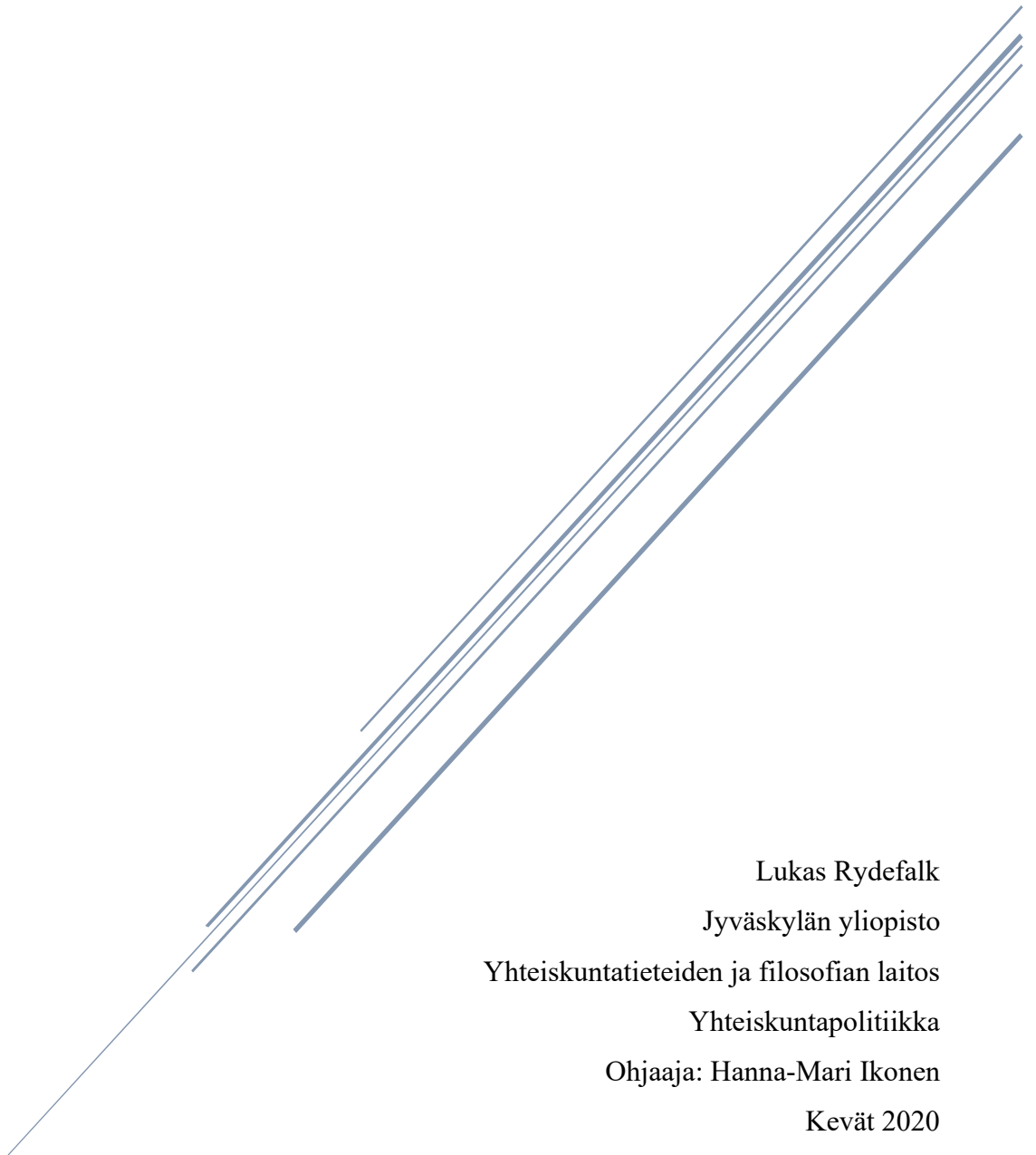


# Suhtautuminen maahanmuuttajien työmarkkinadiskriminaatioon Suomessa

Kandidaatintutkielma



Lukas Rydefalk

Jyväskylän yliopisto

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Yhteiskuntapolitiikka

Ohjaaja: Hanna-Mari Ikonen

Kevät 2020

# Tiivistelmä

Suhtautuminen maahanmuuttajien työmarkkinadiskriminaatioon Suomessa

Lukas Rydefalk

Yhteiskuntapolitiikka

Kandidaatin tutkielma

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Ohjaaja: Hanna-Mari Ikonen

Kevät 2020

Sivumäärä: 25

Tämän tutkielman tarkoituksena on tarkastella taloudellisesti ei-rationaalisen etnisen työmarkkinadiskriminaation olemassaoloa ja selvittää sen mahdollisia syitä. Aluksi kartoitan teorioita, joilla pyritään selittämään maahanmuuttajien ja kantaväestön työllisyyden eroa. Nämä teorit voidaan jakaa usklassisiin ja segmentoituneiden työmarkkinoiden teorioihin. Usklassisia teorioita ovat inhimillisen pääoman puute tai sen menetyksen henkilön maahanmuutossa, sekä statistinen ja mieltymyspohjainen diskriminaatio. Usklassisissa teorioissa on yleensä oletus toimijoiden taloudellisesta rationaalisuudesta. Statistisessa diskriminaatiossa on kyse tilastollisesti tai stereotyyppisesti vähemmän tuottavien ryhmien syrjimisestä työmarkkinoilla. Mieltymyspohjaisessa diskriminaatiossa työnantajat olettavat asiakkaiden kaikkiaan, mikäli työntekijöinä on maahanmuuttajia, jolloin diskriminaatiolle on taloudellinen syy. Mieltymyspohjaisen diskriminaation teoria antaa myös tilaa työnantajan omaehtoiselle diskriminoinnille. Segmentoituneiden työmarkkinoiden teorit ovat hieman vähemmän jäsenneiltyjä, mutta ne olettavat institutionaalisten rajoitusten kuten kohtuuttomien kielitaitovaatimusten ja muun väestön sosiaalisten odotuksien painostavan työnantajat diskriminoimaan maahanmuuttajia.

Tutkielmassa minulla on kaksi tutkimuskysymystä. Ensimmäinen on: ”Miten esimiehet ja yrittäjät, joilla on alaisia, eroavat Suomen muusta väestöstä suhtautumisessaan maahanmuuttajien työmarkkinadiskriminointiin.” Tällä yritän hakea mahdollisia työnantajia, jotka osallistuvat myös rekrytointiin. Toinen tutkimuskysymykseni on ”Mitkä tekijät selittävät ihmisten suhtautumista maahanmuuttajien työmarkkinadiskriminaatioon.” Käytän aineistonani European Values Study:n 2017 aineistoa. Suhtautumisen mittarina käytän viisiportaista Likert-asteikollista väittämää ”Kun työpaikkoja on niukasti, työnantajien pitäisi asettaa suomalaiset työnhaussa etusijalle maahanmuuttajiin nähden.”

Tuloksenani esimiehet ja yrittäjät, joilla on alaisia eivät eroa muusta väestöstä suhtautumisessaan etniseen työmarkkinadiskriminaatioon. Oletan että esimiehet ja yrittäjät, joilla on alaisia, kuvaavat jossain määrin rekrytoivassa asemassa olevia työnantajia. Siinä tapauksessa työnantajat diskriminoivat maahanmuuttajia taloudellisesti ei-rationaalisesti vastoin usklassisen työmarkkinateorian oletuksia. Toiseksi suomalaiset kallistuvat hiveneen etnisen diskriminaation hyväksymisen puolelle. Kolmanneksi tunnistan tilastollisesti erittäin merkitsevän yhteyden koulutuksen ja suhtautumisen välillä, kun taas sukupuolella ja ikäryhmillä ei ole tarkemman tarkastelemisen jälkeen tilastollista yhteyttä suhtautumiseen. Tulokset antavat tukea segmentoituneiden työmarkkinoiden teorian diskriminaatiolle. Usklassisen teorian mekanismeihin tutkimuksella ei pystytä ottamaan kantaa. Mieltymyspohjaiselle diskriminaatiolle löytyi taloudellisesti rationaalinen syy, mikäli etnisen työmarkkinadiskriminaation hyväksyvät henkilöt myös karttavat maahanmuuttajia.

Avainsanat: työsyryntä, maahanmuuttajat, segmentoituneet työmarkkinat

# Sisällysluettelo

.....	1
Tiivistelmä.....	2
1. Johdanto.....	1
2. Aikaisempi tutkimus.....	2
2.1. Maahanmuuttajien työllistyminen verrattuna kantaväestöön Pohjoismaissa historiallisessa perspektiivissä.....	2
2.2. Maahanmuuttajien heikompaa työllistymistä selittävät teoriat .....	3
2.3. Alhaisempi Inhimillinen pääoma selittävänä tekijänä maahanmuuttajien heikommassa työllistymisessä.....	4
2.4. Diskriminaatio selittävänä tekijänä maahanmuuttajien heikommassa työllistymisessä .....	5
2.4.2. Uusklassiset työmarkkinadiskriminaatioteoriat.....	6
2.4.3. Segmentoituneiden työmarkkinoiden teorian diskriminaatio.....	7
2.4.4. Yhteenveto työmarkkinadiskriminaation teorioista.....	8
3. Tutkimuskysymykset.....	10
4. Aineisto ja tutkimusmenetelmät .....	11
4.1 Aineisto.....	11
4.2. Operationalisointi .....	12
4.3. Menetelmä .....	12
5. Analyysi.....	15
5.1. Eroavatko esimiehet ja yrittäjät, joilla on alaisia, muusta väestöstä suhtautumisessaan maahanmuuttajien diskriminointiin? .....	15
5.2. Maahanmuuttajien diskriminointiin suhtautumista selittävät tekijät .....	18
6. Tulokset ja pohdinta .....	21
6.1. Tulokset teoreettisessa perspektiivissä .....	21
6.2. Yhteenveto.....	23
7. Lähteet .....	25

# 1. Johdanto

Suomesta on tullut 2000-luvulla entistä monikulttuurisempi maa. Työvoima ja yritykset pystyvät liikkumaan vapaasti EU:n alueella. Tämä on johtanut siihen, että ulkomailla syntyneiden osuus Suomessa on tilastokeskuksen (2019) mukaan kasvanut viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana noin 140 000:sta 400 000:een vuonna 2018. Suurin osa maahanmuuttajista on parhaassa työiässä, sillä työkäisten osuus vaihtelee maahanmuuttajien kesken 65–95 %:n välillä riippuen syntymämaasta, kun Suomessa syntyneistä työkäisiä on vain 60 %. (tilastokeskus 2019.) Maahanmuuttajien työllisyysaste on silti ollut selvästi alhaisempi kuin suomalaisilla kaikkina tarkasteluvuosina (VATT 2014, 16). Tämä on ongelmallista maahanmuuttajien hyvinvoinnin, valtion rahoituksen sekä tasa-arvon kannalta.

