

# Maahanmuuttajien työllistyminen Suomessa



Aini Pehkonen

## Tiivistelmä

Tutkimuksen ”Maahanmuuttajan kotikunta” (Pehkonen 2005) tarkoituksena on selvittää maahanmuuttajien kotoutumisen haasteita. Kotoutumista tarkastellaan työllistymisen, sosiaalisten suhteiden, lasten kasvatuksen ja asumisen näkökulmista. Tämä artikkeli käsittelee ja hakee vastauksia seuraaviin maahanmuuttajien työllistymiseen liittyviin kysymyksiin Suomessa:

- millaiset taustatiedot maahanmuuttajilla on
- miten maahanmuuttajat työllistyvät
- miten sosiaalinen verkosto vaikuttaa työllistymiseen.

Empiirisen tutkimusaineiston muodostavat kolmekymmentä maahanmuuttajahaastattelua, jotka on tehty eri puolilla Suomea, sekä neljä maahanmuuttajien asioita hoitavan työntekijän haastattelua. Ensisijaisina Suomeen muuton syinä mainittiin perhesyyt (avioituminen tai seurustelu suomalaisen kanssa), monikansallisen työnantajan tarjoama työ Suo-

messä, seikkailunhalu, pakolaisuus tai turvapaikanhakeminen ja opiskelu. Maahanmuuttajien työllistymistä edistivät muuttosyyntä ohella todistusten osoittama koulutus ja työkokemus niin ulkomailta kuin Suomessakin sekä suomen kielen taito. Ensitiedon avoimista työpaikoista sai kolmannes (1/3) työvoimaviranomaisilta, viidennes (1/5) suoraan eri työnantajilta ja joka seitsemäs (1/7) tuttavien avulla. Sosiaalisen verkoston ja sosiaalisten suhteiden merkitys on suuri työllistymisessä, sillä 57 % oli työllistynyt suomalaisten ystäviensä tai toisten maahanmuuttajien avulla. Työnantajien luottamus maahanmuuttajan työmoraaliin lisääntyi, jos maahanmuuttaja oli avioliitossa suomalaisen kanssa.

## Tutkimuksen taustaa

Muuttovirrat ovat globalisoituneet, joten myös Suomeen suuntautuva muuttoliike on osa maailmanlaajuisesta prosessista. Muuttoliike on monimuotoistunut ja politisoitunut. (Castles & Miller 1998.) Suomessa asui vuoden 2004 lopussa pysyväisluonteisesti 108 346 ulkomaalaista, mikä on noin 2 % koko väestöstä. Aiemmin tiettyyn maahan tuli pääsääntöisesti vain yhdentyypisiä maa-

hanmuuttajia, kuten työvoimaa tai pakolaisia. Nykyisessä tilanteessa erityyppisiä maahanmuuttajia saapuu samanaikaisesti. Lisäksi yhdellä tyyppillä on taipumusta muuttua toiseksi. Pakolaisten asettumista maahan seuraa perheiden yhdistäminen. Muun muassa tästä syystä naisten määrä muuttovirroissa on lisääntynyt. Muuttoliikkeen politisoitumisella Castles ja Miller (1998) viittaavat muuttoliikkeeseen liittyvien kysymysten nivoutumiseen kansalliseen politiikkaan, kansainvälisiin suhteisiin sekä turvallisuuspoliittisiin kysymyksiin. Tällöin käsitteet demokratia, vapaus, hyvinvointi ja oikeudet kuuluvat entistä suuremmalta osin kansainväliseen keskusteluun. Keskustelu globalisaation eettisistä ulottuvuuksista on vähitellen avautumassa.

Suomessa *integraatio-* tai *kotouttamispolitiikalla* tarkoitetaan niitä yhteiskunnallisia toimenpiteitä, joiden avulla maahanmuuttajia kannustetaan löytämään aktiivinen rooli suomalaisessa yhteiskunnassa. Kotouttamislaki (2006) määrittää suomalaisen integraatiopolitiikan sisällön. Maahanmuuttajalla, joka ilmoittautuu työnhakijaksi tai hakee toimeentulotukea, on oikeus yhteistyössä kunnan ja työvoimatoimiston

---

Aini Pehkonen, VTT,  
ma. lehtori, sosiaalityön ja sosiaalipedagogiikan laitos,  
Kuopion yliopisto.

kanssa laadittavaan kotoutumissuunnitelmaan. Siinä sovitaan niistä toimenpiteistä, jotka tukevat maahanmuuttajaa ja hänen perhettään yhteiskunnassa tarvittavien tietojen ja taitojen hankkimisessa. Maahanmuuttaja on oikeutettu kotoutumissuunnitelmaan kolmen vuoden ajan maahanmuutostaan.

