

**PAKOLAISTAUSTAISET MAAHANMUUTTAJAT
SUOMALAISILLA TYÖMARKKINOILLA**

**Laura Metso
Pro gradu-tutkielma
Yhteiskuntapolitiikka
Yhteiskuntatieteiden
ja filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
syksy 2007**

TIIVISTELMÄ

Metso, Laura: Pakolaistaustaiset maahanmuuttajat suomalaisilla työmarkkinoilla

Ohjaajat: Timo Anttila ja Raija Julkunen

Pro gradu-tutkielma

Yhteiskuntapolitiikka

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Syksy 2007

sivumäärä: 115 sivua + 1 liite

Tutkimuksen tarkoituksena on ollut tarkastella pakolaistaustaisten maahanmuuttajien työllistymispolkuja suomalaisilla työmarkkinoilla. Tutkimusongelma on jäsenneilty neljän tutkimuskysymyksen muotoon. Kysymyksillä on pyritty selvittämään sitä, miten inhimilliseen, sosiaaliseen ja kulttuurilliseen pääomaan luettavat tekijät ilmenevät pakolaistaustaisten maahanmuuttajien työllistymispoluissa. Samoin on haluttu selvittää ohjaako työmarkkinoiden segmentoituminen maahanmuuttajat tietynlaisiin töihin.

Tutkimuksen empiirinen aineisto on kerätty teemahaastattelemalla kymmentä jo työelämässä olevaa pakolaistaustaista maahanmuuttajaa. Eri maista lähtöisin olevien haastateltavien joukossa on kuusi miestä ja neljä naista. Aineiston analysointi pohjautuu teemoitteluun ja haastateltavien puheessa ilmenevät seikat on liitetty aiempaan tutkimustietoon. Tutkimustulokset esitetään tutkimuskysymyksittäin.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että inhimillinen pääoma on huonosti maasta toiseen siirrettävissä. Tämä ilmenee muun muassa niin, että Suomeen saavuttuaan kaikki haastateltavat ovat olleet työttöminä erimittaisia aikoja. He ovat kuitenkin pikku hiljaa kyenneet vahvistamaan Suomi-spesifiä inhimillistä, sosiaalista ja kulttuurista pääomaansa kouluttautumalla, osallistumalla työharjoitteluihin ja hankkimalla varsinaista työkokemusta. Työhaussa sosiaaliset suhteet ovat olleet merkittävässä asemassa, minkä lisäksi haastateltavat ovat työllistyttyään itse pyrkineet auttamaan myös maahanmuuttajataustaisia tuttaviaan palkkatyöhön pääsemisessä.

Kaikkien haastateltavien ensimmäiset varsinaiset palkkatyöt ovat löytyneet niin sanottujen työmarkkinoiden sisääntuloammattien joukosta. Tällä hetkellä puolet haastateltavista toimii edelleen tähän ryhmään kuuluvissa etnospesifeissä ammateissa. Työllistyminen vaikuttaa olleen haastateltaville erittäin positiivinen asia, joka edesauttanut Suomeen integroitumista suuresti. Suurimmalla osalla haastateltavista työllisyystilanne vaikuttaisi kuitenkin olevan kaukana ideaalista, sillä heillä on paljon erilaisia suurempia ja pienempiä työelämään liittyviä toiveita.

Avainsanat: pakolaiset, maahanmuuttajat, työllistyminen, inhimillinen pääoma, sosiaalinen pääoma, työmarkkinoiden segmentoituminen

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
1.1 Pakolaiset	6
1.1.1 Muut maahanmuuttajaryhmät	7
1.2 Integroituminen	9
1.3 Työmarkkinat	10
2 PAKOLAISET JA MUUT MAAHANMUUTTAJAT TYÖMARKKINOILLA	12
2.1 Suomen maahanmuuttohistoria	12
2.1.1 Maahanmuuttajien määrät, lähtöalueet ja työttömyysluvut	14
2.2 Työmarkkinoille osallistuminen	17
3 TEOREETTISIA NÄKÖKULMIA TYÖLLISTYMISEEN	27
3.1 Inhimillinen pääoma	27
3.2 Sosiaalinen pääoma	28
3.3 Kulttuurinen pääoma	30
3.4 Työmarkkinoiden segmentoituminen	32
4 TYÖLLISTYMISPOLKUJA KARTOITTAMASSA	36
4.1 Menetelmät	36
4.2 Aineisto	39
5 INHIMILLISEEN PÄÄOMAAN LIITTYVÄT TEKIJÄT	42
5.1 Odotukset Suomeen muuttaessa	42
5.2 Työttömyys	44
5.3 Suomen kielen taito	47
5.4 Muu kouluttautuminen	51
5.4.1 Tutkintojen rinnastaminen	54
5.5 Työharjoittelut	57
5.6 Työnhaku	59
5.6.1 Sekundaarinen maassamuutto	63
5.7 Omat askeleet	65
6 SOSIAALISEEN PÄÄOMAAN LIITTYVÄT TEKIJÄT	67
6.1 Formaalit kontaktit	68
6.2 Suomalaiset tuttavat	69
6.3 Maahanmuuttajataustaiset tuttavat	70
6.3.1 Ketjutyöllistyminen	72
6.4 Luottamus	73
6.5 Sosiaaliset suhteet työpaikalla	75
7 KULTTUURISEEN PÄÄOMAAN LIITTYVÄT TEKIJÄT	80
7.1 Suomalainen työkuulttuuri	80
7.2 Työ osana Suomeen integroitumista	83
8 TYÖMARKKINOIDEN SEGMENTOITUMISEEN LIITTYVIÄ TEKIJÖITÄ	86
8.1 Töihin sisääntuloammattien kautta	86
8.2 Etnospesifissä ammatissa toimivat	87
8.2.1 Etnospesifeihin ammatteihin liittyvät ongelmat	88

8.3 Muissa ammateissa toimivat.....	90
8.4 Maahanmuuttajien yritystoiminta.....	93
8.5 Työsuhteen laatuun ja sukupuoleen liittyvä segmentoituminen.....	95
8.6 Laman vaikutus työllistymiseen.....	96
9 TYÖLLISTYMISEN MERKITYS HAASTATELTAVILLE.....	98
9.1 Tulevaisuuden toiveita ja suunnitelmia.....	100
10 PÄÄTELMIÄ.....	104
LÄHTEET.....	111
LIITE.....	116

1 JOHDANTO

Tarkastelen tutkimuksessani pakolaistaustaisten maahanmuuttajien työllistymisprosesseja jo avoimille työmarkkinoille työllistyneiden henkilöiden työhistorioiden kautta. Olen ollut jo pitkään kiinnostunut maahanmuuttajiin ja monikulttuurisuuteen liittyvistä asioista. Kiinnostustani ovat lisänneet harrastukseni, erilaiset vapaaehtoistyöt ja järjestötoiminta, joiden kautta olen päässyt tutustumaan hieman maahanmuuttajien elämään Suomessa. Pohtiessani tutkimukseni aihetta oli siis selvää, että se tulisi liittymään jollain tapaa maahanmuuttajiin. Mielenkiintoisia tutkimusaiheita olisi ollut vaikka kuinka paljon, mutta lopulta valitsin tutkimukseeni työmarkkinanäkökulman. Tätä valintaa puolsi se, että tutkimuksellani haluan ottaa osaa keskusteluun ehkä suurimmasta maahanmuuttajien kohtaamasta ongelma-alueesta Suomessa. Vielä vuonna 1994 ulkomaalaisten työttömyysaste oli 53 prosenttia, kun samanaikaisesti koko väestön työttömyysaste oli 17 prosenttia. Vuoteen 2006 mennessä kummankin ryhmän työttömyysasteet olivat suunnilleen puolittuneet niin, että työministeriön arvion mukaan ulkomaalaisten työttömyysaste oli tuolloin 24 prosenttia, kun se koko väestön kohdalla oli kahdeksan prosenttia, mutta ero työttömyysasteissa on kuitenkin säilynyt huomattavana. (MoniTorii 2/2007, tilastoliite, 9) Lisäksi koen, että opintoni ovat valmentaneet minua erityisesti työelämään liittyvien ilmiöiden tarkastelemiseen.

Työmarkkinanäkökulman valinnan jälkeen tarkentaessani tutkimusaihettani edelleen valitsin tutkimukseni kohderyhmäksi nimenomaan pakolaistaustaiset maahanmuuttajat. Tämä johtuu siitä, että perehtyessäni aiempaan maahanmuuttajien työllisyyskysymyksiä koskevaan tutkimuskirjallisuuteen havaitsin useamman kirjoittajan viittaavan siihen, kuinka maahanmuuttajat niputetaan usein yhdeksi suureksi ryhmäksi. Todellisuudessa esimerkiksi vaikkapa Suomeen muuttavalla saksalaisella it-ammattilaisella ja perheen yhdistämisen kautta Suomeen saapuvalla luku- ja kirjoitustaidottomalla eläkeikäällä lähestyvällä pakolaisnaisella ei kuitenkaan ole paljoakaan yhteistä työmarkkinoiden näkökulmasta tarkasteltuna. Karkeasti arvioiden yhteistä on ehkä ainoastaan se, että Suomessa heidän kummankin toivotaan osallistuvan työmarkkinoille. Pohjoismaiset hyvinvointivaltiot tarjoavat huomattavasti anteliaamman turvaverkon maahanmuuttajalle kuin esimerkiksi Euroopan eteläisemmät maat. Tästä huolimatta tai ehkä juuri siitä johtuen Suomessa ja muissa pohjoismaissa maahanmuuttajat on alusta alkaen haluttu integroida

nimenomaan työmarkkinoiden avulla. (Paananen 2005b, 178) Maahanmuuttajien tärkeimpänä integroitumisen osoituksena Suomessa pidetäänkin heidän työllistymistään. Työn ensisijaisuutta selittänee se, että täällä monet hyvinvointivaltion etuudet, kuten esimerkiksi työeläkkeet ovat sidoksissa ansiotyöhön. Työ yhdistetään myös arvostukseen ja suomalainen kertoo usein ensimmäiseksi juuri ammattinsa alkaessaan kuvata itseään. (Paananen 2005, 4). Tutkimusaiheeni ajankohtaisuutta lisää keskustelu väestön ikääntymisestä ja siihen liittyvästä työvoiman tarjonnan vähenemisestä, johon on pohdittu vastaukseksi työperäisen maahanmuuton lisäämistä. Luonnollisesti tällaisessa tilanteessa myös jo Suomessa asuvan maahanmuuttajista muodostuvan työvoimareservin panosta tulisi hyödyntää entistä tehokkaammin.

Pakolaisten työllisyystilanne on vielä heikompi kuin muilla maahanmuuttajaryhmillä. Heidän asemansa työmarkkinoilla on marginaalinen ja varsinkin pitkäaikaistyöttömyyttä esiintyy paljon. (Valtonen 1999, 21) Olen siis valinnut tutkimuskohteekseni paljon ongelmia sisältävästä aihepiiristä, maahanmuuttajien työllistymisestä, eniten työllistymisongelmia kohdanneen joukon, eli pakolaistaustaiset maahanmuuttajat. Päätin kuitenkin tutkimukseni empiirisessä osassa haastatella jo työllistymisvaikeudet ainakin periaatteessa ylittäneitä ihmisiä, jotka ovat jo työllistyneet avoimille työmarkkinoille. Kenties heidän onnistumistarinoistaan on mahdollista oppia jotain uutta. Haluan myös tuoda esille pakolaistaustaisen maahanmuuttajaryhmän heterogeenisyyttä ja rikkoa mahdollisia stereotypioita, sillä myös heidän parissaan on paljon esimerkiksi korkeasti koulutettuja henkilöitä. Tätä varten laadin haastattelurunkoni ulottumaan myös aikaan ennen haastateltavieni saapumista Suomeen. Mielestäni se auttoi minua kohtaamaan haastateltavani ihmisinä, joilla on omat henkilö- ja suurimmalla osalla myös työhistoriansa myös ajalta ennen Suomeen muuttoa. Maahanmuuttajat nähdään liian usein ikään kuin historiattomina heidän koulutuksensa, työkokemuksensa ja jopa statuksensa mitätöityessä heidän ylittäessään Suomen rajan. Aineistonkeruumenetelmänä käytin teemahaastattelua.

Tarkastelen aineistoani inhimillisen, sosiaalisen ja kulttuurisen pääoman näkökulmista niin, että pyrin selvittämään, miten eri pääomien vaikutus ilmenee haastateltavieni työllistymispoluissa. Työmarkkinoiden segmentoitumisen näkökulmaa käytän haastateltavien työllistymisprosessien lopputuloksien arviointiin. Forsanderin (2002, 12) mukaan maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa tarkasteltaessa siihen vaikuttavina tekijöinä ei tulisikaan pitää ainoastaan maahanmuuttajiin yksilöinä tai yhteisöinä liittyviä

tekijöitä, kuten esimerkiksi inhimilliseen ja sosiaaliseen pääomaan keskittyttäessä helposti tehdään, vaan huomioon olisi otettava myös valtaväestösuhteet ja se kuinka vastaanottavan yhteiskunnan instituutiot muokkaavat maahanmuuttajien asemaa yhteiskunnassa.

Tarkennetut tutkimuskysymyksetni ovat seuraavat:

1. Miten inhimilliseen pääomaan luettavat tekijät ilmenevät haastateltavien työllistymispoluissa? Mikä merkitys suomen kielen taidolla, kouluttautumisella ja työkokemuksen kartuttamisella on ollut haastateltavien työllistymisessä?
2. Mikä merkitys sosiaalisella pääomalla on työllistymisessä? Millaiset sosiaaliset suhteet haastateltavien työpaikoilla vallitsevat?
3. Miten kulttuurilliseen pääomaan liittyvät tekijät näkyvät haastateltavien työllistymisprosesseissa? Kokevatko haastateltavat suomalaisen työkuulttuurin vieraaksi?
4. Onko työmarkkinoiden segmentoituminen ohjannut haastateltavat tietynlaisiin töihin?

Käytän pääoma- ja segmentoitumisteorioita vain eräänlaisina viitekehyksinä lähestyessäni aineistoa, sillä ennen kaikkea kyse on aineistosta, jossa haastateltaville itselleen on pyritty antamaan mahdollisuus tuoda esille ajatuksiaan koskien heidän työllistymisprosessejaan Suomessa. Tutkimukseni taustalla on siis laaja yhteiskunnallinen teoria- ja ilmiömaailma, jota kuitenkin lähestytään yksilön näkökulmasta haastatteluiden välityksellä. Tutkimukseni empiirisessä osassa haastateltavien työllistymisprosesseja käydään läpi vaiheittain edeten Suomeen saapumisen jälkeisistä tunnelmista työnhakuun ja työllistymiseen, katseen kääntyessä lopulta kohti tulevaisuutta.

1.1 Pakolaiset

Maahanmuuttajiin liittyvä termistö on monimutkainen. Ensinnäkin yleisessä keskustelussa työperäinen maahanmuutto ja ulkomaalaiset ylipäättään sekoittuvat usein käsitteellisesti pakolais- ja turvapaikanhakijastatuksella maahan saapuneisiin (Uusikylä ym. 2005, 5). Lisäksi termi pakolainen on todellisuudessa erittäin tarkasti rajattu käsite. Pakolainen on henkilö, jolla on perusteltua aihetta pelätä joutuvansa vainotuksi rodun, uskonnon, kansallisuuden, tiettyyn yhteiskunnalliseen ryhmään kuulumisen tai poliittisen mielipiteen vuoksi. Pakolaisaseman saa henkilö, jolle jokin valtio myöntää turvapaikan tai jonka

UNHCR (YK:n pakolaisasiain päävaltuutetun toimisto) toteaa olevan pakolainen. Eli termien tasolla varsinaisia pakolaisia ovat turvapaikanhakijat, joille myönnetään turvapaikka oleskelulupapäätöksellä sekä niin sanotut kiintiöpakolaiset. (Sanasto) Pakolaisaseman saa lisäksi jompaankumpaan edellä käsitellyistä ryhmistä kuuluvan henkilön perheenjäsen, joka on saanut perhesiteen perusteella oleskeluluvan ja joka on katsottava pakolaiseksi. (Pakolaisasema)

Turvapaikanhakija on henkilö, joka pyytää suojaa ja oleskeluoikeutta vieraasta maasta. Turvapaikka on oleskelulupa, joka voidaan antaa ulkomaalaiselle turvapaikkaprosessissa pakolaisaseman perusteella. Siis se onko turvapaikanhakija pakolainen vai ei, riippuu turvapaikkaprosessin lopputuloksesta. (Sanasto) Toinen varsinainen pakolaisryhmä, kiintiöpakolaiset, on ryhmä, jonka Suomi on sitoutunut ottamaan vastaan vuosittain. Pakolaiskiintiön puitteissa Suomeen otetaan UNHCR:n pakolaisiksi katsomia henkilöitä tai muita kansainvälisen suojelun tarpeessa olevia ulkomaalaisia heidän uudelleensijoittamistaan varten. Pakolaiskiintiön koko vahvistetaan kunkin vuoden talousarviossa. Työministeriö valmistelee vuosittain yhteistyössä ulkoasiain- ja sisäasiainministeriön kanssa esityksen valtioneuvostolle pakolaiskiintiön maantieteellisestä kohdentamisesta. Varsinaisen pakolaisten valinnan tekevät ulkomaalaisvirasto ja työministeriö pakolaisleireillä tehtävien haastatteluiden pohjalta. Kiintiöstä on varattu vuosittain kymmenesosa kiireisille tapauksille ja henkilöille, joiden UNHCR on arvioinut olevan kiireellisen uudelleen sijoittamisen tarpeessa. (Pakolaiskiintiö) Työni empiriseen osaan kuuluvan aineiston haastateltavat ovat tulleet Suomeen joko kiintiöpakolaisina tai turvapaikanhakijoina. Tutkimuksessani käytän heistä nimitystä pakolaiset.

1.1.1 Muut maahanmuuttajaryhmät

Nimitys maahanmuuttaja pitää sisällään kaikki eri syistä Suomeen muuttaneet. Pakolaisen ja turvapaikanhakijan lisäksi määrittelyiden tasolla on olemassa myös monia muita eri maahanmuuttajaryhmiä. Ulkomaalaiseksi kutsutaan henkilöä, joka ei ole Suomen kansalainen. Siirtolaisella tarkoitetaan henkilöä, joka muuttaa pysyvästi toiseen maahan hankkiakseen siellä elantonsa. Siirtotyöntekijä taas hakeutuu toiseen maahan hankkiakseen elantonsa, mutta ei asetu uuteen maahan pysyvästi. (Liebkind 1994, 10) Paluumuuttaja viittaa henkilöön, jolla on suomalaiset sukujuuret tai joka on ollut aiemmin Suomen

kansalainen (Martikainen ym. 26). Kysymys niin sanotuista toisen polven maahanmuuttajista on monisyisempi. Joidenkin määritelmien mukaan syntymämaa on määrittelyssä olennainen. Eli jos on syntynyt uudessa maassa ja vähintään yksi vanhemmista on syntynyt ulkomailla, on toisen polven maahanmuuttaja. Toiset määritelmät taas pitävät toisen polven maahanmuuttajina myös niitä, jotka ovat syntyneet ulkomailla, mutta saapuneet uuteen maahan jo varhain lapsuudessa. Tällöin on kuitenkin vaikea vetää rajaa ensimmäisen ja toisen maahanmuuttajapolven välille. (Liebkind 1994, 10–11)

Kaiken kaikkiaan maahanmuuttajiin liittyvien eri termien pohtiminen on mielenkiintoista ja valaisevaa. Voidaan ajatella, että käyttämämme sanavalinnat voivat kertoa jotain maahanmuuttoon ja maahanmuuttajiin liittyvistä asenteistamme. Esimerkiksi Suomeen ulkomailta muuttanutta saatetaan kutsua ulkomaalaiseksi vielä senkin jälkeen, kun hän on saanut Suomen kansalaisuuden ja hallitsee suomen kielen. Lepola (2000, 371, 385) esittääkin kysymyksen siitä, muuttuvatko Suomeen asettuneet ulkomaalaiset jossain vaiheessa vuosien tai sukupolvien mittaan ”suomalaisiksi” vai pysyvätkö he ”ulkomaalaisina” riippumatta siitä, miten kauan he ovat eläneet Suomessa ja onko heillä Suomen kansalaisuus vai ei. Edelleen hän pohtii sitä, sulkeeko käsite ”suomalainen” sisäänsä kaikki Suomeen juurtuneet ihmiset riippumatta heidän syntyperästään ja etnisestä taustastaan. Toinen vaihtoehto on Lepolan mukaan se, että käsite säilyttää vahvan etnisen merkityksen niin, että sen piiriin voivat kuulua vain syntyperäiset, suomenkieliset niin sanotut valkolaiset. Lepola tarjoaa vastaukseksi edellä käsiteltyihin ongelmiin vaihtoehtoa, jossa suomalaisuus käsitetään yhteiskunnalliseksi yhteenkuuluvuudeksi, Suomessa vakinaisesti elävien ja toimivien ihmisten joukoksi, jonka piiriin voivat kuulua maahan muuttaneet siinä missä täällä syntyneetkin.

Joka tapauksessa työmarkkinoiden näkökulmasta maahanmuuttajat on mahdollista jakaa kahteen ryhmään. Työvoimapolitiittisten muuttajien kohdalla muutto perustuu heidän työvoimansa kysyntään. Muiden maahanmuuttajien kohdalla taas muutto perustuu toisenlaisiin syihin. (Forsander 2001, 29) Tutkimukseni haastateltavat kuuluvat luonnollisesti jälkimmäiseen ryhmään. Lisäksi he ovat kaikki selkeästi ensimmäisen polven maahanmuuttajia. Pidän heitä myös asenteideni tasolla suomalaisina, mitä he ovat myös kansalaisuutensa perusteella. Kantäväestöllä viittaani tutkimuksessani Suomen kansalaisiin, joilla ei ole maahanmuuttajataustaa.

1.2 Integroituminen

Termillä integraatio on kaksi käsitteellistä perustulkintaa. Termiä käytetään viitattaessa eri osioista tai yksiköistä koostuvaan järjestelmän sisäiseen koheesioon kuten esimerkiksi Euroopan integraatioon. Toisaalta termiä käytetään myös puhuttaessa ulkopuolisten osien järjestelmään liittymisestä, kuten maahanmuuttajien tapauksessa. Eri käyttöyhteyksille on yhteistä, että termi viittaa sellaiseen osien väliseen suhteeseen, joka muodostaa hyvin toimivan kokonaisuuden. Sanan sisältö ei siis ole ainoastaan kuvaileva, vaan myös normatiivinen, sillä integraatiolla tähdätään tiettyyn haluttuun hyvään tilanteeseen. Maahanmuuttajan ollessa kyseessä integraatiolla viitataan siihen prosessiin, jonka kuluessa henkilö tulee osaksi ympäröivää yhteiskuntaa. Integraatioprosessin myötä maahanmuuttajat tulevat suomalaisen yhteiskunnan täysivaltaisiksi, toiminnallisiksi jäseniksi. (Martikainen ym. 2006, 20–21)

Sanan integraatio suomenkieliseksi vastineeksi on vakiintunut termi kotoutuminen. Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta tuli voimaan 1.5.1999. Yhtenä lain tavoitteista on parantaa työikäisten maahanmuuttajien sijoittumista työmarkkinoille. Lain kotoutumista tukevien toimenpiteiden piiriin kuuluvat Suomessa asuvat maahanmuuttajat, joilla on kotipaikka Suomessa. Suomessa asuminen määräytyy kotikuntalaissa ja edellyttää tiettyä ulkomaalaislain nojalla annettua oleskelulupaa. (Uusikylä ym. 2005, 9) Kotouttamislain (493/1999) 2 §:ssä määritellään kotoutumisen käsite. Kotoutumisella tarkoitetaan maahanmuuttajan yksilöllistä kehitystä, jonka tavoitteena on osallistuminen työelämään ja yhteiskunnan toimintaan samalla omaa kieltään ja kulttuuriaan säilyttäen. Kotouttamisella viitataan puolestaan viranomaisten järjestämiin kotoutumista edistäviin toimenpiteisiin ja voimavaroihin. Suurin osa aineistoni haastateltavista on saapunut Suomeen ennen kotouttamiseen liittyvän lain voimaantuloa, joten en tarkastele tutkimukseni empiirisessä osassa lain vaikutusta haastateltavien työllistymisprosesseihin.

Ekholmin (1994, 18) mukaan integraatio-käsitteen käyttöön liittyy myös teoreettisia ongelmia. Ensinnäkin integraatio käsite edellyttää jonkin kokonaisuuden olemassaoloa, mikä on mahdollista kyseenalaistaa tarkasteltaessa postmodernia yhteiskuntaa. Edellistä integraatio-käsitteen kritiikkiä tukee mielestäni muun muassa se, että esimerkiksi juuri työelämä on muuttunut viime vuosikymmeninä suuresti ja ainakin niin sanottujen

normaalityösuhteiden asema on horjunut. Toiseksi, kuten edellä on jo todettu, käsitteen käyttöön liittyy normatiivinen oletus kokonaisuuden toivotusta sosiaalisesta järjestyksestä. Järjestys otetaan usein annettuna ilman sen kyseenalaistamista. Mielestäni esimerkiksi suomalaista oletusta naisten palkkatyöhön osallistumisesta olisi mielenkiintoista pohtia suhteessa vaikkapa joidenkin maahanmuuttajaryhmien parissa meitä yleisempään kotiäitiyteen. Kolmanneksi integraatio-käsite ei kerro mitä kokonaisuudelle tapahtuu tiettyjen osien liittyttyä siihen, siis sitä miten kantayhteisö muuttuu. Neljänneksi integraatio määritellään joko-tai-tilanteeksi, vaikka käytännössä maahanmuuttajat joutuvat valitsemaan erilaisia strategioita eri tilanteissa.

Ekholmin (1994, 18) näkemyksen mukaan ongelmia on mahdollista kiertää määrittelemällä mahdollisimman tarkkaan, mihin integraatiolla kulloinkin viitataan. Integraatiota onkin mahdollista tarkastella esimerkiksi osa-alueittain, kuten asenteellisen, vähemmistöryhmän sisäisen ja rakenteellisen integraation kautta. Työmarkkinoille pääsyn voidaan katsoa kuuluvaksi osaksi rakenteellista integraatiota (Martikainen ym. 2006, 20). Oma työelämää koskeva tutkimukseni liittyyne siihen. Ekholmin (1994, 18) mukaan rakenteellisen integraation kautta voidaan tarkastella myös sitä, millaisen poliittisen ja sosiaalisen aseman vähemmistöryhmän jäsenet ovat saavuttaneet kantayhteisössä. Maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen asema työmarkkinoilla heijastaakin ryhmien asemaa yhteiskunnassa laajemminkin (Forsander 2001, 29). Työelämä läpäisee todella monia osa-alueita elämässämme taloudellisesta toimeentulosta sosiaaliseen kanssakäymiseen, minkä myös tulisi ilmetä tutkimuksessani.

1.3 Työmarkkinat

Työmarkkinoilla tarkoitetaan paikkaa tai areenaa, jolla ostetaan ja myydään työvoimaa. Nämä markkinat koostuvat työvoiman ostajista, kuten esimerkiksi yrityksistä, ja työvoiman myyjistä eli työvoimasta sekä työmarkkinoita säätelevistä instituutioista, kuten esimerkiksi laeista. Työmarkkinoiden keskeisiä prosesseja on se, miten työntekijät ja työpaikat kohtaavat sekä palkanmuodostus ja tulonjako laajemmin. (Nätti 1989, 2) Tutkimukseni empiirisen osaan kuuluvan aineiston haastateltavat ovat kaikki työllistyneet avoimille työmarkkinoille. Tarkoitin avoimille työmarkkinoille työllistymisellä niin sanottuihin normaaleihin työsuhteisiin työllistymistä, erotuksena erilaisesta tukitoimin,

esimerkiksi harjoittelut, tapahtuvasta työllistamisestä. Tutkimukseni taustalla on voimakkaana ajatus siitä, että palkkatyösidonnaisissa yhteiskunnissa työmarkkinoilla jaetaan muutakin kuin taloudellista pääomaa, kuten sosiaalista statusta, luottamusta ja mahdollisuuksia täysivaltaiseen osallistumiseen (Forsander 2001, 30). Samoin työvoiman kysyntään ja tarjontaan vaikuttavat monet tekijät, kuten kulttuuriset arvot, asenteet ja odotukset (Forsander 2002, 11).

2 PAKOLAISET JA MUUT MAAHANMUUTTAJAT TYÖMARKKINOILLA

2.1 Suomen maahanmuuttohistoria

Suomella on oma erityinen maahanmuuttohistoriansa ja siinä ilmenevät omat erityispiirteensä. Suhtautuminen maahanmuuttoon ja maahanmuuttajiin ei ole kuitenkaan itsenäinen ilmiö, vaan se on sidoksissa maan muuhun kehitykseen osana kansainvälistä yhteisöä (Forsander 2002, 15). Voidaan sanoa, että Suomi oli maastamuuttomaa 1800-luvun loppupuolelta 1980-luvulle saakka. Toisen maailmansodan jälkeinen Eurooppaan suuntautunut maahanmuutto on käynyt läpi kolme merkittävää vaihetta, jotka antavat puitteet myös Suomen maahanmuuttohistorialle. Ensimmäisessä vaiheessa sodasta toipuvat maat, muun muassa Englanti, Saksa, Ranska ja Suomelle merkittävä Ruotsi, alkoivat rekrytoida ulkomaista työvoimaa kotimaisen lisäksi. Maat etsivät systemaattisesti työntekijöitä vähän koulutusta vaativaan teollisuus- ja palvelutyöhön Euroopan vähemmän menestyksekkäistä talouksista sekä maanosan ulkopuolisista maista. Yleisesti ottaen työvoimaa haettiin sieltä, minne kullakin maalla oli historiallisia yhteyksiä. Näin ollen olikin varsin luonnollista, että Suomi toimi juuri Ruotsin työvoimareservinä. Tälle maahanmuuttovaiheelle oli tyypillistä, että siirtotyöläisten oletettiin yleensä palaavan kotimaihinsa muutaman vuoden työskentelyn jälkeen, mitä myös tapahtui. Pääsääntöisesti kävi kuitenkin lähes päinvastoin, sillä töihin tulleet etupäässä nuoret miehet alkoivat kasvavassa määrin tuoda perheitään uusiin kotimaihinsa. (Martikainen ym. 2006, 9, 26–27) Muuttoliikkeen ensimmäinen aalto, jolloin Suomi toimi siis työvoimaa luovuttavana maana, kesti 1950-luvulta 1970-luvun alun öljykriisiin (Forsander 2002, 16–22).

Öljykriisistä alkaneesta muuttoliikkeen toisessa vaiheessa työvoiman tarve väheni. Eurooppaan alkoi myös suunnata kasvava joukko pakolaisia, joista useimmat olivat lähtöisin entisistä siirtomaista. Turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten määrä nousi voimakkaasti 1980-luvulla. Toisen vaiheen aikana maahanmuuttajiin ja kansainväliseen muuttoliikkeeseen liittyvä keskustelu muuttui ongelmakeskeiseksi ja esimerkiksi maahanmuuttajien etnistä erilaisuutta korostavaksi. Suomi tuli osalliseksi kasvavasta muuttoliikkeestä juuri tämän toisen vaiheen loppupuoliskolla. Täällä omaksuttiinkin nopeasti maahanmuuttajia koskevassa diskurssissa samoja ongelmiin keskittyviä piirteitä

kuin muualla Euroopassa. Näitä olivat muun muassa kulttuurillisten, uskonnollisten ja etnisten erojen painottaminen. (Martikainen ym. 2006, 27) Suomi vastaanotti ensimmäiset pakolaisensa vuonna 1973 Chilestä. Hallitus vahvisti pakolaiskiintiön ensimmäistä kertaa vuonna 1986 ja vuodesta 1987 alkaen pakolaisten vastaanotosta huolehtiminen siirtyi kunnille (Liebkind 1994, 11, Matinheikki-Kokko, 1994, 100).

Suomessa maahanmuuttajien määrä nousi siis vasta teollisuuden uudelleenorganisoinnin ja laman myötä, joten täällä maahanmuuttajat eivät olleet koskaan samanlainen työvoimavaranto teollisuudelle kuin muissa länsimaissa. Suomen liittyessä suhteellisen myöhään maahanmuuttajia suuremmissa määrin vastaanottavien maiden joukkoon, muodostui sen sijaan palvelusektorista merkittävä maahanmuuttajia työllistävä sektori. Ainoastaan vietnamilaisten pakolaisten työurat ovat toistaneet pienessä mittakaavassa samaa kehityskulkua kuin muissa länsimaissa, sillä ensimmäisinä maahanmuuton jälkeisinä vuosina heistä huomattava osa työskenteli teollisuustyössä. (Forsander 2002, 22) Suomesta tuli maahanmuuttomaa myös samanaikaisesti maan talouden syvään lamaan vaipumisen kanssa. Useiden maahanmuuttajaryhmien työttömyysasteet kasvoivat moninkertaisiksi suomalaisten vastaaviin lukuihin verrattuna. (Forsander ja Alitolppa-Niitamo 2000, 8)

Parhailtaan Suomen voidaan nähdä olevan siirtymässä kolmanteen maahanmuuttovaiheeseen, joka liittyy suureen demografiseen murrokseen Euroopassa. Hyvinvointivaltioiden väestöjen ikääntyessä työvoimapula lähestyy. Tällä hetkellä vaikuttaa siltä, että julkisessa keskustelussa työvoimapolitiittiset argumentit ovat Suomessa valtaamassa alaa, vaikka myös ongelmakeskeistä keskustelua esiintyy edelleen paljon. (Martikainen ym. 2006, 28) Laman taituttua työttömyys on vähitellen helpottanut ja muuttunut yhä selkeämmin rakenteelliseksi. Samoin maahanmuuttajien työttömyys on helpottunut, mutta joissakin ryhmissä työllistyminen on edelleen vaikeaa. (Forsander ja Alitolppa-Niitamo 2000, 8) Suomeen työhön tulevien maahanmuuttajien määrä on alkanut nousta vasta aivan viime vuosina. Tähän mennessä suurin osa maahanmuuttajista on siis muuttanut Suomeen muista syistä kuin työn vuoksi. He ovat tulleet entisen Neuvostoliiton alueilta paluumuuttajina, perhesyistä, opiskelijoina ja pakolaisina. (Forsander 2002, 275)

2.1.1 Maahanmuuttajien määrät, lähtöalueet ja työttömyysluvut

Ulkomaalaisten muutto Suomeen alkoi kasvaa voimakkaasti vuodesta 1988 alkaen. Se oli korkeimmillaan vuonna 1991. Sen jälkeen ulkomaalaisten muutto Suomeen on vähentynyt jyrkästi vuoteen 1995 saakka, jonka jälkeen siinä on tapahtunut taas lisäystä. Ulkomaalaisten muuton ollessa suurimmillaan vuonna 1991 lisäys oli prosentuaalisesti 43,1. Vuosien 1994–1997 aikana ulkomaalaisten lukumäärän kasvu oli vuosittain noin kymmenen prosenttia. Vuonna 1998 kasvu laski viiteen prosenttiin, minkä ympärillä viime vuosien vaihtelu on tapahtunut. Tilastoissa näkyvään 1990-luvun alun muuttoaaltoon vaikutti se, että vuonna 1990 inkeriläisille luvattiin paluumuuttajan asema. Näiden paluumuuttajien ja heidän perheenjäsentensä lisäksi toinen merkittävä maahanmuuttajaryhmä olivat 1990-luvun alkupuolella turvapaikanhakijoina saapuneet somalialaiset ja entisestä Jugoslaviasta tulevat. (Ulkomaalaiset ja siirtolaisuus 2005,37,6)

Ulkomaalaisten prosentuaalinen lisäys oli suurta 1990-luvulla, mutta Suomen ulkomaalaisväestö on edelleen kansainvälisesti vertailtuna pieni. Vuonna 2005 ulkomaalaisten osuus väestöstä oli 2,2 prosenttia. Suomessa asui vuoden 2005 lopussa 113 852 ulkomaalaista. Ulkomaalaisten määrä kasvoi juuri aiemmin mainitulla viidellä prosentilla edellisestä vuodesta. Vuonna 2005 Suomessa asuvat ulkomaalaiset muodostivat yli 170 eri kansalaisuusryhmää, joista suurin ryhmä olivat venäläiset. Otettaessa huomioon myös entisen Neuvostoliiton kansalaiset Venäjän alueelta tulleiden määrä nousi lähes 25 000:een. Vuonna 2005 Suomessa asui toiseksi eniten virolaisia, joita oli 15 459 henkilöä. Kolmanneksi eniten oli Ruotsin kansalaisia, joita asui maassamme 8 196. Seuraavana kansalaisuustilastossa ovat somalialaiset, joita oli 4 704. Tämän jälkeen tulevat Serbian ja Montenegron kansalaiset, joita oli 4090, sekä irakilaiset, joita oli 3 267. Kansalaisuusryhmien kokoon vaikuttaa Suomen kansalaisuuden saaneiden määrä. Esimerkiksi vuoden 2005 lopulla Suomessa asui 8 593 somalin kieltä puhuvaa henkilöä. (Ulkomaalaiset ja siirtolaisuus 2005, 6-8)

Maahanmuuttajaväestöämme voidaankin tarkastella eri tilastointiperusteiden kautta, joista ulkomaan kansalaisuus on vain yksi. Lisäksi yhtenä syynä ulkomaalaisten määrän kasvun hidastumiseen on todella ollut Suomen kansalaisuuden saaneiden määrän voimakas kasvu. Tilastollisesti ulkomaalaistaustaista väestöämme voidaan hahmotella myös toteamalla, että vuoden 2005 lopussa Suomessa asui 176 612 ulkomailla syntyneitä. Ulkomailla

syntyneistä selkeästi suurimmat ryhmät olivat entisessä Neuvostoliitossa ja Ruotsissa syntyneet. Kielen mukaan tarkasteltuna Suomessa asui vuoden 2005 lopussa 144 334 vieraskielistä. Venäjä oli selvästi yleisin äidinkieli, toiseksi yleisimmän kielen ollessa viro. (Ulkomaalaiset ja siirtolaisuus 2005,7, 14,15)

Kiintiöpakolaiset, myönteisen turvapaikkapäätöksen saaneet ja perheenyhdistämisen kautta maahan tulleet henkilöt yhteen laskettuna Suomeen on vuosina 1973–2005 vastaanotettu 26 615 pakolaista. Heistä 7 605 on saapunut Lähi- ja Keski-idästä, 7 520 Afrikasta, noin 6000 Itä-Euroopasta, noin 5000 Aasiasta ja noin 300 Latinalaisesta Amerikasta. (MoniTorin 2/2006, tilastoliite, 5) Pakolaiskiintiön koko on ollut useiden vuosien ajan 750 henkilöä. Lisäksi pakolaisten perheenjäseniä on viime vuosien aikana saapunut noin 200–400 henkilöä vuodessa. Laskettaessa mukaan turvapaikkamenettelyn kautta maahan jäävät hakijat, on kaikkien vastaanotettujen pakolaisten kokonaismäärä ollut viime vuosina alle 2000 pakolaista vuodessa. (10 väitettä & faktaa turvapaikanhakijoista ja pakolaisista, 9)

Euroopan unionin alueen turvapaikanhakijoista Suomeen saapuu ainoastaan 1-2 prosenttia (10 väitettä & faktaa turvapaikanhakijoista ja pakolaisista, 9). Suomeen tulleiden turvapaikanhakijoiden määrä on ollut lisäksi laskussa. Vuosina 2000–2005 määrä vaihteli 3170–3861 hakijan välillä. Tosin vuonna 2001 Suomeen saapui vain 1651 turvapaikanhakijaa. Vuonna 2006 hakijoita saapui jälleen aiempaa vähemmän eli 2324 henkilöä, joista myönteisen turvapaikkapäätöksen sai 618. Heistä vain 38 sai varsinaisen turvapaikan. Tämän lisäksi 85 henkilöä sai oleskeluluvan suojelun tarpeen perusteella, loput 495 henkilöä saivat oleskeluluvan muusta syystä. (Turvapaikanhakijat ja päätökset 2000–2006) Jos turvapaikan saamisen edellytykset eivät täyty, kansainvälistä suojelua hakevalle voidaan siis myöntää oleskelulupa suojelun tarpeen perusteella. Turvapaikkapuhuttelussa selvitetään myös mahdolliset muut perusteet oleskeluluvan myöntämiselle. Nämä tarpeet eivät liity kansainvälisen suojelun tarpeeseen ja sen saamisen edellytyksiin. Oleskelulupa voidaan myöntää tällöin muusta syystä. (Kansainvälinen suojelu) Viime vuosina Suomen vastaanottamista kiintiöpakolaisista suurin osa on ollut afganistanilaisia, iranilaisia, irakilaisia ja sudanilaisia. (Pakolaiskiintiö) Kolme yleisintä turvapaikanhakijoiden alkuperämaata vuonna 2006 olivat Bulgaria, Irak sekä Serbia ja Montenegro. (Turvapaikanhakijat kansalaisuuksittain 2006)

Ulkomaalaiset poikkeavat ikärakenteeltaan suomalaisista niin, että suurin osa heistä on työikäisiä. Vuonna 2005 ulkomaalaisista oli työikäisiä 78 prosenttia kun taas Suomen kansalaisista työikäisiä oli 67 prosenttia. Suomessa asuvien ulkomaalaisten ikärakenne vaihtelee hyvin paljon kansalaisuusryhmittäin. Lasten suhteellinen osuus on suurin pääosin pakolaisina saapuneissa kansalaisuusryhmissä. (Ulkomaalaiset ja siirtolaisuus 2005, 10) Työvoimaan ulkomaalaisista kuului vuonna 2004 vajaa puolet. Noin kymmenen prosenttia ulkomaalaisista oli opiskelijoita ja eläkeläisiä oli viisi prosenttia. Lisäksi noin viidennes ulkomaalaisista oli lapsia ja samoin muita työvoimaan kuulumattomia oli noin viidesosa. Vuonna 2004 ulkomaan kansalaisista oli työllisiä noin kolmasosa. Työllisten suhteellinen osuus on hyvin erilainen eri kansalaisuusryhmissä. Pakolaisväestön keskuudessa on vähiten työllisiä, sillä lasten ohella työttömien osuus on heidän joukossaan suuri. (Ulkomaalaiset ja siirtolaisuus 2005, 23)

Ulkomaalaisten työttömyys on laskenut hiljalleen. Vuonna 1994 ulkomaalaisväestön työttömyys kipusi korkeimmilleen eli 53 prosenttiin. Ulkomaalaisten työttömyysprosentti 2000-luvun puolella on laskenut hiljalleen 31 prosentista alaspäin. Vuonna 2006 työministeriö arvioi ulkomaalaisten työttömyysprosentin olleen 24 (MoniTORi 2/2007, tilastoliite 9) Luku oli sama kuin sitä edellisellä vuonna. Tarkasteltaessa työttömyyttä kansalaisuussittain ulkomaalaisten vaikea työllisyystilanne korostuu. Pääosin pakolaisina Suomeen tulleiden kansalaisuusryhmien heikompi asema tulee selvästi esille. Esimerkiksi vuonna 2005 irakilaisesta työvoimasta oli työministeriön laskelmien mukaan 67 prosenttia työttömiä. Heidän tilanteensa onkin ollut vaikein, mutta ero muihin kansalaisuusryhmiin vaikuttaisi kuitenkin olevan kaventumassa. Työttömyys onkin luonnollisesti vaivannut eniten niitä kansalaisuusryhmiä, jotka ovat muuttaneet alun perin Suomeen muihin kuin työhön liittyvien seikkojen vuoksi. Pakolaisten lisäksi tällainen ryhmä on esimerkiksi entisestä Neuvostoliitosta ja Venäjältä tulleet paluumuuttajat. (Ulkomaalaiset ja siirtolaisuus 2005, 24–25)

Tarkasteltaessa työttömyyttä antaa vuosittain laskettu työttömyysaste kuitenkin usein liian synkän kuvan ulkomaalaisten työttömyydestä. Luvuissa ovat nimittäin mukana sekä jo kauan Suomessa asuneet että juuri tänne muuttaneet. Mitä kauemmin ulkomaan kansalaiset ovat asuneet Suomessa, sitä paremmin he ovat kuitenkin työllistyneet. Lisäksi ulkomaan kansalaisuuden ollessa tilastointiperusteena katoavat jo Suomen kansalaisuuden saaneet tilastoista. Kuten jo aiemmin todettiin, työttömyyden tasossa on kuitenkin eroja eri

kansalaisuusryhmien välillä ja pakolaisten tilanne on myös näin tarkasteltuna haastava. (Ulkomaalaiset ja siirtolaisuus 2005, 30–32)

2.2 Työmarkkinoille osallistuminen

Erilaista maahanmuuttajiin liittyvää tutkimusta tehdään Suomessa lisääntyvässä määrin, osan liittyessä suoranaisesti työelämää koskeviin kysymyksiin. Pelkästään pakolaistaustaisten maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvää tutkimusta taas ei ole tehty Suomessa paljoa. Tämä johtune muun muassa siitä, että suurin osa Suomen ei-syntyperäisestä väestöstä on siis tullut maahan muiden kuin turvallisuuteen liittyvien seikkojen vuoksi. Kaikkien maahanmuuttajien työllistymiskysymyksiin voidaan kuitenkin olettaa pätevän ainakin osittain samat lainalaisuudet, kuten esimerkiksi kielitaidon kohentumisen positiivinen vaikutus työllistymiseen. Seuraavaksi taustoitan tutkimustani aiemman juuri työllistymiseen keskittyvän maahanmuuttajia koskevan tutkimuskirjallisuuden avulla, vaikka sinänsä työelämään liittyvät asiat sivuavat niin monia ihmiselämän ja yhteiskunnan eri osa-alueita, että hyvin monenlainen tutkimuskirjallisuus on aiheen kannalta mielenkiintoista.