Valtion rahoituksen näkökulmasta maahanmuuttajien työllistyminen on yksi tärkeimmistä integraation ulottuvuuksista. Maahanmuuttajan työllistyminen ei kuitenkaan kerro kaikkea, sillä työmarkkinadiskriminaatio saattaa johtaa etnospesifisiin ammatteihin ja työmarkkinoiden segmenttaatioon. Korkeampaa koulutusta vaativissa ammateissa saatetaan pitää täydellistä suomen kielen taitoa edellytyksenä palkkaukselle ja joidenkin maahanmuuttajaryhmien työnteon edellytys oleskelulupaan saattaa ajaa korkeakoulutetut maahanmuuttajat matalapalkka-aloille. Fyysisissä ja vähän arvostetuissa töissä maahanmuuttajia sen sijaan saatetaan nähdä olevan erittäin hyviä työntekijöitä. Työmarkkinadiskriminaatio on kielletty Suomen rikoslaissa (2009/885). Silti nykytutkimuksen valossa työmarkkinadiskriminaatiota vaikuttaa tapahtuvan hyvin paljon (ks. Ahmad 2019).

Tutkielman tarkoituksena on tarkastella maahanmuuttajien työllisyyden eroa selittäviä teorioita. Selvitän miten esimiehet ja yrittäjät, joilla on alaisia, eroavat muusta väestöstä suhtautumisessaan maahanmuuttajien työmarkkinadiskriminaatioon. Tämän lisäksi kartoitan etniseen työmarkkinadiskriminaatioon suhtautumiseen selittäviä tekijöitä. Käytän aineistonani eurooppalaisten arvokyselyä vuodelta 2017.

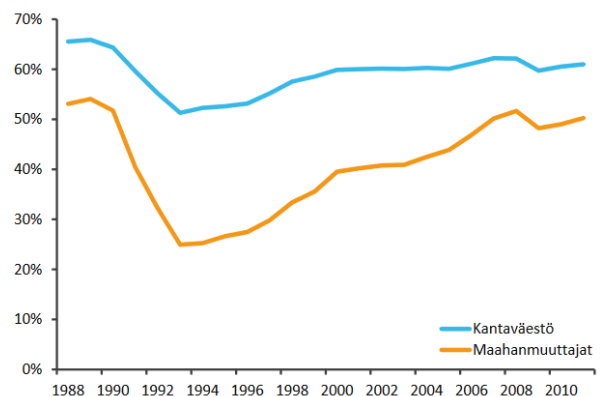
## 2. Aikaisempi tutkimus

Aikaisempaa tutkimusta etnisestä työmarkkinadiskriminaatiosta on tehty varsin paljon, varsinkin Pohjois-Amerikassa. Kyseinen tutkimus ei kuitenkaan ole erityisen kiinnostavaa tutkimuskysymyksen kannalta, sillä yhteiskuntarakente ja lait ovat Atlantin toisella puolen hyvin erilaisia verrattuna Suomeen. Parhaiten Suomen yhteiskuntarakennetta kuvaavat Pohjoismaiset valtiot samankaltaisen arvopohjan, lakien ja julkisen sektorin vuoksi, joten keskityn tarkastelemaan pääosin Pohjoismaista kirjallisuutta. Pohjoismainen tutkimus etnisestä diskriminaatiosta on alkanut vasta 1990-luvulla, jolloin maahanmuuttajien työllistyminen oli pudonnut historiallisen alas laman seurauksena.

### 2.1. Maahanmuuttajien työllistyminen verrattuna kantaväestöön Pohjoismaissa historiallisessa perspektiivissä

Ekberg ja Hammarstedt (2002, 345–346), jotka tutkivat maahanmuuttajien työllistymistä Ruotsin työmarkkinoilla, kertovat maahanmuuttajien työllistyneen Ruotsissa hyvin 1950-luvulta aina 1970-luvulle. Heidän mukaansa maahanmuuttajien työllistyminen 1950-luvun Ruotsissa oli jopa 20 % korkeampi kuin kantaväestöllä. Jopa turvapaikanhakijat Unkarista 1950-luvulla ja Itä-Euroopasta 1960-luvulla integroituivat hyvin työmarkkinoille. (emt., 345–346)

1970-luvun loppupuolella maahanmuuttajien työllisyys Ruotsissa alkoi laskea alle kantaväestön, ja 1980-luvun loppuun mennessä maahanmuuttajien työllisyys oli jo 17 % kantaväestöä alhaisempi (Ekberg & Hammarstedt 2002, 345–346). Laman aikana vuonna 1994 ulkomaan kansalaisilla oli 41 % alhaisempi työllisyys ja ulkomailla syntyneillä 25 % (emt., 345-346). Suomessa oli 1990-laman aikaan vielä huonompi tilanne, sillä maahanmuuttajien työllisyys oli vuonna 1994 (Kuvio 1) noin 25 % kun kantaväestöllä vastaava lukema oli yli 50 % (VATT 2014, 17). Työllisyys vuonna 1994 oli maahanmuuttajilla siis yli 50 % alhaisempi kuin kantaväestöllä.



Kuvio 1. Maahanmuuttajien ja kantaväestön työllistyminen vuosina 1988–2011 (VATT 2014, 17).

## 2.2. Maahanmuuttajien heikompaa työllistymistä selittävät teoriat

Työmarkkinoiden rakennetta ja lopputuloksia on selitetty monella teorialla, joista tärkeimpiä ovat uusklassiset ja segmentoituneiden työmarkkinoiden teoriat (Ahmad 2019, 5). Uusklassisissa työmarkkinateorioissa ajatellaan, että työmarkkinat ovat yhtenäisiä, jolloin yksilöt voivat vapaasti hakea useisiin erilaisiin työpaikkoihin. Kaikki toimijat ovat uusklassisessa teoriassa myös taloudellisesti rationaalisia toimijoita. Sen sijaan segmentoituneiden työmarkkinoiden teorioissa työmarkkinoiden oletetaan jakautuneen kahteen osaan. Ensisijaisella sektorilla on hyvät työehdot ja toissijaisessa huonot. Sosiaaliset ryhmät eivät pysty hyötymään inhimillisestä pääomastaan samalla tavalla eri segmenteissä institutionaalisten rajoitusten vuoksi. Institutionaalinen rajoitus voi esimerkiksi olla vanhentunut edellytys täydellisestä suomen kielitaidosta töissä, joissa täydellinen kielitaito ei välttämättä olisi tarpeellista. Diskriminoidessaan etnisiä vähemmistöjä työnantajat taas saattavat toimia sosiaalisten odotusten mukaan. (Emt., 5–6, 25). Työnantaja voi menettää sosiaalista arvostustaan palkatessaan maahanmuuttajia.

Yhteenvetona uusklassisella ja segmentoituneiden työmarkkinoiden teorioilla on erilaiset selitykset maahanmuuttajien kantaväestöä heikompaan työllisyyteen. Uusklassiset teoriat voi nähdä individualistisina, niiden selitykset kohdistuvat yksilöihin, joko työnhakijoihin tai työnantajiin. Segmentoituneiden työmarkkinoiden teoriat taas voi nähdä sosiaalisen holismin teorioina, sillä ne kohdistuvat joko instituutioihin tai yhteisön sosiaalisiin odotuksiin, jolloin yksilöiden oma toimijuus on vähemmän merkityksellistä.

Arai ja kumppaneiden (2000, 23) mukaan maahanmuuttajien alhaisempaa työllistymistä selittävät teoriat voidaan jakaa kahteen osaan. Ensimmäiseksi ovat teoriat, joissa oletetaan ulkomaisella taustalla olevan merkitystä yksilön tuottavuuteen. Toiseksi ovat teoriat, joissa oletetaan työmarkkinoilla tapahtuvan etnistä työmarkkinadiskriminaatiota. (emt., 23). Työmarkkinadiskriminaatiolla tarkoitan tässä tutkielmassa työnhakijan asettamista epäedulliseen asemaan ilman hyväksyttävää syytä joko työpaikan ilmoitusvaiheessa tai työntekijöitä valittaessa. Näkökulmani painottuu siis työllistymiseen, eikä niinkään työpaikoilla tapahtuvaan syrjintään. Tarkastelen luvussa 2.2 tarkemmin inhimillistä pääomaa tarkastelevia teorioita ja 2.3 eri työmarkkinadiskriminaation teorioita.

### **2.3. Alhaisempi Inhimillinen pääoma selittävänä tekijänä maahanmuuttajien heikommassa työllistymisessä**

Maahanmuuttajien mahdollista inhimillisen pääoman eroa paikallisiin verrattuina on yritetty selittää kahdella teoriolla. Ensinnäkin ero voi johtua ulkomailla syntyneiden keskimääräisesti alhaisemmasta koulutustasosta tai sitten muuttamisessa menetettävällä inhimillisellä pääomalla. (Arai ym. 2000, 23–26.) Näyttöä ulkomailla syntyneiden keskimäärin alhaisemmasta koulutustasosta ei ollut empiiristä näyttöä ainakaan 2000-luvun alussa. Maahanmuuttajien koulutustaso on Ruotsissa ollut keskiarvoltaan melko samalla tasolla, vaikkakin hajonta on ollut suurempaa (Lindgren 2002, 69). Tämä teoria voi siis selittää alhaisesti koulutettujen työttömyyttä, mutta ei korkeakoulutettujen. Koulutustaso maahanmuuttajien keskuudessa on oletettavasti samankaltaista myös Suomessa.

Jopa akateemisen tutkinnon suorittaneet maahanmuuttajat työllistyvät Ruotsissa huonommin kuin kantaväestö. Berggren ja Omarsson (2002, 7) osoittavat, että akateemisen tutkinnon ulkomailla suorittaneilla maahanmuuttajilla vain 40 % oli koulutustaan vastaava työ Ruotsissa, kun kantaväestöllä koulutustaan vastaava työ oli 90 %. Tarkasteltaessa vain Ruotsissa tutkintonsa suorittaneita maahanmuuttajia, heillä koulutustaan vastaava työ oli silti vain noin 64 %. Sen sijaan täysin vertailukelpoisen tutkinnon (näitä esiintyi varsinkin luonnontieteellisissä tutkinnoissa) ulkomailla suorittaneista maahanmuuttajista noin 56 % työllistyi oman alan töihin Ruotsissa. (Emt., 10, 12). Näin ollen ei ole uskottavaa, että maahanmuuttajien alhaisemman työllistymisen syy olisi useinkaan heidän alhaisempi koulutustasonsa.

