä harrastuksiin, ja siten myös heidän työllistymisensä on usein helpompaa. Maahanmuuttajat kaipaavat omaa organisoitua toimintaa, ja tämä toive tulee esille myös työvoimaviranomaisten ja työnantajien taholta. Järjestäytynyt ryhmä kokoaisi yhteen alueen maahanmuuttajat, ja ryhmä parantaisi myös maahanmuuttajien yhteenkuuluvuuden tunnetta. Ryhmä kaipaa kuitenkin vetäjää tai jotakin instanssia mukaan rakentamaan toimintaa. Projektiluontoista toimintaa on jo ollut, mutta projektin päättyessä myös muu yhteistoiminta on päättynyt. Maahanmuuttajien oma järjestö voisi paremmin tuoda esiin alueen maahanmuuttajien ajatuksia ja mielipiteitä sekä ajaa maahanmuuttajien asioita. Myös kuntien tai muiden tahojen olisi helpompi kohdentaa resursseja tiettyyn järjestöön.

Sosiaaliset suhteet eivät ainoastaan kartuta maahanmuuttajan vaan luonnollisesti kaikkien ihmisten sosiaalista pääomaa. Yhteisön sosiaaliset verkostot ja yhteydet kartuttavat siten koko yhteisön sosiaalista pääomaa, mikä parantaa yhteisön hyvinvointia ja tuottavuutta. Sosiaalista pääomaa ei kuitenkaan synny ilman luottamusta. Maahanmuuttajien, työvoimaviranomaisten ja työnantajien yhteistyössä luottamus on kaiken toiminnan lähtökohta. Maahanmuuttajat toivovat, että työnantajat luottavat heihin ja heidän osaamiseensa, kun taas työnantajat toivovat maahanmuuttajien olevan luottamuksen arvoisia. Maahanmuuttaja joutuu kuitenkin osoittamaan suomalaista työnhakijaa enemmän todella olevansa luotettava, mutta toisaalta

työnantajan ehdot eivät maahanmuuttajan ja suomalaisen kohdalla ole aina aivan samanlaiset. Työvoimaviranomaisten suhde maahanmuuttajiin tulee olla avoin, ja molempien puoleisen luottamuksen syntyminen on tärkeää. Työnantajan on puolestaan luotettava työvoimaviranomaisen taitoon ja kykyyn löytää avoinna olevaan työtehtävään sopiva henkilö, ja viranomaisen on työssään noudatettava työnantajan toimeksiantoa. Työnantajilta peräänkuulutetaan rohkeutta ja avoimuutta ottaa maahanmuuttajia töihin ja maahanmuuttajilta rohkeutta lähestyä työnantajia.

Maahanmuuttajat toivovat, että ulkomaalaistaustaa enemmän kiinnitettäisiin huomiota siihen, mitä henkilö todella osaa eikä siihen mistä hän tulee. Maahanmuuttajat tulee työllistää samoilla ehdoilla kuin suomalaisetkin työntekijät, mutta silti moni maahanmuuttaja koulutuksesta ja kielitaidosta huolimatta jää ilman työtä. Työntekijien mukaan työpaikkoja ei voida lähteä luomaan, vaan työmarkkinoilla täytyy olla tarve. Työntekijien suhtautuminen maahanmuuttajiin on kuitenkin sitä positiivisempi, mitä suurempi pula työntekijöistä on. Työvoimaviranomaisia kaivataan silti edelleen tämän suhteen välillä tietynlaisina sillanrakentajina ja parhaimmassa tapauksessa tukihenkilöinä, jotka tulevat maahanmuuttajan mukaan tutustumaan yrityksiin tai työhaastatteluun. Työvoimaviranomaisten suhde maahanmuuttajiin on samanlainen kuin muidenkin työvoimatoimiston asiakkaiden kanssa, vaikkakin tilanteet voivat olla haastavampia. Maahanmuuttajan oma suhtautuminen työn etsimiseen ja motivaatio vaikuttavat yhteistyön sujuvuuteen, ja suhde on helppo mikäli maahanmuuttaja itse tietää mitä haluaa ja suhtautuu avoimin mielin työvoimaviranomaisen tarjoamiin vaihtoehtoihin. Joissakin tapauksissa maahanmuuttajat itse ovat hyvin pettyneitä omaan tilanteeseensa, ja heidän suhtautumisensa on negatiivista. He eivät aina myöskään ymmärrä viranomaisen toimivan tiettyjen lakien pohjalta, minkä vuoksi suhde voi olla vaikea.

Työvoimahallinnon ja työnantajien yhteistyön tiivistäminen koetaan tärkeäksi niin heidän itsensä kuin myös maahanmuuttajien mielestä. Maahanmuuttajat kaipaavat enemmän yhteydenpitoa työvoimaviranomaisten ja työnantajien välille koskien mahdollisia maahanmuuttajatyöntekijöitä, ja heidän mielestään työnantajat voisivat tiedottaa työvoimaviranomaisia maahanmuuttajien työmahdollisuuksista. Tällainen tilanne ei kuitenkaan ole mahdollinen, sillä työvoimaviranomaisten täytyy palvella kaikkia asiakkaitaan, niin suomalaisia kuin maahanmuuttajia, tasapuolisesti. Maahanmuuttajien toiveet kertovat joka tapauksessa siitä, että heillä ei ole aivan selkeää kuvaa työvoimaviranomaisten toiminnasta. Jo tällä hetkellä työvoimaviranomaiset ja työnantajat ovat keskenään tekemisissä

muun muassa sovittaessa erilaisista työllistämistoimenpiteistä. Kuitenkaan ei voida kiistää sitä, että työvoimaviranomaisten ja työnantajien yhteistyön tiivistäminen on tärkeää, ja työvoimaviranomaiset korostavat, että yhteistyö työnantajiin tulisi olla mahdollisimman aktiivista ja luontevaa sekä asiakaslähtöistä. Työnantajien mielestä yhteistyö työvoimahallinnon suuntaan on nykyisin huomattavasti aikaisempaa mielekkäänpää, ja yleisesti ollaan hyvin tyytyväisiä yhteistyöhön.