Maahanmuuttajien työttömyys on suurempaa kuin Suomen kansalaisten. Voimassa oleva yhdenvertaisuuslaki (21/2004) kieltää muun muassa etniseen alkuperään, kieleen ja uskontoon liittyvän syrjinnän yhteiskunnan eri alueilla, kuten työhönottoperusteissa, työoloihin ja työehtoihin liittyen. Maahanmuuttajien heikkoon työmarkkina-asemaan vaikuttavat muun muassa maahanmuuttajamäärän lisääntyminen, maahanmuuttajaväestön rakenteen ja muuton syiden muuttuminen, 1990-luvun taloudellinen lama, työelämän muutokset, jotka ovat vähentäneet vähän kielitaitoa ja koulutusta vaativia työpaikkoja, sekä maahanmuuttajiin kohdistuvat asenteet. Ammattitaitoa vastaavaan työhön sijoittumisessa on valtaväestön ja oman alan verkostojen hallinta tärkeää. (Forsander-Ekholm 2001, 61–62.) Maahanmuuttajien työllistymisen esteenä on luottamuksen puute, joka kohdistuu maahanmuuttajien ”Suomispesifien taitojen” puutteeseen. (Forsander 2002, 224).

Työllistymistä pidetään niin julkisessa kuin viranomaiskeskustelussa maahanmuuttajien yhteiskunnallisen aseman ja integroitumisen keskeisimpänä indikaattorina (esim. Forsander 2002), mutta maahanmuuttajien työllistyminen ilman suomalaisen yhteiskunnan ja työmarkkinakulttuurin tunte-

mista on kuitenkin vaikeaa. Keskeiset työvoiman tarvetta säätelevät tekijät ovat Suomessa taloudellinen tilanne ja yleinen työvoiman tarve. Työvoiman rekrytoinnissa on kyse kuitenkin osaamisesta, joten siinä on kyse määrällisen työvoimatarpeen lisäksi laadullisesta tarpeesta. (Forsander 2000, 191.) Ulkomaaisia työntekijöitä alettiin värvätä maahamme mainittavasti vasta 1980-luvun loppupuolella, jolloin työnantajat houkuttelivat rakennusalan suhdannetyöntekijöitä Suomeen. 1990-luvulla ulkomaista työvoimaa alkoi olla suomalaisten siivousyritysten, hotellien ja muiden palvelualojen yritysten palkkalistoilla. (Paananen 2003, 91.)

Suomen työelämästä poistuu vuodesta 2000 vuoteen 2015 noin miljoona henkeä vanhuus- ja muille eläkkeille sekä kuoleman kautta. Jo vuoteen 2010 mennessä työelämästä poistuu yli 600 000 henkeä, mikä merkitsee noin 30 %:a vuoden 2000 työllisistä. (Tiainen 2001.) Tilastokeskuksen (30.12.2000) työssäkäyntitilasto toteaa, että ikääntyminen koskettaa eniten yrittäjiä. Tätä selittää osin maatalousyrittäjien ikääntyminen. Julkisella sektorilla, kunnissa ja valtiolla, ikääntyvien osuudet työvoimasta ovat yhtäläiset. Poistuva työvoima ei ole silloin ongelma, jos työmarkkinoille tuleva työvoima korvaa sen. Suomessa työikäinen väestö oli vuonna 1996 iäkkäämpää kuin Euroopan maissa keskimäärin. Suomessa työikäisestä väestöstä 18,5 % on 15–24-vuotiaita ja 37 % 45–46-vuotiaita. Vastaavat osuudet ovat muissa EU-maissa keskimäärin 20 % ja 35 %. (Miettinen et al. 1998.) On arvioitu, että vuonna 2010 oli-

si 20–44-vuotiaiden osuus työväestöstä noin 52 % ja se lisääntyisi hieman (54 %:iin) vuoteen 2020 mennessä.

Laman aikana suomalaiset totesivat mielipidemittauksissa, että maahanmuuttajien määrää tulisi rajoittaa siihen saakka, kunnes Suomessa ei ole työttömyyttä. Vuonna 1998 joka kuudes oli täysin sitä mieltä, että ”jos työttömyys lisääntyy, osa ulkomaalaisista olisi lähetettävä pois Suomesta”. Laman aikana näin ajatteli joka neljäs. (Jaakkola 2001, 28–55). Maahanmuuttajien työttömyysaste oli vuoden 2004 lopussa 28 %.