Kathleen Valtosen (1999) tutkimus koskee pelkästään pakolaisia. Tutkimuksessa tosin käsitellään myös muita kuin työelämään liittyviä seikkoja, mutta työelämäkysymykset ovat kuitenkin merkittävässä asemassa. Tutkimuksessa pyritään vastaamaan kysymykseen siitä, millä tavalla pakolaistaustaiset ihmiset selviytyvät sopeutumiseen ja kotoutumiseen liittyvistä vaatimuksista ja haasteista. Tutkimuksen empiirinen osa on toteutettu vuosina 1997–1998 haastatteleamalla vietnamilaisia, kampuosealaisia, kurdeja, irakilaisia ja somalialaisia pakolaisia. Tutkimusaineisto käsittää myös pakolaistyön asiantuntijoille tehtyjä haastatteluita sekä tilastoja. Integroituminen määritellään tutkimuksessa laajassa mielessä osallistumiseksi yhteiskunnan taloudelliseen poliittiseen ja sosiaaliseen elämään. (Valtonen 1999, 7-9)

Valtosen tutkimukseen osallistuneista kaksi kolmesta työvoimaan kuuluvista pakolaisista oli työttömänä tai kurssilla. Vietnamilaiden keskuudessa työllisyystilanne oli jonkin verran muita ryhmiä parempi. Viimeinen kolmannes muodostui niistä ihmisistä, jotka olivat säännöllisessä työssä sekä työllistämisvaroin järjestetyssä väliaikaisessa työssä. Valtaosa

tutkimuksessa haastatelluista työsuhteessa olevista pakolaisista oli erilaisissa maahanmuuttoon ja kotouttamispalveluihin liittyvissä töissä, kuten esimerkiksi tulkkeina ja äidinkielenopettajina. (Valtonen 1999, 21–22.)

Tutkimuksen mukaan näyttää siltä, että ongelmat pakolaisten työllistymisessä liittyvät muun muassa siihen, että työnantajilla ei ole saatavilla riittävästi tietoa ammatillisen koulutuksensa ja työkokemuksensa Suomen ulkopuolella hankkineiden maahanmuuttajien pätevydestä ja osaamisesta. Työnantajat eivät myöskään kykene näkemään monikulttuurisia valmiuksia omaavien maahanmuuttajien tuomaa hyötyä ja heidän palkkaamisestaan mahdollisesti koituvia etuja. Samoin tutkimuksen mukaan akateemisesti koulutettujen tilanne voi olla pitkällä aikavälillä jopa hankalampi kuin vähemmän koulutusta saaneiden pakolaisten. Ammatillisen pätevyyden rinnastaminen Suomessa on usein huomattava ongelma, minkä lisäksi monet eivät myöskään saa suoritetuksi riittävää määrää kompensoivia opintoja sen jälkeen, kun heidän pätevyytensä on arvioitu. Työllistymisen kannalta myönteiseltä näyttää kuitenkin se, maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä saadut positiiviset kokemukset vaikuttavat tasoittavan tietä myös muille maahanmuuttajille. (Valtonen 1999, 22–26.)

Lisäksi Valtosen tutkimuksessa ilmeni, että haastateltujen pakolaisten käsitykset kotoutumisen onnistumisesta olivat hyvin pitkälle yhteydessä juuri työllistymiseen tai työllistymättömyyteen. Pakolaisille työllistyminen ei merkinnyt vain tilaisuutta osallistua Suomen talouselämään, vaan myös tilaisuutta osallistua syvemmin yhteiskunnan taloudelliseen, sosiaaliseen ja kulttuuriseen elämään. Tutkimuksen perusteella tällaiseen integroitumiseen näyttäisi olevan vaikea päästä millään muulla tavalla kuin osallistumalla työelämään. Työtä vailla olevien pakolaisten oli hyvin vaikea hahmottaa tulevaisuuttaan. Haastatellut pakolaiset kiinnittivätkin toistuvasti huomiota siihen, että ilman todellisia työllistymismahdollisuuksia kaikki puhe kotouttamisesta on turhaa. (Valtonen 1999, 2, 9, 29, 59)

Edellä käsitellyn tutkimuksen perusteella vaikuttaa siis siltä, että vasta työelämään osallistuminen luo pakolaisille todelliset edellytykset kotoutua Suomeen. Onkin valitettavaa, että Annika Forsanderin ja Anne Alitolppa-Niitamon (2000) tutkimuksessa ilmeni, että erityisesti pakolaistaustaisilla maahanmuuttajilla on vaikeuksia työllistymisessä. Heidän tutkimuksessaan tarkastelun kohteeksi on valittu omankin

tutkimukseni kannalta osuvasti nimenomaan työllistyneet maahanmuuttajat. Tutkijat selvittivät millaiset maahanmuuttajat työllistyvät, millä keinoin ja minkälaisiin työtehtäviin ja työpaikkoihin. Tutkimuksessa pyrittiin myös arvioimaan työhallinnon osuutta työllistymisessä. Kohderyhmään kuuluivat vuosina 1998–1999 avoimille työmarkkinoille työllistyneet maahanmuuttajat. Tutkimuksen empiirinen aineisto käsittää niin rekisteri- kuin haastatteluaineistoa koskien sekä työllistyneitä maahanmuuttajia että heitä työllistäneitä työnantajiakin. (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000,2–3.)

Tutkimuksessa ilmeni, että pääasiassa pakolaisina tulleet kansalaisuusryhmät olivat lähes poikkeuksetta heikommin edustettuina työllistyneiden joukossa kuin mikä on heidän määränsä työnhakijoiden joukossa. Erityisen suuri ero oli irakilaisien ja somalialaisten joukossa. Pääosin pakolaisina tulleista ainoastaan Vietnamin kansalaiset olivat menestyneet työllistymisessä yhtä hyvin kuin heidän osuutensa työnhakijoiden joukosta antoi olettaa. Sekä työllistyneiden maahanmuuttajien että työnantajien mielestä riittävä suomen tai ruotsin kielen taito on työllistymisen perusedellytys. Toisena työllistymisen perusedellytyksenä pidettiin suomalaisen työelämän vaatimuksia vastaavaa koulutusta, mutta myös informaalilla kelpoisuudella katsottiin olevan suurta merkitystä työllistymisen kannalta. Forsander ja Alitolppa-Niitamo tarkoittavat informaalilla kelpoisuudella asenteellisia, kulttuurisia ja sosiaalisia valmiuksia, joita suomalaisessa työelämässä tarvitaan. Maahanmuuttajat työllistyivät tutkimuksen mukaan omin avuin ja kontaktein työmarkkinoiden sisääntulopaikkoihin, joita tarjoavat esimerkiksi ravintola- ja siivousala, mutta uralla etenemiseen suurin osa maahanmuuttajista tarvitsee yhteiskunnallista tukea, kuten esimerkiksi työharjoittelupaikkoja työmarkkinatuella. Työhallinnolla katsottiin olevan merkitystä kieli- ja ammattitaidon päivittäjänä sekä työelämän eriarvoistumisen jarruttajana. Kaiken kaikkiaan maahanmuuttajien työmarkkina-asema osoittautui herkäksi sekä taloudelliselle tilanteelle että suomalaisen työelämän muutoksille. (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000, Tiivistelmä.)

Annika Forsander (2002) sai tutkimuksessaan vahvistusta siihen, että pakolaisuus maahantulon syynä on negatiivisessa yhteydessä työmarkkina-asemaan. Tutkimuksessa tarkastellaan eri maahanmuuttajaryhmien sijoittumista työmarkkinoille heidän asuttuaan Suomessa jo useamman vuoden ajan. Tutkimuksessa kiinnitettiin huomiota erityisesti siihen, onko Suomen työmarkkinoilla etnistä hierarkiaa siten, että jotkut maahanmuuttajaryhmät ovat yleisemmin vakaammassa työmarkkina-asemassa kuin toiset.

Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin sitä, mitkä tekijät vaikuttavat eri maahanmuuttajaryhmien sijoittumiseen eri työmarkkinalohkoille. Tutkimuksessa tarkasteltiin vuosina 1989–1993 Suomeen muuttaneita ulkomaalaisia niin, että heidän työmarkkina-asemansa kehitystä seurattiin tilastoaineiston avulla vuoteen 1996 tai 1997 saakka. Tutkimusjoukko jaettiin maahantuloajankohdan kansalaisuuksien perusteella eri ryhmiin. Ryhmittelyperusteena käytettiin myös ensimmäisen oleskeluluvan myöntämisperustetta. Suurimman kansalaisuusryhmän aineistossa muodostivat entisestä Neuvostoliitosta muuttaneet. Oman tutkimukseni kannalta mielenkiintoisimpia ovat kansalaisuusryhmät, joiden joukossa on paljon turvallisuussyistä Suomeen muuttaneita. Lisäksi rekisteriaineistojen varassa rakennettuja selitysmalleja täydennettiin ja raportointia elävöitettiin maahanmuuttajien haastatteluiden avulla. (Forsander 2002, 9,105–106)

Tutkimuksen keskeinen tulos on, että yli puolet tutkimuksen kohderyhmään kuuluvista maahanmuuttajista oli epävakaa työmarkkina-asemassa, jossa vuorottelivat niin työllisyys kuin työttömyys sekä erilaiset toimenpiteet ja tulonlähteet. Kolmanneksen tutkimuksen kohderyhmään kuuluneista maahanmuuttajista voitiin katsoa olevan marginaalisessa asemassa työmarkkinoilla, mikä tarkoitti heidän osallaan pitkittynyttä työttömyyttä. Tutkimuksen perusteella mikään yksittäinen syy ei riitä selittämään maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa, vaan se vaikuttaa olevan seurausta useista, niin tilastollisesti kuin laadullisestikin operationalisoitavista tekijöistä. Tutkimuksen tilastollisessa analyysissä yhdeksi tärkeäksi maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan vaikuttavaksi tekijäksi nousi maahanmuuton syy. Pääosin pakolaisina tulleet kansalaisuusryhmät olivat työllistyneet heikommin ja heidän työvoimaosuutensa oli matalampi kuin muista syistä tulleilla. Lisäksi vietnamilaisia lukuun ottamatta ryhmän työllistyneiden palkkatulot jäivät alempiin tuloiluokkiin. Aasialaisten ja erityisesti länsimaisten maahanmuuttajien työmarkkina-asema osoittautui vahvimmaksi. Forsander tulkitsee saamaansa tulosta niin, että globaali taloudellinen järjestelmä ja mahdollisuuksien epätasainen jakaantuminen muovaavat etnistä sosiaalista hierarkiaa maahanmuuttotilanteissa. (Forsander 2002, 240, 275–276)

Maahanmuuttajien jakaantumisessa eri ammattialoille korostui palvelujen suuri merkitys maahanmuuttajien työllistäjinä. Alkuperän mukaan tarkasteltuna parhaiten ansaitsivat länsimaalaiset ja seuraavaksi parhaiten entisestä Neuvostoliitosta tulleet. Lisäksi ilmeni, että maahanmuuttajanaisten asema tulonjaon osalta muistuttaa muiden työmarkkinoilla

olevien naisten asemaa, sillä vuonna 1997 maahanmuuttajanaiset tienasivat vain 75 prosenttia siitä, mitä maahanmuuttajamiehet. Koulutustausta taas selitti maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa vain osittain. Tutkimuksen perusteella koulutuksen määrää tärkeämpi seikka vaikuttaa olevan sen työmarkkina-arvo, joka taas kytkeytyy moniin eri seikkoihin. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden palkkatulot olivat jonkin verran paremmat kuin keskiasteen tutkinnon suorittaneiden. Suomessa tutkinnon suorittaneiden palkkatulot olivat taas keskimäärin korkeammat kuin muualla tutkintonsa suorittaneiden. Tulonsiirtojen osalta, tyypillisimmillään työttömyyspäivärahaa ja työmarkkinatukea, eniten tulonsiirtoja olivat vastaanottaneet eniten pakolaisia sisältävät kansalaisuusryhmät. (Forsander 2002, 231–233)

Lisäksi Forsander kiinnittää tutkimuksessaan huomiota siihen, että maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa koskevassa julkisessa keskustelussa käytetyt työttömyysasteet antavat tilanteesta liian staattisen kuvan. Kuitenkin esimerkiksi juuri Forsanderin tutkimuksen kohderyhmästä suurin osa oli marginaalisessa työmarkkina-asemassa, jolle ominaista ovat yksilöiden vaihtuvat tilanteet esimerkiksi työttömyydestä opiskeluun. Maahanmuuttajat vaikuttavat olevan työmarkkina-asemansa perusteella suljettuja yhteiskuntamme laitamille. He eivät ole täysin sisällä, mutta eivät myöskään ulkopuolella. (Forsander 2002, 276–277)

Forsanderin tavoin Timo Jaakkola (2000) on kiinnittänyt huomiota siihen miten erilaiset maahanmuuttajat valikoituvat Suomessa erilaisiin töihin. Jaakkolan kaksiosaisen tutkimuksen ensimmäisessä osassa selvitettiin maahanmuuttajien ja romanien pääsyä työelämään ja heidän kokemuksiaan työelämään liittyen. Tutkimuksessa etsittiin syitä työhön pääsyn estymiselle ja pyrittiin kartoittamaan keinoja, joiden avulla työllistyminen oli onnistunut. Lisäksi pyrittiin selvittämään esiintyykö työhönottovaiheessa eriarvoista kohtelua ja millaisilla kriteereillä etnisiin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä valitaan töihin. Tutkimuksessa myös vertailtiin suomalaisia lähellä olevia kulttuureita edustavia ihmisiä kulttuuriltaan ja ihonväriltään suomalaisesta valtavirrasta poikkeaviin ihmisiin. Edelleen tutkimuksessa selvitettiin myös maahanmuuttajien työkokemuksen ja kielitaidon merkitystä työhön pääsyssä. Tutkimuksen empiirinen osa on toteutettu postikyselyn ja haastatteluiden avulla. Jaakkolan tutkimuksen toinen osa taas käsittelee Afrikasta ja Aasiasta Suomeen muuttaneiden työnsaanti- ja työelämäkokemuksia sekä työnantajien kokemuksia maahanmuuttajista. Tutkimuksen empiirinen aineisto on kerätty

haastattelemalla pariakymmentä työelämään pyrkivää tai siellä jo olevaa maahanmuuttajaa sekä yhdeksää työnantajaa eri aloilta. (Jaakkola 2000, 9,105)

Jaakkolan tutkimuksissa ilmeni, että maahanmuuttajat pitivät parhaimpana tapana saada työtä avunpyytämistä suomalaisilta ystäviltä. Toiseksi parhaana keinona pidettiin työvoimatoimiston tarjoamien palveluiden käyttöä. Edelleen työn laatua ajatellen, suomalaiskontakteja pidettiin parhaana tapana saada sopivaa ja koulutusta vastaavaa työtä. Työvoimatoimistoa pidettiin myös tässä yhteydessä seuraavaksi parhaana vaihtoehtona. Osa maahanmuuttajista kertoi saaneensa työtä ulkomaalaisten ystävien avulla, mutta tällöin työn sopivuus oli ollut usein ongelma. Jaakkola tulkitsee tuloksia niin, että ulkomaalaisilla ei ole toimivaa työllistävää verkostoa Suomessa. Maahanmuuttajat turvautuvat työvoimatoimiston palveluihin, koska sopivan työn löytäminen suorien kontaktien avulla on hankalaa kielitaidon puutteiden vuoksi. Samoin kuten ulkomaalaisten ystävien tapauksessa työvoimatoimiston kautta saatu työ oli kuitenkin harvoin maahanmuuttajille täysin mieleistä. Suurimpana syynä työhön pääsyn vaikeuteen maahanmuuttajat pitivät Suomen korkeaa työttömyyttä ja kilpailun kovuutta. Samoin suurin osa heistä koki, että heidän aiempaa ulkomaista työkokemustaan ei arvosteta Suomessa, minkä lisäksi he viittasivat suomen kielen taidon puutteellisuuteen. (Jaakkola 2000, 9)

Jaakkolan tutkimukseen osallistuneet työnantajat eivät taas nähneet esteitä ulkomaalaisten rekrytoimiselle, jos heillä on tarvittava tietotaito ja suomen kielen taito. Työnantajat eivät nähneet haastatteluiden perusteella ainakaan suorittavissa töissä mitään estettä etnisiin vähemmistöihin kuuluvien rekrytoimisen suhteen. Toisaalta sille ei löydetty mitään erityisiä puoltaviakaan syitä. Työnantajat eivät vaikuttaneet ajattelevan kuin hyvin spesifeissä tapauksissa, että halutessaan rekrytoida uuden työntekijän, he rekrytoisivat nimenomaan maahanmuuttajataustaisen henkilön. Tutkimuksen perusteella joissain palveluammateissa voi kansainvälisestä kulttuuritaustasta kuitenkin olla hyötyä. Jaakkola jakaa maahanmuuttajien työnsaantiin liittyvät ongelmat konkreettiseen ja abstraktiin ilmenemismuotoon. Konkreettisena ongelmana voidaan pitää sitä, että vaikka esimerkiksi siivous- ja ravintola-alan töiden kautta saadaan työkokemusta, lisätään yhteiskuntatietoutta ja kehitetään kielitaitoa, työt eivät kasvata henkilön pääomaa hänen omalla koulutusta vastaavallaan alalla. Pienikin työkokemus henkilön omalta alalta lisää mahdollisuuksia ja alentaa rimaa saada myös pysyvämpää koulutusta vastaavaa työtä. Jaakkola mukaan abstraktitason ongelma on maahanmuuttajien kohtaamaa luotettavuuspulaa. Saadakseen

koulutustaan vastaavaa työtä maahanmuuttajan on pystyttävä ylittämään tietty luottamuskyky. (Jaakkola 2000, 105)

Lisäksi Jaakkola väittää, että Suomeen on kehittynyt etnisten vähemmistöjen suhteen duaalijärjestelmä. Toisen ryhmän muodostavat niin sanotut menestyjät eli korkeasti koulutetut länsimaalaiset, joita suorastaan kutsutaan töihin ulkomailta. Toinen ryhmä ovat taas niin sanotut punnertajat eli kouluttamattomat ja vähäisen työkokemuksen omaavat, usein kolmannen maailman maista muuttaneet henkilöt, joilla on vaikeuksia työmarkkinoilla. Ryhmään kuuluvilla henkilöillä on usein pakolaistausta. (Jaakkola 2000, 9-10)

Edellä käsitellyissä tutkimuksissa sivutaan myös maahanmuuttajien sosiaalisten verkostojen merkitystä työllistymisessä. Tarkemmin niihin keskittyy Akhlaq Ahmad (2005), joka tarkastelee tutkimuksessaan sosiaalisten verkostojen roolia työmarkkinoille pääsyssä. Tutkimuksen empiirinen osa käsittelee Intian niemimaalta tulleiden maahanmuuttajien sosiaalisia verkostoja liittyen Helsingin seudun työmarkkinoihin sekä sosiaalisten verkostojen vaikutusta työnsaannissa. Tutkimuksessa käytetty empiirinen aineisto on kerätty kahdella eri menetelmällä eli osallistuvalla havainnoinnilla ja puolistrukturoiduilla haastatteluilla. Osallistuvan havainnoinnin osuudessa tutkimuksessa vastattiin 400 työpaikkailmoitukseen ja käytiin läpi kaikki työnhakuun liittyvät prosessit. Tutkimuksen toisessa vaiheessa taas haastateltiin Intian niemimaalta lähtöisin olevia pääkaupunkiseudulla asuvia maahanmuuttajia. Haastatteluissa kartoitettiin maahanmuuttajien koko työhistoria maahantulohetkestä nykypäivään. (Ahmad 2005, tiivistelmä)

Ahmad erottaa tutkimuksessaan toisistaan sen, onko pelkästään tieto työpaikasta saatu sosiaalisen verkoston kautta, vai onko sosiaalisella verkostolla ollut merkitystä myös työhön pääsemisessä. Tutkimushavainnot osoittavat, että nimenomaan epämuodolliset sosiaaliset verkostot muodostavat maahanmuuttajien keskeisimmän työtä ja työpaikkoja koskevan tietolähteen. Tiedon saannissa turvautuminen henkilökohtaisiin kontakteihin oli ollut ominaista valtaosalle haastatelluista koko heidän työuransa ajan. Maahanmuuttajien sosiaalisten verkostojen rooli oli usein ollut melko merkittävä myös työpaikkojen saannin kannalta, sillä puolet haastateltavien työpaikoista oli saatu sosiaalisten siteiden avulla. Sosiaalisten verkostojen kautta kulkeva tieto sekä muu avun tarjoaminen työllistymisessä

olivat olleet merkittäviä erityisesti maahanmuuttajien urien alkuvaiheessa. Ahmadin mukaan tutkimuksessa saadut tulokset osoittavat sosiaalisten verkostojen mahdollisen kaksinaisuusluonteen uralla etenemisessä. Toisaalta sosiaaliset verkostot tarjoavat maahanmuuttajille työllistymismahdollisuuksia. Toisaalta taas ne voivat toimia myös rajoittavina tekijöinä, sillä tutkimuksessa ne ohjasivat maahanmuuttajia työmarkkinoiden vähemmän arvostetuille sektoreille. Ahmad toteaa tutkimuksensa pohjalta, että työpaikan saaminen ei riipu pelkästään hakijan inhimilliseen pääomaan liittyvistä tekijöistä, vaan siihen vaikuttavat voimakkaasti myös sosiaaliset ja kulttuurilliset tekijät. (Ahmad 2005, tiivistelmä)

Edellä käsitellyistä tutkimuksista poiketen seuraavassa on keskitytty tarkastelemaan ainoastaan työnantajapuolen näkemyksiä maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvissä kysymyksissä. Seppo Paananen (1999) on nimittäin tutkinut sitä, millä tavalla ulkomaalaiset työnhakijat otettiin vastaan Suomessa 1990-luvulla. Tutkimuksen empiiriset tulokset perustuvat kolmeen vuosien 1991–1998 välisenä aikana tehtyyn tapaustutkimukseen. Tutkimuksessa haastateltiin maahanmuuttajien parissa työskenteleviä ja heidän rekrytoinnistaan vastaavia ihmisiä ja kysyttiin heiltä millä perusteilla he arvioivat ulkomaalaistaustaisia työnhakijoita. Paananen nimittää näitä tutkimuksessaan haastattelemiaan henkilöitä, jotka voivat tehdä ulkomaalaisten työnsaantiin vaikuttavia päätöksiä, portinvartijoiksi. Tutkimuksen tulosten mukaan portinvartijat arvioivat ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden työtaitoja ikään kuin suomalaisuuden kautta. Erityisen suuressa arvossa nämä henkilöt pitivät suomen kielen taitoa myös silloin, kun sillä ei näyttänyt olevan suoraa yhteyttä työtehtäviin. Tämä johtunee siitä, että kielitaidon katsotaan ilmeisesti kertovan sitoutumisesta työhön ja suomalaiseen yhteiskuntaan yleensä. Paanasen mukaan hänen saamiensa tulostensa perusteella voidaan karrikoidusti todeta, että työmarkkinoiden portinvartijoiden mukaan paras ulkomainen työntekijä tekee töitä kuin ”aito” suomalainen. (Paananen 1999, 8, 127–128)

Kaikista edellä käsitellyistä tutkimuksista täysin poikkeavan näkökulman aiheeseen tuo Kari Hämäläisen, Aki Kangasharjun, Sari Pekkalan ja Matti Sarvimäen (2005) tutkimus, jossa arvioidaan 1990-luvulla Suomeen muuttaneiden taloudellisia vaikutuksia yhteiskunnalle. Arviointi on tehty tarkastelemalla maahanmuuttajien työmarkkina-aseman kehitystä sekä heidän maksamiaan välittömiä veroja ja saamiaan tulonsiirtoja. Maahanmuuttajien aiheuttamat kustannusvaikutukset julkiselle sektorille riippuvatkin

paljon juuri siitä, kuinka hyvin maahanmuuttajat menestyvät työmarkkinoilla. Kotoutumisprosessin nopeuttaminen on siis hyväksi paitsi yksilöiden kannalta, niin se on avainasemassa myös maahanmuuton taloudellisten hyötyjen lisäämisessä. Hämäläisen ja kumppaneiden tarkastelu perustuu kokonaan tilastolliseen analyysiin. Tutkimuksen empiiriseen aineistoon kuului maahanmuuttajia ja suomalaisia, joiden aseman kehitystä seurattiin vuosien 1989–2000 ajan. Tarkastelu tehtiin erikseen Suomessa yli vuoden ja alle vuoden asuneille. Maahanmuuttajat luokiteltiin tutkimuksessa neljään lähtömaaluokkaan, joista JIIS-maat, entinen Jugoslavia, Iran, Irak ja Somalia sekä muutamat muut maat, ovat omaa tutkimustani ajatellen mielenkiintoisin ryhmä. Niin sanotuissa JIIS-maissa syntyneet ovat muuttaneet muita todennäköisemmin Suomeen turvallisuussyistä. (Hämäläinen ym. 2005, esipuhe, 100, 3, 19–20)

Hämäläisen ym. (2005, 21, 3) tutkimuksessa kotoutumisprosessia hahmoteltiin seuraamalla maahanmuuttajien pääasiallisen toiminnan, tulotason, kouluttautumisen ja maastamuuton kehitystä suhteessa Suomessa oleskeltuun aikaan. Tutkimuksen päätulos on, että maahanmuuttajien työllisyyden todennäköisyys, ja sitä kautta myös taloudellinen hyvinvointi kasvaa voimakkaasti Suomessa asutun ajan kuluessa. Tutkijat kiinnittävätkin huomiota siihen, että varsin usein maassa asutun ajan merkitys jätetään huomiotta keskusteltaessa maahanmuuttajien sijoittumisesta työmarkkinoille. Tällöin seurauksena voi olla liian pessimistisen kuvan saaminen tilanteesta, sillä juuri maahan tulleet henkilöt ovat kotoutumisprosessin alkuvaiheissa, eivätkä he ole ehtineet kiinnittyä työmarkkinoille. Tilastoissa korostuu aina vastatulleiden osuus. Samaan viittaa tosin myös Forsander (2001, 30) sillä esimerkiksi pitempään maassa asuneet Suomen kansalaisuuden saaneet, joilla on asumisaikansa puolesta paremmat edellytykset menestyä työmarkkinoilla, katoavat ulkomaalaisia kuvaavista tilastoista, mikäli tilastointiperusteena on kansalaisuus. Tutkimuksessa ilmeni, että lukuun ottamatta humanitaarisista syistä Suomeen muuttaneita maahanmuuttajat maksavat välittömiä veroja enemmän kuin mitä saavat suorita tulonsiirtoja jo kuudennen maassaolovuoden jälkeen. (Hämäläinen ym. 2005, 98)

Ainoastaan JIIS-maissa syntyneiden kohdalla vuosittaiset tulonsiirrot ylittävät kantaväestön tason koko tarkasteluperiodin ajan. JIIS-maissa syntyneilläkin Suomessa vietetty aika parantaa työmarkkinamahdollisuuksia selvästi, mutta lähtötilanteen vaikeudesta johtuen esimerkiksi työllisyyden todennäköisyys jää varsin kauas muista maahanmuuttajaryhmistä. Vertailun vuoksi tutkimuksessa todetaan, että humanitaarisen

muuton vero-tulonsiirtotase on pieni suhteessa muuhun julkiseen kehitysapuun, jonka määrärahat olivat noin 500 miljoonaa euroa vuonna 2003. Varsin huolestuttava voitaneen taas pitää Hämäläisen ja kumppaneiden tekemää havaintoa siitä, että tarkastellun keskimääräisen JIIS-maasta saapuneen henkilön odotetut käytettävissä olevat tulot ylittävät köyhyysrajan, joka oli asetettu 50 prosentin kohdalle mediaanitulosta, vasta neljän maassaolovuoden jälkeen ja tällöinkin hyvin niukasti. Kyseessä on kuitenkin keskimääräinen henkilö, mikä tarkoittaa, että on enemmän kuin mahdollista, että lähes puolet JIIS-maista tulleista henkilöistä jää virallisen köyhyysrajan alapuolelle vielä neljän maassaolovuoden jälkeenkin. (Hämäläinen ym. 2005, 45, 65, 99, 77–78)

Yhteenvetona voidaan todeta, että pakolaistaustaisilla maahanmuuttajilla työllistyminen vaikuttaa olevan vaikeampaa kuin muilla maahanmuuttajaryhmillä. Työllistymisen jälkeen heidän työmarkkina-asemansa myös usein säilyy heikompana kuin muilla maahanmuuttajaryhmillä. Lisäksi ulkomailla hankittu koulutus ei ole suomalaisilla työmarkkinoilla yhtä arvostettu tekijä kuin täällä hankittu. Työnantajat eivät vaikuta arvostavan maahanmuuttajan omaa erityistä kulttuuritaustaa ja esimerkiksi työyhteisön lisääntyvää monikulttuurisuutta kuin harvoissa tapauksissa. Maahanmuuttajan on pikemminkin vakuutettava työnantaja siitä, että hän on riittävän ”suomalainen”, missä yhteydessä esimerkiksi maahanmuuttajan kielitaitoa arvioidaan. Sosiaaliset verkostot ovat työllistymisessä tärkeitä. Kontaktit suomalaisiin edesauttavat työllistymistä, minkä lisäksi ne avaavat usein ovia parempiin ja esimerkiksi maahanmuuttajan koulutuksen kannalta sopivampiin töihin, kuin mitä taas sinänsä työllistymisen kannalta tärkeät kontaktit toisiin maahanmuuttajiin.

3 TEOREETTISIA NÄKÖKULMIA TYÖLLISTYMISEEN

3.1 Inhimillinen pääoma

Inhimilliseen pääomaan keskittyvässä tutkimussuuntauksessa katsotaan erilaisten inhimillisten resurssien ja yksilön ominaisuuksien, vastakohtana esimerkiksi myöhemmin käsiteltävälle työmarkkinoiden segmentoitumiseen keskittyvälle rakenteellisemmalle selitysmallille, olevan merkittäviä taloudelliseen asemaan vaikuttavia tekijöitä sekä yksilötasolla että yhteisöjen tasolla. Inhimillisen pääoman teoriassa työntekijöitä ei nähdä homogeenisena ryhmänä, vaan siinä korostetaan työntekijöiden aseman eriytymistä koulutuksen ja sitä kautta tuottavuuden erilaisuuden perusteella. Työntekijöiden on mahdollista parantaa tuottavuuttaan ja sitä kautta myös palkkojaan koulutuksen ja työssäoppimisen avulla. (Nätti 1989, 8) Tällöin he ikään kuin investoivat inhimilliseen pääomaansa. Työmarkkinat nähdään yhdenvertaisina areenoina, joilla yksilöt vapaasti valitsevat työnsä laajasta mahdollisuuksien kirjosta. Valinnat perustuvat yksilön ammattitaitoon, makuun ja mieltymyksiin. Palkka- ja työllistymiserot yksilöiden välillä johtuvat erilaisista henkilökohtaisista ominaisuuksista ja eroista inhimillisessä pääomassa. Asema sosioekonomisessa hierarkiassa vastaa yksilöiden ja eri ryhmien tuotantokapasiteettia. Neoklassisen teorian perusnäkemysten mukaan sekä työntekijät että työnantajat ovat siis rationaalisia toimijoita, jotka tekevät vapaita valintoja työmarkkinoilla. Jos tilannetta halutaan parantaa, on keskityttävä työmarkkinoiden tarjontapuolen kohentamiseen. (Ahmad 2002, 228)

Maahanmuuttajan tapauksessa hänen menestyksensä työelämässä katsotaan riippuvan hänen inhimillisistä resursseistaan ja siitä, kuinka hyvin näitä resursseja voidaan käyttää uuden asuinmaan työmarkkinoilla (Jaakkola 2000, 26) Inhimillisen pääoman tutkimus liittyy assimilaatiotutkimuksen perinteeseen, jossa tavoitteena pidetään taloudellista assimilaatiota, jolloin maahanmuuttaja on tulotasoltaan valtaväestöä vastaavassa asemassa. (Forsander 2002, 52, 55.) Tärkeinä inhimillisen pääoman osatekijöinä on Barry Chiswickin (1978) maahanmuuttajien tulonjakoa käsittelevästä tutkimuksesta lähtien pidetty koulutusta, ammattitaitoa, kielitaitoa ja työkokemusta. Inhimillisen pääoman työmarkkinavaikutusten tarkastelu on maahanmuuttajien kohdalla erityisen mielenkiintoista, sillä heidän on aluksi kohdattava inhimillisen pääoman siirtoon liittyvät

haasteet, ennen kuin he pääsevät arvioimaan sitä, mihin osatekijöihin heidän tulisi uudessa asuinmaassaan satsata.

Inhimillinen pääoma ei ole siis täysin liikuteltavissa maasta toiseen, mikä aiheuttaa muun muassa sen, että alkuvaiheessa maahanmuuttajilla on yleensä alhaisemmat tulot, kuin syntyperäisillä asukkailla (Chiswick 1978, 899). Ilmiötä kutsutaan nimellä *human capital mismatch* (Forsander 2002, 53). Maahanmuuttajan asema ja tulot ovat sitä alhaisemmat, mitä heikommin hänen inhimillinen pääomansa on siirrettävissä toiseen maahan (Jaakkola 1991, 9). Inhimillisen pääoman siirrettävyys riippuu henkilöön liittyvistä ominaisuuksista sekä lähtö- ja tulomaan samanlaisuudesta kielen, kulttuurin, työmarkkinoiden rakenteen ja instituutioiden tasolla tarkasteltuna (Bauer & Zimmermann 1999, 7, Friedberg 2000, 225–226). Pakolaisten kohdalla tilanne on monella tapaa haastava, sillä he eivät edusta työperäistä maahanmuuttoa, minkä lisäksi he eivät pääsääntöisesti ole voineet valita muuttonsa ajankohtaa. Lisäksi pakolaiset ovat useimmiten kotoisin suomalaisille varsin vieraista ja usein myös köyhistä yhteiskunnista. Maahanmuuttajan inhimillisen pääoman puutteista johtuvaa heikkoa menestystä työmarkkinoilla uskotaan voitavan kohentaa kielitaidon parantamisella, lisäkoulutuksella, ammattitaidon kehittämällä sekä kaikkien niiden taitojen opettelulla, joita uuden asuinmaan työmarkkinoilla tarvitaan. Uudelleen koulutuksen tulee kohdentua töihin, jotka ovat relevantteja työmarkkinoita ajatellen. (Chiswick 1979, 918) Suomessa pakolaiset osallistuvatkin aktiivisesti erilaisiin koulutusohjelmiin, työvoimatoimistojen järjestämään harjoitteluun sekä kielikursseille, mitä voidaan pitää valmentautumisena työmarkkinoita varten (Valtonen 1999, 21).