Oikea ja nopea informaation kulku on tärkeää maahanmuuttajien, työvoimaviranomaisten ja työnantajien välisessä yhteistyössä. Mitä enemmän osapuolet toisistansa tietävät, sitä enemmän se helpottaa yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Jokaisella osapuolella tulisi myös olla mahdollisimman tarkka kuva siitä, mitä kukin tekee. Tieto ja tiedon leviäminen helpottavat kaikkien osapuolten toimintaa, mikä edellyttää myös toimijoiden välistä luottamusta ja vuorovaikutusta. Työvoimahallinnon oletetaan olevan kaikkein aktiivisin toimija, ja heiltä odotetaan aktiivisempaa roolia alueen työnantajien yhteensaattamisessa sekä erilaisten foorumeiden järjestäjänä. Maahanmuuttajia ei kuitenkaan tule unohtaa näiden tilaisuuksien ulkopuolelle, vaan heidät tulee ottaa keskusteluihin mukaa tasavertaisesti. Maahanmuuttajien oma organisaatio olisi tarpeellinen myös tässä suhteessa, sillä sen kautta alueen maahanmuuttajat olisi helpompi tavoittaa mukaan erilaisiin tapahtumiin.

Ikärakenteen muutoksesta johtuva työvoimapula, maahanmuuttajien määrän kasvu ja kansainvälistyvä maailma koskettavat koko Suomea ja siten myös Kemi-Tornion aluetta. Etelä-Suomeen verrattuna muutokset alueella tapahtuvat todennäköisesti hitaammin, mutta jo nyt alueella on satoja maahanmuuttajia, ja määrä on viime vuosina kasvanut tasaisesti. Alueella on kasvavaa teollisuutta ja vahvaa uskoa tulevaisuuteen, mikä näkyy juuri panostuksena rajayhteistyöhön ja investointeina muun muassa palvelusektoriin. Maahanmuuttajat tulisi nähdä sekä osana alueen yhteistä tulevaisuutta että myös sen rakentajina. Lisääntyvä yhteistyö ei heijastu vain yhteisön hyvinvointina, vaan sen vaikutukset ulottuvat aina taloudelliseen toimintaan asti.

Kirjallisuus

- Ahtonen, Suci, Marja Jussila & Liisa Kotisaari (2003). Maahanmuuttajat työelämässä. Maahanmuuttajien asettuminen työelämään ja yrittäjyyteen Jyväskylässä. *Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja* 27. 61s. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.
- Alitolppa-Niitamo, Anne (2005). Maahanmuuttajataustaiset perheet ja hyvinvoinnin edellytykset. *Teoksessa* Alitolppa-Niitamo, Anne, Ismo Söderling & Stina Fågel (toim.): *Olemme muuttaneet. Näkökulmia maahanmuuttoon, perheiden kotoutumiseen ja ammatillisen työn käytäntöihin*, 37–52. Väestöliitto, Helsinki.
- Alitolppa-Niitamo, Anne & Ismo Söderling (2005). Johdanto. *Teoksessa* Alitolppa-Niitamo, Anne, Ismo Söderling & Stina Fågel (toim.): *Olemme muuttaneet. Näkökulmia maahanmuuttoon, perheiden kotoutumiseen ja ammatillisen työn käytäntöihin*, 7–12. Väestöliitto, Helsinki.
- Allardt, Erik & Christian Starck (1981). *Vähemmistö, kieli ja yhteiskunta: suomenruotsalaiset vertailevasta näkökulmasta*. 290s. WSOY, Porvoo.
- Anttonen, Anneli (1989). *Valtiollisesta yhteisölliseen sosiaalipolitiikkaan*. 182s. Sosiaaliturvan Keskusliitto, Helsinki.
- Berger, Suzanne & Michael Piore (1980). *Dualism and discontinuity in industrial societies*. 159s. Cambridge University Press, Cambridge.
- Berry, John W. (1997). Immigration, acculturation and adaptation. *Psychology: An international review* 46:1, 5–68.
- Berry, John W., Uichol Kim, Thomas Minde & Doris Mok (1987). Comparative studies of acculturative stress. *International migration review* 21: 3, 491–511.
- Berry, John W., Ype H. Poortinga, Marshall H. Segall & Pierre R. Dasen (toim., 1992). *Cross-cultural psychology. Research and applications*. 459s. Cambridge University Press, Cambridge.
- Bourdieu, Pierre (1986). The forms of capital. *Teoksessa* Richardson, J. (toim.): *Handbook of theory and research for the sociology of education*, 241–258. Greenwood Press, New York.
- Bourdieu, Pierre & Loïc J.D. Wacquant (1995). Refleksiivisen sosiologian tarkoitus. *Teoksessa* Bourdieu, Pierre & Loïc J.D. Wacquant *Refleksiiviseen sosiologiaan. Tutkimus, käytäntö ja yhteiskunta*, 85–256. Joensuu University Press Oy, Joensuu.
- Coleman, James (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology* 94, 95–120.
- Ekholm, Elina (1994). Syrjäytyä vai selviytyä – pakolaisten elämää Suomessa. *Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä* 9. 114s. Painatuskeskus Oy, Helsinki.
- Ekholm, Elina (2001). Monietninen yhteiskunta. *Teoksessa* Forsander, Annika, Elina Ekholm & Petri Hautaniemi et al. (toim.): *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ*, 162–188. Palmenia-kustannus, Helsinki.
- Eskola Jari & Juha Suoranta (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 268s. Vastapaino, Tampere.
- EVA (2001). *Vieraassa vara parempi? Suomen maahanmuuttopolitiikan haasteet*. Elinkeinoelämän Valtuuskunnan (EVA) raportti. 42s. Taloustieto Oy.
- Forsander, Annika (2000). Työvoiman tarve ja maahanmuuttopolitiikka – onko maahanmuuttajien osaaminen