Toisen teorian mukaan työmarkkinoiden vaihdolla menetetään maaspesifistä inhimillistä pääomaa, kuten paikallisen kielitaidon ja sosiaalisia verkostoja (Arai ym., 2000, 23–24). Ekbergin ja Hammarstedtin (2002, 348) mukaan palvelutehtävien lisääntymisen töissä olettaisi myös lisänneen maakohtaisen inhimillisen pääoman vaatimuksia kuten esimerkiksi kirjakielen taitoa ja erilaisten säännösten tuntemusta. Rakennemuutos voisi siis osaltaan selittää 1980-luvun maahanmuuttajien huonoa integroitumista palveluvaltaistuville työmarkkinoille Pohjoismaissa ja muissa länsimaissa. Inhimillisen pääoman vaatimuksien mahdollista kasvua tukee myös se, että 1980-luvun lopun maahanmuuttajien huonoa integroitumista ruotsissa ei voitu selittää alhaisella koulutustaustalla tai matalasuhdanteella.

Ekbergin ja Hammarstedtin (2002, 345, 348) mukaan 1980-luvulla Ruotsissa oli korkeasuhdanne ja maahanmuuttajat olivat korkeammin koulutettuja kuin aikaisemmat maahanmuuttajat. Korkeampia inhimillisen pääoman vaatimuksia tukee myös huomio siitä, että lama ei vaikuttanut niin paljoa Ruotsin kansalaisuuden saaneisiin henkilöihin, joilla paikallista inhimillistä pääomaa oli jo ehtinyt kertyä. (emt., 2002, 345, 348). Maaspesifinen inhimillinen pääoma ei kuitenkaan pysty täysin selittämään eroa työllisyydessä, vaan työmarkkinadiskriminaation esiintyminen näyttää hyvin varmalta. Työmarkkinadiskriminaatiota käsittelemme tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

#### **2.4. Diskriminaatio selittävänä tekijänä maahanmuuttajien heikommassa työllistymisessä**

Uusimpien tutkimusten valossa on hyvin ilmeistä, että työmarkkinadiskriminaatiota tapahtuu laajasti. Vuonna 2019 ilmestyi Sosiologi Akhlaq Ahmadin (2019, 7, 24) tutkimus työmarkkinadiskriminaatiosta Suomessa. Tutkimuksessa lähetettiin 5000 hakemusta viittä eri kansalaisuutta edustavilla nimillä, eli 1000 hakemusta kansalaisuutta kohden. Hakemuksia lähetettiin ravintola- ja cateringalalle, jälleenmyyntialalle, siivousalalle, toimistotöihin ja asiakaspalvelualalle. Suurin osa lähetettiin ravintola- ja cateringalle (59 %) sekä jälleenmyyntialalle (22 %) johtuen kyseisten töiden suuremmasta työpaikkailmoitusten määrästä tutkimuksen aikana. Nimet edustivat suomalaista, englantilaista, irakilasta, venäläistä ja somalialaista ja puolessa hakemuksista oli naisen nimi ja puolessa miehen. Kaikki muut muuttajat, kuten kielitaito, koulutus ja työkokemus olivat samoja. Kaikissa hakemuksissa hakija oli myös kasvanut tai syntynyt Suomessa. Tutkimuksessa selvisi, että maahanmuuttajien työmarkkinadiskriminaatio on laajaa, sillä nimen etnisyydellä on vahva tilastollinen merkitsevyys työhaastatteluun kutsumiseen. Suomalaisella nimellä oli nimittäin 1,45–3,94 kertainen mahdollisuus päästä haastatteluun riippuen verrattavan nimen etnisyydestä. (emt., 7, 24.) Diskriminaatio vaikuttaisi siis olevan hyvin merkittävä tekijä maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatiossa.

Tutkimuksissa on myös ilmennyt viitteitä siitä, että esimiesten on varsin helppo toimia diskriminoivasti rekrytoimistilanteessa lainsäädännöstä huolimatta (ks. Ahmad, 2019, 26). Esimerkiksi yksi Parviaisen ja Kinnusen (2016, 65) haastatteleman rekrytointikonsultista kuvaa asiaa hyvin: ”Jos sinne soittaa joku - - valitun kohderyhmästä ulkopuolelta, niin kyllähän siellä sanotaan, et joo, ei muuta kuin hakemusta vaan. Mut sitten se tyssää siihen siellä se hakemus - - Meidän homma on osata hoitaa, et meidän asiakas ei sählää näissä



asoissa.” Näin menettelemällä työnantajat voivat välttää joutumasta ongelmiin lainsäädännön kanssa.

Tarkastelen seuraavissa alaluvuissa työmarkkinadiskriminaatiota uusklassisen- ja segmentoituneiden työmarkkinoiden teorioiden kautta. Molemmilla teoriasuuntauksilla on omat vastauksensa diskriminaation mekanismeihin.

#### 2.4.2. Uusklassiset työmarkkinadiskriminaatioteoriat

Tärkeimpiä työmarkkinadiskriminaation teorioita on uusklassisessa lähestymistavassa kaksi: mieltymyspohjainen ja statistinen diskriminaatio. Gary Becker (1957) loi teoreettisen käsitteen ”mieltymyspohjainen diskriminaatio”, jonka ajatuksena on työnantajien, kollegoiden ja asiakkaiden nihkeä suhtautuminen tiettyjä etnisiä vähemmistöjä kohtaan (Ahmad 2019, 23). Ahmadin (2019, 23) mukaan etnisen työmarkkinadiskriminaation on väitetty olevan korkeampi töissä, jossa työntekijä kohtaa asiakkaita. Asiakkaiden karttava suhtautuminen maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin saattaa siis laittaa työnantajat havittelemaan asiakkaille oletetusti miellyttävämpiä työntekijöitä. Toisen teorian mukaan diskriminaatio johtuu statistisesta diskriminaatiosta (Arai ym. 2000, 24–25). Teoriassa oletetaan, että työntekijän tuottavuutta on vaikeaa tai kallista arvioida luotettavasti. Näin ollen olisi työnantajan edun mukaista diskriminoida ryhmiä, joilla on tilastollisesti huonompi tuottavuus. Tilastollinen tuottavuus voi kuitenkin olla joko todellista tai kuvitteellista. (Emt., 24–25.) Molemmissa lähestymistavoissa, mieltymyspohjaisessa- ja statistisessä diskriminaatiossa, työnantajien ajatellaan olevan siis jossain määrin taloudellisesti rationaalisia, ja valitsevan yritykselle kannattavimmat työntekijät. Tietenkin mieltymyspohjaisessa diskriminaatiossa on myös tilaa taloudellisesti ei-rationaaliselle diskriminaatiolle, mikäli työnantaja oman mieltymyksen vuoksi haluaa välttää rekrytoimasta maahanmuuttajia.

Seuraavaksi käsittelen tieteellistä keskustelua statistisen, mieltymyspohjaisen ja segmentoituneista työmarkkinoista johtuvan työmarkkinadiskriminaation ympärillä. Ruotsalaiset Arai ja kumppanit (2000, 24) ja Rydgren (2004, 707) olettavat että mieltymyspohjainen diskriminaatio ei ole ruotsalaisilla työmarkkinoilla merkittävä diskriminaation tekijä, toisin kuin statistinen diskriminaatio. Rydgren (2004, 707) luettelee Statistisen diskriminaation lisäksi tärkeiksi diskriminaation mekanismeiksi Ruotsissa verkostovaikutukset ja institutionaalisen diskriminaation. Institutionaalinen diskriminaatio

ja verkostovaikutukset liittyvät segmentoituneiden työmarkkinoiden teoriaan. Rydgren (2004, 708) perustelee statistisen diskriminaation tärkeyttä verrattuna mieltymyspohjaiseen sillä, että statistinen diskriminaatio on aina stereotyyppistä. Mieltymyspohjainen taas ei ole stereotyyppistä, jolloin se tarvitsee enemmän pohdintaa (emt, 2004, 708). Ei kuitenkaan ole uskottavaa, että mieltymyspohjainen diskriminaatio ei voisi perustua stereotypioille. Kuten aikaisemmin mainitsin Arai ja kumppanit (2000, 24) määrittivät, että statistiseen diskriminaatioon kuuluu aina mielikuva ryhmän alhaisemmasta tuottavuudesta. Mieltymyspohjaisessa diskriminaatiossa stereotyyppinen mielikuva voisi siis syntyä esimerkiksi työnhakijan työnantajalle vähemmän mieluisesta luonteesta. Näin ollen en ole samaa mieltä Rydgrenin kanssa siitä, että mieltymyspohjainen diskriminaatio ei olisi tärkeä diskriminaation mekanismi ruotsalaisilla ja ylipäättään pohjoismaisilla työmarkkinoilla.

#### 2.4.3. Segmentoituneiden työmarkkinoiden teorian diskriminaatio

Segmentoituneiden työmarkkinoiden teorian kannattajat ovat väittäneet, että statistinen ja mieltymyspohjainen diskriminaatio eivät yhdessäkään pysty selittämään kunnolla työmarkkinadiskriminaation syitä (Ahmad, 2019, 6). Segmentoituneilla työmarkkinoilla tarkoitetaan työmarkkinoiden jakautumista sektoreihin. Ensisijaisella sektorilla on hyvät työehdot ja urakehitys ja neuvoteltu palkkaus, kun taas toissijaisessa huonot (emt., 6.). Gordon (1972) väittää että työmarkkinoilla heikommassa asemassa olevat, kuten naiset ja etniset vähemmistöt, aloittavat työuransa toissijaiselta sektorilta (Ahmad 2019, 6). Segmentoituneiden työmarkkinoiden työmarkkinateoriassa yksilön eteneminen uralla ei selity vain yksilön inhimillisellä pääomalla, vaan myös institutionaalisilla säännöillä ja sosiaalisilla voimilla kuten yhteisön odotuksilla (emt., 6–7, 25).

Pohjoismaisissa yhteiskunnissa työehdot ja palkkaus ovat kuitenkin vahvasti säänneltyjä, ja progressiivinen verotus tasoittaa matalapalkkaisten ja korkeapalkkaisten alojen eroja. Pohjoismainen erikoisuus onkin ammattiliittojen työehtojen määrittelyä minimipalkan ja valtion minimipalkan oleminen sama. Tämä vie jonkin verran pohjaa segmentoituneesta työmarkkinateoriasta pohjoismaissa. Toisaalta toissijaisena sektorina Suomessa voisi pitää heikosti säädeltyjä freelancereita, aloja joissa käytetään nollatuntisopimuksia sekä Suomessa toimivia ulkomaisia alihankkijoita.