## **Tutkimuksen teoreettinen tausta, aineisto ja menetelmät**

Tämän artikkelin tarkoituksena on selvittää maahanmuuttajien työllistymistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Oletuksena on, että sosiaalinen pääoma (Putnam 1993, 2000; Coleman 1988; Bourdieu 1979, 1986) auttaa niin yksilöä kuin yhteisöäkin hyvinvoinnin saavuttamisessa. Sosiaalisen pääoman osatekijät – luottamus, sosiaaliset verkostot ja osallistuminen – ovat merkittäviä maahanmuuttajien työllistymisprosessissa. Luottamus valtaväestöön, eri maahanmuuttajayhteisöjä kohtaan ja omaan etniseen ryhmään antaa välineen sosiaalisen verkoston luomiselle sekä osallistumiselle ja sitä kautta yhteiskuntaan integroitumiselle eli kotoutumiselle. Jotta yksilö, yhteisö ja yhteiskunta voivat toimia, tarvitaan luottamusta ja luottavaisuutta. Luottamus yhdistyy niin muodollisiin organisaatioihin kuin yhteiskunnan pii-

lorakenteisiin sekä näkyviin ja näkymättömiin toimintatapoihin. Luottamus kytkeytyy aina tilanteeseen. Sosiaalisen verkoston toimivuus ja osallisuus tai osallistuminen ilmentää, kuinka luottamus toimii. Prosessi on kontekstisidonnainen ja ristiriidoille altis. Toisin sanoen luottamus ei ole pelkästään voimavara, vaan myös riski. Eriarvoisuus ihmisten kesken ei yhdistä yhteisöä eikä yhteiskuntaa, joten sosiaalinen pääoma voi parhaimmillaan edistää hyvinvointia ja sen sosiaalisesti oikeudenmukaista jakautumista.

Tässä tutkimuksessa sosiaalisen pääoman lähteiksi määritellään yksilö, yhteisö ja yhteiskunta. Luottamus on sosiaalisen pääoman väline, sosiaaliset verkostot ja osallistuminen toimivat sosiaalisen pääoman voimavaroina. Sosiaalisen pääoman tuottama hyöty on niin yksilön kuin yhteisön ja yhteiskunnan tasoilla hyvinvointi. (Pehkonen 2004, 60–61.) Parhaimmillaan sosiaalisen pääoman teoria voi omalta osaltaan avata maahanmuuttajien kotoutumisprosessia ja integroitumista yhteiskuntaan ja myös sitä, mitkä tekijät hidastavat tai estävät kotoutumisen (syrjäytyminen). Toisaalta voi kriittisesti kysyä, mikä kertoo sen, että maahanmuuttaja on kotoutunut.

Integraatio ja kotoutuminen yhteiskuntaan ovat käsitteinä jännitteisiä, eikä niille yrityksistä huolimatta ole selkeää ja yksiselitteistä määritelmää. Rakenteelliseksi integraatioksi, joka sisältää poliittisen, taloudellisen ja sosiaalisen ulottuvuuden, kutsutaan valtaväestön suuntaan tapahtuvaa integraatiota. Integraatio etnisten ryhmien välillä viittaa etnisten

ryhmien kanssakäymiseen, jonka tavoitteena voi olla maahanmuuttajien yhteisten intressien löytäminen suhteessa valtaväestöön. Etnisen yhteisön sisäinen integraatio kuvaa ryhmien yhtenäisyyttä, keskinäistä solidaarisuutta ja kulttuuristen arvojen ylläpitoa. (Esim. Forsander 2001, 38–40.)

Maahanmuuttajan suhtautuminen valtaväestöön, maahanmuuttajayhteisöihin ja omaan etniseen ryhmään ovat sidoksissa toisiinsa. Jos maahanmuuttajat jäävät valtayhteiskunnan rakenteiden ulkopuolelle (työ, koulutus, poliittinen ja sosiaalinen osallistuminen) tai marginaaliseen asemaan niissä, se todennäköisesti vaikeuttaa tunnustuksen saamista kulttuuriselle moniarvoisuudelle. (Ekholm 1994, 41.) Lisäksi integroitumisen omaan etniseen ryhmään on arveltu avaavan väylän integroitumiselle valtayhteiskuntaan. Etnisen ryhmän jäsenillä voi olla hyvinkin erilaisia intressejä ja vastakkaisia tavoitteita, joten maahanmuuttajat eivät muodosta automaattisesti kiinteää yhteisöä. Parhaimmillaan ryhmätietoisuus, ei pelkästään maahanmuuttajien keskuudessa, synnyttää yhteisöllisyyttä, sosiaalista tukea ja mahdollisesti institutionaalisia rakenteita. (Esim. Forsander 2001, 40–41; Rath 2000, 5–6; Pehkonen 2004.)