- vastaus työvoiman kysyntään?. *Teoksessa* Trux, Marja-Liisa (toim.): *Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä*, 143 – 202. Sitra, Helsinki.
- Forsander, Annika (2001). Etnisten ryhmien kohtaaminen. *Teoksessa* Forsander, Annika, Elina Ekholm & Petri Hautaniemi et al. (toim.): *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ*, 31–56. Palmenia-kustannus, Helsinki.
- Forsander, Annika (2002). Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. *Väestötutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39/2002*. 283s. Väestöliitto, Helsinki.
- Forsander, Annika & Anne Alitolppa-Niitamo (2000). Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto – keitä, miten ja minne. *Työhallinnon julkaisuja* 242. 77s. Työministeriö, Helsinki.
- Forsander, Annika & Elina Ekholm (2001a). Etniset ryhmät Suomessa. *Teoksessa* Forsander, Annika, Elina Ekholm & Petri Hautaniemi et al. (toim.): *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ*, 83–113. Palmenia-kustannus, Helsinki.
- Forsander, Annika & Elina Ekholm (2001b). Maahanmuuttajat ja työ. *Teoksessa* Forsander, Annika, Elina Ekholm & Petri Hautaniemi et al. (toim.): *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ*, 57–82. Palmenia-kustannus, Helsinki.
- Fredman, Markku, Kirsi Keravuori, Johanna Niemi-Kiesiläinen, Pekka Nurminen, Heikki Pihlajamäki & J. Suurpää (1989). *Oikeutta ulkomaalaiselle*. 205 s. Gaudeamus, Helsinki.
- Fukuyama, Francis (1995). *Trust. The social virtues and the creation of prosperity*. 457s. Free Press, New York.
- Granovetter, Mark (1973). The strength of weak ties. *American journal of sociology* Vol. 78/6, 1360–1379
- Hautaniemi, Petri (2001). Etnisyys ja kulttuuri. *Teoksessa* Forsander, Annika, Elina Ekholm & Petri Hautaniemi et al. (toim.): *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ*, 11–30. Palmenia-kustannus, Helsinki
- Heikkilä, Elli & Selene Peltonen (2002). Immigrants and integration in Finland. 25.9.2007.
<<http://www.utu.fi/erill/instmigr/art/Heikkila&Peltonen.pdf>>.
- Heikkilä, Elli & Maria Pikkarainen (2007). Maahanmuuttajat Suomen työmarkkinoilla. *Terra* 119: 1, 3–17.
- Heikkilä-Paukkonen, Irma (2006). Lisää tehoa kotouttamiseen. *Monitori* 1/2006. 8.10.2007.
<http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_monitori/05_vanhat/04_monitori/m on2006_1_6.jsp>.
- Helsingin Sanomat (2008). Maahanmuuttajille tulossa vapaaehtoinen osaamiskoe suomalaisesta työelämästä. *Helsingin Sanomat* 31.8.2008.
- Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme (2004). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. 213s. Yliopistopaino, Helsinki.
- Hyypä, Markku T. (2002). *Elinvoimaa yhteisöstä. Sosiaalinen pääoma ja terveys*. 215s. PS-kustannus, Keuruu.
- Hämäläinen, Kati, Aki Kangasharju, Sari Pekkala & Matti Sarvimäki (toim., 2005). 1990-luvun maahanmuuttajien työllisyys, tuloverot ja tulonsiirrot. *Työpoliittinen tutkimus* 265. 115s. Työministeriö, Helsinki.
- Ilmonen, Kaj (2000). Sosiaalinen pääoma: käsite ja sen ongelmallisuus. *Teoksessa* Ilmonen, Kaj (toim.): *Sosiaalinen pääoma ja luottamus*, 9–38. SoPhi, Jyväskylän yliopisto.
- Ilmonen, Kaj (2004). Sosiaalinen pääoma: uusi ihmeikäsite vai käyttökelpoinen hypoteesi?. *Teoksessa* Ilmonen, Kaj (toim.): *Sosiologia nykikeskusteluja*, 99–142. Gaudeamus, Tampere.
- Jaakkola, Magdalena (1991). Suomen ulkomaalaiset. Perhe, työ ja tulot. *Työpoliittinen tutkimus* 15. Työministeriö. 152s. Valtion painatuskeskus, Helsinki.
- Jaakkola, Timo (2000). Maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt työhönotossa ja työelämässä. *Työpoliittinen*

- tutkimus 218*. 138s. Työministeriö, Helsinki.
- Joronen, Tuula & Abdullahi A. Ali (2000). Maahanmuuttajien yritystoiminta Suomessa 1990-luvulla. *Teoksessa* Trux, Marja-Liisa (toim.): *Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä*, 203–259. Sitra, Helsinki.
- Kajanoja, Jouko (1997). Hyvinvointivaltio investointina inhimilliseen ja sosiaaliseen pääomaan. *VATT-keskustelualoitteita 144*. 38s. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.
- Kemi-Tornio Alueen Kehittämiskeskus (2008). Yleisesittely. 11.8.2008.
<<http://www.kemi-tornio.fi/joomla/content/view/12/29/>>
- Kohonen, Kirsi & Toni Tiala (2002). Johdanto. *Teoksessa* Kohonen, Kirsi & Toni Tiala (toim.): *Kuntalaiset ja hyvä osallisuus*, 5 – 8. Sisäasiainministeriön osallisuushanke, Helsinki.
- Koivukangas, Olavi (2002). The need for multicultural approach. 25.9.2007.
<<http://www.migrationinstitute.fi/db/articles/art.php?artid=34>>.
- Komiteamietintö (1994:5). *Suomen pakolais- ja siirtolaisuuspoliittiset periaatteet*. Pakolais- ja siirtolaisuusasiain neuvottelukunnan mietintö I. 66s. Painatuskeskus, Helsinki.
- Komiteamietintö (1997:5). *Hallittu maahanmuutto ja tehokas kotoutuminen. Ehdotus hallituksen maahanmuutto- ja pakolaispoliittiseksi ohjelmaksi*. 376s. Sisäasiainministeriö, Helsinki.
- Korkiasaari, Jouni (2003). Maastamuuttomaasta maahanmuuttomaaksi? 25.9.2007.
<<http://www.migrationinstitute.fi/db/articles/art.php?artid=25>>.
- Korkiasaari, Jouni & Ismo Söderling (1998). Finland: From a country of emigration into a country of immigration. *Teoksessa* Söderling, Ismo (toim.): *A changing pattern of migration in Finland and its surroundings*, 7–28. Väestöliitto, Helsinki.
- Kotkavirta, Jussi (2000). Luottamus instituutioihin ja yksilöllinen hyvinvointi. *Teoksessa* Ilmonen, Kaj (toim.): *Sosiaalinen pääoma ja luottamus*, 55–68. SoPhi, Jyväskylän yliopisto.
- Kotouttamislaki (1999). Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta. 8.10.2007. <<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990493>>.
- KTM (2006). Yrittäjyyskatsaus 2006. *Kauppa- ja teollisuusministeriön julkaisuja 28/2006*. 109s. Kauppa- ja teollisuusministeriö, Helsinki
- Kuosma, Tapio (1992). *Ulkomaalaisen maahantulo ja maastalähtö : tutkimus ulkomaalaisvalvonnan oikeudellisesta sääntelystä Suomessa*. 405s. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki.
- Laakkonen, Risto (1996). Suomen siirtolaisuus. *Teoksessa* Dahlgren, Taina, Juhani Kortteinen, K.J. Lång, Merja Pentikäinen & Martin Scheinin (toim.): *Vähemmistöt ja niiden syrjintä Suomessa*, 123–132. Ihmisoikeusliitto ry:n julkaisusarja n:o 4. Yliopistopaino, Helsinki.
- Lapin liitto (2006). Kemi-Tornion seutukunnan keskeiset muuttajat 1990-luvulta lähtien. 23.9.2008.
<<http://www.lapinliitto.fi/tilastokuvat/alueketo1.pdf>>.
- Lapin liitto (2008). Lapin väestö seutukunnittain kansalaisuuden ja iän mukaan 31.12.2007. 11.8.2008.
<<http://www.lapinliitto.fi/tilastokuvat/kansalaisuudet2007.pdf>>.
- Lapin TE-keskus (2007). Maahanmuuttajat Lapissa – tilastotietoa ja muuta ajankohtaista. Anne-Mari Suopajarvi, Power point -esitys 23.5.2007.
- Lapin TE-keskus (2008). *Työnvälitystilasto, kuukausikertomus kesäkuu 2008*. Ulkomaalaiset työnhakijat ja tapahtumat kuukauden aikana työvoimatoimistoittain WebTilasto KK21B.
- Lepola, Outi (2000). *Ulkomaalaisesta suomenmaalaiseksi. Monikulttuurisuus, kansalaisuus ja suomalaisuus 1990-luvun maahanmuuttopolitiittisessa keskustelussa*. 418s. SKS 787, Helsinki.