Ahmadin (2019, 24–25) tutkimuksessa segmentoituneiden työmarkkinoiden teoria näyttäisi saavan tukea. Ahmad itse myöntää, että työhakemuksiin vastaamismetodi ei välttämättä

pysty erottelemaan statistista ja mieltymyspohjaista diskriminaatiota kovin hyvin. Statistinen tai mieltymyspohjainen diskriminaatio ei kuitenkaan saa hänen tutkimuksessansa lisänäyttöä. Statistinen diskriminaatio ei selitä tutkimuksessa havaittua suomalaisten ja ulkomaalaisten nimien välistä diskriminaatiota riittävästi kahdesta syystä. Ensimmäiseksi CV oli tutkimuksen kaikissa hakemuksissa sama: koulutus oli suoritettu ja työt olivat tehty Suomessa. Toiseksi kuvitteelliset hakijat olivat kasvaneet tai syntyneet Suomessa, jolloin sekä kielitaito että paikallinen inhimillinen pääoma olivat kantaväestön tasoa. Näin ollen hakijan tuottavuuden ei olisi pitänyt jäädä työnantajille epäselväksi. Mieltymyspohjaisen diskriminaation pitäisi taas olla merkittävämpää asiakaspalvelua vaativissa töissä, sillä työnantajat saattavat ajatella asiakkaiden pitävän kantasuomalaisista. Tilastollisesti merkitsevää eroa diskriminaatiossa ei tutkimuksessa kuitenkaan ollut eri työnantajasektoreiden välillä. (Emt., 24–25). Ahmad (2019, 25) arveleekin tuloksen tukevan statistisen ja mieltymyspohjaisen diskriminaation sijaan segmentoituneiden työmarkkinoiden teorioita. Segmentoituneissa työmarkkinoiden teorioissa työnantajat toimivat omien motiivien lisäksi yhteiskunnan odotuksien ja asenteiden mukaan, jotka kohdistuvat etnisiä vähemmistöjä kohtaan. (emt., 25).

#### 2.4.4. Yhteenveto työmarkkinadiskriminaation teorioista

Maahanmuuttajien työmarkkinadiskriminaation selittäviä tekijöitä ovat uusklassiset statistinen ja mieltymyspohjainen diskriminaatio ja segmentoituneiden työmarkkinoiden teorit institutionaalisesta diskriminaatiosta ja sosiaalisista odotuksista kumpuavasta diskriminaatiosta. Kun työnantaja diskriminoi yksilöä ryhmän oletetun alhaisemman tuottavuuden vuoksi, on se statistista diskriminaatiota. Sen sijaan, jos mielikuvat eivät liity mitattavaan tuottavuuteen, vaan ryhmää kartetaan joko työnantajien, työntekijöiden tai asiakkaiden osalta, on kyse mieltymyspohjaisesta diskriminaatiosta. Ryhmät joihin stereotyyppiä kohdistuvat voivat olla eri suuruisia, kuten ulkomaalaiset, pohjoismaalaiset tai tietyn maan kansalaiset, eikä stereotyyppioiden tarvitse olla tosia. Tämän lisäksi segmentoituneiden työmarkkinoiden teoriassa työmarkkinadiskriminaatiota saattaa aiheuttaa yhteiskunnan sosiaaliset odotukset ja institutionaaliset rajoitukset. Mikäli työnantaja toimii sosiaalisia odotuksia vastaan, saattaa hän menettää arvostustaan. Institutionaaliset rajoitukset voivat olla erilaisia vaatimuksia ja käytäntöjä kuten hyvän suomen kielen vaatimusta.

Statistinen ja mieltymyspohjainen diskriminaatio voi olla myös positiivista. Friberg ja Midtbøen (2018, 1465, 1470–1471) mukaan Norjassa jotkin esimiehet ajattelevat maahanmuuttajilla olevan parempi työetiikka. Tutkimuksessa kantaväestö nähtiin kalatehtaissa laiskoina ja vaativina verrattuna liettualaisiin, mutta välttämättöminä vaativampiin tehtäviin. Myös puolalaiset olivat alkaneet yhden esimiehen mukaan tulla vaativammiksi, jolloin tutkimuksen työnjohtajat ottivat mieluummin liettualaisia töihin. Ruotsalaiset taas nähtiin norjalaisissa hotelleissa hyvinä asiakaspalvelijoina. Ruotsalaiset työntekijät tunsivat kulttuurin, jolloin he olivat työnantajien mielestä asiakkaille miellyttävämpiä, toisin kuin muualta tulleet työntekijät. Yleisen miellyttävyyden lisäksi ruotsalaisilla oli parempi työetiikka verrattuna norjalaisiin. (emt., 1465, 1470–1471.)

Mikään käsitellyistä teorioista ei välttämättä pysty yksinään selittämään diskriminaation mekanismeja kokonaan (ks. Ahmad 2019, 7). On myös pohtimisen arvoista, voivatko käsitellyt teorit yhdessä selittää kaikkia diskriminaation mekanismeja. Seuraavassa luvussa muodostan tutkimuskysymyksen käsittelemiäni teorioita hyödyntäen.

### 3. Tutkimuskysymykset

Työmarkkinadiskriminaatiosta on jo hyvin paljon tutkimusta ja tutkijat ovat sen olemassaolosta varsin yksimielisiä. Sen sijaan työmarkkinadiskriminaation mekanismeissa on vielä suhteellisen paljon erimielisyyttä. Mekanismit ovat tärkeitä tuntea, jotta tiedetään minkälaisella politiikalla työmarkkinadiskriminaatiota voitaisiin vähentää (ks. Ahmad, 2019, 5).

Ahmadin (2019, 25) tutkimuksessa tuli ilmi, että statistinen ja mieltymyspohjainen diskriminaatio eivät saaneet kovin paljoa näyttöä Suomessa. Näin ollen Ahmad arveli tuloksen tukevan segmentoituneiden työmarkkinoiden teoriaa. Segmentoituneiden työmarkkinoiden teoriassa työnantajien maahanmuuttajiin kohdistuva diskriminaatio ei tule vain työnantajien omista motiiveista, mutta myös sosiaalisista odotuksista (emt., 25). Tätä aionkin tutkielmassani selventää.

Minua kiinnostaa tutkielmassani, peilaavatko työnantajat muun väestön mielipidettä maahanmuuttajien työmarkkinadiskriminoinnista. En löytänyt aineistoa, jossa olisin pystynyt täysin varmasti erottelamaan henkilöitä, jotka käsittelevät rekrytointia. Tämän vuoksi jaoin aineistosta mahdollisesti rekrytoivassa asemassa olevat henkilöt, joita aineistossa olivat esimiehet ja yrittäjät, joilla on alaisia. Yksinyrittäjien ei voida katsoa vaikuttavan tapahtuvaan diskriminaatioon, joten oli luontevaa poistaa heidät tarkasteltavasta ryhmästä. Toiseksi minua kiinnostaa mitkä tekijät vaikuttavat yksilön suhtautumiseen etniseen työmarkkinadiskriminaatioon. Näin ollen muodostin tutkimuskysymyksiäni seuraavasti:

1. Miten esimiehet ja yrittäjät, joilla on alaisia, eroavat Suomen muusta väestöstä suhtautumisessaan maahanmuuttajien työmarkkinadiskriminointiin.
2. Mitkä tekijät selittävät ihmisten suhtautumista maahanmuuttajien työmarkkinadiskriminointiin.

## 4. Aineisto ja tutkimusmenetelmät

### 4.1 Aineisto

Käytän aineistonani vuoden 2017 European Values Study:n Suomen aineistoa. Aineisto on ladattu Aila tietokannasta ja on käytettävissä tutkimukseen sekä opetukseen ja opiskeluun, joten sitä voi käyttää kandidaatintutkielmassa. Aineisto käsittelee suomalaisten asenteita ja arvoja hyvin monipuolisesti.

Valmiin aineiston valitsemisessa hyviä puolia on muun muassa aineiston keruussa säästettävä aika, joka sopii hyvin tähän tutkielmaan tiukan aikataulun vuoksi. Tämän lisäksi aineiston keruussa ja kysymyksissä ei voi ainakaan itse tehdä erehdyksiä. Kääntöpuolena valmiissa aineistossa on mahdollinen käsitteiden heikko vastaavuus empiirisiin mittareihin, koska aineistossa käytettyjä väittämiä ei ole muotoiltu ajatellen aineiston jatkokäyttäjän tutkimuskysymyksiä ja käsitteitä.

Valitsin aineiston kysymysten muotoilujen vuoksi, joiden ajattelen pystyvän vastaamaan tutkimuskysymykseeni kohtalaisesti. Aineistossa on mielipiteitä kysyvä väittämässä, jolla pystyy tarkastelemaan pelkästään maahanmuuttajataustaan perustuvan työmarkkinadiskriminaation hyväksyntään. Tässä lisäksi aineistossa kysyttiin, oliko henkilö yrittäjä tai esimies, sekä alaisten lukumäärä. Alun perin pohdin myös tekeväni vertailevaa tutkimusta eri maiden välillä, jolloin Euroopan laajuinen asennetutkimus on erittäin sopiva. Tutkimuksen aikataulun vuoksi rajasin tarkasteluni tässä tutkielmassa vain Suomen aineistoon.

Valitsemani aineiston heikkoutena on esimiesten ja yrittäjien, joilla on työntekijöitä, vähäinen määrä suhteessa muuhun väestöön. Toiseksi aineistossa ei pysty täysin erottamaan rekrytoivassa asemassa olevia henkilöitä, jolloin tulosta ei voi täysin yleistää heihin. Omaan tutkimuskysymykseeni olisi sopinut paremmin ositettu otanta, jossa esimiehiä ja yrittäjiä, joilla on alaisia, ja muuta väestöä olisi ollut saman verran, jolloin vertailut ryhmien välillä olisivat olleet tilastollisesti luotettavampia. Koko aineiston perusjoukko koostuu 1199 havaintoyksiköstä. Näistä vain 196 toimii nykyisessä tai edellisessä työssä esimiehenä, ja yrittäjänä 55. Esimiehistä puolella (n=96) oli 1-9 alaista, Kolmasosalla (n=62) alaisia oli 10-24 ja kuudesosalla (n=34) alaisia oli yli 25. Yrittäjistä kolmella neljästä (n=42) työntekijöitä oli 1-9, kymmenesosalla (n=6) oli työntekijöitä 10-24 ja kymmenesosalla (n=7) työntekijöitä oli yli 25. Esimiehien osajoukko n=196 on vielä kohtalainen suuri, mutta yrittäjien

osajoukko  $n=62$  on varsin pieni tilastolliseen vertailuun, varsinkin jos tarkastelen ryhmien eroja kolmannen muuttujan ryhmissä. Näin ollen tarkastelen Esimiehiä ja yrittäjiä, joilla on työntekijöitä, useimmiten yhtenä ryhmänä. Tämä on muutenkin mielekästä, sillä oletan että kummassakin ryhmässä rekrytoidaan työntekijöitä.

## 4.2. Operationalisointi

Empiiristä tutkimusta tekevä joutuu aina muuttamaan käsitteet empiirisesti tarkasteltavissa oleviksi konkreettisiksi kysymyksiksi tai väittämiksi (Jokivuori & Hietala, 2007, 137). Operationalisoinnin haasteena on mittauksen käsitteellinen validiteetti, eli vastaavatko empiiriset mittarit tutkittavia teoreettisia käsitteitä (emt., 10). Operationalisoinnin tulee siis olla hyvin mietittyä ja perusteltua.