Tämän tutkimuksen empiirisen tutkimusaineiston muodostavat kolmekymmentä (30) maahanmuuttajahaastattelua, jotka tehtiin Turussa (10), Janakkalassa (10) ja Kuopiossa (10) sekä neljä maahanmuuttajien asioita hoitavan työntekijän haastattelua. Turku ja Kuopio edustavat kaupunkikeskuksia ja Janakkala maaseutumaisista kunnista. Viranomaisten

(työvoimahallinto) ja erilaisten hanketoiminnan työntekijöiden haastattelujen tarkoituksena oli saada yleiskuva eri paikkakuntien ja Suomen maahanmuuttajien asioista. Lisäksi tutkimusaineistona ovat tilastolliset materiaalit ja havainnointi.

Haastattelut tehtiin 23.6.2004–28.1.2005. Haastateltavien yhteystiedot saatiin ottamalla yhteyttä niin sanottuihin avaininformanteihin kuten työvoimatoimistoihin, maahanmuuttajien kohtaamispaikkoihin ja eri työnantajiin. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina, jolloin haastattelun aihepiirit oli etukäteen suunniteltu. Haastattelurungon teemat jakautuivat taustatietoihin (ikä, sukupuoli, kielitaito, kotimaa, koulutus, työllisyys), sosiaaliseen verkostoon ja osallistumiseen (miten työllistynyt Suomessa, mitkä tekijät auttavat työllistymisessä) sekä luottamukseen ja luottavaisuuteen (luottamus tulevaisuuteen ja kotoutumiseen Suomessa). Nauhoitetut aineistot on purettu kirjalliseen muotoon analyysia varten. Haastattelut on jaettu tekstikatkelmiin kysymysrunгон perusteella manuaalisesti. Teemakortiston tekemisen jälkeen vastaukset on tyypitelty, jolloin haettiin poikkeuksia ja yhtäläisyyksiä. Esimerkkeinä toimivat haastattelukatkelmat on kirjoitettu mahdollisimman pitkälti yleiskielelle siten, ettei asiasisältö ole muuttunut.

Haastatelluista oli naisia 19 ja miehiä 11. Ikäjakauma oli 27 ikävuodesta 59 ikävuoteen siten, että haastateltavien miesten keski-ikä oli 36 vuotta ja naisten 33 vuotta. Haastatellut edustavat kahtatoista maahanmuuttajaryhmää: venäläi-

siä (6), turkkilaisia (4), kiinalaisia (3), virolaisia (3), iranilaisia (3), thaimaalaisia (3), marokkolaisia (2), irakilaisia (2), eritrealaisia (1), tadžikistanilaisia (1), italialaisia (1) ja etiopialaisia (1). Maahanmuuttajat on luokiteltu aineistossa työllisiin, työttömiin, opiskelijoihin ja muihin. ”Muu” käsittää kotityötä tekeviä. Aineiston koko ja jakautuminen useisiin kansalaisryhmiin asetti eettisiä rajoituksia siten, ettei aineistoa käsitellä eri kansalaisuusryhmittäin.

## Tulokset

### *Maahanmuuttajien eräitä taustatietoja*

Lähes kaikki haastateltavat (84 %) olivat muuttaneet kotimaastaan Suomeen vapaaehtoisesti. Suomeen tulon ensisijaisia syitä olivat avioituminen tai seurustelu suomalaisen kanssa, monikansallisen työnantajan tarjoama työkomennus (jolloin työkomennus Suomeen oli yksi vaihe asianomaisen urakehityksessä) ja seikkailunhalu. Naiset nimesivät tulonsa ensisijaiseksi syyksi avioitumisen suomalaisen miehen kanssa, kun taas miehillä muuttosyyt jakautuivat tasaisemmin eri vaihtoehtojen kesken. Opiskelun aloittaminen Suomessa oli ensisijaisena muuttosyyntä tässä aineistossa vähäistä.