3.2 Sosiaalinen pääoma

Inhimillisessä pääomassa keskitytään yksilön ominaisuuksiin. Sosiaalisen pääoman käsite tuo sen rinnalle yhteisöllisen näkökulman. Tarkastelun kohteena ovat toimijoiden väliset suhteet. (Kajanoja 1998, 38). Sosiaalisen pääoman katsotaan usein muodostuvan kolmenlaisista eri aineksista. Näitä ovat sosiaaliset verkostot ja niiden organisoitumisen tavat, jotka edustavat käsitteen muodollista puolta. Toiseksi verkostojen ajatellaan pysyvän kasassa jäsenten toisiaan kohtaan tuntemaan luottamuksen avulla. Kolmanneksi luottamukseen liittyy myös normatiivisia sääntöjä ja vastavuoroisia odotuksia. (Ilmonen 2000, 10) Käsitteen ytimenä voidaan pitää informaation kulkua helpottavia sosiaalisia

verkostoja sekä niissä vallitsevia vastavuoroisuuden normeja ja luottamusta (Ruuskanen 2000). Henkilöllä on tavallisesti enemmän heikkoja kuin vahvoja suhteita ja näin ollen ne leviävät laajemmalle yhteiskunnan eri lohkoille ja pystyvät ainakin teoriassa välittämään työpaikkainformaatiota vahvoja suhteita laajemmalla alalla ja enemmän. (Forsander 2002, 209) Heikot suhteet mahdollistavat pääsyn sellaisen informaation ja resurssien lähteille, jotka ovat lähimmän sosiaalisen piirin ulkopuolella (Granovetter 1982). Jos ihmisellä on vain vähän heikkoja suhteita, hän ei välttämättä saa tietoa työtilaisuuksista. Vahvat suhteet taas ovat merkittäviä ennen kaikkea siksi, että niissä motivaatio avunantoon on suuri ja ne ovat yleensä helpommin saavutettavissa (Granovetter 1982, 106, 113).

Sosiaalinen pääoma rakentuu yhteisöllisesti, mutta yksilön hallussa se on siis myös resurssi. Kommunikaatioverkostoissa liikkuu muun muassa informaatiota työmahdollisuuksista. Kuten aiemmin on todettu, inhimillinen pääoma kokee yleensä inflaation uuden maan työmarkkinoilla. Sama toistuu myös sosiaalisen pääoman kohdalla, sillä sekin vaatii oman rakennusprosessinsa. (Forsander 2002, 85, 215) Suurin osa työpaikoista täytetään valtaväestön epävirallisten verkostojen kautta, joiden ulkopuolella maahanmuuttajat ovat uudessa maassa ainakin aluksi (Forsander ja Ekholm 2001, 65). Forsander (2002, 206–207) arvioi, että erityisesti valtaväestön elämäntavasta poikkeavat pakolaisryhmät kärsisivät työmarkkinanäkökulmasta sosiaalisen pääoman puutteesta. Heillä ei ole työn, opiskelun tai perhesuhteiden kautta muodostuneita siteitä laajempaan yhteiskuntaan, toisin kuin esimerkiksi työn vuoksi maahan muuttaneilla. Lisäksi pakolaisina maahan tulleet kansalaisuusryhmät ovat usein sukupuoli- ja ikärakenteeltaan heterogeenisempiä kuin muista syistä maahan tulleet. Perheet ovat tulleet enemmän tai vähemmän kokonaisia, mikä saattaa vähentää kontakteja muuhun yhteiskuntaan, vaikkakin se edistää yhteisön sisäisen pääoman vahvistumista. Toisaalta täytyy muistaa, että pakolaisuuden taustalla olevat yhteiskunnalliset ja poliittiset ongelmat maahanmuuttajien lähtömaassa ovat yleensä olleet usein myös repiviä, eikä muutto toiseen maahan tee erimielisyyksiä tyhjiksi. Tämän vuoksi etnokulttuurisissa yhteisöissä ei aina vallitse täydellistä yksimielisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Valtonen 1999, 36) Yhdyssteeksi maahanmuuttajien välille ei riittäne pelkkä maahanmuuttajatausta.

Paikalliset sosiaaliset suhteet ovat kuitenkin merkittäviä paikallisesti määrittyneen hyvän, kuten esimerkiksi työpaikkojen välittymisessä (Forsander 2002, 208). Esimerkiksi Ahmadin (2005, 139–140) tutkimuksessa kävi ilmi, että sosiaaliset verkostot olivat

merkittäviä työllistymisen kannalta työvoimahallinnon tarjoamista palveluista huolimatta. Tutkimuksen maahanmuuttajien verkostot, jotka koostuivat yleensä sukulaisista ja maahanmuuttajataustaisista ystäväistä, olivat olleet tärkeässä asemassa resurssien ja tilaisuuksien tarjoajina heidän pyrkiessään parantamaan sosiaalista ja taloudellista asemaansa uudessa maassa. Näiden verkostojen rooli oli ollut erityisen tärkeä pian maahanmuuton jälkeen, sillä vastatulleilla on puutteita tulomaan paikallisesti määrittäneessä inhimillisessä ja sosiaalisessa pääomassa. Formaalit työnetsintätavat kuitenkin lisääntyivät maassaoloajan kasvaessa. Samoin koulutetummat maahanmuuttajat käyttivät enemmän muita kuin sosiaalisiin kontakteihin perustuvia työnhakumenetelmiä. Tutkimuksessa sosiaaliset verkostot paitsi edesauttoivat työllistymistä, niin ne myös toimivat rajoittavasti. Usein riippuvuus sosiaalisista verkostoista johti maahanmuuttajat vähäistä inhimillistä pääomaa vaativiin töihin. Ammatillinen liikkuvuus oli tällöin yleensä horisontaalista pikemminkin kuin vertikaalista. Usein kyse oli matalanpalkkatason töistä toiseen liikkumisesta saman sektorin sisällä. Tämä ilmeni niin matalammin kuin korkeammin koulutettujen maahanmuuttajien kohdalla. Pehkosen (2006, 54) tutkimuksessa taas kävi ilmi, että sosiaalisten suhteiden osuus työllistymisessä oli suurimmillaan ensimmäisen työpaikan saamisessa Suomessa, joka oli usein lyhyt määräaikainen työsuhde. Tämän jälkeen maahanmuuttajat kokivat pystyvänsä vaikuttamaan työllistymiseen myös itse, sillä hyvin tehty aiempi työ puhui puolestaan. Suomalaisilla työmarkkinoilla hankittu työkokemus oli siis auttanut sosiaalisessa pääomassa tärkeän luottamuksen saavuttamisessa työnantajien silmissä.

3.3 Kulttuurinen pääoma

Kahden edellisen pääomamuodon tavoin myös kulttuurinen pääoma voi palvella myös taloudellisia pyrkimyksiä. Tällöin henkilö on sen ansiosta esimerkiksi pukeutunut oikein ja osaa käyttäytyä toivotulla tavalla rekrytointitilanteessa. Työpaikan saamisen lisäksi myös työssä eteneminen vaatii työyhteisön sosiaalisten koodien hallitsemista. (Forsander 2002, 56) Maahanmuuttajien yhteydessä kulttuurilliseen pääomaan liittyen puhutaan usein sosiaalisesta kompetenssista. Forsanderin (2001, 32) mukaan sosiaalisella kompetenssilla viitataan kaikkeen siihen, mikä ylittää perinteisen inhimillisen pääoman, kuten koulutuksen, taidot ja ammattitaidon. Sosiaalinen kompetenssi kuvaa kaikkia niitä kvalifikaatioita, joita työpaikalla voidaan vaatia. Näitä ovat esimerkiksi soveltuvuus ja

arvostukset. Rekrytoinnissa ammattitaidon, persoonallisuuden ja asenteen yhdistelmän on siis oltava sopiva. (Forsander ja Ekholm 2001, 64).

Nykyään yhä yleisemmissä tiimitöissä pärjääminen edellyttää lisääntyvässä määrin kielen, kulttuurin ja tapojen tuntemusta (Paananen 1999, 124). Työelämässä tapahtuneet muutokset ovat saattaneet muokata tuotantotapoja työntekijöille mielekkäämmäksi, mutta samalla ne ovat kenties rakentaneet kielteisiä mielikuvia oletetusta kulttuurisesta ja sosiaalisesta toiseudesta. Modernin työelämän kvalifikaatiovaatimukset muodostuvat sosiaalisten sopimusten kautta. Näillä sosiaalisilla sopimuksilla tulee määritellyksi paitsi pätevyys, niin myös epäpätevyys. Epätoivottavaan sukupuoleen, ikään, kielelliseen tai etniseen taustaan liitetään oletuksia puuttuvista ominaisuuksista, ja nämä ominaisuudet näyttävät useimmiten vastakohtina modernille. (Forsander 2001, 31)

Ongelmana onkin kulttuurilliseen pääomaan liittyvien käsitteiden hämäryys ja sitä myötä myös asetettujen kvalifikaatiovaatimusten mielivaltaisuus. Työnantajilla ja työyhteisöillä on mielessään kuva siitä, millainen työntekijä olisi ”hyvä tyyppi” kulloinkin täytettävään työtehtävään. Valitettavasti yhteiskunnan niin sanotut ”toiset”, kuten maahanmuuttajat, vammaiset tai vääränikäiset henkilöt, sopivat harvemmin näihin mielikuviiin. Maahanmuuttajan tapauksessa sosiaalisen kompetenssin omaaminen kertoo, että hän on satsannut suomalaisuuteen. Voidaan myös pohtia, että milloin on kyse jopa ”ulkomaalaihaitan” minimoinnista niin, että henkilö pyrkii näyttämään, kuulostamaan ja ylipäätään vaikuttamaan kaikin puolin luotettavalta suomalaiselta työntekijältä. Sisältääkö sosiaalisen kompetenssin vaade myös vaatimuksen sulautumisesta enemmistöön. (Forsander 2001, 32) Työnantajan esittämien vaatimusten yhteydessä tulisikin aina pohtia, mitkä ovat kohtuullisia vaatimuksia kyseessä olevan työn kannalta ja missä määrin taas on kyse pyrkimyksestä rajata tietty hakijaryhmä ulkopuolelle (Forsander ja Ekholm 2001, 73). Pahimmillaan vääränlainen kulttuurisen ja sosiaalisen kompetenssin puutteeseen vetoaminen voi sisältää riskejä myös toisen sukupolven maahanmuuttajien kannalta (Forsander 2002, 277).

3.4 Työmarkkinoiden segmentoituminen

Inhimillisen, sosiaalisen ja kulttuurillisen pääoman käsitteitä käytetään tutkimukseni empiirisessä osassa haastateltavien työllistymisprosessien etenemisen hahmottelussa. Työllistymisprosessin lopputulokseen, eli siihen mihin töihin maahanmuuttajat päätyvät uuden maan työmarkkinoilla, vaikuttavat kuitenkin myös työmarkkinoiden rakenteelliset reunaehdot. Työmarkkinoilla tarkoitetaan tavallisesti tietyn alueen, ammattiryhmän, toimialan, tietyn sukupuolen tai jopa yksittäisen yrityksen työmarkkinoita. Työmarkkinoita on olemassa monia erilaisia ja niiden rajat ovat vaihtelevia ja päällekkäisiä. Segmentaatioteorioissa työmarkkinoiden oletetaan jakaantuneen osatyömarkkinoiksi, jotka eroavat toisistaan olennaisesti ja joiden välinen liikkuvuus on vähäistä. Lisäksi koulutuksen vaikutus ansioihin vaihtelee työmarkkinalohkoittain. Segmentoitumista on selitetty muun muassa duaaliteorian avulla. Kyseisessä teoriassa työmarkkinoiden katsotaan jakaantuvan primaarisiin ja sekundaarisiin työmarkkinoihin (Nätti 1989, 1,17). Primaarityömarkkinoille pidetään tyypillisenä korkeaa palkkatasoa, hyviä etenemismahdollisuuksia, työsuhteen pysyvyyttä ja mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön. Sekundaarityömarkkinoilla taas palkat ovat alhaiset, työsuhteen jatkuvuus epävarmaa, työskentelyolosuhteet huonot ja etenemismahdollisuudet heikot. Sektoreiden välinen liikkuvuus on vähäistä ja sekundaarisektorilta primaarisektorille pääseminen on vaikeaa. (Jaakkola 1991, 11) Esimerkiksi inhimillisestä pääomasta saatavat tuotot eroavat huomattavasti primaarisilla ja sekundaarisilla työmarkkinoilla (Ahmad 2002, 228).

Työmarkkinoiden jakaantumisen katsotaan johtuvan kysyntäpuoleen liittyvien seikkojen, kuten esimerkiksi yritysten kilpailustrategioiden lisäksi työvoiman tarjontaan liittyvistä tekijöistä. Ensisijaisena pidetään kuitenkin kysyntäpuoleen liittyviä seikkoja. Jakaantumiseen vaikuttavia tarjontapuoleen liittyviä tekijät, sukupuoli, ikä ja koulutus, nähdään sosiaalisesti tuotettuina. (Nätti 1989, 30–34) Samoin etninen työnjako eli eri kansallisuusryhmien sijoittuminen eri ammatteihin vaikuttaa olevan yleismaailmallinen ilmiö (Jaakkola 1991, 9). Etnisesti segmentoituneilla työmarkkinoilla eri etniset ryhmät ovat jakautuneet työmarkkinoille epätasaisesti. Yksi tai useampi etninen ryhmä on sijoittunut työmarkkinoille siten, että ryhmän asema työmarkkinoilla ja tätä kautta myös sosioekonominen asema on heikompi tai vahvempi kuin muilla väestöryhmillä. Käytännössä eri etnisten ryhmien yliedustus tietyillä ammattialoilla on melkein aina hierarkkista. Amatit nähdään siis hierarkkisessa järjestyksessä niiden vaatiman

koulutuksen ja palkkatason mukaisesti. Tosin myös kulttuurilliset ja yhteiskunnalliset tekijät vaikuttavat eri ammattien arvostukseen. Työmarkkinoiden jakautuminen tapahtuu samanaikaisesti usealla eri tasolla ja tavalla. Esimerkiksi palkkaeroja voi olla ilmetä paitsi toimialojen välillä, niin myös ammattiryhmien sisällä sukupuolten välillä. (Nätti 1989, 39) Samoin työmarkkinoihin liittyvää segmentoitumista tai syrjäytymistä voi tapahtua myös etnisten ryhmien sisällä. (Forsander ja Ekholm 2001, 69)

Pelkästään maahanmuuttajien ominaisuudet eivät siis muokkaa heidän ammattirakennettaan, vaan paikallisten työmarkkinoiden rakenne, sukupuolinen järjestelmä ja taloudelliset olosuhteet osoittavat maahanmuuttajalle paikan, joka myötäilee muun muassa paikallisesti määrittyneitä etnisiä ja sukupuolisia hierarkioita (Forsander 2002, 173). Ahmadin (2002, 240–241) mukaan yritykset ratkaista maahanmuuttajien työttömyysongelmaa ovat yleisesti ottaen epäonnistuneet sen vuoksi, että lähtökohtaisesti on oletettu maahanmuuttajien huonon työmarkkinaintegraation taustalla olevan ainoastaan tarjontapuolen ongelmia. Eli maahanmuuttajilla olisi siis erilaisia puutteita yhdessä tai useammassa edellä käsitellyistä pääomamuodoista. Tällaisessa lähestymistavassa kiinnitetään kuitenkin liian vähän huomiota työmarkkinoiden sosiokulttuuriseen ulottuvuuteen. Sosiokulttuurisella ulottuvuudella viitataan työnantajien asenteisiin ja käytäntöihin, jotka määräävät millaisia töitä esimerkiksi maahanmuuttajien ja eri etnisten ryhmien on mahdollista saada.

Todellisuudessa sosiaaliset ja institutionaaliset rajoitukset estävät tiettyjä yksilöitä ja yhteiskunnallisia ryhmiä hyödyntämästä tasa-arvoisesti ammattitaitoaan ja muita ominaisuuksiaan. (Ahmad 2002, 228–229) Jos jonkin etnisen ryhmän edustajien asema työmarkkinoilla on paljon heikompi kuin vastaavan koulutuksen saaneiden kantaväestön edustajien, voi yksi selitys olla syrjintä. (Ekholm 2001, 174) Työnantajien asenteet maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita kohtaan ovat viitteitä paitsi heidän omista motiiveistaan niin samalla he myös toteuttavat laajempia sosiaalisia odotuksia. Vastahakoiset asenteet voivat juontaa juurensa laajemmista yhteiskunnallisista asenteista tai jopa historiallisista suhteista tiettyihin yhteisöihin. (Ahmad 2002, 239)

Suomen työmarkkinoilta puuttuu monia segmentoituneisiin työmarkkinoihin yhdistettyjä tekijöitä. Suomessa ammatillisen järjestäytymisen aste on ollut perinteisesti korkea useimmilla toimialoilla, naiset ovat yleisesti työmarkkinoilla, minkä lisäksi etnisiin

vähemmistöihin kuuluvien ja maahanmuuttajatyövoiman määrä on ollut alhainen. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että myös Suomessa kehityskulku kohti työmarkkinoiden etnistä segmentaatiota on samansuuntainen kuin maahanmuuttajia aikaisemmassa vaiheessa ja suurempia määriä vastaanottaneissa maissa. (Forsander ja Ekholm 2001, 70) Jo varhaisemmassa vaiheessa asiaan perehtynyt Nätti (1989, 140) on tullut siihen tulokseen, että ulkomaita koskevissa tutkimuksissa havaitut työmarkkinalohkojen väliset erot ilmenevät myös Suomessa samansuuntaisia, mutta vähäisempiä kuin esimerkiksi Yhdysvalloissa. Suomessa maahanmuuttajat ovat yliedustettuina työttömien ja kokonaan työvoiman ulkopuolella olevien joukossa. (Forsander ja Ekholm 2001, 70)

Euroopan rasismien ja muukalaisvihan seurantakeskuksen vuosikertomuksen tiivistelmän (2005, 9) mukaan useimpien Euroopan unionin jäsenvaltioiden kansallisissa raporteissa todettiin, että maiden työmarkkinat ovat segmentoituneet etnisen tai kansallisen alkuperän mukaan. Tällöin maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä on vähiten arvostetuilla aloilla alimmissa ammattiluokissa suhteettoman paljon. Vuosikertomuksen mukaan on myös saatu näyttöä siitä, että jo kansalaisuuden saaneiden maahanmuuttajien tai maahanmuuttajien, joiden vanhemmat ovat syntyneet ulkomailla ja jotka erottuvat ulkonäöltään valtaväestöstä, vaikeudet työmarkkinoilla muistuttavat ulkomaan kansalaisten kohtaamia vaikeuksia. Vuosikertomuksen mukaan Suomen kohdalla tämä ilmenee muun muassa Suomessa asuvien Irakin kansalaisten ja irakilastaustaisten suomenkansalaisten korkean työttömyysasteen samankaltaisuutena.

Esimerkiksi Ahmadin (2002, 239) tutkimuksessa oli tyypillistä, ettei maahanmuuttajataustaisen työnhakijan aiempaa kokemusta ja monen alan ammattitaitoa huomioitu. Niillä ei vaikuttanut olevan suurtakaan merkitystä siihen, saiko hakija työtarjouksen tai hyväksyttiinkö häntä edes työnhakijalistalle. Ahmad väittää havaintojensa perusteella, että työnantajat jättävät työntekijää palkatessaan tietyn työntekijäryhmän kokonaan huomiotta. Sutelan (2005, 93) tutkimuksessa suomalaisten työmarkkinoiden mahdollista etnistä segmentaatiota lähestyttiin kysymällä maahanmuuttajakohdejoukolta työtehtävien ruumiillisesta ja henkisestä raskaudesta sekä työn yksitoikkoisuudesta. Tutkimuksessa ilmeni, että vastaukset seurailivat ennen kaikkea ammattirakenteiden eroja. Tulokset vahvistivat kuitenkin jonkinlaisen etnisen segmentaation olemassaolon. Kaiken kaikkiaan maahanmuuttajapalkansaajien kokemukset erosivat suomalaisten palkansaajien kokemuksista ennen kaikkea työn yksitoikkoisuuden suhteen. Erot olivat silti suuremmat

tutkimuksen eri maahanmuuttajaryhmien, pakolaisten ja muista syistä maahan muuttaneiden, kesken, kuin suhteessa suomalaisiin palkansaajiin.

Suomalaisilla ja ulkomaalaissyntyperäisillä ihmisillä on siis erilaiset työmarkkinat, jotka vetävät erilaisia ihmisiä erilaisiin töihin. Esimerkiksi korkeasti koulutetut maahanmuuttajat saavat usein työtä, mutta se ei vastaa lähestulkoon aina heidän koulutustaan. (Jaakkola 2000, 133) Lisäksi eri maahanmuuttajaryhmien välillä on eroja. Työllistyminen matalapalkkaiseen ja epävarmoihin työsuhteisiin voidaan tulkita joko maahanmuuttajan yksilöllisen urakehityksen vaiheeksi tai laajemmaksi muutokseksi kohti yhä lohkoutuneempia työmarkkinoita, joilla maahanmuuttajat ovat toisen luokan joustavaa ja halpaa työvoimaa. Ongelmaksi työmarkkinoiden segmentoitumisessa etnisyyden ja sukupuolen mukaan muodostuu segmentoitumisen taipumus kumuloitua hierarkkiseksi järjestelmiksi. Kumuloituminen tapahtuu sosiaalisten verkostojen etnisen ja sukupuolisen eriytymisen myötä, sillä sosiaaliset verkostot kuljettavat huomattavan osan työpaikkainformaatiosta. (Forsander 2002, 43, 161)

4 TYÖLLISTYMISPOLKUJA KARTOITTAMASSA

4.1 Menetelmät

Tutkimukseni empiirisessä osassa olen halunnut selvittää miten edellä käsitellyt teoriat ilmenevät haastateltavieni työelämään osallistumisessa yksilötasolla ja millaisia ajatuksia ne ovat haastateltavissani herättäneet. Haastattelu tuntui sopivalta tavalta kerätä tarvitsemani aineisto, sillä sitä käytettäessä haastatteliija pyrkii välittämään kuvan haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista (Hirsjärvi & Hurme 2001, 41). Erilaisista haastattelumuodoista valitsin teemahaastattelun. Lisäksi minulle oli tärkeää, että haastattelussa myös haastateltava on tutkimuksen aktiivinen subjekti (Hirsjärvi ym. 2003, 192). Tutkimuksessani on kyse kuitenkin ennen kaikkea omien lähtökohtieni, oletusteni ja valintojeni pohjalta luomastani ajatusrakennelmasta.

Muodostin haastattelurungon teemat maahanmuuttajien työllistymistä käsittelevän lähdekirjallisuuden avulla, sillä teemahaastattelussa käsiteltävät aihepiirit tulee määrittellä etukäteen ja niiden tulisi myös liittyä tutkittavaa ilmiötä koskevaan teoriataustaan ja tutkimustietoon. Teemojen teoreettiset kytkennät helpottavat analyysivaiheeseen siirtymistä, mutta samalla teemojen tulee kuitenkin olla niin väljiä, että tutkittavaan ilmiöön sisältyvä moninainen rikkaus saadaan esille. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 66, Eskola 2001 ym., 33.) Teemojen pohdinnassa auttoivat myös lukemieni tutkimusraporttien liitteistä löytyneet aiemmin käytetyt haastattelurungot. Halusin käyttämäni haastattelurungon ulottuvan lisäksi aikaan ennen haastateltavan saapumista Suomeen, sillä yksilöhaastatteluissa keskittyminen vain henkilön Suomeen saapumisen jälkeiseen työhistoriaan tuntui rajauksena keinotekoiselta. Tätä valintaa tuki myös se, että aiempien tutkimusten mukaan maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa selittää muun muassa lähtökoulutustaso ja myös koulutuksen suoritusmaalla on merkitystä. (Forsander 2002, 176–177)

Haastateltavien valinnan yhteydessä laadullisessa tutkimuksessa voidaan puhua harkinnanvaraisesta näytteestä, koska tilastollisten yleistysten sijaan pyritään ymmärtämään jotakin tapahtumaa syvällisemmin, saamaan tietoa jostakin paikallisesta ilmiöstä tai etsimään uusia teoreettisia näkökulmia tapahtumiin ja ilmiöihin. Laadullinen

aineisto koostuu siis näytteistä, ollen ikään kuin pala tutkittavaa maailmaa. (Alasuutari 1999, 83 ja 87; Hirsjärvi & Hurme 2001, 59.) Tarkoitukseni oli etsiä tällainen tarvitsemani ”harkinnanvarainen näyte” ottamalla yhteyttä erilaisiin taustayhteisöihin joiden parista sopivat haastateltavat mahdollisesti löytyisivät. Heidän tuli olla humanitaarisista syistä Suomeen muuttaneita, jo avoimille työmarkkinoille työllistyneitä miehiä ja naisia. Lisäksi heillä tuli olla koulutus- ja/tai työhistoriaa jo Suomeen muuttoa edeltävältä ajalta.

Taustayhteisöistä mielessäni olivat maahanmuuttajatyötä tekevät kansalaisjärjestöt, eräät työnantajat ja maahanmuuttajajärjestöt. Toivoin, että saamani ensimmäiset haastateltavat voisivat sitten ehdottaa minulle lisää haastateltavia lumipallomenetelmän mukaisesti. Lumipallomenetelmää käytettäessä tutkija etsii muutamia haastateltavia, joita pyydetään haastattelun jälkeen ehdottamaan lisää henkilöitä, joita haastatella. Seuraava ryhmä nimeää jälleen lisää haastateltavia. Haastatteluiden kerääminen voidaan lopettaa, kun uusia nimiä ei tule enää esiin tai uudet haastateltavat eivät enää anna olennaisesti uutta tietoa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 59–60.) Minun oli kuitenkin melko vaikea löytää sopivia haastateltavia koko haastatteluprosessin ajan. Aloittamani ”lumipallot” eivät lähteneet syystä tai toisesta pyörimään, vaan jouduin keräämään tarvitsemani haastattelut useita eri reittejä pitkin.

Aluksi pyrin etsimään sopivia henkilöitä laittamalla haastattelukutsuni eräälle monikulttuurisuuteen liittyvistä asioista ja tapahtumista tiedottavalle sähköpostilistalle. Näin en kuitenkaan onnistunut saamaan yhtään vastausta, minkä jälkeen selvitin useiden pääkaupunkiseudulla toimivien maahanmuuttajajärjestöjen yhteystiedot, jonne laitoin suoraan haastattelukutsuni sähköpostitse. Tätä kautta sain ensimmäiset haastateltavani. Haastattelemani henkilöt eivät kuitenkaan osanneet suositella minulle ketään tuttavaansa, jota olisin voinut haastatella, jolloin jatkoin haastateltavien etsintää ottamalla yhteyttä alueellisiin maahanmuuttotyönkoordinaattoreihin. Heidän henkilökohtaisten kontaktiensa avulla löysin lisää sopivia henkilöitä, joihin otin yhteyttä puhelimitse. Lisäksi olin jo aiemmin ollut yhteydessä muutamiin sellaisiin yrityksiin, joiden tiesin työllistäneen paljon maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, ja välittänyt heille haastattelukutsuni. Sain heiltä yleensä ystävällisen vastauksen yhteydenottooni, mutta valitettavasti sitä kautta en onnistunut löytämään sopivia haastateltavia. Haastatteluprosessin edetessä eräästä työpaikasta kuitenkin ilmoitettiin, että pääsisin myös haastattelemaan.

Haastateltavakseni valikoitui siis joukko tiettyihin verkostoihin kuuluvia ihmisiä. Haastateltavien valikoitumisessa merkittävässä asemassa olivat muutamat suomalaista syntyperää olevat välittäjähenkilöt, jotka tiesivät työnsä tai muun toimintansa kautta tutkimukseeni sopivia henkilöitä. Mietinkin haastatteluiden edetessä, että millaiset mahdolliset haastateltavat olivat aineistonkeruutavastani johtuen rajautuneet tutkimukseni ulkopuolelle ja millaista tietoa olisin heidän kauttaan voinut saada. Useat haastateltavani ovat nimittäin esimerkiksi todella aktiivisia, ollen mukana muun muassa kansalaisjärjestötoiminnassa. Pari mainitsi myös osallistuneensa aiemminkin opinnäytetyötä varten tehtyyn haastatteluun. Lisäksi he tuovat esille melko vähän mitään negatiivisia asioita, mikä sai minut miettimään, että olivatko kaikki huonoja kokemuksia omaavat rajautuneet tutkimukseni ulkopuolelle syystä tai toisesta. Pehkosen (2006, 62) tutkimuksessa haastatellut maahanmuuttajat toivat esille, että he kokevat suomalaisten odottavan heiltä nöyryyttä. Tämä tarkoitti heidän mukaansa ainakin sitä, että maahanmuuttajien ei tulisi ainakaan julkisesti kritisoida Suomea, suomalaisia ja suomalaista sosiaaliturvajärjestelmää. Maahanmuuttajan tulisi sen sijaan osoittaa avoimesti kiitollisuutensa siitä, että on päässyt osalliseksi yhteiskunnastamme. Pohdin voisiko sama ilmiö vaikuttaa myös oman aineistoni taustalla. Joka tapauksessa se, että löysin haastateltavia useiden eri väylien ja kontaktien kautta, parantaa varmasti aineistoni luotettavuutta.

Jälkikäteen ajateltuna pidänkin tutkimukseni kannalta parempana, että jouduin kokoamaan haastattelut useiden eri reittien ja verkostojen kautta, vaikka se tuntui välillä työläältä. Tämä johtuu siitä, että tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella yksittäisten pakolaisten selviytymistä suomalaisilla työmarkkinoilla, eikä keskittyä esimerkiksi johonkin tiettyyn etniseen ryhmään, kuten vaikkapa somalialaisten työllistymiseen. Keräämäni aineisto on mielestäni rikas, sisältäen useista eri maista kotoisin olevien naisten ja miesten kertomuksia heidän kokemuksistaan nykyisen kotimaansa työmarkkinoilla. Eri kulttuureista tulevia ihmisiä yhdistävät suomalaisen yhteiskunnan asettamat ehdot työllistymiselle ja työelämään osallistumiselle ylipäätään.

Tutkimukseni analyysivaiheen aloitin etsimällä keräämästäni ja kokonaisuudessaan sanatarkasti litteroimastani aineistosta vastauksia kunkin haastattelurungon teeman alle. Analyysin alkuvaiheen luokittelu onkin mahdollista tehdä käyttäen haastattelurunkoa aineiston luokittelun pohjana (Hirsjärvi & Hurme 2001, 149 ja 173). Tämän lisäksi pystyin

muodostamaan aineistosta muutamia uusia teemoja analyysivaiheissa esille nousseiden seikkojen pohjalta. Se, että luin haastattelurunkoa laatiessani paljon lähdekirjallisuutta, tuki analysointi- ja raportointivaiheessa tulosten kytkemistä teoriaan ja aiempiin tutkimustuloksiin, mikä on analyysin onnistumisen kannalta olennaista. Teemoittelussa sinänsä on kyse lähinnä aineiston tiettyjen teemojen mukaisesta jäsentämisestä ja pelkistämisestä. (Eskola ja Vastamäki 2001, 41–42). Olen pyrkinyt tarkastelemaan haastatteluaineistosta esiin nostamiani seikkoja myös suhteessa toisiinsa, sillä ilman yhteyksien tarkastelua analyysi jää puolitiehen ollen ulkokohtaista (Hirsjärvi & Hurme 2001, 174). Kauas menneisyyteen ulottuvan haastattelurunkoni myötä sain paljon tietoa paitsi kunkin haastateltavan koulutus- ja työhistoriasta niin myös kaiken kaikkiaan heidän elämänvaiheistaan. Tämä asetti omat haasteensa tutkimuksen raportointia ajatellen. Keskustelimme jokaisen haastattelun aluksi anonymiteetin säilyttämisestä, missä yhteydessä kerroin, että tulisin tutkimuksen raportointivaiheessa hajottamaan jokaisen haastateltavan tarinan useiden eri teemojen alle. Olen pyrkinyt myös kiinnittämään huomiota siihen, että tutkimusraporttiin lainattujen katkelmien perusteella ketään ei olisi mahdollista tunnistaa. Olen tätä varten muuttanut haastateltavien nimet sekä poistanut haastattelusitaateista esimerkiksi paikannimiä.

4.2 Aineisto

Haastattelin siis helmikuun ja kesäkuun 2006 välisenä aikana kymmentä avoimille työmarkkinoille työllistynyttä pakolaistaustaista maahanmuuttajaa, joista neljä on naisia ja loput miehiä. Haastatteluhetkellä kaikki asuivat joko Vantaalla tai Helsingissä. Haastateltavat ovat syntyneet vuosina 1956–1973. Suomeen he ovat saapuneet vuosina 1990–2000. Joukossa on sekä kiintiöpakolaisina maahanmuuttaneita että turvapaikanhakijoina Suomeen saapuneita. Haastateltavat ovat kotoisin Afganistanista, Bosnia ja Hertsegovinasta, Irakista, Kosovosta, Libyasta, Makedoniasta ja Somaliasta. Suurin osa heistä oli haastatteluhetkellä asunut Suomessa 13–16 vuotta. Kaikki osaavat hyvin suomea, joten käytimme sitä haastatteluissa. Haastattelut sujuivat ilman hankaluuksia, mutta haastattelemisen kunkin henkilön äidinkielellä olisi varmasti ollut vielä parempi vaihtoehto, sillä tuolloin haastateltavien olisi todennäköisesti ollut entistä helpompi ilmaista ajatuksiaan.

Pystyin sopimaan haastatteluajat haastateltavien toiveiden mukaan. Sovimme tapaamiset kirjaston kahvilaan tai haastateltavien työpaikoille. Yhden haastateltavan tapasin myös kulttuurikeskuksen tiloissa. Kirjaston kahvila tuntui sopivan neutraalilta, rauhalliselta ja helposti löydettävältä paikalta tavata. Toisaalta kyseessä oli julkinen tila ja mietin, että voisiko keskusteleminen siellä tuntua kiusalliselta. Saimme kuitenkin olla haastattelujen ajan rauhassa ja en ainakaan huomannut kenenkään haastateltavan kiusaantuneen missään vaiheessa. Työpaikoilla oli kuitenkin parempi haastatella, sillä siellä sain olla kaksin haastateltavan kanssa. Haastattelujen aluksi kerroin lyhyesti itsestäni ja tekemästäni tutkimuksesta sekä näytin tekemäni haastattelurungon. Sain luvan haastatteluiden nauhoittamiseen kaikilta haastateltavilta. Haastateltavat tuntuivat antavan ohjat käsiini ja pääsimme kaikkien kanssa nopeasti alkuun. Toisaalta teemahaastattelun idea toteutui, sillä kenestäkään haastateltavastani ei tarvinnut nyhtää vastauksia, vaan kaikki kertoivat vaiheistaan avoimesti omin sanoin.

Emme olleet tavanneet kenenkään haastateltavan kanssa aiemmin, mikä tuntui haastattelutilanteiden alussa jännityksenä. Tilanteet laukesivat kuitenkin nopeasti sen jälkeen, kun totesimme haastateltavan kanssa ymmärtävämme toinen toistemme suomen kieltä. Luulen, että haastateltavien kannalta oli myös rauhoittavaa, että haastattelu eteni heidän oman kertomuksensa tahtiin. Kyseessä ei siis ollut mikään työmarkkinoihin liittyvä ”tietokilpailu”. Minun varmuuttani lisäsi se, että muistitukenani käyttämässä haastattelurungossa esittämäni aihepiirit tuntuivat todella olevan relevantteja haastateltavien työhistorioita ajatellen. Haastatteluiden vaikeimpana osana koin kuuntelemisen. Minun oli pakotettava itseni keskittymään kunkin haastateltavan yksilöllisen tarinan kuuntelemiseen ja samalla luotettava siihen, että suunnilleen kaikki haastattelurungossa hahmottelemani asiakokonaisuudet tulisi käytyä läpi. Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 124) mukaan yksi aloittelevan haastattelijan virheistä onkin keskittyminen kysymysten esittämiseen tarkkaavaisen kuuntelemisen sijaan, vaikka teemahaastattelussa seuraavan kysymyksen tulisi yleensä liittyä edelliseen vastaukseen.

Haastattelut kestivät tunnista hieman yli tuntiin, yhden haastattelun ollessa kuitenkin 45 minuutin mittainen. Haastattelut tuntuivat melko intensiivisiltä ja uuvuttavilta kokemuksilta, joten noin tunnin mittainen tuokio tuntui jonkinlaiselta kipurajalta, jonka jälkeen sekä minun että haastateltavan keskittyminen alkoi herpaantua. Pyrin litteroimaan jokaisen haastattelun mahdollisimman pian haastattelutilanteen jälkeen, vaikka työn suuren

määrän vuoksi litterointi eteni hitaasti. Jokaisella haastateltavallani oli myös oma tapansa puhua suomea, koska kaikkien äidinkieli on jokin aivan muu kieli. Haastattelutilanteessa minulla ei ollut kenenkään kohdalla ymmärtämisvaikeuksia, mutta myöhemmin kuunnellessani nauhoituksia tajusin, että litterointi olisi todella parasta suorittaa mahdollisimman pian haastattelutilanteen jälkeen, jotta mielessäni olisi tuoreena kunkin henkilön tapa lausua suomen kieltä ja käyttää eri ilmaisuja. Haastattelut olivat niiden jälkityön vaativuudesta huolimatta todella innostavia ja käymämme keskustelut herättivät paljon ajatuksia. Lisäksi koin usein tunnelman haastatteluiden aikana miellyttäväksi.

Keräämäni aineistoa voi pitää mielestäni riittävänä tutkimuskysymysteni tarkasteluun. Tutkimukseni pohjalta ei ole tarkoitus tehdä yleistyksiä tai tuoda esille laajoja säännönmukaisuuksia, vaan tarkastella tietyn joukon työhistorioita aiemman tutkimustiedon valossa. Yksittäisiä tapauksia tutkimalla saadaan käsitys myös siitä, mikä ilmiön kannalta on merkittävää ja toistuu usein tarkasteltaessa ilmiötä yleisemmällä tasolla. (Hirsjärvi ym. 2003, 169.) Tutkimukseni taustalla onkin ajatus siitä, että yksityisessä toistuu yleinen.

5 INHIMILLISEEN PÄÄOMAAN LIITTYVÄT TEKIJÄT

5.1 Odotukset Suomeen muuttaessa

Haastateltavat kertovat ajatelleensa työhön pääsemistä jo heti alusta alkaen, sillä he ovat tottuneet tekemään töitä ulkomailla asuessaan. Yhtä kotiäitiä lukuun ottamatta kaikki ovat olleet ennen Suomeen muuttoa mukana työelämässä. Muutaman työura on tosin katkennut jo ulkomailla hieman ennen Suomeen tuloa juuri pakolaisuuden vuoksi. Nämä henkilöt ovat ennen Suomeen muuttoa paenneet toiseen maahan, jossa ei ole ollut mahdollista työskennellä. Suomeen tultuaan haastateltavat ovat useimmiten ajatelleet hankkivansa riittävän kielitaidon ja hakeutuvansa sen jälkeen työmarkkinoille. Samoin Matinheikki-Kokon ym. (2003, 49) tutkimuksessa kävi ilmi, että maahantulovaiheelle oli ollut tyypillistä toiveikkuus ja suunnitelmat, joita toteutettaisiin sitten, kun suomen kieltä olisi opittu riittävästi.

Matalammin koulutettujen työhön liittyvät alkuvaiheen odotukset eivät olleet selvästi liittyneet millään tietyllä alalla työskentelemiseen. Tutkimuksen haastateltavista yliopistosta valmistuneet ja omalla alallaan ennen Suomeen muuttoa työskennelleet ovat taas selkeämmin kuin muut odottaneet tai ainakin toivoneet pystyvänsä jatkamaan oman alan työtä tai opintoja myös Suomessa. Kotimaassaan pitkän koulutuksen saaneet ja usein hyvässä sosioekonomisessa asemassa olleet maahanmuuttajat ovatkin usein ammatillisesti hyvin sitoutuneita. He haluavat päästä käyttämään oppimaansa myös Suomessa. (Koistinen 1997, 87) Tämä ilmenee myös seuraavissa akateemisesti koulutettujen haastateltavien kommentteissa.

”Mä halusin, että tehdään rinnastuspäätös. Mutta silloin minulla ei ollut tutkintoa mukana---, koska minä en ottanut mukaan mitään, en henkilötodistusta, en mitään. Me halusimme pelastaa vain omat henkemme. En tiennyt, että tarvitsen tutkinnon.”

Shatha

”---Meillä on neljä koetta ja sitten me pääsemme työhön--- ja sitten mä yritin, mutta en voinut mennä.

LM: Yrititkö heti tuossa alussa silloin vai myöhemmin?

Alussa, halusin ja yritin niin paljon, mutta ei onnistunut”.