Tutkimuskysymykseni käsittelevät suomalaisten suhtautumista maahanmuuttajien työmarkkinadiskriminointiin. Käytän tämän mittarina aineistossa esitettyä Likert-asteikollista viisiportaista väittämää: ”Kun työpaikkoja on niukasti, työnantajien pitäisi asettaa suomalaiset työnhaussa etusijalle maahanmuuttajiin nähden.” Operationalisointini rakentuu oletuksen varaan, että työpaikkoja on aina niukasti. Työpaikkojen niukkuutta voidaan tarkastella työttömien määrästä. Mikäli niukkuutta ei olisi, näkyisi tilastoissa pelkästään kitkatyöttömyys, eli työpaikkojen vaihdoksessa tapahtuva työttömyys, joka on vain 2-3 % luokkaa. Työttömyys ei ole ollut niin alhaista sitten 1980-luvun lopun, joten mikäli vastaaja kertoo olevansa samaa mieltä väittämän kanssa, hänen mielestään suomalaisia pitäisi aina suosia rekrytoinnissa, paitsi ehkä aloilla, joissa on pulaa työntekijöistä.

## 4.3. Menetelmä

Sosiologi Pertti Jokivuoren ja Risto Hietala (2007, 148) suosittelevat menetelmäoppaassaan, että määrällinen tutkimus etenee aina saman kaavan mukaan, jotta menetelmien valinta onnistuu parhaiten suhteessa tutkimuskysymykseen. Tutkijan on ensin perehdyttävä aineistoon mahdollisimman hyvin. Perehtymisessä paras työkalu on deskriptiivinen eli kuvaileva analyysi, jolloin aineistoa tarkastellaan erilaisten jakaumien ja tunnuslukujen kautta. Tämän jälkeen tarkastellaan eri muuttujien välisiä yhteyksiä tavanomaisilla menetelmillä, kuten ristiintaulukoinnilla, varianssianalyysillä tai korrelaatiolla. Vasta lopuksi siirrytään selittävään analyysitasoon ja käytetään tutkimustehtävään soveltuvia monimuuttujamenetelmiä. (Emt., 2007, 148). Selittävällä tasolla pyritään selittämään

muuttujien välisiä yhteyksiä ja paljastamaan näennäisyhteyksiä käyttäen elaboraatiostrategioita.

Jokivuoren ja Kankaisen (2018, 126-127) mukaan selittävän tason elaboraatiostrategioilla on kaksi yleistä käyttötapaa. Ensinnäkin voidaan pyrkiä kahden muuttujan välisen riippuvuuden itsenäisyyden osoittamiseen, tai sen kumoamiseen vakioimalla kolmas muuttuja. Toiseksi voidaan pyrkiä tarkastelemaan kahden muuttujan välistä yhteyttä kolmannen muuttujan luokissa tarkoituksena tarkastella yhteyden mahdollista variaatiota. Yhden muuttujan vakioiminen ei kuitenkaan riitä, sillä muuttujien todellisen itsenäisen riippuvuuden selvittämiseksi tulisi kaikki väliin tulevat Jokivuoren sanoin ”järkevät muuttajat” testata. Mitkä ovat järkeviä muuttujia? Siihen ei ole yksiselitteistä vastausta, vaan Jokivuori ja Kankainen esittääkin nyrkkisääntönä ranskalaisen sosiologin Auguste Comten (1798-1857) esittämää ajatusta, joka Jokivuoren ja Kankaisen sanoin menee siten, että ”empiirinen tutkimus on aikaisempaan tutkimustietoon ja tutkijan omaan aivotoimintaan nojaavaa teoretisointia sekä mittaustulosten empiiristä analyysiä.” (Emt., 126-127). Vakioitavat muuttajat tulevat siis aikaisempien teorioiden pohjalta, tutkijan omista ajatuksista sekä nousevat aineistosta.

Vaikka tilastotieteissä asteikot jaotellaan useisiin eri tyyppeihin, niin Jokivuoren ja Hietalan (2007, 9) mukaan käytännön kvantitatiivisissa tutkimuksissa asteikot kuitenkin jaetaan yleensä vain kahteen: laatueroasteikollisiin eli diskreetteihin muuttujiin sekä jatkuviin muuttujiin. Näin ollen myös tilastotieteissä järjestysasteikollinen viisiportainen Likert-asteikko käsitetään jatkuvana muuttujana (emt, 9). Käsittelen myös itse suomalaisten mielipiteitä kuvaavaa Likert-asteikkoa jatkuvana muuttujana, jolloin pystyn tarkastelemaan aineistoa myös varianssianalyysin avulla, eli tarkastelemalla keskiarvoa.

Deskriptiivisellä tasolla tarkastelen aineistoani histogrammien ja keskiarvojen avulla. Tämän jälkeen siirryn yhteyksiä tarkastelevalle tasolle. Vertaan esimiesten ja yrittäjien sekä muun väestön välisiä eroja suhteessa mielipiteeseen varianssianalyysin ja ristiintaulukoinnin avulla. Tarkastelen myös mahdollisten selittäjien, koulutuksen, ikäryhmän ja sukupuolen, suhdetta mielipiteeseen. Mahdollisia selittäjiä voi olla toki myös muita, kuten tulotaso, poliittinen käyttäytyminen tai asuinpaikkakunta. Ei ole kuitenkaan mahdollista tai järkevää tutkia kaikkia mahdollisia muuttujia. Aineisto ei myöskään mahdollista kaikkien muuttujien tutkimista. Esimerkiksi asuinpaikkakuntaa ei ole merkitty aineistossa.



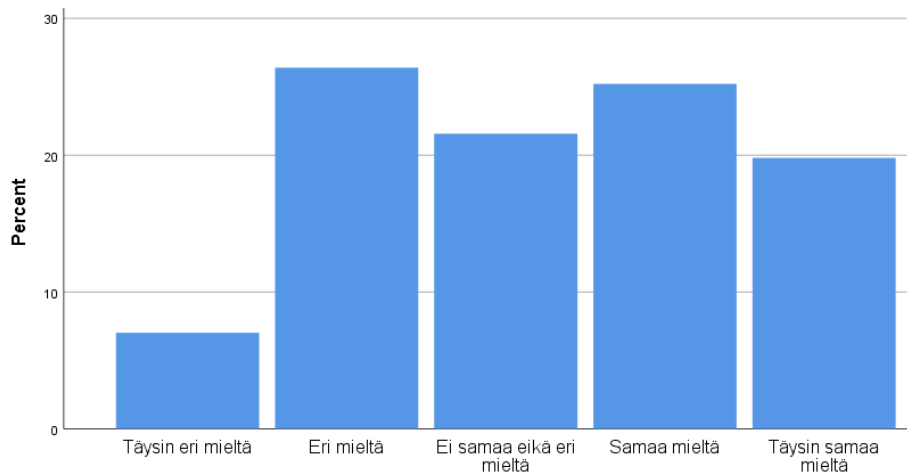
Koulutuksen opetus ja opettajat voivat muuttaa oppilaiden tai opiskelijoiden mielipiteitä, jolloin koulutus on mielekäs asia tarkasteltavaksi. Koulutuksessa henkilö saa myös ystäviä ja tutustuu erilaisiin ihmisiin, kuten maahanmuuttajiin, jotka voivat muuttaa henkilön mielipiteitä ja vähentää ennakkoluuloja. Olen jakanut koulutuksen seitsemänportaisesti: peruskoulutasoinen tutkinto tai alle, ammattikoulututkinto, ammattikoulu- ja ylioppilastutkinto, lukio ja ylioppilastutkinto, opistotason tutkinto, ammattikorkeakoulututkinto, yliopistotutkinto. Ikäryhmillä on erilaisia yhteisiä kokemuksia, kuten 1980-luvun nousukausi tai 1990-luvun lama, jotka voivat muovata heidän ajatteluaan. Yleensä ihmisten ystävät ovat myös saman ikäisiä. Uran alussa voi myös olla vaikea saada vakituista työpaikka ja loppupäässä työttömän on hankalampi saada töitä. Tämän vuoksi henkilön ikä saattaa työmarkkina-aseman, kokemusten tai ystäväpiirin kautta vaikuttaa suhtautumiseen maahanmuuttajien työmarkkinadiskriminaatioon. Muodostan ikäryhmät samalla tavoin kuin tilastokeskus, eli kymmenen vuoden ryhmiin. Aloitan 15-24 vuotiaista ja jatkan samalla tavalla aina 65-74 vuotiaihin. Tarkastelen omassa tutkielmassani myös yli 75 vuotiaita, jotka olen laittanut kaikki yhteen ryhmään. Sukupuoli voi vaikuttaa henkilön mielipiteisiin esimerkiksi koulutuksen tai kokemusmaailman kautta.

Viimeiseksi siirryn yhteyksiä selittävään tasoon. Mahdollisia selittäviä muuttujia vakioimalla pyrin paljastamaan havaitut näennäisyhteydet ja pääsemään selville todellisista syy-yhteyksistä. Vakioimalla tarkastelen siis havaittuja yhteyksiä kolmansien muuttujien luokissa käyttäen apunani kaksisuuntaista varianssianalyysiä ja ristiintaulukointia.

## 5. Analyysi

### 5.1. Eroavatko esimiehet ja yrittäjät, joilla on alaisia, muusta väestöstä suhtautumisessaan maahanmuuttajien diskriminointiin?

Yleisesti ottaen suomalaiset kallistuvat suomalaisten suosimiseen työpaikoilla, kun työpaikkoja on niukasti (ks. kuvio 2). EVS 2017 aineistossa kysyttiin suhtautumista väittämällä: ”Kun työpaikkoja on niukasti, työnantajien pitäisi asettaa suomalaiset työnhaussa etusijalle maahanmuuttajiin nähden.” Vastaukset väittämään ulottuvat täysin eri mieltä olevista täysin samaa mieltä oleviin, mutta täysin eri mieltä olevia on huomattavan vähän, vain 7 % aineistosta. Eri mieltä ja täysin eri mieltä olevia on siis vähemmän kuin samaa mieltä olevia, vain 33 % aineistosta, kun taas samaa mieltä tai täysin samaa mieltä olevia on 45 %. Huomattavaa on täysin samaa mieltä olevien runsas lukumäärä 20 %, jonka voi tulkita aiheen herättävän vahvoja tunteita. Keskiarvo mielipiteillä on 3,24, eli hieman skaalan keskikohdan yläpuolella.