Seikkailunhalu muuton syynä on kiinnostava. Kun haastateltavat puhuivat seikkailunhalusta, he totesivat, että on kiinnostavaa nähdä ja tutustua erilaisiin ihmisiin ja kulttuureihin. Tällöin pitkäkestoisia suunnitelmia Suomeen jäämisestä ei välttämättä ollut eikä välttämättä kiinnostusta suomen

kielen oppimiseen. Jos Suomi ei vastannut odotuksia, siirryttiin seuraavaan kiinnostavaan maahan. Näitten ihmisten, ”globaalien vaeltajien”, asenne muuttamiseen ja asumiseen ulkomailla oli joustava. Ainoastaan miehet puhuivat seikkailunhalusta muuttosyyntä. Tähän vaikuttanevat kulttuuri- ja sukupuolierot. Naiset puhuivat avioitumisesta ja perheen perustamisesta suomalaisen miehen kanssa. Näin silloinkin, kun seurustelusuhte oli kestänyt verrattain lyhyen aikaa ja tiedot Suomesta olivat melko vähäiset. Muutto on vaatinut naisilta luottamuksen lisäksi myös rohkeutta ja seikkailunhaluakin.

Suomen kielen taito tai sen puuttuminen herätti paljon keskustelua. Kaikki haastatellut pitivät suomen kielen puhumista ja kirjoittamista vaikeana. Jos puhe sujuikin, se ei tarkoittanut, että asianomainen pystyi kirjoittamaan tai lukemaan suomen kielellä. Vieraan kielen oppiminen on luonnollisesti erittäin vaikeaa silloin, jos maahanmuuttajalla ei ole kotimaassaan ollut mahdollisuutta äidinkiellelläänkään saada lukuja kirjoitustaitoa. Niillä maahanmuuttajilla (68 %), jotka halusivat jäädä asumaan Suomeen, halu oppia kieltä oli kiistaton. Ongelmia tuotti se, missä ja miten kieltä voisi tehokkaimmin opiskella. Maahanmuuttajille suunnatut kielikurssit koettiin lyhyiksi ja tasoltaan heterogeenisiksi. Jos maahanmuuttaja ei ollut mukana työelämässä, foorumeja, joilla kieltä voisi harjoitella, oli vähän. Kotiäidit ja työttömät kokivat olevansa hankalassa tilanteessa, koska maahanmuuttajien mielestä suomalaiset eivät puhu esimerkiksi busseissa, bussipysä-

keillä tai kaupoissa vieraitten ihmisten kanssa – ainoastaan matkapuhelimeensa. Lapset toimivat hienoisena väylänä aikuisten välisiin kontakteihin, koska lasten kautta tutustuu toisten lasten vanhempiin.

Jokaisella haastatellulla (30) oli työkokemusta omassa kotimaassaan muutamasta kuukaudesta kymmeneen vuosiin. Lisäksi suurin osa (95 %) oli saanut jonkinasteisen koulutuksen kotimaassaan. Jos maahanmuuttajalla oli suomen kielen taito, ammatillinen tutkinto kotimaastaan tai tutkinto Suomesta, hän oli työllistynyt erittäin todennäköisesti.

Suomessa kouluttautumista haastatellut pitivät tärkeänä, koska suomalaiset työnantajat arvostavat nimenomaan Suomessa hankittua koulutusta. Lisäksi koulutuksen aikana jokainen tunsikin oman kielitaitonsa parantuneen. Se helpotti työnsaantia, mutta myös ystäväystymistä suomalaisten kanssa. Toisin lukuisiin kursseihin Suomessa oltiin kyllästyneitä, jos ne eivät aidosti johtaneet työllistymiseen.

*Haastattelija: Oletko koulutunut vielä Suomessa?*

*Haastateltava: Kyllä. Yrittäjäkurssi ja kielikurssi ja jotain muutakin. Ei enää kursseja, haluan tehdä työtä. (29-vuotias mies, Kuopio.)*

Yli 5 vuotta Suomessa asuneista haastatelluista naisista oli työllisiä 73 % ja miehistä 82 %. Naisten työllistyminen on tämän aineiston valossa jonkin verran vaikeampaa kuin miesten, mutta hätkähdyttävää on työttömien suuri määrä alle 5 vuotta Suomessa asuneiden kohdalla. Työttöminä oli alle 5 vuotta Suomessa asuneista naisista 65 % ja miehistä 71 %, toisin sanoen

ainoastaan joka kolmas oli työllistynyt. Asumisajalla ja työllistymisellä on selvä yhteys. Hotelli- ja ravitsemusala työllisti 36 %, ja joka neljäs (24 %) sai toimeentulonsa palvelualalta. Hotelli- ja ravitsemusalalla olevista 5 % oli perustanut oman yrityksen.