- Liebkind, Karmela (1994a). Johdanto. *Teoksessa* Liebkind, Karmela (toim.): *Maahanmuuttajat. Kulttuurien kohtaaminen Suomessa*, 9–20. Gaudeamus, Helsinki.
- Liebkind, Karmela (1994b). Maahanmuuttajat ja kulttuurien kohtaaminen. *Teoksessa* Liebkind, Karmela (toim.): *Maahanmuuttajat. Kulttuurien kohtaaminen Suomessa*, 21–49. Gaudeamus, Helsinki.
- Martikainen, Tuomas, Teppo Sintonen & Pirkko Pitkänen (2006). Ylirajainen liikkuvuus ja etniset vähemmistöt. *Teoksessa* Martikainen, Tuomas (toim.): *Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla*, 9–41. Etnisten suhteiden ja kansainvälisen muuttoliikkeen tutkimuksen seura ETMU, Helsinki.
- Moisala, Jutta (2004). Maahanmuutto ja sen taloudelliset vaikutukset. *Palkansaajien tutkimuslaitoksen raportteja* 4. 66s. Palkansaajien tutkimuslaitos, Helsinki.
- Niemelä, Pauli (2004). Sosiaalinen pääoma Suomen kunnissa. *Kunnallisalan kehittämissäätöön tutkimusjulkaisut, nro 42*. 100s. Kunnallisalan kehittämissäätö, Vammala.
- Nylund-Oja, Marja & Juha Pentikäinen (1995). Refugees and asylum seekers. *Teoksessa* Pentikäinen, Juha & Marja Hiltunen (toim.): *Cultural minorities in Finland. An overview towards cultural policy*, 200–207. Finnish National Commission for UNESCO, Helsinki.
- Nätti, Jouko (1985). Katsaus työmarkkinoiden segmentaatioteorioihin. *Työvoimapolitiittisia tutkimuksia* 53. 145s. Työvoimaministeriön suunnitteluosasto, Helsinki.
- Nätti, Jouko (1989). Työmarkkinoiden lohkoutuminen. *Jyväskylän Studies in education, psychology and social research* 68. 189s. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Paananen, Seppo (1999). *Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu*. 149s. Tilastokeskus, Helsinki.
- Paananen, Seppo (2005). Maahanmuuttajien integrointi: vaikea ja ristiriitainen hanke. *Teoksessa* Paananen, Seppo (toim.): *Maahanmuuttajien elämä Suomessa*, 173–180. Tilastokeskus, Helsinki.
- Pehkonen, Aini (2004). Kylä kutsuu. Tutkimus tulomuuttoprosesseista maaseudulle. *Siirtolaisuustutkimuksia A* 26. 179s. Siirtolaisuusinstituutti, Turku.
- Pehkonen, Aini (2006). Maahanmuuttajan kotikunta. *Kunnallisalan kehittämissäätöön tutkimusjulkaisut, nro 52*. 86s. Kunnallisalan kehittämissäätö, Vammala.
- Pitkänen, Pirkko & Päivi Atjonen (2002). Kohti aktiivista maahanmuuttopolitiikkaa. Kulttuurinen monimuotoisuus Itä-Suomen yrityselyämässä. *Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja* 135. 100s. Joensuun Yliopistopaino, Joensuu.
- Pohjola, Anneli (1989). Maata jossa kasvoin, kannan mukani mun. 209s. *Lapin korkeakoulun yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä* 6. Lapin korkeakoulu, Rovaniemi
- Putnam, Robert (1993). *Making democracy work. Civic traditions in modern Italy*. 258s. Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- Putnam, Robert (2000). *Bowling alone. The collapse and revival of American community*. 541s. Simon & Schuster, New York.
- Ruuskanen, Petri (2001). Sosiaalinen pääoma – käsitteet, suuntaukset ja mekanismit. *VATT-tutkimuksia* 81. 67s. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.
- Ruuskanen, Petri (2002). Sosiaalinen pääoma hyvinvointipoliittisessa keskustelussa. *Teoksessa* Ruuskanen, Petri (toim.): *Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille*, 5–27. PS-kustannus, Keuruu.
- Ruuskanen, Petri (2003). *Verkostotalous ja luottamus*. 264s. SoPhi, Jyväskylän yliopisto.