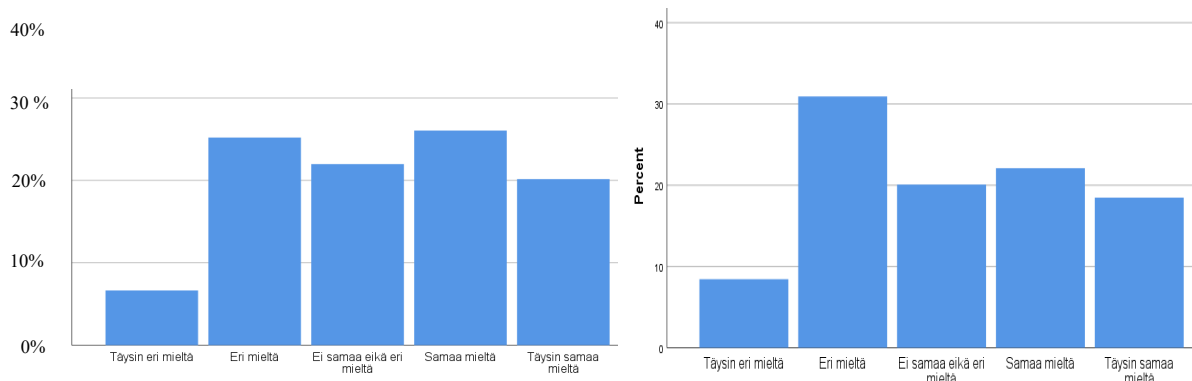


Kuvio 2. Kun työpaikkoja on niukasti, työnantajien pitäisi asettaa suomalaiset etusijalle maahanmuuttajiin nähden.

Verrattaessa suomalaisten mielipidettä maahanmuuttajien työmarkkinadiskriminoinnista väittämään, ”Kun työpaikkoja on niukasti, miehillä on suurempi oikeus työhön kuin naisilla”, ero on huomattava. Samaa tai täysin samaa mieltä olevia on vain 4 % aineistosta, ja eri tai täysin eri mieltä olevia on 87 %, keskiarvo on 1,73. Ero on ristiintaulukoidessa kuitenkin naisten ja miesten välillä tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $p < .001$ ). Miehistä 5 % on samaa tai täysin samaa mieltä ja 82 % eri tai täysin eri mieltä. Naisista vain 2% on samaa

tai täysin samaa mieltä ja 90,7 % eri tai täysin eri mieltä. Kuitenkin myös miehet, jotka hyötyisivät naisten työmarkkinadiskriminoinnista ovat varsin tuomitsevia sitä kohtaan.

Vertailen seuraavaksi esimiehien ja yrittäjien sekä muun väestön suhtautumista suomalaisten suosimiseen työmarkkinoilla, kun työpaikkoja on niukasti. Olen jakanut aineiston siten, että yhdessä ryhmässä on nykyiset tai edellisessä työssään olevat esimiehet sekä yrittäjät, joilla on työntekijöitä. Nimeän esimiehet ja yrittäjät, joilla on työntekijöitä työnantajiksi. Rajasin yksinyrittäjät pois, sillä heillä ei voida katsoa olevan merkitystä maahanmuuttajien työllistymiseen. Jakaumat työnantajilla ja muulla väestöllä ovat suhteellisen samanlaisia. Ristiintaulukoidessa mielipidettä työnantajien ja muun väestön ryhmissä huomaa vastausten jakautuneen prosentuaalisesti katsottuna hyvin samanlaisesti, jota havainnollistaa kuvio 3. Työnantajien puoli näyttää paheksuvan hieman enemmän maahanmuuttajien työmarkkinadiskriminaatiota, sillä väittämään eri mieltä tai täysin eri mieltä olevia on 39 % verrattuna muun väestön 32 %. Vastaavasti työnantajien puolella on hieman vähemmän väittämään samaa tai täysin samaa mieltä olevia on 41 % verrattuna muun väestön 46 %. Kii-toiseen riippumattomuustestin mukaan työnantajat ja muu väestö eivät kuitenkaan eroa suomalaisten suosimisen suhteen tilastollisesti merkitsevästi ( $p=.270$ ). Työnantajilla keskiarvo on 3,11 ja keskihajonta 1,265, kun muulla väestöllä keskiarvo on 3,28 ja keskihajonta on 1,228. Sen sijaan, jos mieltää Likert-asteikon jatkuvaksi muuttujaksi, ja tekee keskiarvovertailun samasta asiasta, ero on lähellä tilastollista merkitsevyyttä ( $p=.060$ ), mutta ei kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä, joten ei voida sanoa, että työnantajien ja muun väestön mielipiteet eroaisivat toisistaan.



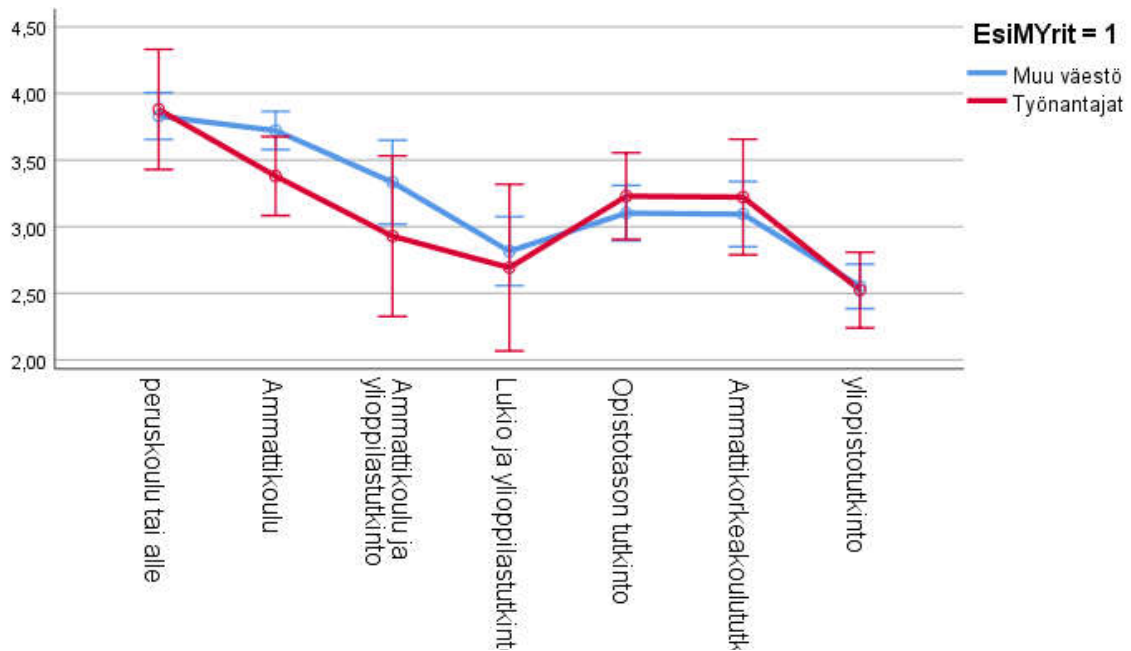
*Kuvio 3. Kun työpaikkoja on niukasti, työnantajien pitäisi asettaa suomalaiset etusijalle maahanmuuttajiin nähden. Vasemmalla oikealla työnantajien ja oikealla muun väestön vastaukset kysymykseen.*

Havaittua tulosta täytyy kuitenkin vielä selventää. Voiko olla, että jokin kolmas muuttuja lisäisi työnantaja-aseman ja mielipiteen tilastollista merkitsevyyttä. Selittäviä tekijöitä voisi olla pohtimani (ks. luku 4.3) sukupuoli, koulutus ja ikäryhmä, jotka kaikki ovat ristiintaulukoinnin khii-toiseen testissä tilastollisesti merkitsevässä tai erittäin merkitsevässä yhteydessä mielipiteeseen suomalaisten suosimisesta työmarkkinoilla (sukupuoli ( $p=.002$ ), koulutus ( $p<.001$ ) ja ikäryhmä ( $p<.001$ )).

Vertailen aluksi työnantajien ja muun väestön mielipiteitä eri koulutustasoilla, eli vakioin koulutustason käyttämällä kaksisuuntaista varianssianalyysiä. Tuloksena koulutuksella on yhä tilastollisesti erittäin merkitsevä vaikutus ( $p<.001$ ), kun taas työnantaja-aseman tilastollinen merkitsevyys ( $p=.381$ ) laskee. Muuttujien yhteisvaikutus ei ole myöskään tilastollisesti merkitsevää ( $p=.482$ ), eli työnantajien ja muun väestön ero ei vaihtelee eri koulutustasoilla. On jonkin verran epäselvää, täyttyykö kaksisuuntaisen varianssianalyysin ennakko-oletus varianssien samansuuruudesta. Varianssien samansuuruutta mittaa Levenen testi, jonka ollessa tilastollisesti ei-merkitsevä varianssien samansuuruus voidaan hyväksyä. Levenen testi saa tilastollisesti melkein merkitsevän arvon mitattaessa keksiärvosta ( $df_1=13$ ,  $df_2=1160$ ,  $p=.036$ ), mutta mediaanilla mitattuna ei-merkitsevän arvon ( $df_1=13$ ,  $df_2=1160$ ,  $p=.066$ ). Eri ryhmien varianssien ero saattaa siis olla tilastollisesti melkein merkitsevä, joka saattaa häiritä testiä jonkin verran. Käytännössä tilastollisia menetelmiä käytettäessä kuitenkin harvoin saadaan kaikki oletukset täytettyä.

Kuviosta 4 näemme työnantajien ja muun väestön mielipiteiden keskiarvojen olevan hyvin lähellä toisiaan eri koulutustasoilla. Ainoa mahdollisesti merkittävä ero näyttää olevan, 95 % luottamusvälin viiksien perusteella, ammattikoulun suorittaneilla. Ristiintaulukoitaessa ero työnantajien ja muun väestön välillä ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä edes ammattikoulun suorittaneiden keskuudessa ( $p=.075$ ). Tarkasteltaessa eri työnantajia ja muuta väestöä ikäjakauman suhteen, huomaa sen olevan kuitenkin hyvin erilainen. Muussa väestössä yli 64-vuotiaita on vain 31 %, kun työnantajilla yli 65 vuotiaita on 51 %. Työnantajat ovat siis paljon vanhempia. Kokeilin kaksisuuntaista varianssianalyysia työnantajien ja muun väestön kanssa vakioiden erikseen ja yhdessä myös sukupuolen ja iän, mutta työnantaja-asemalla ei ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta missään tilanteessa. Näin ollen voi sanoa, että työnantaja-asemalla ei ole tilastollisesti vaikutusta yksilön mielipiteeseen. Erilainen koulutuksien jakauma työnantajilla ja muulla väestöllä näyttäisi

selittävän aikaisemmin keskiarvovertailulla havaitun lähes tilastollisen melkein merkitsevyyden ( $p=.060$ ).