Shakiba

”---mä itse asiassa odotin, että opiskelen vielä eteenpäin. Eteenpäin täällä Suomessa---”

Abdullahi

Erityisesti korkea koulutus on kuitenkin vaikeasti maasta toiseen siirrettävää inhimillistä pääomaa, mikä tarkoittaa, että työmarkkinastatuksen lasku on jyrkintä korkeimmin koulutettujen kohdalla. Korkeasti koulutettujen työ on yleensä pidemmälle erikoistunutta ja siksi siihen liittyvän tiettyyn maahan sidonnaisen inhimillisen pääoman määrä on suurempi. (Bauer & Zimmermann 1999, 15, 7). Ulkomailla hankittu koulutus ja työkokemus eivät ole läheskään yhtä arvokkaita, kuin uuden asuinmaan koulutusjärjestelmässä ja työmarkkinoilla tehdyt satsaukset inhimilliseen pääomaan. Lisäksi eri lähtömaiden välillä on eroja niin, että kehitysmaista saapuvat saavat yleensä koulutukselleen huonoimman vasteen, sillä maiden koulutusjärjestelmiä ei pidetä niin laadukkaina. (Friedberg 2000, 221, 225) Toisessa maassa suoritetun koulutuksen arvioinnissa on siis kyse myös mielikuvista ja arvostuksista (Forsander 2002, 55). Luulen, että mielikuvat aineistoni haastateltavien lähtömaista, esimerkiksi uutiset sotatoimialueilta, eivät ole omiaan nostamaan heidän koulutuksensa tai työkokemuksensa yleistä arvostusta Suomessa riippumatta siitä, mitä tekemistä niillä on asian kanssa tai kuinka perusteltavissa olevia nuo mielikuvat ovat. (vrt. Ekholm, 1994, 20)

Forsander ja Alitolppa-Niitamo (2000, 31–32) havaitsivat työllistyneitä maahanmuuttajia haastatellessaan, että ulkomaisen työkokemuksen aliarvostuksen toivat esiin erityisesti länsimaista Suomeen muuttaneet. Tutkijat tulkitsivat ilmiötä niin, että esimerkiksi entisestä Neuvostoliitosta ja kehitysmaista muuttaneet eivät olisi mahdollisesti odottaneetkaan työkokemuksensa huomioimista työmarkkinoilla. Tämä on ristiriitaista siihen nähden, että monesti pakolaisten kohdalla koulutuksen tai ammatin hankkiminen on edellyttänyt suurta henkilökohtaista uhrausta tai ponnistelua, joskus paljon enemmän kuin vastaavan tutkinnon suorittaminen Suomessa (Valtonen 1999, 25). Aineistoni haastateltavat eivät koulutustaustastaan riippumatta kuitenkaan tuo esille kovin paljon tuntojaan työmarkkina-

aseman laskuun liittyen, vaikka korkeammin koulutetut siis kertovat toivoneensa aluksi, että he pystyisivät jatkamaan entisessä ammatissaan tai jossain vastaavassa työssä.

5.2 Työttömyys

Tutkimukseni teoriaosassa inhimillisen pääoman yhteydessä käsitelty human capital mismatch-ilmio näkyy aineistossani. Haastateltavat ovat olleet Suomeen muuton jälkeen työttöminä erimittaisia aikoja, joiden kesto on vaihdellut yhdestä seitsemään vuoteen. Kaikkien työttömyysaika on välillä katkennut työ- ja opiskelujaksojen sekä erilaisissa työhallinnon toimenpiteissä mukanaolon ajaksi. Pakolaisten työvoimaksi tuleminen onkin yleensä pitkä prosessi. Vastaanottava yhteiskunta heilauttaa heidät välillä tilapäistöihin, koulutukseen tai sosiaalityön asiakkaiksi. (Paananen 1999, 94) Yksi haastateltavista on ollut aluksi hyvin huolestunut jopa siitä, miten ylipäättään olisi mahdollista selviytyä taloudellisesti ilman työtä. Hänen haastattelupuheensa tuo hyvin esille työnsaannin merkityksellisyyttä ja alkuvaiheen hämmennyksen tunteita.

”--- Mä olen menettänyt työni--- ja Suomesta on vaikea löytää töitä. Mitä mä teen. En tiennyt, että Suomessa on sellainen systeemi, että jos ei ole töitä, niin saat sosiaalirahaa. Koska --- ei ole sellaista tai se on hyvin pieni.

LM: Niin, että mietit ihan, että millä tulet toimeen?

Niin. Se oli minulle ihan uusi maailma. Minulla ei ollut käsitystä siitä, mitä kuvioita on olemassa. Skandinavia on ihan oikeasti erilainen. Kun tulet muualta maailmasta, niin tämä on vähän sekavaa.

LM: Eli et oikeastaan vielä osannut edes ajatella?

Se oli niin uutta. Odotin koko ajan töitä. En tiennyt, että miten me voisimme olla ilman töitä. Mutta he sanoivat, että odota nyt. Antaa päätöksen tulla ja sitten työlupa ja kaikki. ”

Marija

Aineistoni pohjalta ei ole mahdollista tehdä yleistyksiä, mutta on mielenkiintoista havaita, että 1990-luvun loppupuolella Suomeen saapuneiden työttömyysaika on jatkunut keskimäärin lyhyemmän aikaa, kuin 1990-luvun alkupuolella saapuneiden. Haastateltavista kolme on saapunut Suomeen 1990-luvun loppupuolella. Heistä kaksi on ehtinyt olla työttömänä vain noin vuoden verran. Työttömyyteen liittyviä tuntemuksia tuo esille vain

osa haastateltavista. He, jotka puhuvat työttömyydestään, kertovat kokemastaan mielekkään tekemisen puutteesta. Tilannetta on muutaman kohdalla pahentanut myös se, että sosiaaliset kontaktit ja verkostot Suomessa ovat olleet vähäisiä tai jopa olemattomia. Työttömyyshän ajoittuu usein maahanmuuton alkuvaiheeseen, jolloin sosiaaliset verkostot Suomessa voivat olla lähes olemattomia. Seuraavassa sitaatissa haastateltava kuvaa mielekkään tekemisen puutetta ja sen aiheuttamaa masennuksen tunnetta.

”Työtä pitää, ei vaan raha, raha on hyvä syy tehdä työtä, mutta sitä tarvitaan, että ei tule masennus ja...ainakaan minä en pysty. Oli sellainen jakso, mulla ei ollut mitään --- Mun elämä oli niin... mitä mä sanoisin, niin vaikea elämä koko ajan. Mä soittelen puhelimella, ei ole mitään tekemistä, tulla hulluksi, mitä voin tehdä. Mä valvoin koko yön. Nukuin kahteen kolmeen asti. Herään, ei mitään tekemistä, ei, ainakin...No, tällä hetkellä ehkä se on helpompi, kun on lautasantennit, kaksikymmentä kanavaa omalla kielellä ja voi lukea lehtiä ja... Mutta aikaisemmin se oli niin vaikeaa, sama kuin joku vankila.”

Baghdadi

Vankeus on aika riipaiseva vertaus haastateltavan työttömyyskokemukselle yhteiskunnassa, joka toimii hänelle täysin vieraalla kielellä ja jossa hänellä ei ole yhtään ihmistä jakamassa tuota vaikeaa elämänvaihetta. Samoin Pikkaraisen (2005, 86) tutkimuksessa maahanmuuttajat eivät pitäneet rahaa kaikkein tärkeimpänä työstä seuraavana hyötynä, vaan he kertoivat työn antavan myös motivaatiota, rytmiä ja järjestystä elämään. Matinheikki-Kokon ym. (2003, 32) tutkimuksessa korkeasti koulutetut pitkään työttömänä olleet maahanmuuttajat ottivat esille osattomuutensa työelämässä ja ulkopuolella olemisensa. Marginaalista asemaa leimasi tunne omien osallistumismahdollisuuksien puuttumisesta. Pitkittyessään marginaalinen asema oli saattanut aiheuttaa syrjäytymisen työelämästä, jolloin päällimmäisinä tunteina olivat luovuttamismieliala ja tunne yhteiskunnan ulkopuolelle joutumisesta. Alla olevassa otteessa sama haastateltava kuin edellisessä sitaatissa kuvaa edelleen tilannettaan pian Suomeen muuton jälkeen.

”Jossain vaiheessa oli rahaongelmia, ei yhtään ja soittaminen oli niin kallista, heti kun mä sain tää työttömyyskorvaus, ei ollut ystäviä, ei ollut perhettä, ei ollut mitään Suomessa, koko ajan piti hakea sieltä ulkomailta apua tai tukea. Pitää soittaa ja mulla ympäri maailman on ystäviä ja sukulaisia, kavereita. Mä muistan, että suurin osa rahasta meni puhelinlaskuihin.”

Baghdadi

Kuitenkin myös ajan kuluessa sosiaaliset kontaktit ja verkostot voivat jäädä vähäisiksi. Ekberg-Kontulan (2000, 16) haastattelemat afrikkalaista syntyperää olevat maahanmuuttajanaiset pitivät yhtenä työn tärkeänä osatekijänä sitä, että sen kautta saa kontaktin muihin ihmisiin. Kotiäidit vaikuttivat tutkimuksen perusteella olevan kuitenkin hieman paremmassa asemassa, sillä lapset työllistävät heitä päivittäin ja tuovat samalla sisältöä elämään. Seuraavassa sitaatissa aineistoni pitkään kotiäitinä ollut ja tuolloin jo yli viisi vuotta Suomessa asunut haastateltava, joka tosin oli juuri muuttanut Suomessa uudelle paikkakunnalle, kertoo työttömyydestään. Hänen kohdallaan sosiaalisten kontaktien vähyyks on ollut yksi merkittävä syy työmarkkinoille hakeutumiseen.

”LM: Olitko kyllästynyt sitten siihen työttömyyteen?”

Joo, kyllästynyt olemaan vain kotona yksin. Lapset olivat isoja ja menivät kouluun. Olin vain kotona koko päivän. Ei ollut niin paljon tuttavuuksia täällä --- ja vain olin kotona ja tein kotitöitä, ei ollut mitään muuta tekemistä.”

Karolina

Pikkaraisen (2005, 86) tutkimuksessa maahanmuuttajat myös kertoivat työn puuttumisen aiheuttavan turhaa joutilaisuutta. Pelkkä kotona istuminen tai suomen kielen opiskelu ei korvaa oikeaa työtä. Lisäksi työn puuttuminen vaikeutti tulevaisuuden suunnittelua. Samoin aineistoni haastateltavilla mielekkään tekemisen puuttumisen lisäksi toinen työttömyyteen liittyvä seikka on ollut huoli tulevaisuudesta ja epätietoisuus omista mahdollisuuksista suomalaisessa yhteiskunnassa. Esimerkiksi työharjoittelupaikan valinta ilman tukea on voinut olla vaikeaa. Seuraavissa sitaateissa haastateltavat tuovat esille omia epävarmuudentunteitaan.

”Silloin tietysti työttömänä on vähän vaikea, ainakin on ollut semmoinen hetki, että itse ei voi tietää minne suuntaan on menossa. Mikä minun ammatti olisi? Tietysti nythän mä olen päässyt eteenpäin, mutta silloin, mikä voisi olla minulle hyvä. Se on vaikea. Ihan tulee psyykkistä stressiä.

LM: Niin semmoinen, että ei oikein tiedä, että mitä tulevaisuudelta...

Silloin, mä uskon, sellaisille usein pitää järjestää sellaista tukea. Maahanmuuttajille jonkun pitäisi ihan suositella, tää olisi sinulle, jos menee usein, jos menee usein hoitamaan asioita. Tai jos olisi joku psykologi, joka tuntee henkilön. Elikkä asiakkaan puolesta hän varmasti voisi päättää, että sinulle sopii semmoinen, yritä sellaista...

LM: Joo, eli on vaikea tietää mihin täällä suomalaissa yhteiskunnassa voi päästä?

Joo, maahanmuuttajille on vaikea tämä asia, että mihin mä voin päästä, mihin suuntaan mä menen. Mun oma ammatti on ollut sellainen, mutta nyt mä en pysty... Mitä olisi? Olisi ehkä sellaista tärkeä saada.”

Besnik

”Vaikea päättää, kun mä en tiennyt, mitä minä osaan. Minkälaiset työmahdollisuudet minulla on suomalaisella työpaikalla, miten mä aloitan.”

Karolina

Työttömyys on siis merkinnyt haastateltaville mielekkään tekemisen puutetta, sosiaalisten kontaktien vähyyttä ja omaan tulevaisuuteen liittyvää epävarmuutta.

5.3 Suomen kielen taito

Haastateltavat pitävät suomen kielen taitoa erittäin merkittävänä työelämään liittyvänä tekijänä. Monet ovat pitäneet kielitaidon kehittämistä kaikkein tärkeimpänä työllistymistä tukevana seikkana heti maahanmuuton jälkeen, mutta he pitävät sitä merkittävänä myös heidän myöhempiä työuriaan ajatellen. Kielitaito on osa inhimillistä pääomaa yhdessä ammattitaidon ja koulutuksen kanssa. Ammattitaidolla ja koulutuksella on vaihtoarvo uuden maan työmarkkinoilla vasta, kun kielitaidon taso mahdollistaa niiden hyödyntämisen. (Forsander 2002, 185–186) Maahanmuuttajien kohdalla kieliasiat läpäisevät koko kotoutumisprosessin. Kielitaito vaikuttaa koulutus- ja vaikuttamismahdollisuuksiin, työllistymiseen, palvelujen käyttöön, yhteyksiin

kantaväestön kanssa, viihtymiseen ja jopa haluun jäädä tai lähteä. Kielitaitoa ja sen riittävyttä voidaan siis arvioida useasta eri näkökulmasta, joista työelämän kielitaitovaatimukset ovat vain yksi. (Tarnanen ja Suni 2005, 9, 19) Seuraavassa sitaatissa erään haastateltavan mielteitä kielitaidon merkityksestä.

”---Ja mietin, ja olen vieläkin sitä mieltä, että kieli on kaikista tärkeintä. Jos osaat hyvin kieltä, niin se avaa kaikki ovet. Sen takia mä olen yrittänyt ja yritän vieläkin koko ajan parantaa suomen kieltäni.”

Marija

Aineistoni haastateltavat eivät tuo voimakkaasti esille kielitaidon merkitystä työnhakutilanteessa. Tämä voi johtua siitä, että vain puolella haastateltavista on paljon kokemusta työhausta, eivätkä hekään ole päässeet usein työhaastatteluihin. Laadittaessa hakemuksia, jotka on tarpeen mukaan mahdollista tarkistuttaa jollakulla paremmin suomen kieltä taitavalla, ja joihin he eivät ole yleensä saaneet mitään vastausta, kielen merkitys ei korostune. Tällöin työhaun eteneminen on jäänyt kiinni jostain muusta asiasta kuin kielitaidosta. He taas, jotka ovat hakeneet töitä myös kyselyllä henkilökohtaisesti eri työpaikoista, ovat päässeet tuomaan esille ennen kaikkea omaa aktiivisuuttaan ja mahdollisesti myös työkokemustaan alalta.

Matinheikki-Kokon ym. (2003, 49) korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia koskevassa tutkimuksessa ilmeni, että ajattelu, jonka mukaan ensin opiskellaan suomen kieli ja sitten vasta tartutaan muihin haasteisiin, ei ollut osoittautunut hedelmälliseksi. Tämä johtui siitä, että maahanmuuttajat kokivat liian monia vuosia kestäneen pelkän suomen kielen opiskelun myötä uskon ja tuntuman omaan ammattitaitoon kadonneen. Samoin aineistoni haastateltavien puheesta saa sellaisen vaikutelman, että jo vaatimattoman kielitaidon avulla on mahdollista pärjätä ainakin tietyissä töissä. Tämä saattaa johtua siitä, että kaikkien haastateltavien ensimmäiset kokemukset suomalaisesta työelämästä on saatu työhallinnon tarjoamien palveluiden, kuten esimerkiksi työharjoitteluiden kautta. Heidän ei ole tällöin tarvinnut kilpailla työpaikoista avoimilla työmarkkinoilla. Toiseksi haastateltavat ovat aluksi työllistyneet lähinnä niin sanottuihin työmarkkinoiden sisääntuloammatteihin, joita käsitellään tarkemmin muun muassa muun koulutuksen yhteydessä. Näissä töissä tietty kielitaidon taso täytyy olla jo saavutettu, mutta taso ei ole kuitenkaan yhtä korkea kuin monissa muissa töissä. Esimerkiksi Pitkäsen (1999, 31) tutkimuksessa kävi ilmi, että muun

muassa siivous- ja teollisuustyöhön oli päästy jo heikolla kielitaidolla, kun taas asiantuntijatehtävissä työskentelevillä oli parempi kielitaito. Forsanderin ja Alitolppa-Niitamon (2000, 20) tutkimuksessa eri ammattialoille sijoittuneista siivoojat ilmoittivat puhuvansa huomattavasti huonommin suomea, kuin muille aloille sijoittuneet. Kielitaitovaatimukset eivät myöskään olleet kovin korkeat alla olevan sitaatin haastateltavan ensimmäisessä varsinaisessa työpaikassa Suomessa.

”LM: Osasitko jo suomea tuossa vaiheessa ihan hyvin?”

Joo, no sanotaan, että nyt osaan paremmin.

LM: Mutta kuitenkin riittävästi tuohon työhön?”

Joo, se on semmoinen työ, että kun opit oman piirin, on pääasia, että olet tarkkana sukunimien ja nimien kanssa. Tietysti jos voit keskustella työkavereiden kanssa ja kaikkea, niin sitä parempi vain.---”

Marija

Useat siis tuovat esille sen, miten he ovat ensimmäisen kerran töihin päästessään pärjänneet silloisen kielitaitonsa turvin, mutta kieltä on ennen kaikkea opittu lisää itse työssä. Vastaavasti Pällin ja Latomaan (1997, 85) tutkimuksessa ilmeni, että Suomessa työtä tehneet maahanmuuttajat oppivat kieltä paremmin kuin he, jotka eivät ole olleet Suomessa töissä. Kolme aineistoni haastateltavaa tuo esille myös työympäristön tuen kielitaidon kehittämisessä. Yksi heistä on seuraavan sitaatin haastateltava.

”Olen osannut suomen kieltä, mutta en niin hyvin. Mutta nyt se on koko ajan parantunut, suomen kieli, minä huomaan sen itsekin. Ja sit silloin mä olen tiennyt miten kaupassa tehdään työtä ja asiakaspalvelua me opiskeltiin koulussa,---. Silloin en ole edes osannut kaikkien tavaroiden nimiä. Joskus mä en tiennyt, mitä asiakas kysyy, joskus aluksi sanoin asiakkaallekin mä en osaa, mä en ymmärrä, mutta mä vein heti mun työkaverin luo. Hän osaa, hän tietää. Se kesti vähän aikaa. Sitten opin kaikkien paikat.---”

Karolina

Kielitaidon jatkuva parantaminen on olennainen tekijä myös haastateltavien tulevaisuuden suunnitelmien kannalta. Suomen kieli on valitettavasti muutaman henkilön kohdalla myös tarinan todellinen roisto, sillä ainakin toistaiseksi heidän toiveidensa mukainen työelämässä eteneminen tai mielenkiintoiselle alalle suuntautuminen on pysähtynyt ennen

kaikkea liian heikon suomen kielen taidon vuoksi. Kolme haastateltavaa tuo tämän voimakkaasti esille. Heistä kaksi on koulutustaustaltaan akateemisia, jotka toivoisivat pääsevänsä täydentämään opintojaan Suomessa. Kolmas haastateltava, joka on tehnyt toimittajan töitä ennen Suomeen muuttoa ja jonkin verran myös täällä, tekisi niitä mielellään myös jatkossa, mutta suomen kieli aiheuttaa huomattavia vaikeuksia.

”---Mulle se on niin vaikea kirjoittaa suomeksi. Ensin pitää miettiä asia omalla kielellä mistä mä haluan puhua, sitten pitää kirjoittaa se ja sitten pitää etsiä sellainen suomalainen, joka korjaa ja kaikki nämä. Ensin nämä kielivirheet. ---Sitten tämä kieliooppi, akkusatiivi ja partitiivi, sanotaanko näin vai näin. Sitten pitää saada semmoinen suomalainen, joka osaa tää homma.”

Baghdadi

Haastateltavien puheessa kohtuuttomat kielitaitovaatimukset töidenhaun yhteydessä eivät kuitenkaan sinänsä tule esille. Kieltä on kuitenkin mahdollista käyttää myös epäsuoran syrjinnän välineenä (Valtonen 2001, 436). Paanasen (1999, 99–100, 127) mukaan kielitaito on varsin ”kätevä” peruste työntekijöiden luokittelussa, sillä taidolla ei ole ylärajaa. Tällöin kielitaidon puutteellisuuteen on mahdollista vedota loputtomasti. Suomen kielen taitoa voidaan pitää erityisessä arvossa myös silloin, kun sillä ei ole suoraa yhteyttä työtehtäviin, sillä työelämän avainhenkilöt katsovat suomen kielen taidon kertovan sitoutumisesta Suomeen ja suomalaiseen työelämään. Lisäksi on huomattava, että älykkyys ja kielitaito nivotaan herkästi yhteen (Pehkonen 2006, 74).

Haastateltavat kokevat suhteen suomen kieleen jatkuvana oppimisprosessina, ei niinkään minään asteittain saavutettavina etappeina. Kielitaito voi heidän mukaansa välillä myös heikentyä, jos sitä ei esimerkiksi pääse käyttämään tarpeeksi. Tarnasen ja Sunin (2005, 17) mukaan kielitaitoa ja sen kehittymistä voidaankin kuvata juuri jatkuvassa muutostilassa olevana prosessina. Heidän mukaansa muodollinen kielenopetus on arkisten oppimistilanteiden ohella tärkeä tekijä, sillä se tekee maahanmuuttajan tietoiseksi kielen systeemistä ja edistää siten sopeutumista yhteisöön. Pällin ja Latomaan (1997, 109–111) tutkimuksessa taas ilmeni, että kielitaito kehittyy parhaiten maahanmuuttajilla, jotka käyttävät suomea arkielämässään luokkahuoneen ulkopuolella, joilla on aiempia kokemuksia vieraan kielen oppimisesta ja jotka ovat toimineet akateemisissa tai muuten korkeaa koulutusta edellyttävissä ammateissa. Samoin tutkimuksessa saatiin viitteitä siitä,

että maahanmuuttajan äidinkielellä on suuri merkitys oppimisessa. Yksinkertaisimmillaan kyse on esimerkiksi siitä, että yleensä vironkielisten on helpompi oppia suomea kuin vaikkapa kiinankielisten. Pällin ja Latomaan tutkimuksessa korostui siis, että kaiken kaikkiaan sosiaaliset verkostot ja mahdollisuus käyttää niissä suomen kieltä ovat merkittäviä kielenoppimisen kannalta. Pitkäkään maassaolo sinänsä ei vaikuttanut parantavan kielitaidon tasoa. Aineistoni haastateltavien puheessa Suomen kaksikielisyys ei juuri tullut esille. Kaksi haastateltavaa on tosin opiskellut myös ruotsin kieltä, sillä he ovat saaneet kuntapaikan selkeän kaksikielisiltä alueilta.

5.4 Muu kouluttautuminen

Kaikki haastateltavat ovat siis luonnollisesti osallistuneet ensimmäiseksi suomen kielen kursseille, sillä kukaan heistä ei ole osannut suomea entuudestaan. Muutama heistä on opiskellut lisäksi ruotsin kieltä. Kaikki ovat osallistuneet myös erilaisiin työhallinnon koulutuksiin, jotka ovat käsitelleet esimerkiksi työnhakua. Koulutuksen keskeinen merkitys korostuu inhimillisen pääoman teoriassa (Nätti 1989, 8). Mikkosen (1997, 150) työvoimakoulutuksen vaikuttavuustutkimuksessa mukana olleet maahanmuuttajat arvioivat työvoimakoulutuksen vaikuttaneen eniten muun muassa opiskelun aloittamiseen tai jatkamiseen. Aineistossani voi nähdä samansuuntaisia viitteitä, sillä kolme haastateltavaa on päättänyt aloittaa ammattiin johtavan opiskelun tai saanut siihen mahdollisuuden kokeiltuaan alaa ensin osallistumalla johonkin työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen. Näin kävi muun muassa seuraavan sitaatin haastateltavalle.

”--- mutta kun mä menin työelämäkurssille, niin silloin oli pakko päästä työharjoitteluun. Olin kaupassa silloin. Se työ kiinnosti ja yritin silloin kauheasti jäädä sinne töihin. Mutta silloin en osannut vielä niin paljon kieltä. Puhuin huonommin kuin nyt. Ja nekin varmaan vaativat, että pakko olla joku ammatti. Silloin päätin, että mielestäni oli hyvä olla kaupassa ja osasin tehdä sitä työtä. Sit menin työvoimatoimistoon hakemaan ja ne sanoivat, että nyt alkaa myyjän ammattikurssi...”

Karolina

Aineistostani käy ilmi, että erilaisille kursseille osallistuminen on täyttänyt myös varsinaisen palkkatyön puuttumisen aiheuttamaa tyhjiötä. Matinheikki-Kokko ym. (2003,

37) törmäsivät samaan ilmiöön haastatellessaan akateemisia maahanmuuttajia. Heidän haastateltavansa arvioivat myös koulutuksen voimaannuttavan merkityksen sen mukaan, kuinka mielekkäänä ja tarkoituksenmukaisena he koulutusta pitivät. (vrt. Forsander 2002, 143) Seuraavissa sitaateista käy ilmi, että aineistoni haastateltavat ovat opiskelleet myös siksi, että mitään muutakaan mielekästä tekemistä ei ole ollut tarjolla.

”LM:No osallistuitko muuhun kuin näihin suomen kielen kursseihin ja työharjoitteluihin? Olen suorittanut, kun siellä ei ollut mahdollista työelämään, mä oon ollut koko ajan koulutuksessa.”

Besnik

”LM:Eli sä kävit niinku rinnakkain molempia, suomea ja ruotsia? Joo, kun ei ollut työtä, ei ollut mitään tekemistä. Sitten --- tarvitaan molempia kieliä. Jos pääset jonnekin töihin, niin tarvitsee osata molemmat kielet. Ja kun ei ollut mitään tekemistä, niin mä kävin tunneilla.”

Karolina

Haastateltavista viisi on suorittanut yhden tai kaksi ammatillista tutkintoa Suomessa. Ne kaksi haastateltavaa, jotka ovat suorittaneet kaksi tutkintoa, ovat suorittaneet toiset tutkintonsa, koska he eivät ole onnistuneet työllistymään vielä ensimmäisten avulla. Lisäksi kuudes suorittaa parhaillaan alemmaa korkeakoulututkintoa suunnilleen samalla alalla, jolta hänellä on entuudestaan ulkomainen yliopistotutkinto. Lopuilla neljällä henkilöllä ei ole suomalaista tutkintoa. Tutkinnon suorittaneet ja parhaillaan opiskeleva haastateltava ovat yhtä lukuun ottamatta aineiston pisimpään Suomessa asuneita henkilöitä. Kolme henkilöä viidestä jo tutkinnon suorittaneesta haastateltavasta on päässyt nykyiseen työpaikkansa juuri koulutukseen osallistumisensa myötä. Kaksi heistä on osallistunut oppisopimuskoulutuksen kun taas kolmas haastateltava on ollut koulutuksen aikana työharjoittelussa nykyisessä työpaikassaan. Myös neljännen tutkinnon jo suorittaneen kohdalla koulutus on mahdollistanut pääsemisen nykyiseen työpaikkaan, vaikka hän onkin saanut paikan hakemalla sitä suoraan.

Aineistoni mukaan suomalaisen tutkinnon suorittaminen näyttää siis kannattaneen ainakin jos opiskelu on saanut alkunsa työelämälähtöisesti esimerkiksi harjoittelun tai oppisopimusjärjestelyn kautta. Forsanderin (2002, 184) tutkimuksessa Suomessa suoritettut

tutkinnot olivat edesauttaneet maahanmuuttajia heidän työurillaan. Samoin Sutelan (2005, 106) tutkimuksessa ilmeni, että pelkästään ulkomailla ammatillisen tai korkeakoulututkinnon suorittaneet maahanmuuttajat toimivat selvästi harvemmin koulutustaan vastaavassa työssä, kuin ne samasta maasta kotoisin olevat, joilla oli ainoastaan tai lisäksi suomalainen ammatillinen tutkinto tai korkeakoulututkinto. Joronen (2005, 77–78) taas sai tutkimuksessaan edellisistä poikkeavia tuloksia. Esimerkiksi somalialaisten miesten hankkima suomalainen koulutus ei ollut parantanut heidän asemaansa työmarkkinoilla merkittävästi. Jorosen mukaan hänen saamansa poikkeavat tulokset eivät kumoa käsitystä koulutuksen merkityksestä työsaannissa, mutta ne osoittavat, että viranomaisten on tarjottava muitakin keinoja kuin koulutusta työllistymisen edistämiseen. Koulutuksella onkin tietty välitön vaikutus työllistymiseen, joka liittyy Suomessa hankitun koulutuksen itseisarvoon. On kuitenkin vaikea sanoa, mikä osuus itse koulutuksella ja mikä taas esimerkiksi koulutuksen yhteydessä saadulla mahdollisuudella päästä näyttämään työnantajalle kyvykkyytensä työharjoittelujaksolla, on työllistymisessä. Koulutuksen aikana kertyy siis myös sosiaalista pääomaa, joka voi edesauttaa työllistymistä. Koulutuksen välillinen vaikutus liittyy koulutuksen kautta saatuihin tuttavuuksiin, työelämäkontakteihin ja mahdollisuuteen omaksua suomalaista työkulttuuria. (Forsander ja Alitolppa-Niitamo 2000, 51)

Suomessa suoritettuihin työllistymiseen johtaneet opinnot eivät ole samoilta aloilta, joilla haastateltavat ovat toimineet ennen Suomeen muuttoa. Yksi ulkomailla akateemisesti koulutautunut haastateltava on tosin suorittanut toisen tutkinnoistaan samalta alalta, jolla hän on työskennellyt ennen Suomeen muuttoa. Hän on työllistynyt kuitenkin vasta suorittettuaan tutkinnon eri alalta. Haastateltavat ovat siis olleet valmiita vaihtamaan alaa työllistyäkseen paremmin. Joustoa ilmeni myös Pikkaraisen (2005, 54) haastatteleminen maahanmuuttajien kohdalla. He pyrkivät säilyttämään oman alansa, mutta varmemman työllistymisen takaamiseksi he arvioivat olevansa myös valmiita alan vaihtoon ja uudelleen koulutukseen. Aineistossani varsinaisesta alan vaihdosta ei tosin ole kyse niin paljon muiden kuin akateemisesti koulutetun haastateltavan kohdalla, sillä neljä muuta suomalaisen tutkinnon suorittanutta on koulutautunut ennen Suomeen muuttoa vain hyvin vähän tai opinnot ovat jääneet kesken. Heidän aiempi ”oma alansa” on muodostunut lähinnä työkokemuksen kautta. Koulutustaustasta huolimatta jonkinlaista joustoa uudelle alalle koulutautumisessa kuitenkin vaaditaan. Haastattelemistani henkilöistä eräs

tutkinnon suorittaneista kertoo tarvittaessa kannustavansa myös muita maahanmuuttajia alanvaihtoon.

”---Mä oon itse asiassa kertonut monille ja sanonut, että jos olet valmistunut esimerkiksi tähän ammattialaan, sitten yrität etsiä oma ala. Jos et saa, niin sitten täytyy tehdä jotain muuta. Vaikka koulunkäyntiavustaja tai muita hommia tai sitten esimerkiksi eri kuljetustöissä. Sitten täytyy tehdä jotain, että pääsisi edes näkemään suomalaista yhteiskuntaa ja mistä heidän järjestelmä lähtee”

Abdullahi

Yksi kaikkiaan kolmesta aineistoni suoranaisesti koulutuksen myötä työllistyneestä haastateltavasta on työllistynyt niin sanottuun sisääntuloammattiin. Sisääntuloammateilla tarkoitetaan epävakaita tai epävarmoja työsuhteita, joissa tarvittavat resurssit ovat jollain tapaa rajattuja. Niissä ei tarvita kieli- tai ammattitaitoa tai ne ovat etnospesifejä ammatteja. (Forsander ja Ekholm 2001, 71) Kaksi muuta haastateltavaa eivät työskentele varsinaisissa sisääntuloammateissa.

5.4.1 Tutkintojen rinnastaminen

Koulutuksen yhteydessä voidaan myös tarkastella sitä, miten haastateltavat voivat hyödyntää aiempia ulkomailla suorittamia opintoja Suomessa. Neljä aineistoni haastateltavaa on suorittanut yliopistotutkinnon EU- ja ETA-alueen ulkopuolella. Yksi heistä kertoo hakeneensa tutkinnostaan rinnastamispäätöksen. Tutkinnon rinnastaminen on suomalaisilla työmarkkinoilla tärkeä työllistymisen edistäjä, sillä kotimaisen asiantuntijan tekemä rinnastus suomalaisiin tutkintoihin parantaa maahanmuuttajan tutkinnon arvoa työnantajan silmissä (Joronen 2005,78). Ulkomaisten opintojen rinnastamista on mahdollista hakea Opetushallituksesta, jos henkilö on suorittanut korkeakoulututkinnon EU- tai ETA-alueen ulkopuolella. Näiden alueiden ulkopuolella suoritetuista korkeakoulututkinnoista säädetään laissa ja asetuksessa ulkomailla suoritettujen korkeakouluopintojen tuottamasta virkakelpoisuudesta. Lain mukaan ainoastaan korkeakoulututkintojen rinnastaminen on mahdollista. Muun tutkinnon suorittaneet voivat halutessaan hakea Opetushallituksesta vertailulausuntoa. Opetushallituksen päätöksessä ulkomainen tutkinto rinnastetaan ensisijaisesti tietyntasoiseen suomalaiseen tutkintoon

(ammattikorkeakoulututkinto, alempi tai ylempi korkeakoulututkinto tai lisensiaatin tai tohtorin tutkinto). Erityisestä syystä tutkinto voidaan rinnastaa myös tiettyyn tutkintoon tai tiettyihin opintoihin, esimerkiksi opettajalta vaadittaviin opintoihin. Rinnastettaessa ulkomainen tutkinto tiettyyn suomalaiseen tutkintoon tai tiettyihin opintoihin, päätöksessä määrätään yleensä lisäopintoja. Lisäopintojen enimmäismäärä on määritelty asetuksessa. Päätöksen saanut hakee itse opinto-oikeutta suomalaisesta korkeakoulusta. Määrätyt lisäopinnot suoritettuaan hakija saa kelpoisuuden ilman uutta päätöstä. (Ulkomaiset tutkinnot Suomessa)

Jos henkilö on taas suorittanut tutkinnon EU-maassa tai ETA-maassa, käytetään termiä tutkinnon tunnustaminen. Jos henkilö muuten haluaa jatkaa opintojaan Suomessa, voidaan ulkomaisella tutkinnolla korvata perusopintoja. Opintoja voidaan korvata kokonaan tai osittain ja asiasta päättää aina oppilaitos itse. Tämän vuoksi tutkinnon erillistä rinnastamista tai tunnustamista ei tarvita. Menettelyä kutsutaan tutkintojen akateemiseksi tunnustamiseksi. Lisäksi joissain ammateissa tarvitaan ammatinharjoittamisoikeus, ennen kuin niitä on mahdollista harjoittaa Suomessa. Tällaisia ammatteja ovat esimerkiksi terveydenhoitoalan ammatit. Tähän liittyvät määräykset ovat erilaisia riippuen siitä, onko maahanmuuttaja EU-maan tai ETA-maan kansalainen vai ei. Tutkintojen rinnastaminen ja tunnustaminen on maksullista. (Ulkomaiset tutkinnot Suomessa)

Aineistoni rinnastamispäätöksen hakeneen haastateltavan ulkomainen yliopistotutkinto on määritelty suomalaisessa järjestelmässä alempaa korkeakoulututkintoa vastaavaksi. Haastateltavan olisi opiskeltava kaksi vuotta lisää ollakseen täällä pätevä aiempaan ammattiinsa. Hän ei ole pystynyt toistaiseksi suorittamaan tarvittavia lisäopintoja liian heikon suomenkielen taidon vuoksi. Toinen haastateltava taas tarvitsisi ammatinharjoittamisoikeuden, jotta hän voisi jatkaa samalla alalla, jolla hän on työskennellyt ulkomailla asuessaan. Hän kertoo, ettei hän ole vielä uskaltanut osallistua esimerkiksi näyttökokeeseen. Samoin kuin edellisellä haastateltavalla syynä on liian heikko suomenkielen taito. Kolmas haastateltava suorittaa parhaillaan alempaa korkeakoulututkintoa ja hän on saanut korvattua osan opinnoistaan aiemman ulkomaisen tutkintonsa avulla. Neljäs akateeminen haastateltava taas viittaa tutkintoonsa vain siinä yhteydessä, että hän on aluksi toivonut pystyvänsä jatkamaan työskentelyä Suomessa samalla alalla, jolla hän on toiminut ulkomailla. Seuraavassa sitaatissa eräs haastateltava kertoo mietteitään alansa kielitaitovaatimuksista.

”--- Ja sitten toisaalta, jos mä saan sen tutkinnon, mun kielitaito ei vielä riitä. Mun aine, se on niin kielellinen. Se on vaativaa ja pitäis osata tosi hyvin suomen kieltä.”

Shatha

Akateemisilla aloilla vaadittu kielitaito onkin todella hyvin abstraktilla tasolla. Tämä vaikuttaa merkittävästi siihen, että usein nimenomaan akateemiset kärsivät statuksen laskusta uuden maan työmarkkinoilla (Forsander 2002, 184). Jo pääsykokeet tuottavat usein ylitsepääsemättömiä vaikeuksia pakolaistaustaisille hakijoille, jotka eivät ole käyneet suomalaista koulua. Ongelmana on lähinnä pääsykoekielten, eli suomen, ruotsin ja englannin, puutteellinen taito. Vaikein osuus ovat usein kirjoituskokeet, sillä niissä vaaditaan sujuvaa kieli- ja kirjoitustaitoa. Monet eivät myöskään saa suoritetuksi riittävää määrää lisäopintoja sen jälkeen, kun heidän tutkintonsa on arvioitu. Tähän vaikuttavat muun muassa erilaiset henkilökohtaiset syyt, kuten esimerkiksi perhevastuut. (Valtonen 1999, 34, 25) Eräs aineistoni haastateltava on yrittänyt täydentää opintojaan Suomessa, mutta hänen voimansa eivät ole riittäneet työn ohessa opiskeluun. Hän ei voi jättäytyä ainoastaan opiskelemaan, sillä hän on joutunut pakomatkinsa aikana lainaamaan paljon rahaa sukulaisiltaan ja ystäviltään. Hän maksaa tällä hetkellä lainaamiaan rahoja takaisin.

”---Mutta työ otti kaiken aikani, ei minulle jäänyt yhtään aikaa. Aloitin avoimessa yliopistossa kasvatustieteitä, kaksi kuukautta kävin, mutta en jaksanut. Mulla oli niin paljon töitä, enkä minä voinut lopettaa työtäni. Minulla oli niin paljon lainoja maksettavana sukulaisille ja ystäville. Minun täytyy palauttaa ne pikku hiljaa, täytyy käydä töissä. Pakko tehdä työtä. Ja sitten toisaalta mun ammatti ja mun unelma tehdä työtä, halusin vielä, mutta en ikinä niin kuin jaksanut. Ja tää jäi minun mieleeni...”