### **Maahanmuuttajien työllistymisen polut Suomessa**

Haastatelluilta kysyttiin, millä tavalla he ovat saaneet tietoa avoimista työpaikoista. Joka kolmas (32 %) kertoi saaneensa ensi tiedon avoimesta työpaikasta työvoimatoimistosta ja viidennes (21 %) kysymällä suoraan eri työnantajilta työtä. Tuttavien kautta tiedon työpaikoista sai joka seitsemäs (15 %). Tieto työpaikasta saatiin tässä aineistossa ensi sijassa virallisia kanavia myöten.

Työvoimaviranomaiset olivat auttaneet kurssien, koulutuspaikkojen ja työharjoittelupaikkojen löytämisessä. Tähän palveluun maahanmuuttajat olivat hyvin tyytyväisiä. Tosin, mitä koulutempu maahanmuuttaja oli kyseessä, sitä kriittisempi hän oli palvelujen laadun suhteen. Työharjoittelupaikkojen merkitys oli suuri sekä ammattitaitoisille että ilman ammattikoulutusta oleville henkilöille. Parhaimmillaan onnistunut harjoittelukokemus johti pitkäkestoiseen työsopimukseen ja koulutautumiseen.

*Haastattelija: Miten sait työharjoittelupaikan?*

*Haastateltava: Menin ravintolaan baarimestariharjoittelijaksi. Työvoimatoimistosta järjestivät sen paikan. Siellä piti olla kolme kuukautta työharjoittelussa, mutta olinkin kaksi vuotta. Olin hyvä*

*työntekijä, kun ne eivät päästäneet minua pois. Samaan aikaan opiskelin hotelli- ja ravintolaoppilaitoksen esimieslinjalla ja olin iltaisin ja viikonloppuisin töissä. Koulu kesti neljä vuotta. Kun koulu loppui, seuraavana päivänä pääsin tänne hotelli-ravintolan baarimestariksi.*

*Haastateltava: Miten pääsit tänne töihin?*

*Haastateltava: Yksi minun kaverini oli töissä täällä ja hän suosittelee. (36-vuotias mies, Turku.)*

Harjoittelu- tai työkokeilu- paikkojen määrää toivottiin yleisesti lisättävän. Työssä oppimista, oppisopimuskoulutusta, toivoivat erityisesti ne maahanmuuttajat, joilla oli vähäinen pohjakoulutus. Kiinnostuksen vakavuutta kuvastaa hyvin seuraava 33-vuotiaan naisen pohdinta, miten maahanmuuttajat voisivat työllistyä ja suomalainen työelämä voisi kouluttaa heitä:

*Voisi olla niin, että työnantajan tarvitsisi maksaa työharjoittelijalle vain 25 % palkasta tietyn ajan ja valtio maksaisi loput palkkakustannuksista. Kun työharjoittelu etenee ja osaaminen lisääntyy, työnantajan osuus palkasta nousisi 50 %:iin ja sittemmin 75 %:iin ja lopulta 100 %:iin. Työaika voisi olla 6–8 tuntia päivässä. (33-vuotias nainen, Kuopio.)*

Haastatellut ihmettelevät palvelujärjestelmämme roolia työpaikan saamisessa. Työvoimavirkailijat ensisijaisesti antavat ainoastaan tiedon avoimesta työpaikasta. Maahanmuuttajat toivoivat, että työvoimaviranomaiset puhuisivat työnantajille maahanmuuttajan osaamisesta ja vahvuuksista eli siitä, miksi maahanmuuttaja kannattaisi palkata töihin. Tämä asia

tuli esille erityisesti niiden maahanmuuttajien vastauksissa, joilla ei ollut juurikaan sosiaalisia suhteita suomalaisiin eikä suomalais-ta puolisoa.

*Haastattelija: Miten olet saanut tiedon avoimista olevasta työpaikasta?*

*Haastateltava: Työvoimatoimisto on hyvä, saa tietoa kursseista ja töistä ja kaikesta, mitä papereja pitää täyttää. Mutta sitten se loppuu. Siellä pitäisi virkailijoiden soittaa työnantajille, että otakaa tämä töihin, kannattaa. Puhua meidän puolesta. Se auttaisi. Ei vaan, että tässä on numero, soita ja mene käymään. Persoonakontakti tärkeä, ymmärrän, mutta ennen kontaktia pitäisi soittaa ja puhua puolesta. Kuka sitten auttaa, kun ei tunne ketään, joka voisi kertoa, se kannattaa palkata. (47-vuotias nainen, Kuopio.)*