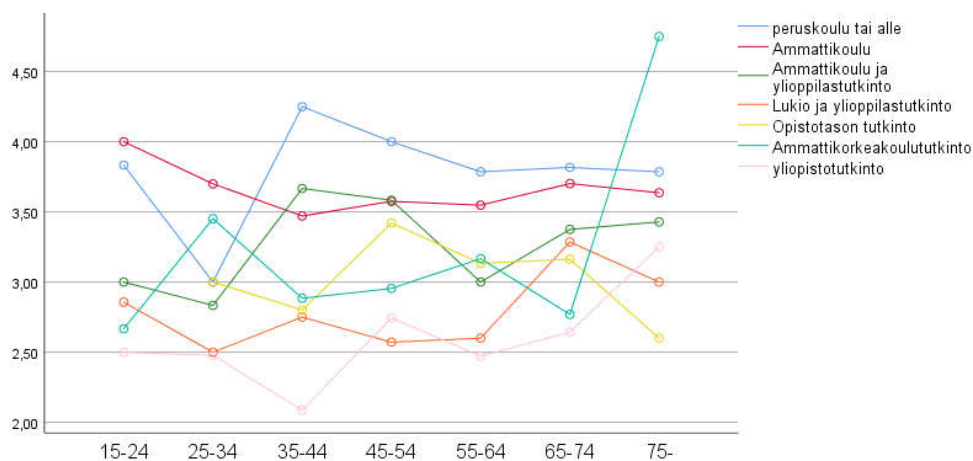
Kuvio 4. Kun työpaikkoja on niukasti, työnantajien pitäisi asettaa suomalaiset etusijalle maahanmuuttajiin nähden. Työnantajien ja muun väestön vastauksien keskiarvot eri koulutustasoilla. Viikset kertovat 95 % luottamusvälin.

## 5.2. Maahanmuuttajien diskriminaatioon suhtautumista selittävät tekijät

Säilyykö koulutuksen erittäin merkitsevä tilastollinen yhteys mieltymyspohjaisen diskriminoinnin hyväksymiseen sukupuolen ja ikäryhmien vakioimisen jälkeen? Vai häviääkö iän ja sukupuolen tilastollinen merkitsevyys eri koulutustasoilla.

Nuorimmissa ja vanhimmissa ikäryhmissä koulutus on alhaisempaa, sillä korkeakoulututkinnon on suorittanut 15–24-vuotiaiden ja yli 54-vuotiaiden ryhmissä 15–21 %, kun taas kaikissa 25–54-vuotiaiden ryhmissä sama luku on 38–60 %. Korkein koulutus on 25–34-vuotiailla, jossa korkeakoulutuksen suorittaneita on 61 %, ja pelkän peruskoulutasoisen tutkinnon tai vähemmän on suorittanut 1 % kyseisestä ikäryhmästä. Vanhimmassa ikäryhmässä 75-vuotiailla tai vanhemmilla pelkän peruskoulutasoisen tutkinnon (kansakoulututkinnon) tai vähemmän suorittaneita on jopa 42 %. Näin koulutus voisi selittää iän vaikutuksen tai ikä koulutuksen.

Kaksisuuntaisella varianssianalyysillä tarkasteltaessa koulutuksen yhteyttä eri ikäryhmissä mielipiteeseen etnisestä työmarkkinadiskriminaatiosta, koulutus on tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä mielipiteeseen ( $p < .001$ ), kun taas ikäryhmät eivät ole ( $p = .424$ ). Muuttujien yhteisvaikutus ei myöskään ole tilastollisesti merkitsevä ( $p = .316$ ), joten suhtautuminen ei vaihtele koulutustasoilla eri ikäryhmissä. Levenen testin tulos on jälleen hieman epäselvä. Keskiarvolla mitattuna Levenen testi saa tilastollisesti erittäin merkitsevän tuloksen ( $df_1 = 46$ ,  $df_2 = 1097$ ,  $F = 1,901$ ,  $p < 0,001$ ), mutta mediaanilla mitattuna ei-merkitsevän tuloksen ( $df_1 = 46$ ,  $df_2 = 1097$ ,  $F = 1,257$ ,  $p = .119$ ). Ryhmien varianssien virheiden samansuuruisuus oletusta ei voida täysin hyväksyä. Kaksisuuntaisen varianssianalyysin tulos on kuitenkin varsin selvä. Kuviosta 5 näkee eri koulutusasteilla olevan suhteellisen sama mielipide eri ikäryhmissä. Huomattavina poikkeamina on peruskoulun 25–34 vuotiaiden ryhmän pelkän tai vähemmän kuin peruskoulututkinnon suorittaneiden ja yli 74 vuotiaiden ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden mielipide, mutta peruskoulun ryhmässä on vain yksi henkilö ja ammattikorkeakoulun ryhmässä neljä henkilöä. Näin ollen kyseiset arvot voidaan sivuuttaa. Silmiinpistävää on myös ylioppilastutkinnon suorittaneiden etnisen diskriminaation tuomitseva asenne, joka on lähellä yliopistotutkinnon suorittaneita. Osa heistä on saattanut tai saattaa opiskella yliopistossa.

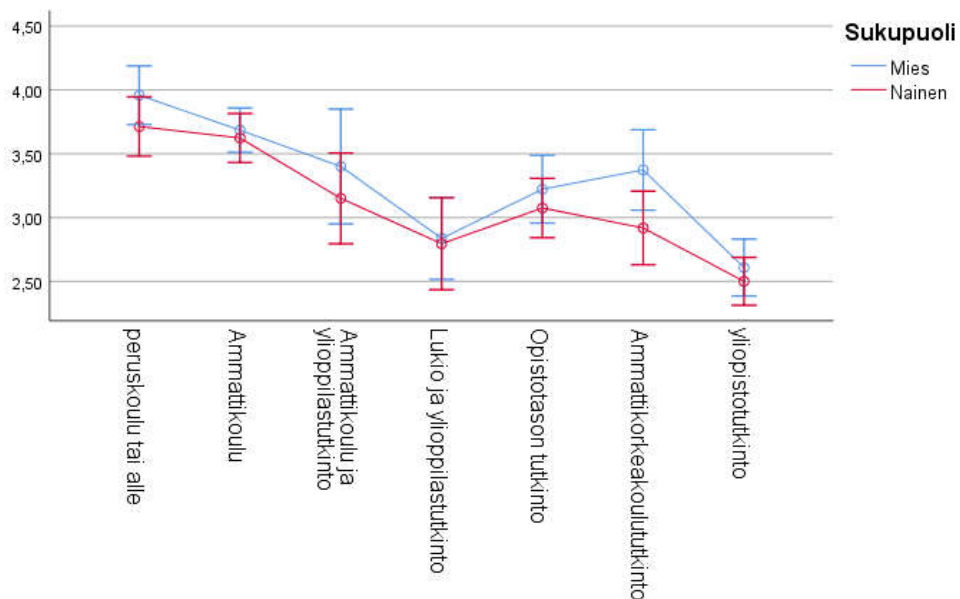


Kuvio 5. Kun työpaikkoja on niukasti, työnantajien pitäisi asettaa suomalaiset etusijalle maahanmuuttajiin nähden. Vastauksien keskiarvo eri koulutustasoilla ikäryhmittäin.

Tarkasteltaessa sukupuolen vaikutusta koulutuksen tilastolliseen merkitsevyyteen kaksisuuntaista varianssianalyysiä käyttäen huomataan, että koulutus on yhä tilastollisesti erittäin merkitsevää ( $p < .001$ ). Myös sukupuoli on tilastollisesti melkein merkitsevä ( $p = .016$ ). Muuttujien yhteisvaikutus ei sen sijaan ole tilastollisesti merkitsevää ( $p = .795$ ), eli sukupuolten välinen ero ei vaihtele eri koulutustasoilla. Levenen testi saa melkein

merkitsevän arvon keskiarvosta ( $df_1=13$ ,  $df_2=1159$ ,  $F=1,939$ ,  $p=.023$ ) ja ei-merkitsevän arvon mediaanista ( $df_1=13$ ,  $df_2=1159$ ,  $F=1,562$ ,  $p=.090$ ). Varianssien samansuuruusoletusta ei voida siis hyväksyä varauksetta.

Sukupuolen merkitystä vertaillen eri koulutustasoilla kuvaajasta (kuvio 6) huomaa miesten olevan hyväksyvämpiä maahanmuuttajien työmarkkinadiskriminaatioon kaikilla koulutustasoilla. Ero näyttäytyy kuitenkin hyvin pieneltä paitsi ammattikorkeakoulututkinnossa, joka on saattanut aiheuttaa sukupuolen melkein merkitsevyyden aineistoon. Ammattikorkeakoulussakin keskiarvo eroaa vain noin 0,5 yksikköä, joka on varsin pieni ero. Koska Levenen testin tulos oli epäselvä, ristiintaulukoin myös sukupuolen ja asenteen eri koulutustasoilla. Ristiintaulukoinnissa kaksisuuntaisella varianssianalyysillä havaittua sukupuolen tilastollista melkein merkitsevyyttä ei enää havaita missään ryhmässä. Opistotason tutkinnon ( $p=.059$ ) ja ammattikorkeakoulututkinnon ( $p=.108$ ) suorittaneilla sukupuolen merkitys on kuitenkin lähellä tilastollista merkitsevyyttä.



Kuvio 6. Kun työpaikkoja on niukasti, työnantajien pitäisi asettaa suomalaiset etusijalle maahanmuuttajiin nähden. Vastaukset eri Sukupuolissa koulutustasoittain.

Ristiintaulukointi on itsessään karkeampi, mutta varmempi menetelmä, jolloin se voi piilottaa kaksisuuntaisella varianssianalyysillä havaitun tilastollisen melkein merkitsevyyden. Ero eri sukupuolten välillä näytti tosin kuviosta katsottuna olevan hyvin vähäinen. Näin ollen tämän aineiston perusteella ei voida sanoa, että sukupuoli vaikuttaisi asenteeseen suomalaisten suosimisesta työmarkkinoilla. Tarkastelluista muuttujista ainoastaan koulutustasolla on siis merkitystä

## 6. Tulokset ja pohdinta

Analyysi onnistui vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Ensinnäkin esimiesten ja yrittäjien, joilla on alaisia, suhtautuminen suomalaisten suosimiseen työelämässä ei eroa muusta väestöstä tilastollisesti merkitsevästi. Suurempi esimiesten ja yrittäjien, joilla on alaisia, osajoukko voisi paljastaa mahdolliset pienemmät erot ryhmien välillä. Tulokseen ei vaikuttanut iän, koulutuksen tai sukupuolen vakioiminen. Toiseksi vain koulutus oli aineistossa tilastollisesti merkitsevää sen jälkeen, kun muut tarkasteleman muuttajat oli vakioitu.

Tämän lisäksi aineistosta näki suomalaisten kallistuvan suomalaisten suosimiseen työmarkkinoilla. Maahanmuuttajien työmarkkinadiskriminaation puolesta oli koko aineistossa jonkin verran enemmän, samaa tai täysin samaa mieltä oli 45 %, kun eri mieltä olevia oli vain 33 %. Sen sijaan hyvin harva oli myönteisiä naisten työmarkkinadiskriminaatioon silloin kun töitä on niukasti. 87 % oli eri tai täysin eri mieltä ja vain 4 % oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että miehillä olisi naisia enemmän oikeus töihin silloin kun töitä on niukasti. Täysin samaa mieltä miestenkin ryhmässä oli vain 5 %.