Shatha

Kielitaidon ja taloudellisen tilanteen lisäksi yksi haastateltavani viittaa myös varsinaiseen työhön ja työvälineistöön liittyviin eroihin Suomen ja hänen synnyinmaansa välillä. Ulkomailla suoritettujen tutkintojen kelpoisuusehdot ja niiden tulkinta ovat keskeisimpiä rakenteellisia esteitä maahanmuuttajien urapoluilla (Forsander 2002, 217). Valtosen (1999, 25) pakolaisten integroitumista Suomeen käsittelevässä lähes sata haastateltavaa sisältäneessä tutkimuksessa haastateltavat eivät muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta kyenneet löytämään koulutustaan vastaavaa työtä Suomessa. He eivät siis pystyneet

hyödyntämään koulutustaan tai työkokemustaan suomalaisilla työmarkkinoilla. Valtonen toteaa, että akateemisten tilanne voikin olla pitkällä aikavälillä jopa hankalampi, kuin vähemmän koulutusta saaneiden. Kaikesta huolimatta korkeasta koulutuksesta on tietysti aina hyötyä. Saksassa tehdyssä tutkimuksessa muun muassa ilmeni, että korkeasti koulutetut maahanmuuttajat saavuttivat alun suuresta työmarkkina-aseman laskustaan huolimatta entisen työmarkkina-asemansa nopeammin, kuin matalammin koulutetut. Tutkimuksen mukaan vaikutti siltä, että heillä on ilmeisesti paremmat lähtökohdat omaksua uudessa maassa tarvittavaa inhimillistä pääomaa kuin matalammin koulutetuilla. (Bauer ja Zimmermann 1999, 14–15)

5.5 Työharjoittelut

Työharjoitteluiden avulla maahanmuuttajan on mahdollista kartuttaa inhimillistä pääomaansa työkokemuksen muodossa. Työvoimahallinnon tarjoamat keikkatyöt tai työllistämistyöt ovat myös integroitumisen kannalta tärkeitä (Jaakkola 2000, 49). Työelämäkontaktien, kuten esimerkiksi työharjoittelun, avulla maahanmuuttaja voi laajentaa sosiaalista verkostoaan, omaksua tietyn alan sanastoa, oppia suomalaista työkulttuuria ja täsmentää tavoitteitaan (Forsander ja Alitolppa-Niitamo 2000, 48). Kaikki aineistoni haastateltavat ovat osallistuneet yhteen tai useampaan työharjoitteluun Suomessa. Tavoitteinen täsmentäminen näkyy myös heidän puheissaan, sillä muutama haastateltava on päättänyt aloittaa opiskelun kokeiltuaan ensin jotain alaa käytännössä. Samalla he ovat saaneet luotua kontaktin työnantajaan. Henkilökohtainen kontakti tarjoaa tilaisuuden näyttää työnantajalle mihin henkilö pystyy (Forsander 2002, 223). Tämä ilmenee hyvin seuraavassa sitaatissa.

”---Sitten suomalaiset pelkäävät, että he eivät tiedä millainen ihminen sä oot. Jos joku haluaa työharjoitteluun, tai jos minä menisin suoraan sanomaan päällikölleni, että tarvitsetteko työntekijää, heti hän sanoisi ei, emme tarvi. Mutta me tutustuimme työharjoittelun kautta.”

Karolina

Haastateltavien on ollut mahdollista työharjoittelun kautta täsmentää tavoitteitaan myös siinä mielessä, että harjoittelun kautta osa on saanut selville mihin töihin he eivät ainakaan

halua tai muuten sovellu. Näin on käynyt kolmen haastateltavan kohdalla. Työnsaannin vaikeudesta huolimatta he eivät ole tällöin halunneet jatkaa huonoksi kokemassaan työssä, vaikka harjoittelun jälkeen olisi ollut mahdollista saada töitä. On mielenkiintoista, että kahden akateemisen kohdalla heidän huonoiksi kokemansa työharjoittelupaikat ovat olleet lähempänä heidän oman alansa työtä, kuin heidän nykyiset työnsä, joissa he taas ilmoittavat viihtyvänsä. Syyt, joiden takia haastateltavat eivät ole viihtyneet joissain töissä ovat hyvin erilaisia. Työt ovat muun muassa tuntuneet liian vaikeilta kielitaidon puolesta tai ne ovat olleet fyysisesti liian raskaita. Jaakkolan (2000, 58–59) tutkimuksessa samoin erityisesti korkeasti koulutetut eivät olleet aina ottaneet vastaan tarjottua työtä. Heillä tärkein syy oli kuitenkin ollut se, että työ ei ollut vastannut heidän koulutustaan. Sen sijaan palkan suuruus ei ollut korkeakoulutetuille ratkaiseva tekijä. Pehkosen (2006, 56) tutkimuksessa maahanmuuttajat olivat kieltäytyneet tarjotusta työstä koulutusta vastaamattomuuden, mielenterveysongelmien ja joissain tapauksissa myös aviomiehen työttömyyden vuoksi. Eräät naiset olivat kokeneet tällöin perheen roolien välillä vallitsevan tasapainon olevan uhattuna. Seuraavassa sitaatissa aineistoni haastateltava kuvaa, mikä merkitys työn sopivuudella on hänelle.

”Joo, koska tämä on minun, en tiedä onko se minun ongelma vai ihan normaalia. En tiedä. Koska mitä minä haluan, mistä olen kiinnostunut, mä teen sen työn tosi hyvin. Jos mä en ole kiinnostunut, mä en voi tehdä sitä työtä. Tosi nopeesti mua väsyttää ja sitten en jaksa tehdä. Ja hermostun tosi nopeesti. Kun olen kiinnostunut, kuten ---, sitten vaikka mä en osaa niin hyvin suomea, joskus on tosi raskasta, mutta mä olen kiinnostunut ja se oli mun haave. Ja sitten koskaan mä en sano, nyt mä lopetan. Mä sanon, että mä haluaisin mennä eteenpäin ja haluaisin oppia enemmän. Ei koskaan väsyä.”

Shakiba

Pakolaisilla on vaikeuksia myös harjoittelupaikkoihin pääsemisessä (Valtonen 1999, 23). Yksi aineistoni haastateltava kertoo kokonaisen luokallisen maahanmuuttajia jääneen ilman harjoittelupaikkaa heidän suorittaessaan erästä suomalaista tutkintoa. Tilannetta ei ollut helpottanut edes se, että koulun taholta oli autettu kaikin mahdollisin keinoin harjoittelupaikkojen löytämiseksi. Forsanderin ja Alitolppa-Niitamon (2000, 73, 50) mukaan kaikki työhallinnon keinot, jotka lisäävät maahanmuuttajien työmarkkinakokemuksia olisivat kuitenkin työllistymisen kannalta hyödyllisiä. Niin sanottuihin oman alan työpaikkoihinkin polku kulkee keräämällä työkokemusta, oli se

sitten miltä tahansa alalta. Työharjoittelu ja tukityö yksityisellä sektorilla vaikuttavat heidän mukaansa urapolkuun tehokkaammin kuin julkisen sektorin harjoittelu tai tukityö. Poikkeuksen muodostaa kuitenkin hoitoala. Samoin Sutelan (2005, 106) tutkimuksessa ilmeni, että maahanmuuttajien työsuhteen vakinaisuuteen tai kokoaikaisuuteen ei vaikuta niinkään työkokemusvuosien kokonaispituus kuin se, kuinka pitkä työkokemus henkilölle on ehtinyt kertyä nimenomaan Suomessa sekä nykyisessä työpaikassa.

Ahmad (2002, 234–35) kuitenkin havaitsi tutkimuksessaan, että työnantajat saattoivat tiedustella hakijan aiempaa työkokemusta silloinkin, kun sitä ei ollut erikseen työpaikkailmoituksessa vaadittu. He käyttivät työkokemuksen puutetta perusteena jättää hakija työnhakijalistan ulkopuolelle. Toisaalta taas työnantajat eivät läheskään aina kyselleet aiemmasta työkokemuksesta, vaikka sitä oli nimenomaisesti ilmoituksessa vaadittu. Osassa paikoissa työnantaja kyseli yksityiskohtaisesti suomalaisen testihenkilöhakijan ammattitaidosta ja pätevydestä, kun taas useimmissa paikoissa maahanmuuttajataustaiselta hakijalta ei tiedusteltu mitään vastaavaa.

Aineistostani kolme haastateltavaa on työllistynyt nykyiseen työpaikkaansa pääsemällä ensin samaan työpaikkaan tai samaan konserniin työharjoitteluun, vuorotteluvapaansijaiseksi tai osa-aikaiseksi työntekijäksi. He työskentelevät eri alalla kuin millä he olivat ennen Suomeen muuttoa, mutta he eivät ole varsinaisissa sisään-tuloammateissa. Kaikkien työ on yksityisellä sektorilla.

5.6 Työnhaku

Työharjoitteluiden lisäksi haastateltavat ovat pyrkineet kartuttamaan työkokemustaan hakemalla työpaikkoja avoimilta työmarkkinoilta. Puolella haastateltavista ei ole kuitenkaan kovin paljon kokemusta työhausta. Syynä tähän on muun muassa nopea työllistyminen, opiskelu ja naisten kohdalla perhetilanne. Haastateltavista puolet taas kertoo hakeneensa lukuisia eri työpaikkoja. Heistä kaksi on suorittanut yliopistotutkinnon ja he kertovat etsineensä töitä lähinnä niiltä aloilta, joilla he ovat työskennelleet ennen Suomeen muuttoa.

”Yleensä mä halusin mielellään niinku opettajantyötä tai joku sellainen. Avustajana monikulttuurisuustoimistossa, joku semmonen, joka on niinku mun ammatti.”

Shatha

”LM:---Etsitkö sä miltään muulta alalta sitten, kun tuntuu, että ei löydy ja...

Mä en itse hakenut muualta kuin kaupalliselta alalta, mutta heille tuli mieleen sitten, että esimerkiksi koulunpuolelta.

LM:Mutta aluksi hait ihan, sä olit valmistunut, sun työhistoria oli siellä...

Joo, totta kai ja mä olin valmis tekemään kaupallisia asioita. Mulle ei oo tullu ajatuksia muusta alasta.”

Abdullahi

Jälkimmäisen sitaatin henkilö on hakenut työpaikkoja vastaamalla ainoastaan oman alansa lehdissä julkaistuihin ilmoituksiin sekä lähettämällä alan työnantajille avoimia hakemuksia. Hän ei ole päässyt yhteenkään työhaastatteluun. Toisaalta hän on ehtinyt olla varsinaisesti työttömänä vain vähän aikaa päästen työvoimatoimiston kautta töihin aivan muulle alalle. Ensimmäisen sitaatin henkilö taas on onnistunut työllistymään nykyiseen työpaikkaansa suunnilleen samalle sektorille, jolla hän on työskennellyt myös ennen Suomeen muuttoa. Työhaastatteluun hän oli päässyt sitä ennen vain kaksi kertaa lukuisista hakemistaan paikoista huolimatta.

Loput kolme haastateltavaa, jotka kertovat hakeneensa aktiivisesti töitä, ovat hakeneet niitä useilta eri aloilta. He ovat vastanneet työvoimatoimiston seinällä sekä sanomalehdissä olleisiin ilmoituksiin. Internet ei ole ollut vielä yleisessä käytössä heidän hakiessaan töitä. Kaksi haastateltavaa on myös kysellyt töitä henkilökohtaisesti suoraan paikan päällä. Seuraavissa sitaateista näkyy haastateltavien ”kaikkiruokaisuus” työnhaun suhteen.

”LM: Minkä alan töitä etsit siellä ---?

Ihan kaikenlaista. En oo välittänyt, oli mitä oli. Samoin täällä, kun oon tullut, siivoojia tai ravintola tai linja tai...”

Besnik

”LM: Miten sitten kun etsit niitä töitä, niin minkä alan töitä yritit etsiä---

Olen yrittänyt saada kaikkea mitä voin. Minä olen yrittänyt hakea kaikkea. Ammattini mukaista, jos sitä ei ole, niin siivousta, vartiointia, varastotyötä. ”

Abdirashid

Haastateltavat ovat päässeet myös työhaastatteluihin ja kaksi heistä on saanut töitä ennen nykyistä työtään. Työpaikat ovat löytyneet siivous-, ravintola- ja telemarkkinointialalta. Yhden kohdalla haastattelut eivät olleet koskaan johtaneet työllistymiseen. Hän on tosin myös päässyt vain kahteen työhaastatteluun, vaikka hän on hakenut lukuisia eri paikkoja. Haastateltavien kokemukset työhaastatteluista ovat neutraaleja. Erään haastateltavan puheesta käy kuitenkin ilmi hänen alkuaikojen hämmennyksensä siitä, että Suomessa kaikenlaisia työpaikkoja varten haastatellaan ja kysellään aiempaa työkokemusta.

”LM: ---oliko lehdissä ilmoituksia?

Oli, mutta he tarvitsivat kokemusta. Onko sulla, ja haastattelussa, ensimmäinen kerta, kun mä pääsen haastatteluun, mä nauroin hirveästi, mikä siivooja tarvitsee haastatteluja? Tekemään työtä ja... Jossain vaiheessa joku neuvoi minua, sanoi, että sinun pitää valehdella vähän. Sanot, että on kokemusta. Mä muistan yksi ravintola keskustassa, tarvitaan tiskaaja. Mä kävin siellä ja ne kysyivät oletko joskus tehnyt työtä. Mä vaan ihan pakkana valehtelin, et joo, olen tiskannut hyvin paljon. Se ei ollut valehtelua, koska mä tiskaan kotonakin (nauraen).”

Baghdadi

Kaiken kaikkiaan ainakin paljon työnhakukokemusta omaavilla työnhaussa korostuu sinnikkyys. He ovat tehneet todella paljon työtä työllistymisensä eteen. Forsanderin ja Alitolppa-Niitamon (2000, 51) tutkimuksessa maahanmuuttajat nimesivätkin aktiivisuuden ratkaisevaksi tekijäksi työmarkkinoilla. Forsander ja Alitolppa-Niitamo tulkitsivat haastattelemiensa maahanmuuttajien tarkoittavan aktiivisuudella juuri sinnikästä yrittämistä, pettymyksistä toipumista ja kykyä oppia epäonnistumisista. Samoin Valtonen (1999, 21–22) tuli pakolaisten integroitumista käsittelevässä tutkimuksessaan siihen tulokseen, että hänen haastattelemansa henkilöt ovat oma-aloitteisia työnhakijoita. Samoin aineistoni haastateltavat ovat osallistuneet erilaisiin koulutuksiin, myös tutkintoon johtaviin sekä ottaneet yhteyttä suoraan työnantajiin. Haastateltavat eivät korosta niinkään puheessaan aktiivisuuttaan, mutta se tulee ilmi heidän kuvaillessaan

työllistymisyrittäjiään. Aina edes työnantajan juttusille pääseminen ei ole ollut helppoa, vaan se on vaatinut lannistumattomuutta, kuten seuraavassa sitaatissa.

”Kerran he sanoivat, että ei tällä hetkellä. Mä olen soittanut toisen kerran ja he sanoivat ei tällä hetkellä. Sen jälkeen minä olen selvittänyt kuka on päällikkö ja minä olen soittanut päällikölle, mutta minä en sanonut, että minä tarvitsen töitä, vaan että minun täytyy tavata hänet. Hän oli päällikkö ja hän kysyi, että mitä sinä haluat. Minä sanoin, että minulla olisi asiaa ja haluaisin tulla käymään. Ja hän oli ihan hyvä mies ja hän sanoi, että voin varata hänelle ajan. Mä tulin kaikki todistukset mukaan ja hän kysyi mitä asiaa minulla on. Mä sanoin, että mä olen soittanut ja yrittänyt saada täältä töitä. Hän sanoi, että hän ei ole sopiva henkilö, mutta mä sanoin, että mä olen soittanut monta kertaa, mutta ei onnistu. Ja hän keskusteli kanssani, että mistä mä tulen ja sellaista. Sitten me sovimme, että okei, tällä hetkellä ei ole töitä, mutta kun tulee paikka, niin minä voin hakea sitä. Ja minä sanoin okei, voinko sitten tehdä täällä työharjoittelun, että minä voisin oppia töitä jo ennen kuin pääsen töihin. Sitten hän sanoi, että jos hän antaa minulle työharjoittelupaikan, niin mistä minä saan rahaa. Minä sanoin hänelle, että minä menen työvoimatoimistoon ja he maksavat korvausta. Hän sanoi okei, mene työvoimatoimistoon, ota paperit mukaan ja tule tänne. Mä menin työvoimatoimistoon, otin hakemuksia ja aloitin työharjoittelun.”
Abdirashid

Vaikka emme tiedä syytä siihen, miksi edellisen sitaatin haastateltava sai aluksi tiedustellessaan töitä puhelimitse kieltävän vastauksen, sitaatissa tulee hyvin esille seikka, johon maahanmuuttajat usein törmäävät hakiessaan työtä. Heidät nimittäin saatetaan torjua saman tien ulkomaalaisen taustansa vuoksi. Valtosen (1999, 22) tutkimuksessa kävi ilmi, että useat ainakin nuoret maahanmuuttajataustaiset työnhakijat käännytettiin pois jo työmarkkinoiden ensimmäisellä portilla. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että puhelinkeskustelu päättyy jo siihen, kun haastateltava kertoo ulkomaalaisen nimensä. Osa esimerkiksi inkerinsuomalaisista onkin jopa suomalaistanut nimensä työnsaannin helpottamiseksi (Jaakkola 2000, 123).

Työhallinnon roolin haastateltavat näkevät omaa työnhakua tukevana. Työhallinnon kautta on mahdollista saada ennen kaikkea erilaisia työharjoittelutilaisuuksia, joiden myötä työnsaanti voi helpottua. Forsanderin ja Alitolppa-Niitamo (2002, 50) ovat samoin tulleet siihen tulokseen, että työhallinnon palveluiden osuus maahanmuuttajien työllistymisessä

on välillinen ja näkyy työllistymisväylien laajentajana. Nämä välilliset vaikutukset tulevat kielitaidon, koulutuksen ja suomalaisen työkokemuksen muodossa. Työvoimatoimiston rooli työnhaussa on informoida työnhakijaa, mutta sieltä ei voida esimerkiksi kehottaa ketään työllistymään. Informoinnin jälkeen työnhakija on omillaan. (Jaakkola 2000, 121) Seuraavissa sitaatissa aineistoni haastateltava kuvaa työhallinnon roolia omassa työnhaussa.

”LM: Eli heillä oli siellä ilmoituksia seinällä tai...

On seinällä, mutta työvoimatoimiston kautta harvoin löydät. Saat ilmoituksia ja ehkä saat jonkun harjoittelupaikan työvoimatoimiston kautta. Ja sitten jos se paikka, jossa työskentelet, suostuu sitten ehkä sen kautta pääset töihin. Heti töihin on työvoimatoimiston kautta harvoin.---”

Besnik

Nykyiseen työpaikkaansa suoraan paikkaan hakemalla on työllistynyt neljä haastateltavaa. He kaikki työskentelevät tyypillisissä niin sanotuissa etnospesifeissä ammateissa. Etnospesifit ammatit ovat maahanmuuttajapalveluiden mukana syntyneitä tehtäviä, joissa edellytetään tietyn kielen ja kulttuurin hallintaa. Käytännössä usein on olennaista myös työn kohdejoukkona olevan ryhmän etninen jäsenyys. Näitä ammatteja voivat olla esimerkiksi asioimistulkin ja äidinkielen opettajan tehtävät. Useimmat etnospesifeistä ammateista ovat toimihenkilöammatteja, jotka vaativat hyvää koulutusta ja ammattitaitoa, mutta työsuhteet ovat usein epävakaita. (Forsander 2002, 43.) Kaikki ryhmän haastateltavat työskentelevät julkisella sektorilla.

5.6.1 Sekundaarinen maassamuutto

Maansisäinen muutto voi olla maahanmuuttajien, samoin kuin kantaväestön kohdalla yksi työllistymisstrategia muiden joukossa. Kymmenestä haastattelemastani maahanmuuttajasta seitsemän on muuttanut pääkaupunkiseudulle pienemmistä kaupungeista muualta Suomesta. Yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta kaikki muuttajat ovat tulleet suoraan pääkaupunkiseudulle ilman pysähdyksiä muihin kaupunkeihin. Suomessa pakolaiset ovat muuttaneet pienemmiltä paikkakunnilta suurempiin taajamiin ja kaupunkikeskuksiin suhteellisen paljon. Kaupunkiin muutossa houkuttelevat monet eri syyt kuten suuremman

yhteisön tarjoamat palvelut tai halu välttää sosiaalista syrjäytymistä. Lisäksi on tärkeää, että kaupungit tarjoavat runsaammin työtilaisuuksia kuin harvemmin asutut alueet. Suuremmat etnokulttuuriset yhteisöt voivat samoin omalta osaltaan auttaa pakolaista sopeutumisessa uuteen maahan. Etnisten yhteisöjen lisäksi asuinympäristön vastaanottavuus on merkittävä tekijä. (Valtonen 1999, 38–39) Ahlgren-Leinvuon (2005, 37) mukaan pakolaisten muuttojen kohteena ovat olleet erityisesti pääkaupunkiseutu ja Turku.

Kokon (2002, 59) haastatellessa Turkuun muualta Suomesta, yleensä pienemmistä asutuskeskuksista, muuttaneita maahanmuuttajia kävi ilmi, että etnisten ja erilaisten kulttuurillisten muuttomotiiveiden ohella toinen tärkeä syykokonaisuus muuton takana oli ollut usko parempiin työ- ja opiskelumahdollisuuksiin. Tämä on ristiriidassa sen kanssa, että esimerkiksi työelämäkontaktit ovat paikkasidonnaisia, jolloin kontaktiverkoston luominen uudella paikkakunnalla on aloitettava alusta (Forsander 2002, 119–120). Aineistoni muuttajista kaksi ilmoittaa kuitenkin pääasialliseksi syyksi muuttoon juuri työtilanteen. He ovat olettaneet saavansa paremmin töitä pääkaupunkiseudulta kuin entiseltä asuinseudultaan, vaikka heillä on ollut siellä jonkin verran työelämäkontakteja. Kenelläkään ei ole ollut työpaikkaa valmiina odottamassa pääkaupunkiseudulla. Muut ilmoittavat muuton syyksi hyvin erilaisia asioita, kuten esimerkiksi paremmat palvelut, sopivamman ilmaston ja tuttavapiirin. Muuttosyyt tuntuvat kaiken kaikkiaan olevan hyvin henkilö- ja perhekohtaisia asioita. Kenelläkään muuttaneista ei ole kuitenkaan ollut vakituisempaa työtä entisellä asuinpaikkakunnallaan.

Suurin osa haastateltavista ei tuo esille paljon entisiin asuinseutuihinsa liittyviä seikkoja. Tosin kaksi haastateltavaa, ainoat jotka kertovat joutuneensa rasisen huutelun ja toinen heistä jopa fyysisen uhan kohteiksi, sekä yksi, joka on kokenut ennakkoluuloista kohtelua ulkomaisuutensa vuoksi ainoastaan työpaikalla, ovat joutuneet näihin tilanteisiin entisissä kotikaupungeissaan. He arvelevat syynä olleen kaupunkien pienuuden ja sen, että ulkomaalaisiin ei ollut totuttu. Edellä esitettyjen pääkaupunkiseudun vetävien tekijöiden sijaan voisi ajatella tässä kappaleessa esitettävien negatiivisten asioiden toimineen muuttoon työntäeinä tekijöinä. Samoin Kokon (2002, 82) tutkimuksessa maahanmuuttajat, joista suurin osa oli pakolaistaustaisia, olivat kokeneet usein asemansa huonommaksi pienissä asutuskeskuksissa. Syynä tähän he pitivät muiden asukkaiden

ahdasmielisyyttä ja sitä, että muut asukkaat eivät olleet tottuneet ulkomaalaisiin. Alla aineistoni haastateltavat kuvaavat saamaansa huonoa kohtelua.

”---Mä olin pienen poikani kanssa ja vauva oli mukana ja he huusivat, että ryssät, ryssät. He luulivat, että me olemme Venäjältä. Meidän kieleemme kuulostaa vähän samalta. He olivat jotain nuoria, mutta --- on sellainen paikka. Se on pieni ja he eivät ole tottuneet, tai kun on ollut sota Venäjän kanssa, niin heillä on huonoja muistoja ja he reagoivat siihen.”
Marija

”Mä en tiedä mistä se johtui siellä ---. Se oli pieni työpaikka ja ehkä ihmiset ajatteli, että hän tuli, mistä hän tuli, ---, ja vie mun työpaikan. Tai mun veljen työpaikan, sanotaan niin.”
Milorad

Haastateltavien puheesta jää kaiken kaikkiaan sellainen vaikutelma, että suurissa kaupungeissa on ”helpompi hengittää”. Lisäksi he kokevat ulkomaalaisyntyperäisten ihmisten suuremman määrän olevan positiivinen asia sinänsä, olivat he sitten alun perin kotoisin mistä maasta tahansa.

5.7 Omat askeleet

Inhimilliseen pääomaan liittyvien seikkojen lisäksi omana teemanaan aineistosta nousee esille se, että muutamat haastateltavat puhuvat työllistymisestään ja työssä etenemisestään askelina tai portaissa nousemisena. Nämä haastateltavat ovat tehneet jonkinlaisen toimintasuunnitelman, jonka mukaan he ovat pyrkineet etenemään. Heillä on myös suunnilleen selvillä, mihin asioihin kussakin vaiheessa tulee keskittyä. Eräs haastateltava esimerkiksi kertoo päättäneensä aluksi keskittyä suomen kieleen, kunnes hänellä olisi siinä riittävät taidot. Se olisi ensimmäinen askel työelämään. Toinen askel olisi minkä tahansa työpaikan vastaanottaminen, sillä hän näkee työnsaannin vaikeana. Toisen askeleen jälkeen hän katsoisi miten asiat lähtevät etenemään. Tällä hetkellä hän on edennyt jo johtotehtäviin, mutta jatkoa on ilmeisesti luvassa, sillä:

”Eli, kun mä aloitin tässä tehtävässä, se oli viime vuonna, niin mä suunnittelin, että jos mä yritän päästä askeleen eteenpäin esimiehen tehtäviin. Mutta mä tiedän, että se vaatii paljon. Ensinnäkin suomen kielen taitoa ja tietoa miten koko konserni toimii.”

Milorad

Toinen haastateltava, joka on ammatiltaan lääkäri, on aloittanut tutustumisen suomalaisen terveydenhoitoon lähihoitajan työstä käsin. Saatuaan käsityksen tämän työn sisällöstä, hän on hakeutunut edelleen harjoittelemaan sairaanhoitajan ja terveydenhoitajan tehtäviin. Päämääränä on tietysti lääkärinä toimiminen myös Suomessa. Haastateltava kertoo myös tarkalleen, mitä hän on missäkin työharjoittelupaikassa oppinut. Hän esimerkiksi mainitsee, koska hän on osannut tarpeeksi suomea kyetäkseen lukemaan potilaiden papereita. Seuraavassa sitaatissa haastateltava kuvaa millaisia ajatuksia hänellä oli prosessin alkuvaiheessa.

”Jos mä aloitan alusta, eli ensin, kun mä tulin Suomeen meidän äiti oli sairas ja sitten hän oli sairaalassa pari viikkoa. Sitten kun mä menin sinne ja katsoin, että se on ihan erilainen systeemi, erilainen kulttuuri, kaikki on ihan erilaista. Mä päätin, että jos mä meen, ensin mä haluaisin mennä sairaalan ovesta sisään, ei ihan lääkärinä, koska se on tosi vaikeaa minulle. Ja mä olen sellainen ihminen, yliopisto loppui ja mä tulen suoraan tähän. Eli ei ollut mitään, mä en ollut aina sairaalassa. Mä olin poliklinikalla ja sairaala on iso paikka, ihan erilaisia potilaita, erilaisia ongelmia, erilaisia tauteja. Ja sitten mä ajattelin, nyt mä aloitan ihan ensimmäisestä. Ensin mä olen mennyt kuukaudeksi lähihoitajaksi.”

Shakiba

Jaakkolan (2000, 63) haastattelemat työvoimaviranomaiset toivat esille resurssien vähäisyyden, mistä johtuen henkilön on viime kädessä oltava itse aktiivinen ja päätettävä omista pyrkimyksistään. Edellistä ajatellen haastateltavien toimintatapa vaikuttaa järkevältä. He ovat luonnollisesti eri vaiheissa suhteessa päämääräänsä. Joidenkin kohdalla päämäärä on jo saavutettu ja suurimmat ponnistelut ovat takana. Toisille taas on tullut esteitä, jotka ovat toistaiseksi pysäyttäneet oman suunnitelman mukaisen etenemisen työelämässä.

6 SOSIAALISEEN PÄÄOMAAN LIITTYVÄT TEKIJÄT

Keskityttäessä tarkastelemaan inhimillisen pääoman merkitystä maahanmuuttajien työllistymisessä, kuten edellisissä kappaleissa on tehty, päädytään usein siihen, että maahanmuuttajilta puuttuu jotain. He eivät ole tasa-arvoisessa työmarkkina-asemassa muun väestön kanssa, koska he ovat liian kouluttamattomia, kielitaidottomia tai ammattitaidottomia. Tähän vajeeseen pyritään vastaamaan yhteiskunnan tarjoamalla palveluilla, esimerkiksi kielikoulutuksella. (Forsander 2002, 82) Inhimillisen pääoman perusominaisuudet kuten esimerkiksi kielitaito ja työkokemus muodostavatkin välttämättömän lähtökohdan maahanmuuttajien integroimiseksi työmarkkinoille, mutta maahanmuuttajien suhteettoman korkeaa työttömyysastetta ei kuitenkaan voida selittää yksin näiden tekijöiden puuttumisella.

Inhimillisen pääoman lisäksi sosiaalisiksi pääomaksi luettavat sosiaaliset verkostot ovat todellisuudessa olleet merkittävässä asemassa kaikkien haastateltavien työhistorioita ajatellen. Nykyiseen työhön pääsemisessä sosiaalinen verkosto on auttanut tavalla tai toisella seitsemän haastateltavan kohdalla, vaikka vain harva erikseen mainitsee kyselleensä työtä esimerkiksi tuttaviansa kautta. Yleisintä on ollut, että nimenomaan tieto mahdollisesta työpaikasta on saatu sosiaalisen verkoston kautta. Haastateltavat ovat siis saaneet tiedon jostain potentiaalisesta työnantajasta suomalaisen tai maahanmuuttajataustaisen tuttavan kautta, jonka jälkeen he ovat itse hakeneet töitä. Esimerkiksi maahanmuuttajatuttava on voinut kyllä puhuakin haastateltavan puolesta työpaikalla, mutta ennen kaikkea kyse on ollut työpaikkainformaation välittämisestä. Muutaman kohdalla taas ensimmäinen kontakti haastateltavan ja työnantajan välille on syntynyt johonkin työhallinnolliseen toimenpiteeseen osallistumisen myötä.

Sosiaalisten verkostojen laatu on olennaista työllistymisen kannalta, siis keitä sosiaaliseen verkostoon kuuluu, minkälaisia kontakteja näillä ihmisillä on ja kuinka intensiivisiä kontaktit ovat. Verkostojen välittämän työpaikkainformaation laatu riippuu siitä, millaisia työpaikkoja verkoston parissa liikkuu. (Forsander 2002, 206) Seuraavassa käsittelen haastateltavien työllistymisprosesseja jaoteltuna työllistymiseen vaikuttaneiden sosiaalisten suhteiden laadun mukaan.

6.1 Formaalit kontaktit

Forsanderin (2002, 210–211) tutkimuksessa maahanmuuttajat olivat sitä mieltä, että formaalien valtaväestökontaktien kautta saadut suhteet olivat tehokkaimpia työllistymisväyliä ammattitaitoa vaativiin primaarisektorin vakaisiin työpaikkoihin. Erilaisten ”ammattiauttajien”, kuten esimerkiksi opettajien ja työhallinnon virkamiesten välityksellä avautui työpaikkoja ja uusia suhteita, joita maahanmuuttajien olisi vaikea tavoittaa ilman tukea. Maahanmuuttajan lähiyhteisö ei voi tarjota sellaista suhteiden variaatiota, jollainen esimerkiksi koulutusinstituutioiden kautta liikkuu. Lähiyhteisön informaatioverkostoon ei kerry tietoa ja kontakteja koskien työmarkkinoita laajemmin, jos yhteisön piirissä ei ole työpaikkoja tai ne ovat vain rajoitetun työmarkkinalohkon sisällä. Kaksi aineistoni haastateltavaa onkin saanut tiedon nykyisestä työpaikastaan formaalien kantaväestökontaktien kautta. Toinen haastateltava on saanut tiedon avoimesta työpaikasta työvoimahallinnon kautta ja toinen taas oman sosiaalityöntekijänsä välityksellä. Seuraavassa sitaatissa haastateltava kertoo kuinka hän tuli hakeneeksi nykyistä työtään.

”Opin jonkin verran suomen kieltä ja sitten koko ajan, kun mä olin oman sosiaalityöntekijän haastattehuissa, mä sanoin hänelle, että mä haluaisin mielellään tehdä töitä. En minä halua käydä sosiaalitoimistossa, kun mulla oli ammatti ---. Mielellään haluaisin tehdä jotain työtä, en minä haluais olla kotona. Ja koko ajan, hän oli niin hyvä ihminen ja auttoi tosi paljon, oli ystävällinen, koko ajan yritti löytää meille jotain työtä. Sitä kesti vuoden ja yks kerta hän sanoi, meillä oli aika hänen kanssaan, sitten hän sanoi olisi tosi hyvä työ, sun ammatti. Sanoin mikä, en minä usko. Mä olin lentää, kun hän sanoi minulle näin. ”

Shatha

Jaakkola (2000, 49) toteaa tutkimuksessaan, että työvoimaviranomaiset muodostavat tärkeän linkin työnantajien ja työntekijöiden välillä. He saavat tietoonsa asioita, joita maahanmuuttajat eivät kuule. Työssä korostuvat myös viranomaisten ihmissuhdetaidot heidän esitellessään maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä työnantajille. Jaakkola havaitsi haastatellessaan työvoimaviranomaisia, että he käyttävät tietynlaista taktiikkaa esitellessään maahanmuuttajataustaisen työnhakijan työnantajalle. He nimittäin kertovat ensiksi hakijan ammattitaustan ja työkokemuksen, jonka jälkeen he mainitsevat vasta myöhemmin ikään kuin sivulauseessa hakijan etnisen taustan. Osa virkailijoista kertoi

myös pistävänsä itsensä likoon menemällä takuuseen hakijasta. Pehkosen (2006, 54) tutkimuksessa maahanmuuttajat taas ihmettelivät työvoimatoimiston virkailijan roolia työnhaussa, sillä he kertoivat saaneensa virkailijalta ainoastaan tiedon avoimesta paikasta. Pehkosen haastatteleminen maahanmuuttajien mukaan olisi kuitenkin tarpeellista, että virkailijat selvästi puhuisivat työnantajille maahanmuuttajahakijan vahvuuksista. Ajattelutapa ilmeni erityisesti niiden maahanmuuttajien kohdalla, joilla ei juuri ollut suhteita suomalaisiin.

Aineistoni kummatkin haastateltavat, jotka ovat saaneet tiedon avoimesta työpaikasta formaalin kontaktin kautta, ovat suorittaneet akateemisen loppututkimuksen. He ovat työllistyneet etnospesifeihin ammatteihin. Haastateltavat toimivat oman äidinkielen opettajina toisen haastateltavan opettaessa lisäksi uskontoa. Toinen heistä on myös alkuperäiseltä ammatiltaan opettaja, vaikkakin eri aineen. Toisen haastateltavan taas voidaan katsoa toimivan eri alalla, kuin mille hän on alun perin koulutautunut. Haastateltavat ovat siis työllistyneet, mutta eivät primaarisektorin vakituisiin työpaikkoihin.

6.2 Suomalaiset tuttavat

Osa haastateltavista on saanut apua työllistymisessä suomalaisilta tuttaviltaan. Forsanderin (2002, 209) tutkimuksessa ammattitaitoa vastaaviin vakaampiin työpaikkoihin pääsemiseksi oli tarvittu suhteita suomalaisiin, joilla taas oli suhteita tavoitealalle. Samoin Ahmadin (2005, 141) tutkimuksessa parempiin työpaikkoihin oli päästy suomalaisten kontaktien avulla. Jaakkolan (2000, 9) tutkimuksessa maahanmuuttajien tärkeimmät rekrytoitumistavat olivat olleet suomalaisten ystävien kautta saadut kontaktit tai työvoimatoimiston kontaktit. Tärkeimpänä tapana saada sopivaa ja koulutusta vastaavaa työtä pidettiin suomalaiskontakteja. Kaksi aineistoni haastateltavaa on saanut tiedon nykyisestä työpaikastaan suomalaisen tuttavan välityksellä. Kummankin haastateltavan kohdalla tuttavuus on alkanut suomalaisen henkilön työn kautta. Toisessa tapauksessa haastateltava ja suomalainen henkilö ovat alun perin tutustuneet haastateltavan hankkiessa välineitä harrastustoimintaa varten, jolloin suomalainen tuttava on sosiaalityöntekijän ominaisuudessa auttanut. Sitten haastateltava ja hän ovat ystävästyneet. He pitävät yhteyttä toisiinsa siitä huolimatta, että haastateltava on muuttanut pois entiseltä

asuinalueeltaan. Toisen parin suomalainen taas on kirjastotyöntekijä, jonka kanssa haastateltava on aina jutellut silloisessa lähikirjastossa käydessään.

”LM:Mitä kautta sä oot päässy tänne?”

Silloin mä asuin eri paikassa, missä aloitin ja silloin oli kirjasto lähellä. Menin usein. Siellä oli joku kirjastotyöntekijä, joka oli ihan mukava tyyppi. Ja me puhuimme ja mä ajattelin, ehkä minäkin olisin tykännyt sellaisesta. Se sopii hyvin sulle ja tuu meille heti. Se oli ihan just silloin joku työllistämisaikana, ihan työvoimatoimiston tällä kertaa. Mä olin silloin työvoimatoimistossa työnhakijana.---”

Besnik

Suomalaiselta saadun vinkin kautta toinen haastateltava on työllistynyt etnospesifiin ammattiin. Toinen taas työhön, jota ei voida pitää niin sanottuna työmarkkinoiden sisääntuloammattina. Kummankaan kohdalla nykyinen työ ei vastaa aiempaa koulutusta tai työkokemusta, mutta työ on hyvätasoista heidän aiempaan työhistoriaansa nähden. Kumpikaan haastateltavista ei ole akateemisesti koulutettu.

Aineistostani ei selviä kuinka paljon haastateltavilla varsinaisesti on kontakteja kantaväestöön ja millaisia nuo kontaktit ovat. Suomalaiset tuttavat tulevat esille lähinnä haastateltavien kertoessa sosiaalisista suhteista työ- ja harjoittelupaikoissa. Forsanderin (2002, 207) tutkimuksessa maahanmuuttajien kontaktit kantaväestöön olivat melko ohuita. Ne rajoittuivat usein suomalaisen puolison kautta ohjautuneisiin kontakteihin, naapureiden tervehtimiseen tai sitten ne olivat formaaleja, kuten esimerkiksi työn tai opiskelun kautta syntyneet tuttavuudet sekä viranomaiskontaktit.

6.3 Maahanmuuttajataustaiset tuttavat

Ahmadin (2005, 139) tutkimuksessa tiedon työtilaisuudesta olivat välittäneet usein vahvoihin suhteisiin luettavat sukulaiset tai maahanmuuttajataustaiset ystävät, jotka olivat itse kullekin työpaikasta omilta tuttaviltaan. Toisissa tapauksissa taas oli kyseessä niin sanottu ketjutyöllistyminen, jolloin ystävät tai tuttavat olivat suositelleet haastateltavaa omalla työpaikallaan. Forsanderin ja Alitolppa-Niitamon (2000, 31) tutkimuksessa ravintola-alalle työllistyneistä suurin osa oli työllistynyt muiden maahanmuuttajien avulla. Tyypillisimmillään kyse oli ollut maahanmuuttajan omistamasta ravintolasta, esimerkiksi

pizzeriasta, johon toinen maahanmuuttaja oli työllistynyt. Yleisesti ottaen Forsander ym. arvioivat, että maahanmuuttajien keskinäiset verkostot toimivat tehokkaina kanavina työnhaussa. Moni haastateltavista oli kertonut työllistyneensä ainakin jossain uransa vaiheessa maahanmuuttajatuttaviensa informaation tai suosituksen avulla. Ravintola-alan lisäksi muut palvelualan matalapalkkatyöt, kuten esimerkiksi siivoustyöt, ovat tyypillisesti sellaisia, joissa maahanmuuttajien keskinäiset rekrytointikanavat toimivat. Samoin Jaakkolan (2000, 9) tutkimuksessa maahanmuuttajat olivat saaneet töitä ulkomaalaisten ystävien välityksellä, mutta työn sopivuus oli ollut usein ongelma.

Kolme aineistoni haastateltavaa on saanut tiedon nykyisestä työpaikastaan samasta maasta kotoisin olevalta maahanmuuttajataustaiselta tuttavaltaan. Tuttava, jolta tieto avoimesta työpaikasta on saatu, on kaikkien kolmen tapauksessa työskennellyt itse samassa työpaikassa. Yhden haastateltavan kohdalla tuttava on jopa puhunut haastateltavan puolesta työpaikalla.

”LM:Pystykö sun ystävä sitten myös suosittelemaan sua täällä?-Oliko hän puhunut sun puolesta, kun tulit ensimmäisen kerran tänne?