- Räty, Minttu (2002). *Maahanmuuttaja asiakkaana*. Tammerpaino, Tampere.
- Salmio, Tiina (2000). Kylmän sodan loppuminen ja EU-jäsenyys muuttivat Suomen maahanmuuttopolitiikkaa. *Siirtolaisuus-Migration* 2/2000, 21–26.
- Siisiläinen, Martti (2003). Yksi käsite, kaksi lähestymistapaa: Putnamin ja Bourdieun sosiaalinen pääoma. *Sosiologia* 3/2003, 204–218.
- Simpura, Jussi (2002). Sosiaalista pääomaa mittaamassa. *Teoksessa* Ruuskanen, Petri (toim.): *Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille*, 200–222. PS-kustannus, Keuruu.
- Soininen, Marjaana (1995). Tieteellisen tutkimuksen perusteet. *Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja A;43*. Turun yliopisto, Turku.
- SOPEMI (2006). *International migration outlook. Annual report*. 329s. OECD.
- Sue, Derald W. & David Sue (1990). *Counselling the culturally different. Theory and practice*. 324s. John Wiley & Sons, New York.
- Sztompka, Piotr (1999). *Trust. A sociological theory*. 214s. Cambridge University Press, Cambridge
- Söderling, Ismo (2002a). Läntinen Eurooppa ja siirtolaisuus väestöllisenä kysymyksenä. *Maailmanpyörä* 3/2002. 3.10.2007. <http://www.ykliitto.fi/maapyora/3_2002/soderling.htm>.
- Söderling, Ismo (2002b). Muuttoliike väestöllisenä ilmiönä – Miksi ihmiset muuttavat?. *Teoksessa* Pitkänen, Kari (toim.): *Artikkeleita Suomen väestötutkimuksesta*, 193–219. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen monisteita n:o 62, Helsinki.
- Tanner, Arno (2003). Siirtolaisuus, valtio ja politiikka – Kanadan, Sveitsin ja Uuden-Seelannin työvoiman maahanmuutto ja politiikka 1975–2001. 226s. *Ulkomaalaisviraston julkaisuja 4*. Edita, Helsinki.
- Tilastokeskus (2006). *Ulkomaalaiset ja siirtolaisuus 2005*. 70s. Tilastokeskus, Helsinki.
- Tilastokeskus (2008a). Väestö kielen mukaan sekä ulkomaan kansalaisten määrä alueittain 1980–2007. Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat, Väestö/Väestörakenne. 11.8.2008. <http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/vrm/vaerak/vaerak_fi.asp>.
- Tilastokeskus (2008b). Maahan ja maasta muuttaneet iän ja sukupuolen mukaan alueittain 1987–2007. Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat, Väestö/Muuttoliike. 25.9.2008. <http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/vrm/muutl/muutl_fi.asp> .
- Tilastokeskus (2008c). Väestö pääasiallisen toiminnan ja sukupuolen mukaan muuttujina seutukunnat 2008 / Pääasiallinen toiminta, sukupuoli ja vuosi. Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat, Väestö/Työssäkäynti. 25.9.2008. <http://pxweb2.stat.fi/Database/StatFin/Vrm/tyokay/tyokay_fi.asp>.
- Työministeriö (1998). Inkerinsuomalaisten maahanmuutto Suomeen 1990-luvulla. 74 s. *Työhallinnon julkaisu 215*. Työministeriö, Helsinki.
- Työministeriö (2002). Selonteko kotouttamislain toimeenpanosta – projekti. Loppuraportti. *Työhallinnon julkaisu 316*. 8.10.2007. <http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj316.pdf>.
- Työministeriö (2006a). Hallituksen maahanmuuttopolitiittinen ohjelma. *Työhallinnon julkaisu 371*. 2.10.2007. <http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj371.pdf>
- Työministeriö (2006b). Työministeriön ohje maahanmuuttajien kotouttamisesta, kotouttamissuunnitelmasta ja kotouttamistuesta. 8.10.2007. <<http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/normi/455001/25737>>.
- Työministeriö (2007a). Maahanmuuttoasiat vuonna 2006. 2.10.2007. <http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/toimintasu.pdf>.

- Työministeriö (2007b). Työvoima 2025. Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentyessä. *Työpoliittinen tutkimus* 325. 464s. Työministeriö, Helsinki.
- Työministeriö (2007c). Työttömyystietoja TE-keskuksittain ja kunnittain keskimäärin vuonna 2006. 25.9.2008 <<http://www.tem.fi/files/18377/tekkun06.pdf>>.
- Ulkomaalaislaki (2004). 25.9.2007. <<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2004/20040301>>.
- UVI (2007). Ulkomaalaisviraston sanasto. 9.10.2007. <<http://www.uvi.fi/netcomm/content.asp?article=1998>>.
- Valtioneuvosto (2007). Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma. 5.10.2007. <<http://www.valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/hallitusohjelma-painoversio-040507.pdf>>.
- Valtonen, Kathleen (1997). The societal participation of refugees and immigrants. Case studies in Finland, Canada and Trinidad. *Migration Studies* 12. 246s. Institute of Migration, Turku.
- Valtonen, Kathleen (1999). Pakolaisten kotoutuminen Suomeen 1990-luvulla. *Työhallinnon julkaisu* 228. 85s. Työministeriö, Helsinki.
- Vesterinen, Pentti (2002). Maahanmuutto – ikääntymisongelmien ratkaisu? *Keskustelunaloitteita* 69. 15s. Valtionvarainministeriön kansantalousosasto, Helsinki.
- Väestöliitto (1998). Suomen väestö 2031 – Miten, mistä ja kuinka paljon? Väestöpoliittinen raportti Suomen väestönkehityksestä vuoteen 2030. *Väestötutkimuslaitoksen katsauksia E 5 / 1998*. 110s. Väestöliitto, Helsinki
- Vähätalo, Kari (1998). *Työttömyys ja suomalainen yhteiskunta*. 197s. Gaudeamus Oy, Tampere.
- Woolcock, Michael (2000). Sosiaalinen pääoma: menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. *Teoksessa* Kajanoja, Jouko & Jussi Simpura (toim.): *Sosiaalinen pääoma: globaaleja ja paikallisia näkökulmia*, s. 25 – 56. Stakes, Helsinki.
- Ylänkö, Maaria (2000) Kansainvälistymisen kahdet kasvot – muuttoliikkeet ja kulttuurinen globalisaatio. *Teoksessa* Trux, Marja-Liisa (toim.): *Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä*, s. 21–84. Sitra, Helsinki.

Kuvat

Kuva 1. Kemi-Tornion seutukunta. Lähde: Pohjolan Sanomat. Kuvio: Anne Vakkala 2007.

Kuva 2. Maahan- ja maastamuutto Suomessa 1945–2004. Lähde: Tilastokeskus / Väestötilastot. Kuvio: Jouni Korkiasaari, Siirtolaisuusinstituutti 2005.