Koulutuksen havaittu yhteys etniseen työmarkkinadiskriminaatioon suhtautumisessa voi johtua monista syistä. Ensinnäkin opetus ja opettajat voivat vaikuttaa oppilaiden mielipiteisiin opetustilanteessa joko opetussuunnitelman tai omien mielipiteiden kautta. Toiseksi koulutuksen vaikuttaa yksilön lähipiiriin, kun oppilaitoksessa ystäväystytään muihin opiskelijoihin. Muuttunut yksilön lähipiiri taas saattaa vaikuttaa yksilön mielipiteisiin. Korkeakouluissa ja yliopistoissa olevat saattavat saada enemmän kosketuspintaa muihin kansallisuuksiin esimerkiksi vaihto-ohjelmien kautta. Kolmanneksi mahdollista on myös toiseen suuntaan oleva yhteys, eli mielipide maahanmuuttajien työmarkkinadiskriminaation vaikuttaa yksilön koulutukseen. Tämän yhteyden en kuitenkaan usko olevan kovin todennäköinen. Mikäli yhteyden suunta olisi suhtautumisesta koulutukseen kulkeva, etnisen työmarkkinadiskriminaation hyväksyvät henkilöt hakeutuisivat aloille, joissa ei ole paljoa maahanmuuttajia.

### 6.1. Tulokset teoreettisessa perspektiivissä

Omat tulokseni osoittavat taloudellisesti ei-rationaalisella työmarkkinadiskriminaatiolla olevan mahdollisesti jopa suuri merkitys etnisessä työmarkkinadiskriminaatiossa. Käytettyä mittaria ”Kun työpaikkoja on niukasti, työnantajien pitäisi asettaa suomalaiset työnhaussa



etusijalle maahanmuuttajiin nähden” ei voi liittää tuottavuuteen, vaan kansallisuuteen tai etniseen syntyperään. Tämän voi sanoa olevan taloudellisesti ei-rationaalista diskriminaatiota, sillä työnantaja voisi mahdollisesti säästää esimerkiksi palkkakustannuksissa palkkaamalla maahanmuuttajia. Työnhakijan inhimillisellä pääomalla ei myöskään ole merkitystä käytetyllä mittarilla.

Miten tulokset vertautuvat uusklassisiin ja segmentoituneiden työmarkkinoiden teorioihin? Tarkoituksena tutkimuksessani ei ollut suoraan arvioida erilaisten työmarkkinadiskriminaation teorioiden suhdetta toisiinsa sinänsä, joten niiden arvioiminen on hankalaa. Tarkoituksenani oli tutkia taloudellisesti ei-rationaalisen työmarkkinadiskriminaation mahdollista olemassaoloa työnantajilla, sekä taloudellisesti ei-rationaaliseen työmarkkinadiskriminaation vaikuttavia tekijöitä.

Tulokset osoittavat vahvasti, että uusklassisten teorioiden oletus ihmisten rationaalisuudesta ei usein pidä paikkansa. Myös muut tekijät vaikuttavat ihmisten toimintaan, kuten työmarkkinoilla työnhakijan etnisuus. Maahanmuuttajien inhimillisen pääoman ja statistisen diskriminaation merkitys saattaa silti olla suuri, sillä käytetty tutkimusmenetelmä ei niiden yleisyyttä pysty arvioimaan. Mieltymyspohjaiselle työmarkkinadiskriminaatiolle tutkimuksessa näyttäisi olevan taloudellisesti rationaalinen syy. Muusta väestöstä lähes puolet (46 %) hyväksyivät maahanmuuttajien työmarkkinadiskriminaation. Mikäli he myös välttelevät maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, palvelualan asiakasmäärä tai asiakastyytyväisyys saattavat laskea, kun työntekijänä on maahanmuuttaja. Tämä taas voi vaikuttaa palvelualojen rekrytointipäätöksiin.

Segmentoituneiden työmarkkinoiden teoria saa tutkimuksessani tukea kolmesta syystä. Ensinnäkin havaittu etnisen työmarkkinadiskriminaation hyväksyvä suhtautuminen on taloudellisesti ei-rationaalista, joten se erottuu uusklassisista teorioista. Toiseksi maahanmuuttajien työllistäminen hyväksytään oletettavasti sektoreilla, joissa työpaikkoja ei ole niukasti, eli kantasuomalaisille vähemmän mieluisilla aloilla. Näitä aloja ovat esimerkiksi siivousala, maatalous (sesonkityöt), tai rakennusala. Kyseisiä aloja voidaan pitää myös segmentoituneiden työmarkkinoiden teorian tarkoittamana toisena sektorina huonojen työolojen ja etuuksien vuoksi. Kolmanneksi mahdollisessa työnantaja-asemassa olevat, eli esimiehet ja yrittäjät, joilla on alaisia, eivät eroa suhtautumisessaan etniseen työmarkkinadiskriminaatioon. Näin ollen he saattavat peilata yhteiskunnan sosiaalisia odotuksia, jota segmentoituneiden työmarkkinoiden teoriassa oletetaan. Toisaalta voidaan

miettiä, onko heidän mielipiteensä riippumattomia sosiaalisista odotuksista, jolloin he voisivat toimia mieltymyspohjaisen diskriminaation kautta. Oletettavasti yksilöllä ja yhteisöllä on kummallakin merkitystä työmarkkinadiskriminaatioon. Mikäli sosiaaliset odotukset vaikuttavat yksilöön, niin koulutuksen yhteys suhtautumiseen antaa viitteitä siitä, että mahdollisessa työnantaja-asemassa olevat eivät kuitenkaan peilaa koko väestöä. Sen sijaan pienempi sosiaalinen piiri tai luokka saattavat vaikuttaa yksilön mielipiteeseen, joka voi mahdollisesti muodostua osittain koulutuksen yhteydessä. Luokka on keskusteluna laaja, joten en pysty sitä tässä käsittelemään laajemmin, mutta lyhyesti eri luokat muodostuvat ihmisten sosioekonomisten asemien mukaan. Sosioekonominen asema muodostuu palkasta ja harjoittaman ammatin sosiaalisesta arvostuksesta eli statuksesta.

## 6.2. Yhteenveto

Tämä tutkielma tutki etnistä työmarkkinadiskriminaatiota. Tuloksina oli etnisen työmarkkinadiskriminaation laaja hyväksyntä koko väestössä, sekä esimiehissä ja yrittäjissä, joilla on alaisia. Eroa ryhmien välillä ei ollut. Mikäli tulokset voitaisiin yleistää myös rekrytoivassa asemassa oleviin henkilöihin, antaisi se vahvaa tukea etnisen työmarkkinadiskriminaation olemassaolosta. Suhtautuminen etniseen työmarkkinadiskriminaatioon erosi kuitenkin varsin vähän esimiesten ja yrittäjien sekä muun väestön välillä. Voi myös olettaa rekrytoijien ajattelevan melko samalla lailla kuin esimiehet ja yrittäjät, sillä luultavasti rekrytoijat vaihtuvat varsinkin esimiesten keskuudessa. Näin ollen tulos antaa jonkin verran tukea etnisen työmarkkinadiskriminaation olemassaoloon.

Tutkielmassa ja muissa tutkimuksissa havaittu viite taloudellisesti ei-rationaalisen etnisen työmarkkinadiskriminaation olemassaolosta täytyisi myös huomioida maahanmuuttopolitiikassa. Maahanmuuttajien työmarkkinatilannetta parantaessa ei välttämättä voida keskittyä vain maahanmuuttajien inhimillisen pääoman tai palkkakuluihin, vaan myös työnantajien suhtautumiseen maahanmuuttajia kohtaan (ks. Ahmad, 2019, 26).

Tulokset viittaavat myös työnantajien suhtautumisen mukautuvan sosiaalisiin odotuksiin. Näin ollen Rydgrenin (2004, 713) ehdottama informaatiokampanja suoraan rekrytoivassa asemassa oleville henkilöille ei välttämättä tuottaisi haluttuja tuloksia. Sen sijaan informaatiokampanjan pitäisi vaikuttaa suurempien ryhmien mielipiteeseen kuten kaikille esimiehien ja yrittäjien mielipiteeseen tai koko väestöön. Koulutus on hyvä väline

mielipiteiden muuttamiseen, mutta yksinään riittämätön varsinkin lyhyellä aikavälillä, sillä esimiesten ja yrittäjien, joilla oli alaisia, ryhmä on huomattavasti vanhempi verrattuna muuhun väestöön. Koulutuksen vaikutuksessa olisi siis huomattava viive, eikä sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa voida lykätä useiden kymmenien vuosien päähän.

## 7. Lähteet

Ahmad, Akhlaq. 2019. When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market. *Sociological Inquiry*, 1–29.

Arai, Mahmood, Schröder, Lena, Vilhelmsson, Roger. 2000. En svartvit arbetsmarknad: en ESO-rapport om vägen från skola till arbete: rapport till expertgruppen för studier i offentlig ekonomi. Tukholma.

Becker, Gary. 1957. *The Economics of Discrimination*. Chicago, University of Chicago Press.

Berggren, Katarina, Omarsson, Abukar. 2002. Rätt man på fel plats – arbetsmarknaden för utlandsfödda akademiker. *Tukholma. Arbetsmarknad & Arbetsliv* 8:1, 5–14.

Ekberg, Jan ja Hammarstedt, Mats. 2002. 20 år med allt sämre arbetsmarknadsintegrering för invandrare. *Ekonomisk Debatt* 30:4, 343–353.

Friberg, Jon ja Midtbøen, Arnfinn. 2018. Ethnicity as skill: immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44:9, 1463–1478.

Gordon, David. 1972. *Theories of Poverty and Underemployment*. Lexington Mass: D.C. Heath.

Jokivuori, Pertti ja Hietala Risto. 2014. Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Jyväskylä, Docendo Oy.

Jokivuori, Pertti ja Kankainen Tomi. 2018. Näennäistä vai todellista? Teoksessa *Kaidesuoja, Tuukka, Kankainen, Tomi ja Ylikoski Petri (toim.), Syistä selityksiin. Kausaalisuus ja selittäminen yhteiskuntatieteissä*. Helsinki, Gaudeamus, 111–135.

Kinnunen, Taina ja Parviainen Jaana. 2016. Rekrytointikonsulttien tuntuma ”hyvästä tyypistä”. Teoksessa *Kinnunen Taina, Kortelainen Ilmari ja Parviainen Jaana (toim.), Ruumiillisuus ja työelämä*. Tampere, Vastapaino 59–75.

Lindgren, Christofer. 2002. Etnisk mangfold i arbetslivet i Norden. Integrationsverkets rapportserie 2002:10, 40–69.

Rikoslaki 2009/885. Annettu Helsingissä 13.11.2009. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L5>, viitattu 2.5.2020.

Rydgren Jens. 2004. Mechanisms of exclusion: Ethnic discrimination in the swedish labour market. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 30:4, 697–716.

Tilastokeskus. 2019. Ulkomailta syntyneet. Saatavilla <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomailta-syntyneet.html#ika>, viitattu 4.3.2020.

VATT. 2014. Maahanmuuttajien integroituminen Suomeen.