Joo, se oli puhunut. Se oli jutellut silloisen esimiehen kanssa ja sanonut missä mä oon ollut töissä ja että mä oon ahkera... kaikkea”

Milorad

Kahden haastateltavan kohdalla kyse on ollut pelkästään tiedonvälityksestä.

”LM:---Niistä ei kuitenkaan ollut apua, vaikka sun ystävä oli antanut sulle niitä puhelinnumeroita, mutta vielä silloin et kuitenkaan päässyt?

En päässyt, mutta mä olen saanut hänen kautta työpaikan, koska tiedon olen saanut häneltä, jonka jälkeen minä olen yrittänyt itse hakea.”

Abdirashid

Työt, joihin haastateltavat ovat työllistyneet, eivät vastaa heidän aiempaa koulutustaan tai työkokemustaan, mutta kenenkään kohdalla kyse ei ole sisääntuloammatista. Kenelläkään ryhmän kolmesta haastateltavasta ei ole akateemista loppututkintoa.

6.3.1 Ketjutyöllistyminen

Useat haastateltavat viittaavat sosiaalisiin verkostoihin paitsi omasta työllistymisestään kertoessaan, niin myös muiden maahanmuuttajien kohdalla. Useat kertovat niin sanotusta ketjutyöllistymisestä. Kahdeksan haastateltavaa mainitsee, että maahanmuuttajataustaiset tuttavat kysyvät heiltä usein neuvoja työllistymiseen liittyen. Neljä haastateltavaa kertoo onnistuneensa ”työllistämään” yhden tai useamman maahanmuuttajataustaisen tuttavansa samaan työpaikkaan itsensä kanssa. He ovat joko pelkästään välittäneet tiedon avoimesta paikasta tuttavalleen tai myös suositelleet häntä työnantajalle. Neuvoja on annettu sekä omaan etniseen ryhmään kuuluville maahanmuuttajille että muille. Samoin Valtosen (1999, 37) tutkimuksessa osa pakolaisista piti avointa ja sosiaalista vuorovaikutusta omaan kulttuuriin kuuluvana, kun taas osa taas koki yhteisyyttä ylipäätään saman kohtalon kokeneiden kanssa. Seuraavan sitaatin haastateltava kertoo auttaneensa muita maahanmuuttajia aina tilaisuuden tullen.

”---Olen auttanut tosi paljon. En vaan omanmaalaisia, vaan maahanmuuttajia, jotka minä tunnen. Oppilaiden vanhemmat etsivät koko ajan töitä. Kun mulla on palaveri tai me puhumme meidän kesken aina ne kysyvät miten minä olen töissä tai avustajan työstä. Yksi heistä etsi koko ajan työtä ja mä ehdotin koululle ja heti hän tuli sinne töihin.”

Shatha

Toinen haastateltava sen sijaan korostaa, että neuvominen ja avunanto ovat tyypillistä nimenomaan hänen omassa etnisessä ryhmässään.

”Meidän --- kesken asiat toimivat, me kerromme. Me kerromme asioista toinen toisillemme. Sen takia jos yksi --- on töissä jossain paikassa, varmaan toinenkin tulee sinne. Jos esimerkiksi bussinkuljettajana on aloittanut yksi mies, sen jälkeen muut tulevat hänen kauttaan ja hän antaa heille tiedot. Esimerkiksi jos täällä tarvitaan työntekijöitä, niin minä kerron heille. Voi olla, että monilla ulkomaalaisilla ei ole niin, mutta meillä on. Meille se on helppoa. Me autamme toinen toisiamme. Jos täällä tarvitaan jotain, niin minä menen ensimmäisen omanmaalaisen luo, jonka tunnen ja sanon, että täällä tarvitaan työntekijää, jos sä haluat, niin sä voit hakea.”

Abdirashid

Valtosen (1999, 25) tutkimuksen perusteella edellä kuvatun kaltaisella ketjutyöllistymisellä on merkittävä työllistymistä edistävä vaikutus työmarkkinoilla, joille on ominaista luottamuspuola ulkomaalaissyntyisiä työntekijöitä kohtaan. Valtosen mukaan: ”Kun luottamuspuolasta syntynyt kuilu voidaan ylittää esimerkiksi henkilökohtaisilla suosituksilla, jokaisen maahanmuuttajan työllistyminen voi luoda uuden työllistymispolun myös muille ulkomaalaissyntyisille samaan yritykseen.” Maahanmuuttajien kerääntyminen usein samoihin yrityksiin on osoituksena ketjutyöllistymisen mekanismista. Tässä voisi nähdä viitteitä myös etnisestä ryhmittymisestä, mutta on muistettava, että tiedon välittäminen sosiaalisissa verkostoissa ja epävirallisia kanavia pitkin on tyypillistä nimenomaan etnokulttuurisissa yhteisöissä. (Valtonen 1999, 25) Ketjutyöllistymisessä voidaan kuitenkin nähdä myös etniseen segmentoitumiseen liittyviä negatiivisia puolia, sillä esimerkiksi Ahmad (2005, 140) kiinnitti tutkimuksessaan sosiaalisten verkostojen kaksinaisuusluonteeseen. Verkostot saattavat nimittäin toimia myös rajoittavina tekijöinä ohjaten maahanmuuttajia työmarkkinoiden vähemmän arvostetuille sektoreille.

6.4 Luottamus

Luottamus on tärkeä tekijä työnhaussa. Luottamuksen tärkeydestä työmarkkinoilla ylipäätään kertoo se, millaiset vaikutukset erilaisilla sosiaalisilla verkostoilla on ollut haastateltavien työllistymisprosesseihin. Tuntemattoman työntekijän palkkaaminen on aina työnantajalle riski. Vieraus korostuu maahanmuuttajien kohdalla, sillä esimerkiksi heidän todistuksensa ulkomailla hankitusta koulutuksesta tai työkokemuksesta eivät kerro suomalaiselle työnantajalle yhtä paljon kuin vastaavat kotimaiset todistukset (Chiswick 1978, 900). Tällöin sosiaalisista suhteista voi muodostua henkilökohtaisen puuttuvan luottamuspääoman korvaajia, jotka auttavat alkuun pääsemisessä työmarkkinoilla. (Forsander 2002, 216, 221). Valtosen (1999, 44) tutkimuksessa pakolaiset kokivat olevansa hyvin vahvojen negatiivisten stereotyyppien vankeja. Maahanmuuttajan onkin joskus pystyttävä murtamaan tiettyjä työnantajien stereotyyppisiä ajattelutapoja päästäkseen töihin. Seuraavan sitaatin haastateltavan mukaan pelon ja ennakkoluulojen takana on tietämättömyys.

”Pelkoa on ehkä se tietämättömyys, voidaan sanoa suoraan. Ennakkoluuloja on. Että osaako henkilö esimerkiksi tehdä työtä tai tuleeko ajoissa töihin, lähteekö oikeaan aikaan töistä. Tai miten sitten kulttuurilliset tavat tai asiakkaiden kanssa jos tekee työtä, minkälainen henkilö on. Eli kun ei ole tietoa toisen kulttuurista, on se normaali pelko.”

Mehrab

Samoin työnantajien mahdolliset huonot kokemukset vaikka vain yhdestä maahanmuuttajataustaisesta työntekijästä voivat vaikeuttaa muiden maahanmuuttajien työllistymistä, jos heidät nähdään kollektiivisina ryhminä, eikä yksilöinä. Työnhakijat jaetaan joskus ryhmiin, kuten esimerkiksi tummaihoiset ja vaaleaihoiset, jolloin kokonaisia ihmisjoukkoja voidaan pitää sopimattomina työmarkkinoita ajatellen sen sijaan, että kiinnitettäisiin huomiota yksilöiden ominaisuuksiin ja suoriutumiseen (Valtonen 2001, 434). Heikkilän ja Pikkaraisen (2006, 269) tutkimuksessa maahanmuuttajat harmittelivat sitä, että yksittäinen tietystä maasta tullut työntekijä saattaa epäsovinnalla käytöksellään pilata koko maan maineen. Yritys ei välttämättä tällöin enää helpolla palkkaa kyseisestä maasta kotoisin olevia maahanmuuttajia. Seuraavan sitaatin haastateltava kokee, että ylipäätään kaikki maahanmuuttajat nähdään joskus yhtenä hieman epäilyttävänä ryhmänä.

”Mä voin sanoa suoraan, että mä olen paljon parempi kuin ne, jotka ovat siellä, suomalaiset, jotka työskentelevät. Mulla oli kokemuksia ihan muualta maailmasta, verrattain ihan korkeatasoisista ravintoloista ja hotelleista. Mä sain sitten heti Helsingissä. Helsingissä kun mä olen kysynyt, he ovat ottaneet minut heti, kun olen kertonut missä mä olen ollut. Mutta siellä (entinen asuinkaupunki) ei tietysti ollut paljon kokemuksia toimimisesta maahanmuuttajien kanssa. On ollut muiden kanssa tai mä voin sanoa suoraan, että täällä Suomessa sekoittavat paljon asioita. Että jos on joku maahanmuuttaja ihan vaikka Afrikasta tai Aasiasta tai Itä-Euroopasta tai jostain, laskevat ihan samaksi. Mikä on väärin Suomessa. Jos joku maahanmuuttaja on ollut siellä töissä ja hän ei ole osannut mitään tai hän on rikkonut jotain, ajattelevat, että se on sama. Usein on näin, mitä minä olen kokenut.”

Besnik

Toisaalta taas hyvät kokemukset maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä avaavat polkuja myös muille maahanmuuttajille (Valtonen 2001, 432). Luottamusta ei voi syntyä ilman, että maahanmuuttajat saavat työtilaisuuksia (Ahmad 2005, 144). Työnantajan luottamus

työntekijän osaamiseen syntyy vastaavien näyttöjen eli työhistorian kautta. Viranomaisten tai muiden luotettavien lähteiden antamat suositukset voivat myös auttaa ylittämään kuilun, joka syntyy työnantajan luottamuspulasta ulkomaalaissyntyistä työntekijää kohtaan (Valtonen 1999, 24). Lopulta myös luotettavaksi koettu maahanmuuttaja voi toimia työnantajien kontaktihenkilönä, jonka puoleen työnantaja kääntyy rekrytointitilanteessa. Tämä ilmenee erityisen selkeästi erään aineistoni haastateltavan kohdalla. Hän on saavuttanut tällaisen aseman entisen työnsä myötä. Haastateltava on tarvittaessa suositellut työvoimaa etsiville työnantajille tuntemiaan sopivia henkilöitä, vaikka hän ei itse työskentelekään työnantajien edustamissa organisaatioissa.

”LM: Eli kun he etsivät työntekijöitä, he saattavat työnantajatkin soittaa sinulle?

Soittaa ja kysyä tunnetko sopivaa henkilöä. Minun mielestäni se on Suomessa aika tärkeää. Eli vaikka jos on työpaikka, mutta jos suomalaiset eivät tunne työntekijää, se on vähän riski. He haluavat, että joku suosittelee, että on hyvä tyyppi. Vaikka on koulutus ja tutkinto ja hyvä kielitaito, mutta se on kuitenkin yksi.”

Mehrab

Jos työnantajat kuitenkin tukeutuvat rekrytinnissa pelkästään sosiaalisiin verkostoihin he pitävät riskinottokynnyksen matalalla, mutta tulevat samalla uusintaneeksi olemassa olevia ulossulkemisen mekanismeja (Forsander 2002, 206). Samoin työpaikkainformaation leviäminen ainoastaan maahanmuuttajien keskinäisissä kontaktiverkostoissa voi lisätä heidän työllistymistään työmarkkinoiden sekundaarisille sektoreille ja voimistaa jatkossa työmarkkinoiden segmentoitumista (Valtonen 2001, 436).

6.5 Sosiaaliset suhteet työpaikalla

Sosiaalista pääomaa tarvitaan siis työhön pääsemiseksi, mutta sen yhteydessä voidaan tarkastella myös sosiaalisia suhteita haastateltavien työpaikoilla. Kaikki haastateltavat kertovat nykyisten työpaikkojensa sosiaalisten suhteiden olevan pääpiirteittäin kunnossa. Vain yksi haastateltava mainitsee saaneensa työn kautta varsinaisia suomalaisia ystäviä. Monet kertovat kuitenkin työllistyttyään tutustuneensa useampiin suomalaisiin kuin ennen työllistymistään. Haastateltavista kukaan ei kerro kohdanneensa nykyisessä tai aiemmissa työsuhteissaan avointa rasistisuutta työtovereiden tai esimerkiksi asiakkaiden taholta.

Haastateltavien mukaan hyvässä työyhteisössä on helppo kysyä neuvoa ja työtoverit ovat auttavaisia. Hyvä työyhteisö kannustaa jatkamaan työelämässä.

”LM:Eli on hyvä työyhteisö?”

On, on. Sitä varten minä olen täällä. Niin kauan kuin olen ollut täällä, en voi sanoa, että olisi ollut yhtään vihamielistä tai joku ei olisi tykännyt minusta. Ei ole ollut.”

Besnik

On tietysti hyvä asia, että aineistoni haastateltavat eivät kerro kohdanneensa paljon ongelmia maahanmuuttajataustansa vuoksi työelämässä. Valtonen (1999, 43) kuitenkin havaitsi pakolaisia haastatellessaan, että useimmat haastateltavat suhtautuivat rasismiin vältellen. He ottivat kantaa hyvin varovaisesti, minkä Valtonen epäili johtuvan siitä, että haastateltavat ajattelisivat avoimen rasistisuuden tuomitsemisen johtavan jonkinlaiseen vastareaktioon. Lisäksi Forsanderin ja Alitolppa-Niitamon (2000, 33) tutkimuksessa maahanmuuttajista vain harva edes mielsi työnhaussa ja työpaikoilla kokemansa vaikeudet syrjinnäksi, vaan suurin osa heistä otti tilanteen itsestäänselvyytenä. Pohdin samansuuntaisen ilmiön mahdollisuutta tämän tutkimuksen aineistossa, sillä haastateltavat yleensä kielsivät hyvin nopeasti ja ponnekkaisesti, että heillä olisi ollut mitään ongelmia rasismiin liittyen. Kaksi haastateltavaa kuitenkin mainitsee työuransa aiemmassa vaiheessa törmänneensä jonkinlaiseen passiiviseen vastarintaa suomalaissyntyisten työtovereiden taholta. Toisen haastateltavan kohdalla tämä on ilmennyt esimerkiksi siten, että työtoverit ovat jättäneet tahallisesti neuvomatta missä jokin työssä tarvittava väline on. Seuraavasta sitaattista taas ilmenee miten toisen haastateltavan tapauksessa suomalaiset työtoverit ovat välttäneet hänen vieressään työskentelyä.

”Alussa, kun mä olin aloittanut, niin kun sä teet töitä jonkun kanssa, neljäkymmentävuotiaan tai kolmekymmentäviisivuotiaan kanssa, samalla paikalla, niin hän lähtee pois paikalta.

LM:Eli ei halua tehdä...

Ei halua tehdä töitä minun kanssani. Se oli ihan alussa, mutta asenteet ovat nyt muuttuneet.---”

Abdirashid

Sitaatin haastateltava kokee, että kaiken kaikkiaan nuorten kanssa on huomattavasti helpompaa tulla toimeen kuin vanhempien suomalaisten kanssa. Hän arvelee sen johtuvan siitä, että nuoret ovat tottuneempia ulkomaalaisiin kuin vanhemmat ihmiset. Jaakkolan (2000, 127) tutkimuksessa Afrikasta ja Aasiasta kotoisin olevista maahanmuuttajista vain harvat kertoivat kohdanneensa minkäänlaista syrjintää itse työssä. Muutama suorittavassa työssä ollut oli joutunut poissulkemisen ja epäsuoran kiusanteon kohteeksi, mikä vastannee edellä käsiteltyjä aineistoni haastateltavien kokemuksia. Sen sijaan korkeasti koulutettujen parissa työskentelyä ei ollut koettu ongelmalliseksi. Jälkimmäinen on hieman ristiriitaista aineistoni niin sanotuissa etnospesifeissä ammateissa työskenteleviä ajatellen.

Matinheikki-Kokon ym. (2003, 34) tutkimuksessa maahanmuuttajat olivat samoin sitä mieltä, että kouluissa oli helpompi solmia kontakteja suomalaisiin työtovereihin kuin esimerkiksi kaupallisissa yrityksissä, joissa työ on kiireistä ja itsenäistä. Aineistoni etnospesifeissä ammateissa toimivien puheesta saa kuitenkin sellaisen vaikutelman, että maahanmuuttajaopettajat jäävät helposti työyhteisön ulkopuolelle. Kolme aineistoni opettajina toimivaa tuovat esille melko paljon työpaikan sosiaalisiin suhteisiin liittyviä seikkoja. Kaksi haastateltavaa viittaa muun muassa koulun juhliin. Toinen heistä on toiminut opettajana jo noin kymmenen vuotta, mutta vasta viime vuonna hänet on kutsuttu eräässä koulussa yhteen koulun yhteisistä juhlatilaisuuksista. Toinen haastateltava taas ottaa esille sen, että olisi hyvä, jos maahanmuuttajaopettaja erikseen pyydetäisiin näihin tilaisuuksiin, sillä hän voi olla arka lähtemään muuten mukaan. Tämä voi johtua haastateltavan mukaan esimerkiksi siitä, että maahanmuuttajaopettaja ei ehkä edes osaa kuvitella millainen tilaisuus on kyseessä.

”---Saattaa olla, että ihmisillä ei oo aavistustakaan mitä siellä tehdään. Saattaa olla, että häntä ei kutsuta mukaan. Siihen vain laitetaan lista ja saattaa olla, että kaveri ei tiedä. Se vaatii ymmärrystä, siinä on aika paljon paperia. Kukaan sitten ei sano, että me mennään yhdessä opettajien kanssa illalla ja sitten täällä koulussa, tullaan tänne kouluun illalla ja sitten meillä on täällä...

LM:Syödään?

Syödään, jutellaan ja sellaista.”

Abdullahi

Ongelmallisiksi koetut asiat korostuvat koulusta toiseen kiertävien opettajien kohdalla. Heidän kohdallaan voi jopa miettiä mikä oikeastaan on heidän työyhteisönsä vai onko sellaista ollenkaan. Seuraava sitaatti tuo hyvin esille tätä problematiikkaa.

”On sellainen koulu, jossa rehtori kerran kysyi: ”Voisinko auttaa?” Mä sanoin, että mä olen vasta viisi vuotta opettanut teidän koulussa, et voi auttaa. Hän luuli, että joku vieras on tullut sieltä, voisinko auttaa. Koska minä en koskaan nähnyt, mä tulen, opetan ja lähdän heti, ei ollut aikaa.”

Baghdadi

Aineistoni kahdessa muussa etnosspesifissä ammatissa toimivista myös tulkki tuo esille työyhteisöön liittyviä seikkoja. Hän ei esimerkiksi ole koskaan tavannut työnantajaansa, vaan ainoastaan keskustellut tämän kanssa puhelimesta, mikä vaikeuttaa asioiden hoitamista. Toisaalta hän on tehnyt tulkin töitä vasta noin puoli vuotta. Kaiken kaikkiaan etnosspesifeissä ammateissa toimivien puheesta ilmenee siis jonkinlaista työyhteisöön kiinnittymättömyyttä, mikä tosin liittyyneen suurelta osin työn luonteeseen, ja vaikeutta sopia tietyistä työhön tai työsuhteeseen liittyvistä asioista.

Yleisesti niin sanottuihin näkyviin ja vähemmän näkyviin vähemmistöihin kuulumisella vaikuttaisi olevan merkitystä myös työelämän kannalta. Ahmadin (2002, 234) tutkimuksessa kävi esimerkiksi ilmi, että sillä millaista asiakasyhteyttä työ edellyttää, on merkittävä yhteys siihen, millaiset mahdollisuudet maahanmuuttajalla on päästä haastateltavaksi tai saada työ. Työnantajien vastaukset olivat useimmiten vastahakoisia niissä tapauksissa, joissa työ edellytti näköyhteyttä asiakkaaseen. Helpommin valtaväestöön ulkoisesti sulautuvien ryhmien tilanne on näkyviin ryhmiin, kuten esimerkiksi tummaihoisiin, verrattuna parempi, koska valtaväestön asenteelliset esteet ovat heidän suhteensa pienempiä (Forsander ja Alitolppa-Niitamo 2000, 76). Jaakkolan (2005, 127) tutkimuksen perusteella suomalaisten mielissä näyttää vallitsevan jonkinlainen ”etninen hierarkia” niin, että suomalaiset suhtautuivat myönteisimmin meitä kulttuuriltaan ja elintavoiltaan lähimpänä oleviin pohjoismaalaisiin ja anglosaksista maista tuleviin. Jaakkolan tutkimuksessa varauksellisimmat asenteet olivat ulkonäöltään ja kulttuuriltaan meistä erottuviin ja elintasoltaan alhaisemmista maista tulevien maahanmuuttoon.

Jorosen (2005, 76) tutkimuksessa somalialaissyntyiset maahanmuuttajat ilmoittivat kokeneensa syrjintää työn haussa huomattavasti yleisemmin kuin Vietnamista, Venäjältä ja Virosta kotoisin olevat maahanmuuttajat. Sutelan (2005, 97–98) tutkimuksessa valtaosalla maahanmuuttajapalkansaajista ei ollut mitään kokemuksia eriarvoisesta kohtelusta työelämässä. Ne maahanmuuttajat, jotka olivat kuitenkin kohdanneet ongelmia, olivat yleisimmin kokeneet syrjivää kohtelua työtovereiden ja esimiesten asenteisiin liittyen sekä palkkauksessa. Asenteissa ilmenevää eriarvoista kohtelua olivat tutkimuksen kohdejoukkona olevista maahanmuuttajista kokeneet etenkin somalialaiset miehet ja venäläiset naiset. Edellisen valossa ei ole todennäköisesti kyse sattumasta, että aineistoni ainoa haastateltava, joka kertoo kohdanneensa paljon ja melko vakavaakin rasistista käyttäytymistä, on tummaihoisen. Hänen on ollut erittäin vaikea työllistyä, mutta suorat verbaliset ja fyysiset rasistiset hyökkäykset, kuten esimerkiksi päälle karkaamisen, hän on kokenut kadulla liikkueensa.

Muutama haastateltava mainitsee erikseen pitävänsä positiivisena sitä, että heidän työyhteisöissään on muitakin maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. He arvostavat työympäristönsä monikulttuurisuutta muun muassa siksi, että muualta tulleilta on mahdollista oppia aina jotain uutta työn lomassa.

”---Se myös merkitsee meille paljon, että täällä on paljon omasta maasta tulleita. Ihmiset tulevat ja tekevät töitä ja ollaan myös porukan kanssa. Se on kaikille meille tärkeää.”
Marija

Edellisen sitaatin haastateltava arvostaa työyhteisön monikulttuurisuudessa lisäksi sitä, että hänen on työpaikallaan mahdollista olla yhteyksissä maanmiehiinsä.

7 KULTTUURISEEN PÄÄOMAAN LIITTYVÄT TEKIJÄT

7.1 Suomalainen työkuulttuuri

Kulttuurinen pääoma on kolmas pääoman muoto, jota vasten peilaan aineistoani. Haastateltavat eivät pidä työelämässä ilmeneviä kulttuurieroja suurina olivatpa he kotoisin mistä maasta tahansa. Suomalainen työkuulttuuri ei ole tuntunut haastateltavista vieraalta, eivätkä he ole suuremmin yllättyneet mistään siihen liittyvistä seikoista tullessaan ensimmäistä kertaa suomalaiselle työpaikalle. Tämä on mielenkiintoista siinä mielessä, kuinka paljon tutkimuskirjallisuuden perusteella sosiaalinen kompetenssi ja sen mahdollinen puute kuitenkin merkitsevät työllistymisessä. Esimerkiksi Forsanderin ja Alitolppa-Niitamon (2000, 70) haastattelemista maahanmuuttajia työllistäneistä työnantajista useat pitivät työpaikkakulttuuriin sopivan asenteen merkitystä jopa tärkeämpänä kuin työtehtävässä vaadittavaa osaamista. Samoin Söderqvistin (2006, 285) tutkimuksessa useat työnantajat eivät pitäneet koulutustaustaa kovin merkittävänä tekijänä rekrytoinnissa, olipa kyseessä sitten suomalainen tai ulkomaalaistaustaisten työnhakija. Työnantajien näkemyksen mukaan jokaisessa työssä on omat spesifit osaamisvaatimuksensa, joiden täyttäminen on muodollista koulutusta tärkeämpää.

Voi olla, että aineistoni haastateltavat eivät enää muista alkuvaiheen hämmennystään, koska suurin osa on asunut ja ollut työelämässä Suomessa jo pitkään. Toisaalta taas on mahdollista, että kulttuurieroja korostavat ennen kaikkea suomalaiset. Syrjinnän toteennäyttäminen ensimmäisen maahanmuuttajasukupolven kohdalla on kuitenkin vaikeaa, sillä heillä on usein myös reaalaisia puutteita kieli- ja ammattitaidossa tai yhteiskunnan toimintatapojen tuntemuksessa. Mahdollinen sosiaalisen kompetenssin ja muiden kvalifikaatiovaatimusten mielivaltaisuus tulee esille selkeämmin vasta toisen sukupolven maahanmuuttajanuorten kohdalla. (Forsander 2001, 37 ja 33)

Kaksi työpaikoilla ilmenevää eroavaisuutta haastateltavien aiempaan ulkomailla hankittuun työkokemukseen nähden, ovat kuitenkin suomalaisten järjestelmällisyys ja vaitonaisuus. Useampi haastateltava nostaa nämä asiat esille. Järjestelmällisyys ilmenee heidän mukaansa esimerkiksi siten, että tärkeät asiat kirjataan paperille, joten kaikkien on mahdollista saada niistä tietoa. Lisäksi Suomessa arvostetaan aikatauluissa pysymistä.

”Kyllä täällä on, mitä mä sanoisin...kaikki on selvää. Se on se, mikä on hyvää Suomessa. Eli kaikki on kirjoitettu ja on sovittu säännöistä. Tiedetään, ja se on hyvä. ---Muissa maissa, mä tiedän tän, voi sanoa, että minä en tiennyt tai voi, en minä tiennyt, tai en minä arvannut. Aha, ohoh, sinä tarkoittit näin. Aina tulee väärinkäsityksiä ja voi olla jopa poissa töistä ja sanoa ohoh, tänäänkin on töitä? Sinä et sanonut mulle tai jotain. Mutta Suomessa kaikki on kirjoitettuna, säännöt ovat kaikkialla. Ei ole mitään epäselvää. Ja jos on jotain, voi kysyä ja saada vastauksen.---”

Baghdadi

Toinen asia, johon useampi haastateltava viittaa on siis suomalaisten vaitonaisuus ja sosiaalisen kanssakäymisen vähyys työpaikoilla. Muutama haastateltava vielä tarkentaa, että suomalaiset eivät ole vähäpuheisia erityisesti juuri maahanmuuttajien seurassa, vaan he vaikuttavat olevan sitä keskenäänkin. Heikkilän ja Pikkaraisen (2006, 269) tutkimuksessa maahanmuuttajat kokivat, että suomalaisilla työpaikoilla keskitytään lähinnä työntekoon vuorovaikutuksen jäädessä vähemmälle. Tutkimuksessa haastateltujen maahanmuuttajien mukaan toimeentulo suomalaisten kanssa on tällöin helppoa, koska jokainen keskittyy hoitamaan omat tehtävänsä. Samoin aineistoni haastateltavat ovat tottuneet asiaan asuttuaan pidempään Suomessa, eivätkä he kritisoi asiaa. Useampi haastateltava kertoo oppineensa tulkitsemaan suomalaisten käytöstä oikein tutustuttuaan heihin työpaikalla. Tämä ilmenee hyvin seuraavasta sitaatista.

”Ainakaan minulle ei ole tullut vaikeuksia. Alussa tietysti, mutta alussa mä en paljon työskennellyt. Sitten kun ymmärrät suomalaista kulttuuria, sitten on helpompaa, koska muualla on helpompaa kysyä, muualla maailmassa. Ehkä kysyt helposti miten tehdään, tämmöistä. Suomessa alussa se on vaikeaa, koska suomalaiset ovat enemmän semmoisia sulkeutuneita ja eivät näytä avoimilta, että heti voisi lähestyä. Se on ihan kulttuurijuttu. Ja vasta, kun tiedät kulttuurin, sitten on helppoa, ainakin minulla on ollut helppoa, kun olen tiennyt, että se on ihan kulttuurijuttu. Ei tarvi pelätä, jos hän on ihan näin (näyttää apeaa ilmettä) tai jos hän tuntuu olevan huonolla tuulella, vaikka hän ei ole, mutta ihan luonnollisesti hän on näin hiljainen---”

Besnik

Yksi haastateltava kertoo erään tietyn työtoverin ottaneen hänet erityisesti huomioon ja kertoneen haastateltavalle paljon siitä, millaisia suomalaiset ovat ja miten he käyttäytyvät eri tilanteissa. Kyse on tietenkin yleistyksistä, mutta haastateltava on kokenut ne muualta tulleena hyvin valaisevina.

”---Sitten siellä oli yksi mies, joka selitti mulle kaiken. Hän esimerkiksi sanoi, että meidän tapa on sellainen, että me emme näytä tunteitamme, paitsi kun otamme vähän viiniä tai sellaista. Hän puhui ihan suoraan ja mä opin paljon. Ja sitten mä katselin ihmisiä ja olin kiinnostunut.

LM:Tää oli niinku tämmönen kulttuuritulkki?

Joo, ja nyt mä voin sanoa, että mä tunnen suomalaiset 95 prosenttisesti. Mä tunnen suomalaiset todella hyvin. Mä tiedän miten he reagoivat. Mä tiedän, että he pelästyvät, jos sä olet hyökkäävä. Edetään pikku hiljaa ja tutustutaan rauhallisesti. Mä tunnen nyt nämä asiat ja mä toimin sääntöjen mukaan.”

Marija

On hienoa, että haastateltavat kertovat oppineensa ymmärtämään paremmin suomalaisia käyttäytymistapoja ajan myötä. Toisaalta Pehkosen (2006, 60–61) tutkimuksessa ilmeni, että maahanmuuttajat kokivat suomalaisten suhtautuvan heihin kaksijakoisesti. Suomalaiset tuntuvat toisaalta hyväksyvän maahanmuuttajat hiljaisesti, emmekä ole avoimen rasistisia. Toisaalta taas maahanmuuttajat epäilivät, että onko vaikeneminen sittenkin vihamielisyyttä. Tästä näkökulmasta katsottuna vaikeneminen vaikuttaa maahanmuuttajien kannalta hyvinkin epämiellyttävältä ilmiöltä.

Lisäksi yksi aineistoni haastateltava on pannut merkille, että vaikka kyseessä olisivat ystävykset, kumpikin tekee vain oman työnsä, eikä toista auteta. Sosiaalisen vuorovaikutuksen vähäisyys ulottuu siis myös varsinaiseen työskentelyyn. Samoin Matinheikki-Kokon ym. (2003, 33) tutkimuksessa monille maahanmuuttajille oli välittynyt suomalaisista työkäytännöistä kiireisyyden, nopean hyödyn tavoittelun, yksin tekemisen ja ulkopuolisuuden tunteen. Osan haastateltavista kohdalla omana aihepiirinään puheesta nousee esille se, millaista työelämä on ollut aiemmin sosialistisissa maissa.

Söderqvistin (2006, 289) työnantajien käsityksiä Suomessa koulutetuista ulkomaalaista työntekijöistä koskevassa tutkimuksessa ilmeni, että ulkomaalaistaustaiset suomalaiset ovat

tavallaan käyttämätön voimavara. Työnantajat eivät yleisesti pitäneet monikulttuurista työyhteisöä esimerkiksi innovatiivisempänä kuin homogeenisempää työyhteisöä. Havainto on samansuuntainen kuin Jaakkolan (2000, 122) tutkimuksessa, jossa maahanmuuttajien ei sinällään nähty yleensä tuovan mitään uutta ja hyödyllistä yritykselle. Forsanderin (2002, 226) tutkimuksessa useat maahanmuuttajat itse kuitenkin korostivat, että maahanmuuttajilla on monia sellaisia kulttuurillisia ominaisuuksia, kuten esimerkiksi sosiaalisuus ja hyvät käytöstavat, jotka antavat heille kilpailuedun suhteessa suomalaisiin työnhakijoihin. Samansuuntaisia ajatuksia on myös aineistoni seuraavan sitaatin haastateltavalla.

”LM: Ajatteletko, että sulla on jotain vahvuuksia tälle alalle, joitain sopivia ominaisuuksia tai...

Mä ajattelen ainakin se, että olen tottunut olemaan erilaisten ihmisten kanssa. Ja täälläkin, kun kaupunki on myös monikulttuurinen, eri kieliryhmiä, eri kieliä, on tärkeää joskus, että he saavat palvelua omalla kielellä. Vaihtavat jonkun sanan tai kyselevät jotakin. Helposti lähestyvät, jos näkevät jonkun muun maahanmuuttajan. Se on helpompaa tulla kyselemään. Ja minäkin voin esimerkiksi helposti tietää, mikä vaiva hänellä on, mitä hän tarvitsee, vaikka hän ei puhu paljon. Vaikka pari sanaa, tiedän mistä on kysymys ja mitä hän haluaa. Helpompi kommunikoida. ”

Besnik

Muutammat aineistoni haastateltavat ilmaisevat heillä siis olevan ikään kuin monikulttuurisuuteen liittyvää kulttuurillista pääomaa.

7.2 Työ osana Suomeen integroitumista

Aluksi on muistutettava, että integraatio-käsitteen käyttöä voidaan myös kritisoida. Käsitettä on yleensä käytetty siitä näkökulmasta, että kantayhteisö on kokonaisuus, johon osa eli vähemmistö integroituu. Onko esimerkiksi suomalaista yhteiskuntaa kuitenkaan mahdollista pitää sosiaalisena ja kulttuurisena kokonaisuutena? Jos suomalaista yhteiskuntaa tulkitaan postmodernissa hengessä niin, että kiinteät yhteiskunnalliset rakenteet korvautuvat tilapäisillä asioista samoin ajattelevien yhteenliittymillä, niin mikä on se kokonaisuus johon maahanmuuttaja integroituu. (Ekholm 1994, 17) Lisäksi juuri

työmarkkinoiden yhteydessä integraatio-käsitteen tarkasteleminen voi olla ongelmallista. Kaiken taustalla olisi nimittäin pystyttävä hahmottamaan jokin kokonaisuus, johon maahanmuuttajat integroidaan, vaikka samanaikaisesti työmarkkinajärjestelmämme disintegroituu. Perinteisesti työmarkkinat on oletettu normaalityösuhteiden varassa toimivaksi koherentiksi järjestelmäksi. Kuitenkin työmarkkinoiden tutkimus on osoittanut perinteisen normaalityösuhdemalliin perustuvan yhteiskunnallisen järjestyksen olevan muutostilassa. (Forsander 2002, 35)

Joka tapauksessa työmarkkinoille pääseminen vaatii tiettyjä Suomi-spesifejä taitoja, jotka kytkettyvät inhimilliseen, sosiaaliseen ja kulttuurilliseen pääomaan. Toisaalta taas esimerkiksi suomalaista työkulttuuria on mahdollista oppia vasta suomalaisella työpaikalla. Suomessa osa maahanmuuttajista ei ole koskaan päässyt töihin, jolloin he eivät ole saaneet käsitystä suomalaisesta työelämästä ja sen vaatimuksista. Pahimmillaan yhteiskunnan jakautuminen ja etnisen tasa-arvon vaarantuminen voivat uhata jopa yhteiskuntarauhaa. (Forsander ja Ekholm 2001, 72) Ikävintä on se, huono-osaisuus jatkuu usein myös seuraavassa sukupolvessa, vaikka toisen polven maahanmuuttajat osaisivatkin valtaväestön kielen täydellisesti ja heillä olisi hyvä koulutus (Ekholm 2001, 181–182).

Aineistoni haastateltavat ovat kuitenkin työllistyneet ja heidän kohdallaan työmarkkinoille osallistuminen on yleisesti lisännyt kotoutumista ja integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Haastateltavat kertovat työllistymisen myötä oppineensa ymmärtämään paremmin sekä suomalaista yhteiskuntajärjestelmää että suomalaisia ihmisiä. Haastateltavat ovat päässeet työpaikoilla selville esimerkiksi siitä, mistä suomalaiset puhuvat ja mitä he eri asioista ajattelevat. Tämä ilmenee hyvin seuraavista sitaateista.

”Mun mielestä, jos olet työelämässä, sitten jos haluat, että tiedät miten suomalaiset ajattelevat, mistä ne puhuvat ja näin, niin sun täytyy olla työelämässä. Jos istuskelet kotona ilman työpaikkaa, niin se on ihan kuin olisit saarella, jonka ympärillä on merta ja olet ihan yksin siellä. Mun mielestä täytyy päästä työelämään.”

Milorad

Muutama haastateltava mainitsee, että he ovat muuttuneet Suomessa asuessaan. He eivät ole enää täysin ulkomaalaisia, mutta he eivät ole myöskään täysin suomalaisia, vaan jotain siltä väliltä. Haastateltavat kertovat esimerkiksi olevansa hieman vähemmän puheliaita

kuin ennen ja kaipaavansa enemmän omaa rauhaa. Aiemmin käsitelty suomalaisten vaitonaisuus tuntuu siis pikku hiljaa tarttuneen hieman haastateltaviinkin. Tätä kuvaa hyvin seuraava sitaatti.

”Nyt kun mä menen Etelä-Eurooppaan, niin siellä on tapana, että he ryhtyvät heti puhumaan ja kyselemään ja mä mietin, että miksi hän kysyy minulta asioita, jotka eivät kuulu hänelle.

LM:Henkilökohtaisia asioita?

Henkilökohtaisia asioita. Siis mä olen muuttunut.

LM: Niin se vaikuttaa.

Nyt mä en ole suomalainen, enkä ulkomaalainen.”

Marija

Maahanmuuttajien integroituminen Suomeen ei siis muuta ainoastaan yhteiskuntaamme, vaan myös maahanmuuttajia henkilöinä. Yhteiskuntamme monikulttuurisuus lisääntyy ja samalla saamme joukkoomme uusia suomalaisia, jotka yhdistävät toivottavasti mahdollisimman kitkattomasti toisiinsa kahden ja joskus myös useamman eri kulttuurin osasia.

8 TYÖMARKKINOIDEN SEGMENTOITUMISEEN LIITTYVIÄ TEKIJÖITÄ

8.1 Töihin sisääntuloammattien kautta

Seuraavaksi keskitytään tarkastelemaan sitä millaisiin töihin aineistoni haastateltavat ovat työllistymisprosessiensa kuluessa päätyneet. Suurin osa aineistoni haastateltavista on parhaillaan toisessa tai kolmannessa työsuhteessaan Suomessa. Ainakin kaikkien ensimmäisiä työpaikkoja voidaan pitää tyypillisinä sisääntuloammattina. Maahanmuuttajien samoin kuin muidenkin työmarkkinoiden tulijoiden kohdalla eteneminen työmarkkinauralla tapahtuu usein niin sanottujen sisääntuloammattien eli matalapalkkaisten suoritustason töiden kautta. Tämän vuoksi työmarkkinoiden korkea sisääntulokynnys on ongelma. (Forsander 2002, 83). Sisääntuloammatit viittaavat sellaisiin epävakaisiin ja epävarmoihin työsuhteisiin, joissa tarvittavat resurssit ovat tavalla tai toisella rajattuja. Tämä tarkoittaa sitä, että niissä ei tarvita kieli- tai ammattitaitoa tai ne ovat niin sanottuja etnospesifejä ammatteja. Käsite etnospesifit ammatit on määritelty haastateltavien muuta kouluttautumista koskevan kappaleen yhteydessä.

Sisääntuloammattien kahtiajakoa mukaillen puolet haastateltavista on aloittanut varsinaisen palkkatyöuransa vain vähän kieli- ja ammattitaitoa vaativissa tehtävissä työskennellen keikkatyöntekijänä ravintolassa, siivoojana, tavarankäyttäjänä kaupassa, sanomalehdenjakajana ja elektroniikka-asentajana. Näihin töihin he ovat päässeet joko ottamalla itse yhteyttä työnantajaan tai työvoimatoimiston kautta. Toinen puoli haastateltavista on taas työllistynyt ensin etnospesifeihin ammatteihin. He ovat saaneet työtä asioimistulkkina, koulunkäyntiavustajana, oman äidinkielen opettajana ja kulttuuriohjaajana. Työpaikat ovat löytyneet joko jonkin suomalaisen tuttavien vinkin avulla, ottamalla itse yhteyttä työnantajaan tai työvoimatoimiston kautta. Osalla haastateltavista on kokemusta kummastakin sisääntuloammattien ryhmästä.