Kuva 3. Suomen ulkomaalaisväestö 1980–2004. Lähde: Tilastokeskus / Väestötilastot. Kuvio: Jouni Korkiasaari, Siirtolaisuusinstituutti 2005

Kuva 4. Suurimmat ulkomaalaisryhmät Suomessa 31.12.2005. Lähde: Tilastokeskus. Kuvio: Jouni Korkiasaari, Siirtolaisuusinstituutti 2005.

Kuva 5. Maahanmuuttajat kunnittain 2006. Lähde: Siirtolaisuusinstituutti. Kuvio: Maria Pikkarainen 2007.

Taulukot

Taulukko 1. Berryn akkulturaatiomalli (Berry et al. 1992: 278).

Liitteet

Liite 1. Teemahaastatteluiden haastattelurungot

Teemahaastattelurunko maahanmuuttajille

Taustatiedot

- Sukupuoli, syntymävuosi, perhesuhteet
- Mistä muuttanut, milloin, miksi
- Äidinkieli, suomen kielen taito, oma arvio suomen kielen taidosta
- Suomen kansalaisuus
- Pääasiallinen toiminta tällä hetkellä (työllinen, työtön, opiskelija, muu)

Koulutus

- Minkä alan koulutus, missä hankittu
- Koulutus ennen Suomeen muuttoa
- Koulutuksen hyöty ja arvostus suomalaisilla työmarkkinoilla
- Koulutuksen vastaavuus nykyisessä / viimeaikaisissa työtehtävissä
- Koulutus Suomessa
- Millaista koulutusta kaivataan lisää, kiinnostus jatkokoulutukseen
- Työnsisäinen täsmäkoulutus (kohdennettu koulutus)

Integraatio

- Mitä yhteiskuntaan integroituminen merkitsee, kotoutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan
- Integraation luonne; henkilökohtainen asia vai vuorovaikutteisuus
- Kotoutumista vahvistavat tekijät
- Yhteiskuntaan osallistuminen, mitä kautta parhaiten yhteiskunnan sisälle
- Työllistyminen merkitys kotoutumisessa, muut keinot

Työllistyminen

- Työn ja työllistymisen merkitys
- Työkokemus kaikinensa eri aloilta, työt ennen Suomeen tuloa
- Työssäolo Suomessa
 - o Nykyinen työtilanne
 - Työssä; ammattinimike, päätoimiala, työntaja, työsuhteen laatu, vastaako koulutusta, kuinka työpaikka löytyi, mitkä tekijät ratkaisivat työnsaannin, työtyytyväisyys
 - Ei työssä; miksi viimeinen työsuhde loppui, mitä tekee tällä hetkellä
 - o Minkä alan töitä ja millaisia työtehtäviä Suomessa
 - Työsuhteiden laatu (työharjoittelu, tuetut työsuhteet, avoimilta markkinoilta)
 - Milloin, kuinka monessa työpaikassa, työsuhteiden kesto
 - Työsyryntä (millaista), onko mielestään erilaisessa asemassa ulkomaalaistaustansa vuoksi
 - o Työttömyysjaksot; milloin, kuinka pitkiä
- Työn saaminen
 - o Työnhakuprosessi; miten saanut työpaikan, työnhakutavat, kuinka monta paikkaa hakenut
 - o Mistä saa tietoa avoimista työpaikoista
 - o Työnsaantiin vaikuttavat asiat Suomessa, tärkein työnsaannin edellytys

- Työnsaannin keinot yleisesti, millaiset asiat auttavat työllistymistä / työnsaannissa
- Työnsaannin vaikeudet, mitkä tekijät vaikeuttavat työllistymistä
- Apu ja tuki työnhaussa, keneltä / mistä
- Jos ei ole ottanut tarjottua työtä vastaan, niin miksi?
- Miten työllistymistä voitaisiin lisätä, mitä pitäisi tehdä, muutokset
- Työvoimatoimiston palvelujen toiminta
 - Tyytyväisyys työvoimaviranomaisten toimintaan, työhallinnon palvelut maahanmuuttajien työllistymisen kannalta
 - Työn, työharjoittelupaikan tai koulutuspaikan tarjoaminen
 - Kokemukset ja hyöty työllistämistoimenpiteistä, maahanmuuttajakoulutuksesta, kielenopetuksesta ja työvoimakoulutuksesta
 - Yhteistyö virkailijan kanssa, kokemukset, ongelmia, mitä toivotaan lisää, muutosehdotuksia
 - Työvoimavirkailijoiden yhteydenpito työnantajiin, toimivuus
 - Toiminnan parantaminen maahanmuuttajien työllistymisen kannalta, ehdotuksia
- Työnantajat
 - Kokemukset suomalaisista työnantajista ja työyhteisöistä
 - Työnantajien suhtautuminen työpaikalla, luottamus ja vuorovaikutteisuus
 - Torjunta; työnantajien torjuntastrategia, mitä ovat sanoneet työtä haettaessa
 - Mitä toivoisi työnantajilta, mitä odotuksia ja mitä heidän tulisi huomioida
 - Yhteistyö työnantajiin; rekrytointimessujen mahdollisuus, miten parannettaisiin

Sosiaalinen pääoma

- Sosiaaliset verkostot ja osallisuus
 - Sosiaaliset suhteet ja yhteydenpito sekä kontaktiverkosto; muihin maahanmuuttajiin, omaan ja muihin etnisiin ryhmiin sekä valtaväestöön
 - Millä tavoin, onko riittävä, haluaisiko / tarvitsisiko enemmän
 - Vuorovaikutteisuus ja luottamus sosiaalisissa suhteissa
 - Sosiaalisten verkostojen merkitys työnsaannissa
 - Mitkä tekijät auttavat yhteiskuntaan osallistumista, onko mahdollista osallistua suomalaiseen yhteiskuntaan täysivaltaisena jäsenenä
 - Suhdearviointi; keskeisimmät ja tärkeimmät asiat, yhteistyön sujuvuus, kohtelu, tarpeellisuus
 - maahanmuuttaja – työvoimaviranomainen
 - maahanmuuttaja – työnantaja
 - työvoimaviranomainen - työnantaja
- Oman osaamisen hyödyntäminen suomalaisessa yhteiskunnassa, miten näkee oman roolinsa
 - Mitä annettavaa työelämälle, minkälainen asema työmarkkinoilla, uskooko saavansa Suomesta sellaisen työn kuin haluaa, miksi
 - Maahanmuuttajien työllisyystilanne tulevaisuudessa
 - Rooli työperäisen maahanmuuton tukemisessa
- Arvostukset ja prioriteetit elämässä
- Kemi-Tornion alueen tuntemus