\*\*\*

*Haastattelija: Oletteko asioineet paljon työvoimatoimistossa?*

*Haastateltava: Paljon. Mitä minä ymmärsin, työvoimatoimisto ei etsi minulle paikkaa. Minun itse tarvitsee kaikki, kirjoittaa hakemukset, laittaa firmoihin ja odottaa vastauksia. (57-vuotias nainen, Turku.)*

Tieto avoimesta työpaikasta ei tarkoita työpaikan saamista. Kaikista haastatelluista maahanmuuttajista 57 % oli työllistynyt eripituisiin työtehtäviin tuttavien ja ystävien avulla, jotka olivat joko suomalaisia tai toisia maahanmuuttajia. Työsuhteet olivat pääasiassa määräaikaisia. Sosiaalisten suhteiden osuus työllistymisessä on suuri nimenomaan ensimmäisen työpaikan, useimmiten pätikäytön, saamisessa. Tä-

män jälkeen maahanmuuttajat kokivat pystyvänsä myös itse vaikuttamaan työllistymiseensä, koska jos työ on tullut hyvin tehdyksi, hyvä maine kantautuu. Kun suomalaiset työmarkkinat olivat avautuneet kerran, oli yhteydenotto suoraan myös eri työnantajiin helpompaa.

*Haastattelija: Kun olet saanut työpaikan, mitkä tekijät siihen ovat vaikuttaneet?*

*Haastateltava: Kyllä suuri ansio oli, että suomalainen ystävä sanoi niille, että ottakaa se töihin. Vaikka se oli kausityö, se auttoi. Seuraava työnantaja oli soittanut tälle minun aikaisemmalle työnantajalle ja hän oli sanonut, että musta tykättiin. Omalla työllä pitää saada luottamus. Minä sanon, että ei ole merkitystä, minkä maalainen on. Pääasia, että persoonat käyvät yksiin. Ja henkilökohtainen kontakti on paras. Minä menin sinne viemään työpaperit, ja soitin perään. Olin aktiivinen ja sain paikan. (45-vuotias nainen, Janakkala.)*

Työyhteisöt, joissa maahanmuuttajat olivat olleet töissä, saivat haastateltavilta niin kiitosta kuin moitteitakin. Siinä, miten työyhteisö otti maahanmuuttajan vastaan, oli keskeistä, miksi työyhteisö oli palkannut maahanmuuttajan töihin. Palkattiinko maahanmuuttaja humanitääristä syistä vai siksi, että työ tulee tehdyksi? Jos kyseessä oli pelkästään humanitääriin syy, työtehtävät saattoivat olla näennäisiä. Maahanmuuttajien mielestä silloin, kun työnantajalla ja työyhteisöllä oli aito halu ja usko siihen, että maahanmuuttaja oli potentiaalinen voimavara työyhteisössä, työtehtävät olivat muuta kuin näennäistöitä. Tämä varmisti

myös tasapuolisen kohtelun työntekijöiden välillä.

Ne maahanmuuttajat, jotka olivat yrittäjiä, palkkasivat mielellään toisia maahanmuuttajia töihin. Syyksi he ilmoittivat, että suomalainen ei osaa palvella asiakkaita, ja sen, että suomalaiset rajaavat työnsä tarkoin.

*Haastattelija: Sinulla on yritys, millaisia työntekijöitä olet palkannut?*

*Haastateltava: Yleensä ulkomaalaisia. Ovat tottuneet tekemään kaikkia töitä, siivoamaan, tarjoilemaan ja tekemään ruokaa. Suomalaiset sanovat ”minä olen kokki, minä en siivoa”. Tai ”minä olen tarjoilija, en osaa tehdä ruokaa”. Ulkomaalaiset osaavat tämän homman paremmin. Jotkut sanovat, että kyllä osaan nämä hommat, mutta eivät ne osaa. Kun tulee paljon asiakkaita, pitää olla nopea. Meillä on semmoinen asenne, että täytyy tehdä nopeasti, asiakas ei halua odottaa kauan. Se on palvelua. (36-vuotias yrittäjä, Turku.)*

Kaikki haastatellut halusivat osallistua työelämään, ja ainoastaan kotiäideillä kodin ulkopuoliseen työelämään siirtyminen ajoittui mielikuvissa tulevaisuuteen. Halukkuuteen osallistua työhön vaikutti ymmärrettävästi toive toimeentulon parantumisesta ja uusista sosiaalisista suhteista, mutta myös ajatus vastavuoroisuudesta.