Ahmadin (2002, 232, 239) tutkimuksessa useimmat maahanmuuttajan saamista työpaikkatarjouksista kuuluivat työmarkkinoiden sekundaarisektorille ja olivat lisäksi määräaikaaisia. Lisäksi Ahmad havaitsi, että hakijan mahdollisuudet saada työtarjous kutistuivat olemattomiin muista taustatekijöistä, kuten esimerkiksi työkokemuksesta

huolimatta, jos hakijoiden joukosta löytyi yksikin suomalaista syntyperää oleva hakija. Samoin Pehkosen (2006, 74) tutkimuksessa työtä oli vaikea saada ilman suomalaisia sosiaalisia suhteita, jos alalla ei ollut työvoimapulaa. Toisaalta Pehkonen (2006,59) muistuttaa, että nämä niin sanotut sisääntuloammatit tarjoavat myös monille kantaväestöön kuuluville perheille toimeentulon. Voidaan kuitenkin pohtia, millä edellytyksillä maahanmuuttajataustaiset työntekijät pääsevät työelämässä eteenpäin, jos heille on edellytyksiä toisenlaisiin työtehtäviin. Osa tämänkin tutkimuksen haastateltavista työskentelee edelleen sisääntuloammateissa.

8.2 Etnospesifissä ammatissa toimivat

Haastateltavista viisi työskentelee tällä hetkellä niin sanotuissa sisääntuloammateissa etnospesifien ammattien ryhmässä. Heidän joukossaan on kolme oman äidinkieltensä opettajaa, joista yksi toimii lisäksi uskonnonopettajana, tulkki ja kääntäjä. Yhtä lukuun ottamatta kaikki ovat toimineet ennen Suomeen muuttoa eri alalla. Yksi haastateltava on kuitenkin työskennellyt opettajana myös lähtömaassaan, tosin eri aineen parissa. Kaikilla paitsi yhdellä tämän ryhmän haastateltavalla on ulkomailta suoritettu korkeakoulututkinto. Pakolaiset ovatkin usein työllistyneet vain oman etnisen ryhmänsä piiriin esimerkiksi tulkeiksi tai äidinkielenopettajiksi. Erityisesti somalialaisten on ollut hankalaa saada töitä muualta kuin julkiselta sektorilta. (Paananen 1999, 94) Perinteisesti etnisten keskittymien, kuten esimerkiksi etnospesifien ammattien, maahanmuuttajille tarjottavia työllistymismahdollisuuksia pidetään turvallisina, mutta valtayhteiskuntaan nähden marginalisoivina (Forsander ja Ekholm 2001, 67).

Kenelläkään kolmesta opettajan tehtävissä toimivista haastateltavista ei ole muodollista pätevyyttä työhön. Yksi haastateltavista on yrittänyt aloittaa opiskelun pätevyitykseen, mutta hän ei ole jaksanut jatkaa opintoja kielivaikeuksien ja työkiireiden vuoksi. Forsanderin ja Alitolppa-Niitamon (2000, 29) tutkimuksen aineistossa yhtä lukuun ottamatta kaikki opettajat toimivat nimenomaan oman äidinkieltensä opettajina. Heillä oli yleensä jonkinlainen lähtömaassa hankittu opetusalan koulutus. Forsanderin (2002, 209–210) tutkimuksessa taas ilmeni, että erityisesti monet paremmin koulutetut somalialaiset ovat työllistyneet julkisiin palveluihin, erityisesti kotouttamispalveluihin. Akateemisten maahanmuuttajien tilanne on sinänsä hankala, että heidän osaamisellaan on vähemmän

kysyntää. Pääkaupunkiseudulla työvoimapula-aloilla tarvitaan lähinnä suorittavan tason henkilöstöä sekä tietoteknisen alan asiantuntijoita. Muun akateemisen tietotaidon kohdalla kysyntä on vähäisempää (Forsander ja Alitolppa-Niitamo 2000, 50). Kaikilla aineistoni etnospesifeissä ammateissa toimivilla on työkokemusta Suomessa ainoastaan sisääntuloammateista, ellei huomioon oteta osan kohdalla työharjoitteluita, jotka ovat usein liittyneet heidän ennen Suomeen muuttoa tekemäänsä työhön.

8.2.1 Etnospesifeihin ammatteihin liittyvät ongelmat

Aineistoni kolmesta opettajasta kaksi kiertää opettamassa useammassa eri koulussa. Toisen vastuulla on oppilaita 18 eri koulusta ja toisen taas 13 eri koulusta. Yksi opettajista ei kierrä, vaan hän opettaa vakituisesti samassa koulussa. Haastateltavien puheesta saa sellaisen vaikutelman, että koulusta toiseen kiertävät opettajat kokevat työnsä raskaammaksi, kuin aina samassa koulussa toimiva opettaja. Työmäärä kuulostaa erityisen suurelta toisen kiertävän opettajan kohdalla, sillä hän ainoana joukosta joutuu myös valmistamaan opetusmateriaalin kokonaan itse.

”LM: Tuntuu, että sulla on aika paljon työtä?”

On tosi paljon. Joskus stressaavaa. Kun mietitään esimerkiksi opettajia, jotka opettavat suomea, suomen kieltä. Hän tulee tänne, hänellä on ja jokaisella oppilaalla on kirja. Opettajalla on opettajan kirja, jossa on jopa ohjeet miten opetetaan. Tee näin ja näin ja näin. Harjoituskirja, sitten kalvoja ja kaikenlaista opetusmateriaalia. Hän ei mieti mitään. Mun työ, minun pitää opettaa, tuottaa materiaalit ja tehdä suunnitelma miten opetetaan ja kuitenkin minä en ole opettaja. Minulla ei ole resursseja. En ole ammattimainen opettaja.”

Baghdadi

Koulusta toiseen kiertävät opettajat tuovat enemmän esille työhönsä liittyviä negatiivisia asioita kuin vain yhdessä koulussa toimiva opettaja. Kaiken kaikkiaan nämä kaksi opettajaa toivat koko aineistossa eniten esille nykyiseen työhönsä liittyviä ongelmia. He valittavat muun muassa sitä, että opetusryhmissä on taitotasoiltaan aivan erilaisia oppilaita. Esimerkiksi osa oppilaista puhuu joka päivä perheen kanssa tunnilla opetettavaa kieltä, kun taas osa ei osaa edes auttavasti lausua sitä. Opettajan on tällöin vaikea suunnitella

opetuksen kulkua ja antaa kaikille oppilaille mielekkäitä tehtäviä. Lisäksi haastateltavat tuovat esille negatiivisia työyhteisöön liittyviä asioita. Sutelan (2005, 96) tutkimuksen kohdejoukossa somalialaiset korostivat työnsä henkistä raskautta, mutta samalla he kokivat työnsä usein myös vaihtelevaksi. Tutkimuksen somalialaissyntyiset maahanmuuttajat työskentelivät muita tutkimuksen maahanmuuttajaryhmiä useammin opetustyön ja sosiaalialan ammateissa. Näillä aloilla työ on usein rasittavaa ainakin henkisesti, mutta ei yksitoikkoista. Seuraavan sitaatin haastateltavan työn raskautta lisäävät oppilaiden yhteydenotot iltaisin. Työyhteisössä ei ole pystytty sopimaan asian järjestämisestä.

”Mä selitin heille mun tilanteen, että mä hoidan mun puhelinhommat aina kotona ja minulle tulee aina iso lasku. Ei hän suostunut (työnantaja), hän sanoi no, palataan asiaan myöhemmin. Vaikka tiesin, että montaa maahanmuuttajaopettajaa suomalaiset opettajat auttavat. Ei vain rahan takia, en minä mieti sitä, vaan niinku mulla on vain yksi puhelin, meillä ei ole kotipuhelinta. Oppilaat soittavat koko ajan, kun heillä on jotain asiaa. Lapsi ei ymmärrä, vaikka olen monta kertaa sanonut heille, että soittakaa minulle kouluaikana. He soittavat koulun jälkeen tai yöllä, kun on jotain asioita. He häiritsevät koko ajan. Jos minulla olisi toinen puhelin, minä voisin laittaa sen kiinni koulun jälkeen. Tai vaikka neljän tai viiden jälkeen minä voisin laittaa kiinni. Ei vain rahan takia, mutta omassa kotona pitäisi voida olla rauhassa.

LM:No mitenköhän, selviääkö tuo?

Ne sanoivat, että palataan asiaan, vaikka tietävät tosi hyvin. Joka kokouksessa puhutaan siitä.

LM:Kaikki maahanmuuttajaopettajat?

Ei kaikki, jos joku tietää jostain omasta oikeudesta, sitten vaatii ja voi saada.

LM:Elikkä silloin alussa sulla ei ollut mitään perehdytystä, että mitä kaikkia nyt tähän sun työhön, työaikaan ja... Vai kerrottiinko niitä kauhean selvästi?

Ei.

LM:Eli sä vaan alotit?

Joo, mä heti aloitin. Mä vaan halusin saada työtä.

LM:Joo, eli olis ollu hyvä jo heti alusta käydä läpi kaikki nämä...

*Mutta ne tietävät, että meidän kielitaito ei riitä siihen ja meidän on pakko tehdä tämä työ. -
---*

Shatha

Sama haastateltava kertoo myös joutuvansa toimimaan usein tulkkina tilaisuuksissa, jotka eivät varsinaisesti kuulu hänen työhönsä. Välillä hän kokee, että hänelle säilytetään kaikki maahanmuuttajaoppilaisiin ja heidän perheisiinsä liittyvät ongelmatilanteet. Ekholm (2001, 180) toteaaakin, että maahanmuuttajataustaiset opettajat ovat tuoneet usein ilmi heitä koskevissa haastatteluissa, että vaikka he pitävät työstään, niin heillä on tavallaan kaksinkertainen opetusvelvollisuus. He nimittäin joutuvat normaalin opetustyön lisäksi tukemaan usein oppilaiden perheitä mitä erilaisimmissa arkielämän tilanteissa. Seuraavan sitaatin haastateltava taas kokee, että hänen tekemänsä työn tärkeyttä aliarvioidaan joissain kouluissa.

”---Joka vuosi on sellainen ongelma, tulen tänne, haluan tehdä lukujärjestys. Mulla on 13 koulua, jokaisessa koulussa on... Sanotaan nyt neljä oppilasta, jokainen on eri luokassa. Kun mä teen jonkin lukujärjestyksen, tulee neljä opettajaa ja jokaisella on oma lukujärjestys ja minun pitää saada sovitettua. On sellaiset koulut, jotka... Heidän kanssaan menee oikein hyvin ja helposti. Ei ole mitään ongelmia. Ja on sellaiset koulut, pitää miettiä ja ei käy ja ei käy, he eivät ota sitä vakavana opetuksena tai jotain. Aliarvioivat.”
Baghdadi

Kaiken kaikkiaan haastateltavien puheen perusteella etnospesifeissä ammateissa toimivista jää sellainen vaikutelma, kuin olisivat kuitenkin jollain tapaa suomalaisen yhteiskunnan ulkopuolella, vaikka he ovatkin sinänsä työllistyneet. Aihepiiriä sivuttiin jo aiemmin työpaikan sosiaalisten suhteiden yhteydessä. Opettajina toimivat ovat lisäksi työskennelleet alalla jo suhteellisen pitkään, seitsemästä yhteentoista vuotta. Ajan kuluessa etnospesifeissä ammateissa toimivien tilanne tulee kuitenkin ehkä kohentumaan maahanmuuttajiin liittyvän toiminnan edelleen vakiintuessa maahanmuuttajien määrän kasvaessa. Kenties etnospesifeissä ammateissa toimivien on esimerkiksi tulevaisuudessa helpompi pätevoityä, saada valmista opetusmateriaalia tai he järjestäytyvät entistä tiiviimmin muiden alalla toimivien kanssa.

8.3 Muissa ammateissa toimivat

Aineiston toiset viisi haastateltavaa työskentelevät nykyisin muissa kuin sisääntuloammateissa. Yksi heistä on tosin osa-aikaisena työntekijänä

elintarvikeliikkeessä. Hänen työssään sisääntuloammattiin viittaa se, että hän joutuu työskentelemään tahtomattaan vain osa-aikaisesti. Sutela (2005, 92) väittää tutkimuksessaan, että suomalaisten palkansaajien ja maahanmuuttajataustaisten palkansaajien tekemä osa-aikatyö olisivat ilmiöinä hieman erilaisia. Työsuhteen osa-aikaisuus liittyy maahanmuuttajilla selkeämmin epävakaiseen työmarkkina-asemaan kuin suomalaisilla, joilla osa-aikaisen työskentelyn taustalta on usein oma valinta. Forsanderin ja Alitolppa-Niitamon (2000, 30) mukaan taas vaikuttaa siltä, että myyntialasta olisi tulossa maahanmuuttajien sisääntuloammatti siinä mielessä, että pysyvyys myyjän työssä on heikkoa ja monet siirtyvät alalta eteenpäin joko koulutukseen tai muihin työtehtäviin. Aineistoni myyjänä toimiva toivoisi siis kuitenkin jatkossa voivansa tehdä töitä kokoaikaisena. Muista neljästä ryhmän haastateltavasta kolme työskentelee suorittavissa töissä, yhden toimiessa lisäksi esimiehen sijaisena. Yksi haastateltavista taas on toimihenkilöammattissa.

Kaikki tämän ryhmän haastateltavat ovat eri alalla, kuin millä he ovat työskennelleet ennen Suomeen muuttoa. Yhdellä heistä on ulkomailla suoritettu yliopistotutkinto, mutta ei oman alan työkokemusta. Toisilla taas on taustalla erilaisia muita opintoja tai ei juuri lainkaan koulutusta. Ryhmän haastateltavien sijoittuminen muun muassa suorittaviin tehtäviin ei tämän vuoksi ole ongelmallista, mitä se taas saattaisi olla lähtömaassaan korkeammin koulutettujen kohdalla. Neljä ryhmän haastateltavista työskentelee yksityisellä ja yksi julkisella sektorilla.

Kukaan ryhmän haastateltavista ei ole työpaikkansa ainut maahanmuuttajataustainen työntekijä, vaan kaikkien työpaikoilla on useita muitakin maahanmuuttajia. Sutelan (2005, 89) mukaan etnisesti segmentoituneiden työmarkkinoiden alkua enteilee Suomessa se, että maahanmuuttajapalkansaajan työpaikalla työskentelee toisia maahanmuuttajia todennäköisemmin kuin keskivertosuomalaisten työpaikalla. Forsanderin (2002, 154) mukaan Suomessa mistään alasta ei ole kuitenkaan vielä leimallisesti muodostunut ulkomaalaisalaa. Hänenkin mukaansa viitteitä tähän suuntaan on kuitenkin havaittavissa juuri pääkaupunkiseudulla, missä maahanmuuttajien enemmistö asuu, samoin kuin aineistoni haastateltavat. Pääkaupunkiseudulla työvoimapula tietyillä aloilla luo maahanmuuttajilla lisää mahdollisuuksia päästä sisään työmarkkinoille. Toimialat eivät houkuttele valtaväestöön kuuluvia työntekijöitä esimerkiksi matalapalkkaisuutensa takia. (Forsander ja Alitolppa-Niitamo 2000, 70) Esimerkiksi siivousalan kansainvälistyminen on

arvioitu johtuvan siitä, että syntyperältään suomalaisia työntekijöitä on vaikea saada rekrytoituksi alan yrityksiin. Toisaalta taas siivousyritykset rekrytoivat maahanmuuttajia hyvin ennakkoluulottomasti jo laman aikaan, jolloin suomalaistakin työvoimaa oli tarjolla. (Jaakkola 2000, 121, 111).

Jaakkola (2000, 133) havaitsi tutkimuksessaan, että maahanmuuttajat hyväksytään parhaiten manuaaliseen työhön, jossa ei vaadita korkeakoulutusta tai muutakaan erityistä ammattitaitoa. Vuonna 2003 suomalaiset ilmoittivat näkevänsä maahanmuuttajat mieluiten ”tyypillisissä siirtolaisammateissa”, kuten siivoojina ja taksinkuljettajina. Samoin maahanmuuttajat hyväksyttiin mieluummin työtovereiksi kuin esimiehiksi. Kaiken kaikkiaan suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin oli kuitenkin muuttunut myönteisemmäksi tutkimusajankohtana 1987–2003. (Jaakkola 2005, 126) Forsander (2002, 142–143) taas havaitsi tutkimuksessaan, että maahanmuuttajat tuntuivat olevan tietoisia siitä, että työllistymisvaikeuksien lisäksi heidän mahdollisuutensa työmarkkinoilla ovat rajoitetumpia kuin muun väestön edustajilla keskimäärin. Tämä ilmenee myös seuraavassa sitaatissa, jossa haastateltava arvioi syitä, joiden vuoksi hän pääsi edelliseen työpaikkaansa, jossa hän työskenteli useita vuosia.

”LM:Oliko tää sun ystävä pystyny suosittamaan sua, tiesitkö, että oliko hän vielä yhteydessä tähän pomoon tai oliko hän vielä silloin siellä töissä?”

Ei hän sanonut mitään. Hän sanoi vain, että on avoimia paikkoja. Ja tärkeä asia oli, että ---, ihmiset tulevat ja lähtevät. Se ei oo semmonen paikka, mun käsityksen mukaan, josta pitäisi taistella. Ihmiset tulevat, tekevät töitä muutaman vuoden, opiskelijat saavat vähän rahaa ja lähtevät. Se ei oo mikään suosittu paikka. Se oli helppo saada, varsinkin nuorten. Ainakin mä olen kuullut, että nuoriso, he puhuvat ihan suoraan näin. Sanovat, että se on vain alkuraha opiskeluun. Kenelläkään ei ole sellaisia suunnitelmia, että jäisi sinne pysyvästi.”

Marija

Työnsaannin vaikeus nousee ryhmän haastateltavien puheessa esille. Kukaan ei sen sijaan ota esille mitään nykyiseen työhönsä liittyviä negatiivisia asioita. Tosin kaksi haastateltavaa mainitsee, että olisi hyvä, jos palkka olisi parempi.

8.4 Maahanmuuttajien yritystoiminta

Haastateltavieni joukossa on kaksi henkilöä, jotka ovat yrittäneet aloittaa omaa yritystoimintaa. Kumpikin on kuitenkin joutunut lopettamaan vuoden sisällä toiminnan kannattamattomuuden vuoksi. Forsanderin (2002, 170, 168,) tutkimuksessa kävi ilmi, että Suomeen viime vuosikymmeninä saapuneet maahanmuuttajat eivät ole vielä suuremmissa määrin ryhtyneet yrittäjiksi. Pienin osuus yrittäjiä oli pääosin pakolaisina tulleiden kansalaisuusryhmien joukossa, minkä Forsander arvioi johtuvan resurssien ja erityyppisten pääomien puutteesta. Samoin Joronen ja Ali (2000, 210) toteavat maahanmuuttajien yritystoimintaa Suomessa 1990-luvulla koskevassa artikkelissaan, että pakolaisina Suomeen saapuneiden maahanmuuttajaryhmien yritysaktiivisuus on ollut vähäisempää kuin muista syistä saapuneiden. Yritystoiminnassa tarvittavan taloudellisen pääoman puute johtuu usein juuri pakolaisuudesta. Esimerkiksi pakomatka on voinut maksaa paljon, minkä lisäksi uudessa maassa yleiset alkuaikojen työllistymisvaikeudet estävät pääoman kartuttamisen. Osa pakolaista myös avustaa taloudellisesti lähtömaahan jääneitä omaisiaan. Edelleen yhteiskunnallinen tausta on merkittävä tekijä, sillä monilla pakolaisilla ei ole kokemusta yrittäjätoiminnasta lähtömaastaan. Yritystoiminnan kannalta on myös haitallista, että pakolaisten sosiaalinen verkosto uudessa maassa on usein suppea (Forsander 2002, 170).

Forsanderin (2002, 172) tutkimuksen mukaan maahanmuuttajayrittäjien toimialoista ja kansallisuuksista löytyy kuitenkin selvää keskittymistä myös Suomessa kaikkien maahanmuuttajien alhaisesta yritysaktiivisuudesta huolimatta. Tämä johtunee muun muassa siitä, että varsinkin menestyneet yrittäjät houkuttavat myös muita samasta etnisestä ryhmästä yrittäjiksi ja usein vieläpä samalle alalle. Forsanderin tutkimuksessa kaksi yleisintä maahanmuuttajayrittäjien toimialaa olivat ravintolatoiminta ja siivousala. Jorosen ja Alin (2000, 207–208) mukaan ulkomaankauppa siihen liittyvine palveluineen, ravintola-ala ja vähittäiskauppa ovat maahanmuuttajayrittäjien keskeisimpiä toimialoja. Jorosen ja Alin tutkimuksessa oman tutkimukseni kannalta kiinnostavilta alueilta eli Aasiasta, Turkista, Pohjois-Afrikasta ja Lähi-idästä tulleet toimivat ennen kaikkea ravintola-alalla, mutta heillä oli myös vähittäiskaupan yrityksiä hieman keskimääräistä enemmän. Eri aloille valikoitumista Joronen ja Ali selittävät maahanmuuttajayrittäjien koulutuserojen ja kysynnän avulla. Maantieteellisesti maahanmuuttajien yritystoiminta on keskittynyt Helsingin talousalueelle.

Maahanmuuttajien yritysaktiivisuutta on selitetty muun muassa kulttuuristen tekijöiden avulla (Forsander ja Ekholm 2001,75). Maahanmuuttajien yritysaktiivisuuden taustalla voi kuitenkin vaikuttaa myös heidän inhimillisen pääomansa kärsimä inflaatio, jolloin yrittäjyys on kenties ainoa mahdollisuus työllistyä. Tällöin kilpailueduksi voidaan muuttaa esimerkiksi etninen ruoka. (Forsander 2000, 171) Toinen aineistoni yritystoimintaa harjoittaneista haastateltavista onkin yrittänyt perustaa juuri etnisiin elintarvikkeisiin keskittyneen kaupan, toinen taas liikunta-alan yrityksen. Haastateltavien puheesta ilmenee, että he ovat perustaneet yrityksensä lähinnä siksi, että he eivät ole saaneet muuta työtä. Seuraavassa toinen heistä kertoo yritystoiminnastaan.

”Mun kaverilla oli kokemusta, enemmän kokemusta kuin minulla. Meitä oli kolme kaveria ja yhdellä oli kokemusta. ---Tutkimme, että miten me saisimme kaiken tarvitsemamme tavarat ja sen jälkeen olemme lainanneet rahat ja avanneet kaupan. Mutta meidän iso virhe oli, että meillä ei ollut kokemusta. Sen takia se ei onnistunut. Vuokra oli kallis ja kauppa oli vähän kaukana. Näiden virheiden takia se ei onnistunut. Sitten lopetimme ja sen jälkeen olen tullut tänne.

LM:Miten sitten vielä tuossa yrityksessä, niin te olitte ilmeisesti silloin kaikki myös työttömiä?

Me olimme työttömiä.

LM:Niin olisitko ennemmin mennyt johonkin muualle töihin, kuin perustanut sen yrityksen?

Me olemme yrittäneet saada töitä.

LM:Mutta sitten kun ei löytynyt, niin ajattelitte, että perustatte kaupan?

Olemme yrittäneet tehdä jotakin.”

Abdirashid

Maahanmuuttajien kohdalla yrittäjyyteen työntävät tekijät korostuvat yrittäjyyteen houkuttavien tekijöiden rinnalla. Työntäviä tekijöitä ovat muun muassa kantaväestöä korkeampi työttömyys, kielitaidon puute ja vaikeudet aiemman koulutuksen hyödyntämisessä. (Joronen ja Ali 2000, 213) Maahanmuuttajien kohdalla puhutaankin joskus ”pakkoyrittämisestä”, sillä monet eivät hyvästä koulutuksestaankaan huolimatta sijoitu avoimille työmarkkinoille, jolloin yritystoiminta muodostuu ainoaksi tavaksi ansaita elanto (Forsander ja Ekholm 2001, 75). Tämä ei välttämättä lupaa hyvää tulevan

yritystoiminnan menestyksen kannalta, sillä Joronen ja Ali (2000, 250–251) totesivat tutkimuksessaan, että maahanmuuttajayritysten menestyksen ja yrittäjyyden taustan välillä on selkeä yhteys. Palkkatyöuralta yrittäjiksi hakeutuneiden yritykset olivat menestyneet paremmin kuin työttömyysuralta yrittäjiksi pyrkineiden. Tutkijat toteavatkin, että parhaiten maahanmuuttajien yritystoimintaa Suomessa tuetaan auttamalla maahanmuuttajia työllistymään ensiksi palkkatyömarkkinoille.

8.5 Työsuhteen laatuun ja sukupuoleen liittyvä segmentoituminen

Maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa voidaan tarkastella useasta eri näkökulmasta. Haastateltavista kuudella on määräaikainen ja neljällä vakituinen työsopimus. Kaikki, joilla on vakituinen työsopimus, työskentelevät yksityisellä sektorilla. Jako noudattelee siis pitkälti myös jakoa etnospesifeissä ja muissa ammateissa toimivien välillä niin, että kaikki etnospesifissä ammatissa olevat ovat määräaikaisissa työsuhteissa. Samoin Joronen (2005, 77) kiinnittää tutkimuksessaan huomiota siihen, että määräaikaiset työsuhteet liittyvät erityisesti maahanmuuttajien työllistymiseen julkiselle sektorille. Lisäksi julkisella sektorilla työskentelevistä virolaisista, venäläisistä, vietnamilaisista ja somalialaisista, kahden jälkimmäiseen ryhmään kuuluvien työsuhteet ovat vielä yleisemmin määräaikaisia kuin muilla. Määräaikaisia työsopimuksia on monien aineistoni haastateltavien kohdalla jatkettu jo useiden vuosien ajan. Haastateltavat eivät avoimesti kritisoi asiaa, vaan he vaikuttavat olevan kiitollisia siitä, että työt vaikuttavat kaikesta huolimatta jatkuvan. Vakituksissa työsuhteissa olevat eivät myöskään ota juuri esille työsuhteen pysyvyyteen liittyviä seikkoja. Tosin yksi vakituksessa työsuhteessa oleva haastateltava kertoo määräaikaisten työsuhteiden suuren määrän rajoittavan uusiin työtehtäviin hakeutumista, sillä hänen on perheellisenä vältettävä taloudellisia riskejä.

Yksi työmarkkinoiden segmentoitumisperuste on sukupuoli. Aineistoni kuudesta miespuolisesta haastateltavasta neljä työskentelee naisvaltaisella alalla. Aineistoni miespuoliset haastateltavat eivät puheessaan käsittele mitään sukupuolirooleihin liittyviä seikkoja. Aineistoni naispuoliset haastateltavat taas työskentelevät ehkä yhtä manuaalisia suorittavia töitä tekevää lukuun ottamatta naisvaltaisella sektorilla. He ovat myös ennen Suomeen muuttoaan työskennelleet suomalaisen mittapuun mukaan niin sanotuissa naisammateissa, aineiston kotiäitinä ollut mukaan lukien. Teknisillä aloilla ja

metalliteollisuuden ammateissa on Suomessa paljon enemmän maahanmuuttajataustaisia miehiä kuin naisia. Palveluammattien osalta maahanmuuttajien ammattijakauma sen sijaan rikkoo suomalaista jakoa naisten ja miesten ammatteihin. Maahanmuuttajataustaisia miehiä on sijoittunut melko runsaasti niin sanotuille naisten aloille palvelusektorilla, kuten esimerkiksi opetuslalle. (Forsander 2002, 159–160) Samoin Forsanderin ja Alitolppa-Niitamon (2000, 29) tutkimuksessa ilmeni, että maahanmuuttajien kohdalla siivoojien sukupuolirakenne rikkoo suomalaisen työelämän säännönmukaisuuksia, sillä maahanmuuttajataustaiset siivoojat ovat 80 prosenttisesti miehiä.

Suomalaisesta sukupuolijärjestelmästä poikkeamista voidaan tulkita usealla eri tavalla. On mahdollista, että maahanmuuttajat mahdollisesti tuovat mukanaan erilaiset käsityksensä miesten ja naisten töistä. Toiseksi usein heikon statuksen omaavat naisvaltaiset ammatit löytyvät työmarkkinahierarkian häntäpäässä, jossa ovat usein myös maahanmuuttajat, joilla on mahdollisuuksia työllistyä ehkä vain näihin alemman statuksen töihin. Kolmanneksi erilaiset työvoimapolitiittiset toimet, kuten esimerkiksi maahanmuuttajamiesten tukityöllistäminen julkiselle sektorille vaikkapa päiväkotiin, ovat rikkoneet perinteisiä työelämän sukupuoliasetelmia. (Forsander 2002, 160)

8.6 Laman vaikutus työllistymiseen

Suurempiin yhteiskunnan makrotason ilmiöihin liittyvänä omana teemanaan aineistosta nousee esille 1990-luvun alun laman vaikutus haastateltavien työllistymiseen. Niin oman alan työtä kuin mitä tahansa työtä aktiivisesti etsineet 1990-luvun alkupuolella Suomeen saapuneet haastateltavat muistelevat kuinka vaikeaa työtä oli tuolloin saada.

”LM: No, miten sitten tuon jälkeen, niin kouluttauduitko sitten jotenkin tai aloitko hakea töitä?”

Sitten mä yritin hakea työtä. Ei ollut mitään. Silloin oli lama ja odotin mitä tahansa työtä. En saanut. Olen päässyt haastatteluun, siivoojan haastatteluun, tähän siivoojan haastatteluun viisi kuusi kertaa, mutta en saanut sitä. Silloin oli niin...Tää lama oli syvä. Eli ei, nyt jos haluat työtä, voit saada heti jotain.”

Baghdadi

Haastateltavat tuntuvat pitävän ikään kuin luonnollisena sitä, että lamavuosina he eivät yleensä saaneet hakemaansa paikkaa, koska tuolloin myös monet suomalaiset olivat vailla työtä. Tämä käy hyvin ilmi seuraavasta sitaatista.

*”LM: No, oliko sitten työvoimatoimistosta mitään apua, kun sä olit kuitenkin opiskellu ja...
Joo, työvoimatoimisto on auttanut sen koulun puolelta.*

LM: Mutta he ei etsiny...?

Ei, ei missään nimessä auttaneet tää meidän ala. Ei.

LM: Vaikka sinänsä...

Noo, aika paljon syitä on ollut siellä. Koska voisi sanoa et siellä on lama-aika, paljon työttömiä suomalaisia---

Abdullahi

Haastateltavien mukaan tilanne on sittemmin muuttunut. Lama on jäänyt taakse ja työtä on nykyisin helpompi löytää.

”Esimerkiksi nyt on helppo saada työtä bussinkuljettajana tai taksinkuljettajana tai vartijana. Tällä hetkellä on helppoa.

LM: Eli se on helpottunut?

Joo, se on helpottunut, koska tarvitaan työntekijöitä. Sen takia on helpompaa.”

Abdirashid

Laman aiheuttaman massatyöttömyyden vaikutuksesta myös maahanmuuttajien työllisyystilanne heikkeni nopeasti jo pidempään Suomessa olleiden sekä uusien tulijoiden keskuudessa. Samanaikaisesti Suomen maahanmuuttajaväestö kasvoi nopeasti. (Forsander 2000, 160) Pakolaisten mahdollisuudet saada työtä heikentyivät. Laman myötä työmarkkinoiden sisäpiirimäiset piirteet vahvistuivat ja nykyään yhä suurempi osa niin vakinaisista kuin määräaikaisistakin töistä jaetaan jo työssä olevien kesken. (Paananen 1999, 94) Toisaalta, kuten haastateltava edellä toteaa, avoimia työpaikkoja on nykyään paljon enemmän kuin 1990-luvulla.

9 TYÖLLISTYMISEN MERKITYS HAASTATELTAVILLE

Kaikki haastateltavat antavat suuren arvon työllistymiselleen. Työllistyminen on auttanut muun muassa työttömyyskokemusten yhteydessä käsiteltyihin masennuksen tunteisiin. Työ on samoin lisännyt haastateltavien integroitumista Suomeen. Lisäksi työ on tuonut mukanaan taloudellista turvaa ja antanut mahdollisuuden suunnitella elämää pidemmälle kuin ennen. Samoin Sutelan (2005, 83–85) tutkimuksessa maahanmuuttajat pitivät ansiotyötä erittäin tärkeänä elämänsisältönä. Sutelan mukaan vaikuttaa siltä, että epävarmimmaksi työllisyystilanteensa kokevat arvostavat ansiotyötä enemmän kuin varmemmassa asemassa olevat. Ilmeisesti tästä johtuen Sutelan tutkimuksen maahanmuuttajaryhmistä ansiotyötä arvostivat eniten Somaliasta kotoisin olevat ja maahanmuuttajanaiset. Seuraavassa sitaatissa eräs aineistoni haastateltava kertoo mitä työllistyminen on merkinnyt hänelle.

”LM: Mitä tuo nykyinen työ merkitsee sinulle?”

Noo, vähän parempi olo. Melkein sadasta prosentista kahdeksankymmentä prosenttia lähtenyt pois. Koska mä oon melkein masentunut. Olin masentunut.”

Shakiba

Kaikki viisi aineistoni etnospesifissä ammatissa toimivaa kertovat viihtyvänsä työssään hyvin aiemmin käsitellyistä heidän töihinsä liittyvistä negatiivisista puolista huolimatta. Yksi heistä opiskelee parhaillaan saadakseen alemman korkeakoulututkinnon, joten hänelle nykyinen työ on selkeästi vain välivaihe uralla. Tosin tutkinnon suoritettuaan hänen on edelleen tarkoitus jatkaa nimenomaan maahanmuuttajiin liittyvien töiden parissa, mutta eri ammatissa. Seuraavan sitaatin haastateltavalle tulkin työ on seuraavaksi kiinnostavin vaihtoehto hänen ennen Suomeen muuttoa tekemänsä työn jälkeen.

”Ensin oli minun oma ammatti, mutta sitten, koska meillä ei ollut paljon tulkkeja ja me tarvitsemme niin paljon tulkkeja ja sitten ei ole mahdollista. Sen takia mä ihan heti, noin kuukauden jälkeen mä puhuin sosiaalityöntekijän kanssa ihan suoraan, että jos mä yritän opiskella tosi nopeasti ja ahkerasti suomen kieltä ja sen jälkeen mä haluaisin mennä työskentelemään tulkkina. Ihan heti mä oon päättänyt niin.”

Shakiba

Sutela (2005, 105–106) havaitsi tutkimuksessaan, että työssään säännöllisesti äidinkieltään käyttävät tunsivat itsensä useammin työyhteisön arvostamiksi kuin muut. Äidinkielen säännöllinen käyttö työyhteisössä kertoo siitä, että työkavereina tai asiakkaina on maanmiehiä. Tällöin arvostetuksi tulemisen tunne saattaakin johtua siitä, että maahanmuuttaja ehkä tulee toisten maahanmuuttajien joukossa paremmin kohdelluksi yksilönä, eikä vain tietyn maahanmuuttajien ryhmän edustajana. Esimerkiksi Sutelan tutkimuksessa somalialaissyntyiset palkansaajat toimivat tyypillisesti ihmissuhdeammateissa tai muuten asiakastyössä. He olivat kokeneet työpaikoillaan suhteellisen paljon syrjintää riippumatta siitä, tunsivatko he itsensä työyhteisön arvostamiksi jäseniksi. Sutela pohtiikin, että ovatko arvostus ja syrjintä tällöin peräisin eri lähteistä. Tällöin esimerkiksi opettajina toimivat saattaisivat kokea arvostusta vaikkapa oppilaidensa vanhempien taholta, mutta toisaalta taas he saattaisivat kokea syrjintää vaikkapa työtovereiden taholta, tai päinvastoin. On mahdollista, että sama ilmiö voi vaikuttaa myös aineistoni etnospesifeissä ammateissa toimivien työssä viihtymiseen. He vaikuttavat kokevan työssään iloa ainakin siitä, että he pystyvät auttamaan toisia maahanmuuttajia. Ilmeisesti heille ylipäätään työskentely muiden maahanmuuttajataustaisten parissa on positiivinen asia.

”Mä en itse asiassa ajatellut edes olla pitkää aikaa koulualalla... yksitoista vuotta.

LM:Kun on tarjottu töitä niin...?

Tähän asti joo. Ja mä olen itse asiassa kiinnostunut lasten oppimisesta ja opetusasioista. Muuten mä olisin lopettanut jo aikaa sitten. Täällä mä olen pysynyt näin pitkään ja haluan myös opettaa maahanmuuttajia, tukea lapsia. Se on niin tärkeä mulle.”

Abdullahi

Oman kielen- ja kulttuurin vaaliminen tulee myös esille joidenkin haastateltavien puheessa.

”LM:Pidätkö sä nyt tästä työstä?”

Kyllä, hirveästi.

LM:Eli vaikka tää niinkun vaatii paljon aikaa, niin tää on myös mielenkiintoista?

Joo, koska mulla on itsellä kaksi lasta ja mä haluan, että he oppivat tätä kieltä.. Ja jotain mitä mä teen, mä tunnen, että mä teen lapsilleni. Tää on yksi juttu. Toinen juttu... Miten mä sanon... Haluan tehdä tän kielen ja kulttuurin eteen työtä.”

Baghdadi

Samoin muissa ammateissa toimivat tuntuvat antavan suuren arvon työllistymiselleen. Useat mainitsevat nykyisen työnsä yhdeksi parhaista puolista työyhteisön, joka on ottanut heidät hyvin vastaan.

”LM:Eli on hyvä työyhteisö?”

On, on, sitä varten minä olen täällä. Täällä niin kauan kuin olen ollut, en voi sanoa, että olisi ollut yhtään vihamielistä tai joku ei olisi tykännyt minusta. Ei ole ollut.”

Besnik

Kuten aiemmin on todettu, maahanmuuttajat vaikuttavat olevan tietoisia työllistymiseensä ja heidän työmarkkina- asemansa kehitykseen liittyvistä rajoituksista. Toisaalta taas ainakin tämän tutkimuksen haastateltavat tuovat esille sen, että he eivät tekisi nykyistä työtään, elleivät he viihtyisi siinä. Voidaan kuitenkin miettiä sitä näkevätkö he tällöin vaihtoehtona nykyiselle työlleen jonkin toisen paremman työn, johon heidän olisi realistisesti ajateltuna mahdollista päästä vai elämisen työttömyyskorvausten varassa.

9.1 Tulevaisuuden toiveita ja suunnitelmia

Lopuksi tiedustelin haastateltavilta millaisia työhön liittyviä suunnitelmia ja haaveita heillä on tulevaisuuden varalle. Kaksi haastateltavaa kertoo selkeästi toivovansa myös tulevaisuudessa voivansa jatkaa nykyisessä työssään, siinä kehittyen. He toimivat muissa kuin etnospesifeissä ammateissa. Neljä haastateltavaa taas toivoo periaatteessa voivansa jatkaa nykyisessä työssään, mutta heillä on myös muita työhön liittyviä toiveita. Kahden haastateltavan kohdalla toiveet liittyvät lähinnä työn sisältöpuoleen. Kumpikin on oman äidinkielen opettajia. Toinen haaveilee jossain vaiheessa pääsevänsä opiskelemaan, jotta

hän voisi jatkossa opettaa maahanmuuttajien valmistavaa luokkaa. Haastateltava on toiminut opettajana jo ennen Suomeen muuttoa. Toinen taas haluaisi nykyisen työnsä ohella tehdä toista työtä, jota hän on tehnyt ennen Suomeen muuttoa. Kahden muissa kuin etnospesifeissä ammateissa toimivien toiveet liittyvät paremminkin työn ulkoisiin ehtoihin. He ovat kohtalaisen tyytyväisiä nykyiseen työhönsä, mutta lisäksi toisen kohdalla kokoaikainen ja toisen kohdalla taas paremmin palkattu työ houkuttelisivat.

”Katotaan tätä työtä vielä. En tiedä, jos löytyisi joku työ, jossa olisi parempi palkka. Se on kyllä toiveena. Joku missä on parempi palkka ja joka on vakituinen.”