Teemahaastattelurunko työvoimaviranomaisille

Taustatiedot

- Sukupuoli, syntymävuosi
- Työtehtävä
- Palvelussuhteen kesto

Integraatio

- Mitä maahanmuuttajien integroituminen merkitsee, kotoutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan
- Miten integraation tulee tapahtua, mikä keskeistä
 - o Integraation luonne; henkilökohtainen asia vai vuorovaikutteisuus
- Maahanmuuttajien integraation edistäminen; toimenpiteet, mitkä tekijät auttavat, ongelmia
- Työllistymisen merkitys integraatiossa, muita kotoutumista edistävät toimia ja asioita
 - o Työllistyneiden ja työttömien maahanmuuttajien integroitumisen erot

Koulutus

- Toisessa maassa hankitun koulutuksen arvostus ja hyöty suomalaisilla työmarkkinoilla
- Maahanmuuttajien koulutus; kokemukset, tarve, millaista koulutusta enemmän
 - o Maahanmuuttajien työnsisäinen täsmäkoulutus vaihtoehtona
- Koulutus ja työllistyminen, tietyllä koulutuksella paremmat mahdollisuudet
- Maahanmuuttajien resurssien tehokkaampi hyödyntäminen

Työllistäminen

- Työn ja työllistymisen merkitys maahanmuuttajille
- Talousalueesta johtuvia mahdollisia erityistarpeita ja huomioitavia seikkoja
 - o Koko, sijainti, yrityspohja (teollisuus), koulutus pohja, rajanläheisyys
- Maahanmuuttajat asiakkaina
 - o Maahanmuuttajatyö, kokemukset, millaisia tehtäviä
 - o Yhteistyön sujuvuus
 - o Työhallinnon palvelut maahanmuuttajien työllistymisen kannalta
 - Mielipiteet työhallinnon palveluiden toimivuudesta, parannuksia
 - Työn, työharjoittelupaikan tai koulutuspaikan tarjoaminen
 - Kokemukset ja hyöty työllistämistoimenpiteistä, koulutuksesta
 - o Mitä ongelmia ollut toiminnassa, miten toimintaa voitaisiin edistää ja kehittää maahanmuuttajien työllistymisen kannalta
 - o Miksi työllistyminen on vaikeaa, mitä voitaisiin tehdä enemmän
- Maahanmuuttajien työllistyminen
 - o Työllistyminen, työnsaantikeinot ja -tavat, mikä on ollut hyvä tapa
 - o Työnsaantiin vaikuttavat asiat, edellytykset
 - o Suurimmat maahanmuuttajien työllistymisestä, työllistyykö jokin ryhmä muista paremmin, miksi
 - o Millainen tuki on keskeistä, onko muita hyväksi havaittuja apukeinoja
 - o Miten työllistymistä voitaisiin lisätä, mitä pitäisi tehdä, muutoksia
- Yhteistyö työnantajien kanssa
 - o Suhtautuminen maahanmuuttajiin, suhtautuminen kun tarjotaan maahanmuuttajataustaista henkilö työhön tai työharjoitteluun
 - o Miten esittelette maahanmuuttajan työnantajalle, kerrotteko heti että työnhakija on maahanmuuttajataustainen, torjuntastrategia
 - o Millaiset työnantajat suhtautuvat myönteisimmin ja negatiivisimmin, miksi

- Työhallinnon ja elinkeinoelämän yhteistyö ja sen sujuvuus, työelämälähtöisyys, mitä keinoja
- Onko erilaisista hankkeista tai kehittämiskokemuksista tietoa tai kokemuksia

Sosiaalinen pääoma

- Sosiaaliset verkostot ja osallisuus
- Keskeiset toimijat ja yhteistyökumppanit maahanmuuttaja-asioissa, muita
- Kenen kanssa toivoisitte enemmän yhteistyötä, millaista
- Ovatko maahanmuuttajat organisoituneita keskenään, suomalaisiin
 - Millä tavoin, onko riittävä, haluaisiko / tarvitsisiko enemmän
- Vuorovaikutteisuus ja luottamus sosiaalisissa suhteissa
- Sosiaalinen verkosto ja työnsaanti, maahanmuuttajien sosiaalinen verkosto
 - Verkostoitumisen edistäminen, osallisuuden tukeminen ja lisääminen
 - Vuorovaikutteisuus ja luottamus
- Mitkä tekijät auttavat yhteiskuntaan osallistumista, onko mahdollista osallistua suomalaiseen yhteiskuntaan täysivaltaisena jäsenenä
- Suhdearviointi; keskeisimmät ja tärkeimmät asiat, yhteistyön sujuvuus, kohtelu, tarpeellisuus
 - työvoimaviranomainen – työnantaja
 - työvoimaviranomainen – maahanmuuttaja
 - työnantaja – maahanmuuttaja
- Maahanmuuttajien hyödyntäminen suomalaisessa yhteiskunnassa
 - Maahanmuuttajien merkitys ja rooli alueella
 - Mitä annettavaa työelämälle, minkälainen asema työmarkkinoilla
 - Maahanmuuttajien työllisyystilanne tulevaisuudessa
 - Työperäisen maahanmuuton tukeminen; mitä tehty, miten näkevät, mitä suunnitteilla

Teemahaastattelurunko työnantajille

Taustatiedot

- Julkinen vai yksityinen sektori, yrityksen päätoimiala, henkilöstömäärä
 - o Jos julkinen; onko työnantaja valtio, kunta, seurakunta, yhdistys, muu
 - o Jos yksityinen; onko suomalainen, monikansallinen, ulkomaalainen
- Asema yrityksessä, sukupuoli, syntymävuosi

Integraatio

- Mitä maahanmuuttajien integroituminen merkitsee, kotoutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan
- Miten integraation tulee tapahtua, mikä keskeistä
 - o Integraation luonne; henkilökohtainen asia vai vuorovaikutteisuus
- Mikä paras tapa ja osallistua suomalaiseen yhteiskuntaan
 - o Työllistymisen merkitys integraatiossa, muita kotoutumista edistävät asioita
 - o Maahanmuuttajien työllistyminen; mitä mieltä, onko kaikkein tärkein asia kun tulee Suomeen, mikä on oleellisinta