Marija

Neljän haastateltavan työhön liittyvät tulevaisuuden toiveet koskevat muita kuin heidän nykyisiä ammattejaan. Heistä kolme työskentelee etnospesifissä ammatissa. Yhden kohdalla kyse ei ole sisääntuloammatista. Haastateltavien toiveet ovat hyvin erilaisia. Yksi haastateltava haaveilee pystyvänsä pian palaamaan entiseen kotimaahansa sodan ja levottomuuksien jälkeisiin jälleenrakennustöihin. Hän uskoo, että Suomessa hankitusta koulutuksesta ja työkokemuksesta olisi hyötyä myös hänen synnyinmaassaan. Toinen haastateltava taas toivoo lapsiperheen taloudellisen tilanteen helpottuessa pääsevänsä opiskelemaan yliopistoon samaa alaa, kuin mille hän on kouluttautunut ulkomailla tai sitten tiettyä toista alaa. Kolmannen haastateltavan tulevaisuuden toiveet vaikuttaisivat olevan pian toteutumassa, sillä hän on kohta valmistumassa uuteen ammattiin. Neljäs haastateltava taas on kauempana tavoitteestaan, mutta hän haaveilee päteväytyvänsä jossain vaiheessa ammattiin, jota hän on harjoittanut ennen Suomeen muuttoa. Jos tämä ei onnistu, niin häntä kiinnostaisi myös alemman tutkinnon suorittaminen samalta alalta. Toisaalta haastateltava kertoo viimein hyväksyneensä myös sen mahdollisuuden, että hänen on kenties vaihdettava alaa pysyvästi. Seuraavassa sitaatissa haastateltava kuvaa tuntojaan asian suhteen.

”LM:No miten sitten, mä voisin kysyä vaikka tähän lopuksi, niin miten sitten tulevaisuudessa? Mistä sä nyt haaveilet työelämän kannalta tai suunnittelet? Niinku seuraavaksi tai pitkänkin ajan kuluttua?

Jos mä saisin oman alan töitä. Mutta jos en, sitten vaihdan alaa. Ennen se oli tosi vaikea minulle. Kun mä katson suomalaisia, ihan helposti vaihtavat ammattia. Ennen mä en halunnut, mä en hyväksynyt. En voinut hyväksyä. Ja nyt tää työ on auttanut minua siinä...”
Shakiba

Heikkilän ja Pikkaraisen (2006, 272) tutkimuksessa maahanmuuttajien toiveikkuutta työllistymisensä suhteen lisäsi se, että Suomessa ammatin vaihtaminen on helpompaa kuin monissa muissa maissa. Omaan tulevaisuuteensa voi vaikuttaa ja lisäkoulutuksen hankkiminen on mahdollista myös vanhemmalla iällä. Toisaalta taas Matinheikki-Kokon ym. (2003, 35) korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia koskevassa tutkimuksessa ilmeni, että pitkään maassa asuneiden maahanmuuttajien ammatillinen identiteetti alkoi vähitellen murtua useiden epäonnistuneiden työllistymisyritysten ja ammatinvaihtoyritysten seurauksena. Epäonnistuneita työllistymisyrittäjiä seurasi muun muassa pyrkimys korjata tilannetta ja sen aiheuttamaa ahdistusta alan vaihdolla. Ammatilliseen kriisiin kuului korkeasti koulutetuilla maahanmuuttajilla yleisesti myös jyrkkä ammattiaseman lasku verrattuna lähtömaassa hankittuun ammattiasemaan. Edellisen valossa on erityisen mielenkiintoista, että aineistoni neljästä haastateltavasta, joiden tulevaisuuden toiveet liittyvät selkeimmin muulla kuin heidän nykyisellä alallaan työskentelyyn, kolmella on ulkomailla suoritettu yliopistotutkinto. Nykyiseen tilanteeseensa tyytyväisempien joukossa taas vain yhdellä on ulkomailla suoritettu yliopistotutkinto.

Jaakkolan (2000, 133) näkemyksen mukaan pahimmillaan työhönsä tyytymättömien maahanmuuttajien määrä kasvaa pätevyys- ja arvostuskriteerien noidankehän vuoksi. Maahanmuuttajajoukon sisäinen kahtiajako niin sanotuissa hyvissä töissä olevien ja niin sanotuissa huonoissa suorittavissa töissä olevien välillä syvenee. Jaakkola toivoo, että uusi kansainvälisempi sukupolvi hyväksyy erilaisuutta paremmin. Kyse voi olla ulkomaisten tutkintojen tulemisesta tunnetummaksi, ulkomaisen työkokemuksen arvostuksen kasvusta sitä kautta, että suomalaisetkin liikkuvat paljon ja lopulta myös siitä, että työtävät jossain määrin kansainvälistyvät. Maahanmuutto voi siis olla joka ammatillinen mahdollisuus tai kriisi. Kaiken kaikkiaan vaikuttaa siltä, että jokaiselle aineistoni haastateltavista

työllistyminen sinänsä on ollut erittäin positiivinen asia, mutta useimpien kohdalla heidän ammatillinen tilanteensa on silti kaukana ideaalista.

10 PÄÄTELMIÄ

Tutkimukseni tarkoituksena oli tarkastella pakolaistaustaisten maahanmuuttajien työllistymisprosesseja jo avoimille työmarkkinoille työllistyneiden henkilöiden työhistorioiden kautta. Pakolaistaustaisia maahanmuuttajia on tutkittu omana ryhmänään työmarkkinoiden näkökulmasta vähän. Tarkennetut tutkimuskysymykset liittyvät inhimillisen, sosiaalisen ja kulttuurillisen pääoman sekä työmarkkinoiden segmentoitumisen vaikutuksiin pakolaisten työllistymispolkuihin. Onnistuin tutkimuksessani vastaamaan asettamiini tutkimuskysymyksiin. Koen kuitenkin, että olen tutkimuksen teon aikana oppinut paljon ja tätä nykyä osaisin toteuttaa haastattelut entistä paremmin. Tutkimukseni lisää tietoa erilaisista työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä, kuten esimerkiksi sosiaalisista suhteista, laajalta alueelta. Olen pyrkinyt tuomaan esille sen, kuinka työllistyminen ja myös työelämässä eteneminen ovat riippuvaisia lukuisista erilaisista seikoista, jotka eivät kaikki suinkaan liity yksilön ominaisuuksiin, vaan myös laajemmin vastaanottavan yhteiskunnan asettamiin ehtoihin maahanmuuttajan työelämään osallistumiselle. Tutkimukseni pyrkii myös tuomaan esille maahanmuuttajien itsensä ajatuksia heidän työllistymiseensä liittyen. Tutkimukseni tulokset eivät ole tarkoitettu yleistettäväksi, mutta ne rikastuttavat omalta osaltaan kuvaa maahanmuuttajien, erityisesti pakolaistaustaisten, työllistymisprosesseista ja niiden lopputuloksista.

Kaikki haastateltavat ovat kohdanneet inhimillisen pääoman siirtoon liittyviä vaikeuksia, mikä ilmenee muun muassa niin, että he ovat olleet työttöminä erimittaisia aikoja Suomeen muutettuaan. Tulovaiheessa korkeammin koulutetut haastateltavat ovat matalammin koulutettuja selkeämmin odottaneet pystyvänsä hyödyntämään koulutuksen ja työkokemuksen muodossa ulkomailla hankkimaansa inhimillistä pääomaa Suomessa. Heidän on kuitenkin täytynyt pikku maahanmuuton jälkeen alkaa vahvistamaan Suomi-spesifiä inhimillistä pääomaansa. Ensimmäiseksi he ovat yleensä osallistuneet kielikoulutukseen, eli suomen ja joissain tapauksissa myös ruotsin kielen kursseille. Haastateltavat pitävät kielitaidon kartuttamista erittäin tärkeänä tekijänä työllistymisen kannalta ja ensimmäisenä askeleena kohti työelämää. Kielitaidon ajatellaan avaavan kaikki ovet niin työmarkkinoilla kuin yhteiskunnassa ylipäätään.

Useat haastateltavat viittaavat kuitenkin siihen, kuinka suomen kielen taito on kehittynyt parhaiten juuri töissä ja mikä merkitys ymmärtävällä työyhteisöllä on ollut prosessissa. Kaiken kaikkiaan haastateltavien puheesta saa vaikutelman, että töihin päästäkseen maahanmuuttajalla on oltava tietty kielitaitotaso, joka vaihtelee tehtävästä toiseen, mutta kieltä opitaan ennen kaikkea käytännössä. Tällä hetkellä haastateltavat ovat kaikki asuneet Suomessa jo useita vuosia ja he ovat selvästi ylittäneet kieleen liittyvät alkuvaikeudet. Toisaalta taas osalle haastateltavista suomen kieli on edelleen merkittävin jarruttava tekijä heidän toiveidensa mukaisessa työuralla etenemisessä. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että opiskelu suomalaisessa yliopistossa ei ainakaan toistaiseksi onnistu kielivaikeuksien vuoksi. Kaikki haastateltavat kokevat, että kielitaidon kehittäminen on jatkuva prosessi, jolle ei näy loppua.

Haastateltavat ovat osallistuneet kielikurssien lisäksi myös muunlaiseen koulutukseen, kuten esimerkiksi erilaisiin työhallinnon koulutuksiin. Näihin koulutuksiin osallistuminen on auttanut haastateltavia täsmentämään tavoitteitaan esimerkiksi niin, että osan kohdalla päätös opiskelusta johonkin tiettyyn ammattiin on syntynyt kurssin myötä. Toisaalta taas niin kieli- kuin muunlaisilla kursseilla istuminen on välillä myös koettu lähinnä työelämään osallistumista korvaavaksi toiminnoksi. Haastateltavat ovat tällöin opiskelleet siksi, koska muutakaan mielekästä tekemistä ei ole ollut tarjolla. Haastateltavista viisi on suorittanut ammatillisen tutkinnon Suomessa. Kolme heistä on päässyt nykyiseen työpaikkaansa suoranaisesti koulutukseen osallistumisen myötä. Tästä joukosta yksi on työllistynyt sisääntuloammattiin. Ammatillisen tutkinnon Suomessa suorittaneiden opinnot ovat eri alalta kuin millä haastateltavat ovat toimineet ulkomailla. Inhimillisen pääoman lisäksi haastateltaville on kertynyt kouluttautumisen oheistuotteena työllistymistä edesauttavaa sosiaalista pääomaa, esimerkiksi usein koulutukseen kuuluvan työharjoittelun aikana.

Suomalaisia työmarkkinoita ajatellen hyödyllisen koulutuksen lisäksi haastateltavat ovat pyrkineet kasvattamaan inhimillistä pääomaansa työkokemuksen muodossa. Ennen työllistymistään nykyiseen työpaikkaansa kaikki haastateltavat ovat osallistuneet erilaisiin työharjoitteluihin. Työharjoittelut ovat samoin kuin edellä mainitut koulutukset auttaneet haastateltavia täsmentämään työelämään liittyviä tavoitteitaan. Osa on esimerkiksi työharjoittelun kautta saanut selville, mihin töihin he eivät ainakaan halua jatkossa suuntautua. Toisaalta taas päätös opiskella johonkin ammattiin on voinut syntyä juuri

työharjoittelun myötä. Samalla on saatu luotua kontakti mahdolliseen tulevaan työnantajaan. Samoin kuin koulutuksessa myös työharjoittelussa on luonnollisesti läsnä vahvasti myös sosiaaliseen pääomaan liittyviä asioita. Kolme haastateltavaa on työllistynyt nykyiseen työpaikkaansa työharjoittelun tai jonkin siihen verrattavan toimenpiteen myötä. Kukaan heistä ei työskentele sisääntuloammateissa.

Haastateltavista puolet on kouluttautumisen ja erityyppisiin työharjoitteluihin osallistumisen lisäksi hakenut aktiivisesti töitä avoimilta työmarkkinoilta. Korkeammin koulutetut haastateltavat ovat hakeneet töitä valikoidummin kuin muut. He ovat pyrkineet työllistymään ainakin suunnilleen samoihin työtehtäviin tai edes samalle sektorille, kuin millä he ovat työskennelleet ulkomailla. Näitä niin sanottuja oman alan töitä hakeneet haastateltavat eivät ole päässeet usein edes työhaastatteluun saakka. Kaikkia mahdollisia töitä hakeneet matalammin koulutetut maahanmuuttajat ovat taas päässeet yleisemmin haastatteluihin ja he ovat onnistuneet työllistymään erilaisiin sisääntuloammatteihin. Yleisesti voidaan todeta, että paljon työnhakukokemusta omaavat haastateltavat ovat joutuneet olemaan töitä etsiessään hyvin sinnikkäitä, sillä jo mahdollisesti työpaikasta neuvottelemaan pääseminen on voinut olla vaikeaa. Nykyiseen työhönsä suoraan paikkaa hakemalla on työllistynyt neljä haastateltavaa. He kaikki työskentelevät etnospesifeissä ammateissa.

Työllistymiseen vaikuttavat myös sosiaaliseen pääomaan liittyvät seikat. Seitsemän haastateltavan kohdalla nykyiseen työhön pääsemisessä on ollut hyötyä sosiaalisesta verkostosta. Yleisimmin kyse on ollut työpaikkainformaation välittämisestä. Kaksi haastateltavaa on saanut tiedon nykyisestä työpaikastaan formaalin valtaväestökontaktin, kaksi suomalaissyntyperäisen tuttavien ja kolme maahanmuuttajataustaisen tuttavien kautta. Töiden, joihin haastateltavat ovat työllistyneet, laadussa ei ole suuria eroja riippumatta siitä, kenen kautta tieto työpaikasta on saatu. Useat haastateltavista ovat hyödyntäneet sosiaalista pääomaansa myös työllistymisensä jälkeen auttaessaan tuttaviaan työllistymään. Kahdeksan heistä kertoo, että maahanmuuttajataustaiset tuttavat kysyvät heiltä usein neuvoja työllistymiseen liittyen. Neljä katsoo onnistuneensa varsinaisesti vaikuttamaan siihen, että heidän työpaikalleen on työllistetty yksi tai useampi muu maahanmuuttaja. Ketjutyöllistymisen mekanismin taustalla voidaan nähdä luottamuspulaa. Maahanmuuttajat siis kärsivät työnantajien silmissä luottamuspulasta, joka vaikeuttaa työllistymistä. Maahanmuuttajan on mahdollista paikata luottamuspulaa sosiaalisin suosituksin ja myös

suomalaisen työkokemuksen avulla, kunhan henkilö siis onnistuu pääsemään ensin edes johonkin työhön.

Kaikki haastateltavat kertovat sosiaalisten suhteitten olevan pääpiirteittäin kunnossa heidän nykyisillä työpaikoillaan. Vaikuttaa siltä, että hyvä työyhteisö motivoi jatkamaan työelämässä, vaikka muuten kaikki, kuten esimerkiksi työskentelyala, ei olisikaan aivan henkilön toiveiden mukainen. Kukaan haastateltavista ei myöskään kerro kohdanneensa vakavaa rasistista käytöstä työpaikalla, mutta kaksi on joutunut aiemmin jonkinlaisen passiivisen kiusanteon kohteeksi. Nykyisin taas jonkinlaisia työpaikan sosiaalisiin suhteisiin liittyviä ongelmia vaikuttavat kohtaavan etnospesifeissä ammateissa toimivat. Yhtä mietityttää se, miksi häntä ei ole kutsuttu koulun yhteisiin juhlatilaisuuksiin, toista taas se, kuka päättää työsuhteen ehdoista työnantajapuolella. Ongelmat johtuvat varmasti osittain etnospesifeissä ammateissa toimivien työn luonteesta, sillä heidän parissaan on esimerkiksi koulusta toiseen kiertäviä opettajia. Tällöin esimerkiksi tutustuminen kollegoihin on varmasti vaikeampaa kuin monissa muissa töissä.

Haastateltavat eivät nosta paljoa esille kulttuuriseen pääomaan liittyviä tekijöitä. Työllistyminen on mahdollistanut sen, että haastateltavat ymmärtävät nykyisin paremmin sekä suomalaista yhteiskuntaa että suomalaisia ihmisiä. He eivät ole kuitenkaan kokeneet missään vaiheessa suomalaista työkulttuuria kovin vieraaksi riippumatta siitä, mistä he ovat kotoisin. Haastateltavat mainitsevat kuitenkin joitain suomalaiselle työelämälle tyypillisiä piirteitä. Nämä piirteet ovat järjestelmällisyys, vähäpuheisuus ja sosiaalisen kanssakäymisen vähyys. Haastateltavien integroiduttua ajan myötä Suomeen kaiken kaikkiaan paremmin, missä työllistymisellä on ilmeisesti ollut tärkeä rooli, he ovat tottuneet suomalaisten tapoihin toimia. Useampi heistä toteaa, että nykyisin he kokevat olevansa ikään kuin puoliksi ulkomaalaisia ja puoliksi suomalaisia. Haastateltavat kertovat omaksuneensa suomalaisina pitämiään piirteitä omiin ajatus- ja käyttäytymismalleihinsa.

Suurin osa aineistoni haastateltavista on parhaillaan toisessa tai kolmannessa varsinaisessa työsuhteessaan Suomessa. Kaikki ovat tulleet avoimille työmarkkinoille sisääntuloammattien kautta. Tätä nykyä viisi haastateltavaa työskentelee muissa kuin sisääntuloammateissa. Toiset viisi taas työskentelevät sisääntuloammatteihin kuuluvissa etnospesifeissä ammateissa. Jälkimmäisessä ryhmässä kaikilla paitsi yhdellä on ulkomailla suoritettu yliopistotutkinto. Kenelläkään etnospesifeissä ammateissa toimivista ei ole

muodollista pätevyyttä työhön. He nostavat esille eniten koko aineistossa työhönsä liittyviä negatiivisia asioita. Kaiken kaikkiaan etnospesifeissä ammateissa toimivista jää sellainen vaikutelma, kuin he olisivat jollain tapaa suomalaisten työmarkkinoiden ulkopuolella, tai ainakin ulkolaidalla, vaikka he ovat sinänsä onnistuneet työllistymään.

Tutkimuksen tekeminen herättikin mielessäni runsaasti jatkotutkimushaasteita ja yksi kiinnostava tutkimusjoukko voisi olla oman äidinkielen opettajina toimivat. Olisi mielenkiintoista perehtyä tarkemmin heidän työhönsä liittyviin seikkoihin lainsäädännöstä kokemustasolle. Haastatteluini oli mahdollista kartoittaa heidän omia tuntemuksiaan heidän tutkimukseni valossa hieman marginaaliseen asemaansa liittyen. Viittaaan marginaalisella asemalla siihen, että nämä henkilöt ovat työllistyneet vaativiin toimihenkilöammatteihin, mutta he vaikuttavat kuitenkin olevan tietyllä tapaa suomalaisten työmarkkinoiden ulkopuolella.

Muissa ammateissa toimivista haastateltavista neljä on suorittavissa töissä ja yksi toimihenkilöammattissa. He kaikki ovat eri alalla, kuin millä he ovat toimineet ennen Suomeen muuttoa. Kukaan ei ole myöskään työpaikkansa ainoa maahanmuuttajataustainen työntekijä. Muissa ammateissa toimivista kukaan ei mainitse juuri mitään nykyiseen työhönsä liittyviä negatiivisia asioita. Heistä parilla on kuitenkin toiveita, jotka liittyvät esimerkiksi parempaan palkkaan tai kokoaikaiseen työhön. Kaikista tutkimukseni haastateltavista kuudella on määräaikainen ja neljällä vakituinen työsopimus. Jako noudattelee jakoa julkisen ja yksityisen sektorin välillä niin, että määräaikaiset työsuhteet liittyvät julkisella sektorilla työskentelyyn. Maahanmuuttajamiesten työelämään osallistumisen on havaittu rikkovan suomalaisten työmarkkinoiden sukupuolisegmentaatiota. Aineistoni kuudesta miespuolisesta haastateltavasta neljä työskentelee naisvaltaisella alalla. Naiset taas ovat yhtä lukuun ottamatta sijoittuneet naisvaltaisille aloille.

Kaiken kaikkiaan haastateltavat kokevat työllistymisensä hyvin positiivisena asiana. Kaikki myös kertovat viihtyvän nykyisissä töissään joistain edellä käsitellyistä ongelmista huolimatta. Työllistyminen on auttanut työttömyyden aiheuttamiin negatiivisiin tuntemuksiin, vahvistanut integroitumista Suomeen sekä tuonut mukanaan taloudellista turvaa ja mahdollisuuden suunnitella tulevaisuutta entistä paremmin. Haastateltavista kuusi toivoo pystyvänsä jatkamaan myös tulevaisuudessa nykyisessä työssään. Tosin heistä

kaikilla on erilaisia pienempiä muutostoiveita työhönsä liittyen. Neljällä haastateltavista on taas selkeämmin muita, kuin heidän nykyisiin töihinsä liittyviä tulevaisuuden toiveita. Heistä kolme työskentelee etnospesifissä ammatissa. Kolme on samoin suorittanut ulkomaisen yliopistotutkinnon. Kaiken kaikkiaan haastateltavien puheesta välittyy sellainen vaikutelma, että haastateltavat arvostavat työllistymistään ja pitävät tilannettaan hyvänä, sen ollessa kuitenkin useimpien kohdalla kaukana ideaalista.

Suomen myöhäinen liittyminen maahanmuuttajia vastaanottavien maiden joukkoon, tarjoaa meille mahdollisuuden oppia muiden maiden kokemuksista ja tehdä asiat paremmin (Forsander 2001, 37). Tämä tekee kaikesta maahanmuuttajia koskevasta työstä Suomessa hyvin mielekästä. Kannattaakin pohtia onko monien maahanmuuttajien vaikeuksissa päästä työmarkkinoille kysymys suomalaisten työmarkkinoiden siirtymävaiheesta tai alkuvaiheen vaikeuksista maahanmuuttajien kotoutumisessa, vai tuleeko vaikeuksia pitää merkinä maahanmuuttajien pysyvämmästä ajautumisesta työmarkkinoiden ulkopuolelle. (Forsander ja Ekholm 2001, 59) Oma näkemykseni on, että tulevaisuudessa maahanmuuttajien ongelmana ei ole työn määrä, vaan sen laatu. Uskon Suomessa näillä näkymin lähitulevaisuudessa voimistuvan työvoimapulan työllistävän maassamme asuvia jo kielitaitoisia maahanmuuttajia hyvin, mutta on eri kysymys, millä ehdoilla tämä tapahtuu. Monissa muissa Euroopan maissa, jotka ovat ottaneet maahanmuuttajia vastaan Suomea aiemmin ja suurempia määriä, maahanmuuttajat ovat juuttuneet työelämän alimmille portaille. Tällä hetkellä varsinkin pääkaupunkiseudulla maahanmuuttajilla on aiempia vuosia paremmat mahdollisuudet päästä alkuun ja myös edetä työmarkkinapolullaan. Mikäli maahanmuuttajat kuitenkin jumiutuvat sisään tuloammatteihin, voi uhkana olla tilanne, jossa maahanmuuttajille kasautuvat sellaiset työt, joita kantaväestö ei huoli. (Forsander 2001, 34–35)

Yksi tärkeä kysymys onkin, miten Suomessa tullaan estämään niin sanottujen siirtolaisammattien syntyminen. Mielestäni tällaisen ammattiryhmän syntyminen tai synnyttäminen asettaisi myös niin sanotut toisen polven maahanmuuttajat haavoittuvaan asemaan. Tällöin todennäköisesti esimerkiksi hyvinvointivaltion perusajatuksiin kuuluvan sosiaalisen liikkuvuuden toteutuminen vaarantuisi heidän kohdallaan. Toiseksi on pidettävä mielessä, että työvoimaperäiset maahanmuuttajat ovat ainakin toistaiseksi muodostaneet vain murto-osan maahamme suuntautuneesta muuttoliikkeestä. Meidän olisikin sekä inhimillisesti että taloudellisesti katsottuna järkevää panostaa maassamme jo

asuviin maahanmuuttajiin ja hyödyntää tänne tulevien ihmisten työvoimaresurssit mahdollisimman tehokkaasti. Maahanmuuttajien joukossa on esimerkiksi paljon myös korkeasti koulutettuja ja näiden henkilöiden pätevöitymisen Suomen työmarkkinoille mahdollistavan koulutuksen järjestäminen olisi yhteiskunnalle taloudellisesti hyvin kannattavaa. Vaikuttaakin siltä, että tähän tarpeeseen ollaan hiljalleen heräilemässä. Esimerkiksi Turun työvoimatoimiston kansainvälisten palveluiden hallinnoima Euroopan Sosiaalirahaston projekti, SPECIMA - Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat, on kehittänyt uusia pätevöitymis- ja täydennyskoulutusmalleja korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille. Projektin kautta Suomi on saanut muun muassa paljon uusia hammaslääkäreitä. Projekti on jatkunut peräti seitsemän vuoden ajan ja tulokset ovat olleet hyvin rohkaisevia, minkä johdosta projektissa kehitetyistä toimintamalleista pyritään muodostamaan pysyviä käytäntöjä kansallisella tasolla.

Toivoisin, että sen lisäksi, että kiinnitetään huomiota siihen, millaisiin töihin maahanmuuttajataustaiset suomalaiset työllistyvät, pidettäisiin mielessä myös pakolaistaustaisten maahanmuuttajien erityinen asema. Suomeen, samoin kuin EU:n alueelle tulleiden turvapaikanhakijoiden määrä on laskenut. Koko maailman mittakaavassa UNHCR:n toimialaan kuuluvien pakolaisten, turvapaikanhakijoiden, maansisäisten siirtolaisten ja muiden hätää kärsivien määrä on kuitenkin viime vuosina kasvanut. Näitä henkilöitä oli UNHCR:n tilastojen mukaan maailmassa vuoden 2005 alussa 19,5 miljoonaa. Saman vuoden lopussa heidän määränsä oli noussut 20,8 miljoonaan. Suurin osa pakolaisista jää naapurimaihinsa Aasiaan ja Afrikkaan ja maailman 8,4 miljoonasta pakolaisesta vain alle 2 miljoona tulee Eurooppaan. Tulijoiden määrän väheneminen johtuu joissain maissa tilanteen rauhoittumisesta ja pakolaisongelman helpottumisesta. Toisaalta taas Euroopan maiden toimet laittomien siirtolaisten, ihmiskaupan ja kansainvälisen rikollisuuden kitkemiseksi estävät pakolaisia saavuttamasta tarvitsemaansa suojelua. Pakolaisiin ja turvapaikanhakijoihin suhtaudutaan joskus sekaannusten vuoksi kielteisesti, minkä vuoksi onkin tärkeää joissain yhteyksissä erotella pakolaiset esimerkiksi siirtolaisista. (Mikola 2007, 25) Toivon, että pakolaisia ei unohdeta työperäiseen maahanmuuttoon liittyvän puheen lomassa. Tutkielmani haastateltavien kaltaisten ihmisten kannalta on tärkeää tajuta paitsi pakolaisten aseman erityinen haavoittuvuus, niin myös ymmärtää, ettei se kuitenkaan estä heitä myöhemmin menestymästä hyvin työmarkkinoilla.

LÄHTEET

Ahlgren-Leinvuo, Hanna (2005) Pakolaiset Suomen kunnissa - kuntapaikasta pääkaupunkiseudulle. Teoksessa Joronen, Tuula (toim.): Maahanmuuttajien elinolot pääkaupunkiseudulla. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus, 25–45.

Ahmad, Akhlaq (2002) Yhteisten työmarkkinoiden erottelemia? Maahanmuuttajien työllistymismahdollisuudet suomalaisilla työmarkkinoilla. *Sociologia* 2002, 3, 227–241.

Ahmad, Akhlaq (2005) Getting a Job in Finland. The Social Networks of Immigrants from the Indian Subcontinent in the Helsinki Metropolitan Labour Market. Helsinki: University of Helsinki.

Alasuutari, Pertti (1999) Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Vastapaino.

Bauer, Thomas & Zimmermann, Klaus F. (1999) Occupational Mobility of Ethnic Migrants, Discussion Paper Series. IZA DP No. 58

Chiswick, Barry R. (1978) The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men. *Journal of Political Economy*, Vol. 86, No 5, 897–921.

Ekberg-Kontula, Petra (2000) Toimettomuus tylsistää: pääkaupunkiseudulla asuvat afrikkalaiset maahanmuuttajanaiset ja heidän näkemyksensä koulutuksesta ja työllistämisestä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Ekholm, Elina (1994) Syrjäytyä vai selviytyä, Pakolaisten elämää Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 1994:9. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, ehkäisevän sosiaali- ja terveystieteiden osasto.

Ekholm, Elina (2001) Monietninen yhteiskunta. Teoksessa Forsander, Annika, Ekholm, Elina, Hautaniemi, Pertti, Ali, Abdullahi, Alitolppa-Niitamo, Anne, Kyntäjä, Eve ja Cuong Quoc, Nguyen (toim.): Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia-kustannus, 162–188.

Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana (2001) Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-kustannus, 24–42.

Euroopan rasismien ja muukalaisvihan seurantakeskuksen vuosikertomuksen tiivistelmä (2005) (Viitattu 31.3.2007)

Saatavilla www-muodossa:

<http://fra.europa.eu/fra/material/pub/ar05/AR05-sum-fi.pdf>

Forsander, Annika & Alitolppa-Niitamo, Anne (2000) Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto, keitä, miten ja minne? Työhallinnon julkaisu Nro 242. Helsinki: Työministeriö.

Forsander, Annika (2001) Kenelle ovet aukeavat? Maahanmuuttajat ja työllistymisen ehdot. Työpoliittinen aikakauskirja 2001, 2, 28–38.

Forsander, Annika & Ekholm, Elina (2001) Maahanmuuttajat ja työ. Teoksessa Forsander, Annika, Ekholm, Elina, Hautaniemi, Pertti, Ali, Abdullahi, Alitolppa-Niitamo, Anne, Kyntäjä, Eve ja Cuong Quoc, Nguyen (toim.): Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia-kustannus, 58–82.

Forsander, Annika (2002) Luottamuksen ehdot, Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos, Väestöliitto.

Friedberg, Rachel, M. (2000) You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital. *Journal of Labor Economics* Vol.18, No.2, 221-251.

Granovetter, Mark (1982) The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. Teoksessa Marsden, Peter V. ja Lin, Nan (toim.): *Social Structure and Network Analysis*. London: Sage publications, 105–130.

Hautaniemi, Petri (2001) Etnisyys ja kulttuuri. Teoksessa Forsander, Annika, Ekholm, Elina, Hautaniemi, Pertti, Ali, Abdullahi, Alitolppa-Niitamo, Anne, Kyntäjä, Eve ja Cuong Quoc, Nguyen (toim.): *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ*. Helsinki: Palmenia-kustannus, 11–30.

Heikkilä, Elli & Pikkarainen, Maria (2006) Maahanmuuttajien työllisyys. Teoksessa Martikainen, Tuomas (toim.): *Ylirajainen kulttuuri, Etnisyys Suomessa 2000-luvulla*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 257–277.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2001) Tutkimushaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2003) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hjerppe, Reino (1998) Sosiaalinen pääoma taloudellisena ilmiönä. Teoksessa Kajanoja, Jouko & Simpura, Jussi (toim.): *Sosiaalinen pääoma. Käsité ja sen soveltaminen sosiaali- ja talouspolitiikassa*. Vatt-julkaisuja 24. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, 13–28.

Hämäläinen, Kari, Kangasharju, Aki, Pekkala, Sari & Sarvimäki, Matti (2005) 1990-luvun maahanmuuttajien työllisyys, tuloverot ja tulonsiirrot. Työpoliittinen tutkimus Nro 265. Helsinki: Työministeriö.

Ilmonen, Kaj (2000) Sosiaalinen pääoma: käsite ja sen ongelmallisuus. Teoksessa Ilmonen, Kaj (toim.): *Sosiaalinen pääoma ja luottamus*. SoPhi 42, Jyväskylän yliopisto, 9-38.

Jaakkola, Magdalena (1991) Suomen ulkomaalaiset, Perhe, työ ja tulot. Työpoliittinen tutkimus 15. Helsinki: VAPK-Kustannus.

Jaakkola, Magdalena (2005) Suomalaisten suhteutuminen maahanmuuttajiin vuosina 1989–2003. Työpoliittinen tutkimus Nro 286. Helsinki: Työministeriö.

- Jaakkola, Timo (2000) Maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt työhönotossa ja työelämässä. Työpoliittinen tutkimus Nro 218. Helsinki: Työministeriö.
- Joronen, Tuula & Ali, Abdullahi A. (2000) Maahanmuuttajien yritystoiminta Suomessa 1990-luvulla, Teoksessa Trux, Marja-Liisa (toim.): Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Sitra 238. Helsinki: WSOY, 203–259.
- Joronen, Tuula (2005) Työ on kahden kauppaa- maahanmuuttajien työmarkkina-aseman ongelmia. Teoksessa Paananen, Seppo (toim.): Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus, 59–82.
- Kajanoja, Jouko (1998) Sosiaalisen pääoman lyhyt historia. Teoksessa Kajanoja, Jouko & Simpura, Jussi (toim.): Sosiaalinen pääoma, Käsite ja sen soveltaminen sosiaali- ja talouspolitiikassa. Vatt-julkaisuja 24. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, 37–44.
- Kansainvälinen suojelu. (Viitattu 19.4.2007).
 Saatavilla [www-muodossa:](http://www.uvi.fi/netcomm/content.asp?path=8,2476,2537)
<http://www.uvi.fi/netcomm/content.asp?path=8,2476,2537>
- Koistinen, Leena (1997) Polkuja perille, Turun seudun maahanmuuttajien työvoimapalvelut ja työllistyminen 1994–1996. Työhallinnon julkaisu 175. Helsinki: Työministeriö.
- Kokko, Karoliina (2002) Maahanmuuttajien Suomen sisäinen muuttoliike, Tapaustutkimuksena Turku. Turun yliopisto, Maantieteen laitos, Pro Gradu tutkielma.
- Lepola, Outi 2000. Ulkomaalaisesta suomenmaalaiseksi: monikulttuurisuus, kansalaisuus ja suomalaisuus 1990-luvun maahanmuuttopoliittisessa keskustelussa. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran toimituksia; 787.
- Liebkind, Karmela (1994) Johdanto. Teoksessa Liebkind, Karmela (toim.): Maahanmuuttajat, Kulttuurien kohtaaminen Suomessa. Helsinki: Gaudeamus, 9-20.
- Martikainen, Tuomas, Sintonen, Teppo & Pitkänen Pirkko (2006) Ylirajainen liikkuvuus ja etniset vähemmistöt. Teoksessa Martikainen, Tuomas (toim.): Ylirajainen kulttuuri, Etnisyys Suomessa 2000-luvulla. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 9-41.
- Matinheikki-Kokko, Kaija (1994) Suomen pakolaisvastaanotto- periaatteet ja käytäntö. Teoksessa Liebkind, Karmela (toim.): Maahanmuuttajat, Kulttuurien kohtaaminen Suomessa. Helsinki: Gaudeamus, 82–127.
- Matinheikki-Kokko, Kaija, Koivumäki, Kai & Kuortti Katja (2003) Maahanmuuttajien uraohjauksen kehittäminen. Työpoliittinen tutkimus Nro 253. Helsinki: Työministeriö.
- Mikkonen Iris (1997) Työvoimakoulutus osana työmarkkinapolkua, Koulutuksen vaikuttavuus yksilötasolla. Työpoliittinen tutkimus Nro 174. Helsinki: Työministeriö.
- Mikola, Marjo (2007) Harva pakolainen pääsee Eurooppaan. *MoniTori* 2007, 1, 25.

MoniTORi 2/2007, Tilastoliite.

Nätti, Jouko (1989) Työmarkkinoiden lohkoutuminen, Segmentaatioteoriat, Suomen työmarkkinat ja yritysten työvoimastrategiat. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 68, Jyväskylän yliopisto.

Paananen, Seppo (1999) Suomalaisuuden armoilla, Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu. Tutkimuksia 228. Helsinki: Tilastokeskus.

Paananen, Seppo (2005) Alkusanat. Teoksessa Paananen, Seppo (toim.): Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus, 4-5.

Paananen, Seppo (2005b) Maahanmuuttajien integrointi: vaikea ja ristiriitainen hanke. Teoksessa Paananen, Seppo (toim.): Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus, 173–180.

Pakolaisasema. (Viitattu 19.4.2007).

Saatavilla www-muodossa:

<http://www.uvi.fi/netcomm/content.asp?path=8,2476,2540>

Pakolaiskiintiö. (Viitattu 16.4.2007).

Saatavilla www-muodossa:

<http://www.uvi.fi/netcomm/content.asp?path=8,2476,2538>

Pehkonen, Aini (2006) Maahanmuuttajan kotikunta. Kunnallisan kehittämissäätiön tutkimusjulkaisut , nro 52. Kunnallisan kehittämissäätiö.

Pikkarainen, Maria (2005) Maahanmuuttajien työllistyminen ja heidän odotuksensa työelämästä Suomessa. Turun yliopisto, Maantieteen laitos, Pro gradu-tutkielma.

Pitkänen, Maarit (1999) Matkalla menestykseen? Maahanmuuttajien työ- ja koulutusprojektin loppuraportti. Työhallinnon julkaisu Nro 233. Helsinki: Työministeriö.

Pälli, Pekka & Sirkku Latomaa (1997) Aikuisten maahanmuuttajien suomen kielen taito: maahanmuuttajakoulutuksen arviointia. Helsinki: Opetushallitus.

Ruuskanen, Petri (2000) Luottamus verkostotalouden laidalla. Teoksessa Ilmonen, Kaj (toim.): Sosiaalinen pääoma ja luottamus. SoPhi 42, Jyväskylän yliopisto, 93–118.

Sanasto. (Viitattu 19.4.2007).

Saatavilla www-muodossa:

<http://www.uvi.fi/netcomm/content.asp?article=1998>

Suomessa vakinaisesti asuvat ulkomaalaiset 31.12.2005. (Viitattu 16.4.2007).

Saatavilla www-muodossa:

http://mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/08_maahanmuuttotilastot/kal_su.pdf

Sutela, Hanna (2005) Maahanmuuttajat palkkatyössä. Teoksessa Paananen, Seppo (toim.): Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus, 83–109.

Söderqvist, Minna (2006) Työnantajien näkemyksiä ulkomaalaisista työpaikoilla. Teoksessa Martikainen, Tuomas (toim.): Ylirajainen kulttuuri, Etnisyys Suomessa 2000-luvulla. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 278–293.

Tarnanen, Mirja & Suni Minna (2005) Maahanmuuttajien kieliympäristö ja kielitaito. Teoksessa Paananen, Seppo (toim.): Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus, 9-21.

Turvapaikanhakijat ja päätökset 2000–2006. (Viitattu 16.4.2007).
Saatavilla www-muodossa:
<http://www.uvi.fi/netcomm/content.asp?article=2003>

Turvapaikanhakijat kansalaisuuksittain 2006. (Viitattu 16.4.2007).
Saatavilla www-muodossa:
<http://www.uvi.fi/netcomm/content.asp?article=1945>

Ulkomaalaiset ja siirtolaisuus 2005 (2006) Suomen virallinen tilasto, Väestö 2006. Helsinki: Tilastokeskus.

Ulkomaiset tutkinnot Suomessa. (Viitattu 4.4.2007).
Saatavilla www-muodossa:
http://www.infopankki.fi/fi-FI/ulkomaiset_tutkinnot_suomessa

Uusikylä, Petri, Tuominen, Anniina, Reuter, Niklas & Mäkinen Anna-Kaisa (2005) Kannattaako kotoutumiskoulutus – maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen arviointi. Työpoliittinen tutkimus 267. Helsinki: Työministeriö.

Valtonen, Kathleen (1999) Pakolaisten integroituminen Suomeen 1990-luvulla. Työhallinnon julkaisu Nro 228. Helsinki: Työministeriö.

10 väitettä & faktaa turvapaikanhakijoista ja pakolaisista. (Viitattu 4.4.2007)
Saatavilla www-muodossa:
http://www.pakolaisneuvonta.fi/files/10_vaitetta_faktaa.pdf

LIITE

Teemahaastattelurunko

*Taustatiedot

- synnyinmaa ja vuosi
- milloin ja miten saapunut Suomeen
- nykyinen asuinpaikka
- nykyinen työnantaja ja työtehtävä

*Suomeen muuttoa edeltävä koulutus- ja työhistoria

*Suomeen muuton jälkeinen koulutus- ja työhistoria

- odotukset Suomeen muuttaessa
- koulutukseen osallistuminen
- oma suomen kielen taito ja arvio sen merkityksestä työllistymisessä
- mahdolliset työharjoittelut
- vaikeinta työnhaussa
- omat vahvuudet työnhaussa
- työllistyminen nykyiseen työpaikkaan
- kontaktit maanmiehiin ja suomalaisiin
- kulttuurilliset arvot ja tavat
- rasismiin ja syrjintään liittyvät kokemukset
- työpaikan merkitys haastateltavalle
- tulevaisuuden toiveet