Koulutus

- Toisessa maassa hankitun koulutuksen arvostus ja hyöty suomalaisilla työmarkkinoilla
- Maahanmuuttajien koulutus; kokemukset, tarve, millaista koulutusta enemmän
- Maahanmuuttajien työnsisäinen täsmäkoulutus vaihtoehtona, mitä ajattelevat
- Koulutus ja työllistyminen, tietyllä koulutuksella paremmat mahdollisuudet
- Maahanmuuttajien resurssien tehokkaampi hyödyntäminen
- Millaisia asioita tulisi opettaa enemmän, minkä alan koulutusta, jatkokoulutus
- Onko jollakin tietyllä koulutuksella paremmat mahdollisuudet

Työllistäminen

- Näkemykset taloudellisesta kasvusta ja tulevaisuuden työllistymistarpeista
- Maahanmuuttajien työllistyminen ja heidän rooli työvoiman tarjonnassa
- Onko yrityksessä ollut maahanmuuttajatyöntekijöitä
 - o Millaisissa tehtävissä, kesto, työsuhteen laatu
 - o Miten ovat rekrytoituneet yritykseenne
 - o Mitkä tekijät ovat ratkaisseet työnsaannin
 - o Onko maahanmuuttajista ollut yrityksellenne erityistä hyötyä
 - o Millaisia ongelmia/vaikeuksia tai haittoja ilmennyt
 - o Korostuvat ominaisuudet; hyvät/huonot, ongelmat/hyödyt, kulttuurierot
 - Jos ei kokemusta maahanmuuttajista
 - o Onko aikomusta ottaa
 - o Millaisiin työtehtäviin voisitte sijoittaa
 - o Millainen koulutus pitäisi olla, mitä pitäisi osata
- Millaiset valmiudet ottaa maahanmuuttajia vastaan; millaisia töitä maahanmuuttajille
- Monikulttuurinen työyhteisö; edut, haitat, ongelmat
- Työn saaminen
 - o Mikä olisi paras tapa työllistyä
 - o Työnsaantiin vaikuttavat asiat ja edellytykset
 - o Suurimmat maahanmuuttajien työllistymisesteet
 - o Miten työllistymistä voitaisiin lisätä, mitä pitäisi tehdä, muutoksia
- Työvoimaviranomaiset
 - o Kokemukset työhallinnon työllistämistoimenpiteistä
 - o Onko maahanmuuttajien työnvälityksen palveluprosessi mielestänne toimiva
 - Mitä työnantajana toivoisitte, kaipaisitte

- Millä toimenpiteillä maahanmuuttajat ja työnantajat voisivat paremmin kohdata toisensa
 - Tuntevatko kansainvälisiä projekteja tai hankkeita, osallistuminen
- Antavatko tarpeeksi tietoa maahanmuuttajien taidoista ja vahvuuksista
- Työhallinnon ja elinkeinoelämän yhteistyö ja sen sujuvuus, työelämälähtöisyys, mitä keinoja

Sosiaalinen pääoma

- Sosiaalisen verkostot ja osallisuus
- Sosiaalinen verkosto ja työnsaanti, maahanmuuttajien sosiaalinen verkosto
 - o Verkostoitumisen edistäminen, osallisuuden tukeminen ja lisääminen
 - o Vuorovaikutteisuus ja luottamus sosiaalisissa suhteissa
- Mitkä tekijät auttavat maahanmuuttajien yhteiskuntaan osallistumista
 - o Onko mahdollista osallistua suomalaiseen yhteiskuntaan täysivaltaisena jäsenenä
- Suhdearviointi; keskeisimmät ja tärkeimmät asiat, yhteistyön sujuvuus, kohtelu, tarpeellisuus
 - o työnantaja – työvoimaviranomainen
 - o työnantaja – maahanmuuttaja
 - o työvoimaviranomainen – maahanmuuttaja
- Maahanmuuttajien hyödyntäminen suomalaisessa yhteiskunnassa
 - o Maahanmuuttajien merkitys ja rooli alueella
 - o Mitä annettavaa työelämälle, minkälainen asema työmarkkinoilla
 - o Maahanmuuttajien työllisyystilanne tulevaisuudessa
 - o Työperäisen maahanmuuton tukeminen; mitä tehty, miten näkevät

Liite 2. Kemi-Tornion seutukunnan tilastotietoja. Lähde: Tilastokeskus 2008.

	Kemi	Keminmaa	Simo	Tervola	Tornio	Koko seutukunta
Koko väestö						
2004	22 907	8 863	3 655	3 710	22 204	61 339
2005	22 831	8 926	3 621	3 679	22 297	61 354
2006	22 771	8 829	3 597	3 659	22 299	61 155
2007	22 669	8 712	3 588	3 550	22 373	60 892
Ulkomaalaiset						
2004	311	37	19	26	343	736
2005	322	39	18	24	341	744
2006	327	40	19	26	339	751
2007	357	43	17	21	345	783
Ulkomaalaisten %-osuus väestöstä						
2004	1,36	0,42	0,52	0,70	1,54	1,20
2005	1,41	0,44	0,50	0,65	1,53	1,21
2006	1,44	0,45	0,53	0,71	1,52	1,23
2007	1,57	0,49	0,47	0,59	1,54	1,29
Työvoima						
2004	10 156	4 148	1 583	1 437	10 560	27 884
2005	10 051	4 149	1 544	1 435	10 475	27 654
2006	9 975	4 130	1 513	1 427	10 343	27 388
Työlliset						
2004	8 290	3 585	1 301	1 146	8 888	23 210
2005	8 140	3 582	1 275	1 147	8 794	22 938
2006	8 285	3 653	1 295	1 163	8 821	23 217
Työttömät						
2004	1 866	563	282	291	1 672	4 674
2005	1 911	567	269	288	1 681	4 716
2006	1 690	477	218	264	1 522	4 171
Työttömien %-osuus työvoimasta						
2004	18,4	13,6	17,8	20,3	15,8	16,8
2005	19,0	13,7	17,4	20,1	16,0	17,1
2006	16,9	11,5	14,4	18,5	14,7	15,2
Työvoiman ulkopuolella olevat						
2004	12 751	4 715	2 072	2 273	11 644	33 455
2005	12 780	4 777	2 077	2 244	11 822	33 700
2006	12 796	4 699	2 084	2 232	11 956	33 767