*Haastateltava: Olen saanut paljon Suomesta, kodin, turvallisuutta ja ystäviä. Haluan työlläni maksaa suomalaisille, mitä olen saanut yhteiskunnalta. (46-vuotias nainen, Janakkala.)*

Työn merkitys taloudellisen ja sosiaalisen aseman parantamiselle

oli asia, josta varottiin puhumasta. Turvapaikanhakijat eivät halunneet ottaa kantaa edes elinkustannuksiin Suomessa. Perhesyistä maahan muuttaneet, jotka olivat asuneet Suomessa jo useita vuosia, toivat esille palkkojen pienuuden, asumisen kalleuden ja verotuksen korkeuden, mutta totesivat heti esimerkiksi seuraavasti: Teidän systeeminne on tämä. Koulut, päivähoido ja terveydenhuolto toimivat kaikille, se on siinä.

### **Työllistymisen hidasteita ja esteitä**

Työvoimaviranomaisten näkökulmasta maahanmuuttajien työllistymistä hankaloittaa kielitaidottomuuden lisäksi todistusten puuttuminen tai puutteellisuus, mikä aiheuttaa selvän jännitteen ja epäluottamuksen yhteistyölle.

*Haastattelija: Mitkä tekijät mielestäsi vaikeuttavat maahanmuuttajien työllistymistä?*

*Haastateltava: Kielitaito luonnollisesti, mutta myös todistusten puuttuminen. Miehet ovat rohkeampia kielen kanssa kuin naiset. Olisi tärkeää luottaa kielitaitoonsa, yrittää ainakin. Naiset kyllä vaikenavat, vaikka osaisivatkin. Sitä miettii, mitä töitä voisi tehdä, vaikka kielitaito olisikin puutteellinen. Eläintenhoito on sellainen esimerkiksi. Jotenkin tuntuu, että rohkeat ihmiset pärjäävät asuivatpa he missä tahansa. Työvoimapula on varmaankin tulossa ainakin perustöihin, joten pitäisi jotenkin varautua Suomessa siihen. Sitten Suomessahan toimitaan todistusten varassa pitkälti, niin työkuin opiskelutodistukset ovat tärkeitä. Mutta joskus on tavattoman vaikeaa saada selville, mitä nämä*

*henkilö osaa, on tehnyt aikaisemmin, sekä mitä opiskellut Eri kulttuureissa todistuksilla on eri merkitys. Ja vaikka todistuksia onkin, niiden kääntäminen ja käännettäminen on myös aikaa vievää, erityisesti, jos on muu kuin eurooppalainen kieli. (Työvoimaneuvoja, Janakkala.)*

Sama asia tuli esille myös maahanmuuttajien kertomana. Kyseessä oli Euroopan ulkopuolelta muuttanut henkilö, jonka suomen kielen taito oli hyvä. Tämä antaa vihjeen siitä, kuinka koulutautuminen Suomessa – todistuksen saamiseksi – on lähes välttämätöntä työmarkkinoille pääsemiseksi.

*Haastattelija: Millaisia vaikeuksia olet kohdannut työllistymisessä?*

*Haastateltava: Papereita, diplomeja ei ole. Ei osaaminen tule tietoon, kun ei luoteta, että osaa. Kun ei ole papereita. Ei meillä anneta papereita, kun lähtee pois töistä tai työ loppuu. Haetaan työtä ja sanotaan, että olin aikaisemmin siellä toisessa paikkaa töissä. Pitäisi luottaa, kun sanoo, että osaa ommella tai laittaa ruokaa. Vaikka pääsisi firmaan koeajalle, niin näkisivät. Mutta ei. (33-vuotias nainen, Janakkala.)*

Työtodistusten puuttuminen tai maahanmuuttajan kotimaassaan saaman koulutuksen arvioiminen puutteelliseksi suomalaisen vaatimustasoon nähden loukasi maahanmuuttajaa, mutta johti myös tarjotusta työstä kieltäytymiseen. Jos maahanmuuttaja oli saanut kotimaassaan omasta mielestään korkea-asteen koulutuksen (ekonomi), tutkinnon määrittäminen Suomessa pelkäsi kaupallisen alan koulutukseksi aihe-

utti epäluottamusta viranomaisiin. Toiminta tulkittiin rasistiseksi. Tällöin tarjottu tilapäistyö esimerkiksi kaupan kassana ei tuntunut omaan osaamistasoon nähden riittävältä.

Toinen keskeinen syy töistä kieltäytymiseen olivat mielenterveyteen liittyvät syyt. Maahanmuuttajalla voi olla hyväkin koulutus, mutta hän voi olla lähes työkyvytön mielenterveydellisesti syistä. Tällöin työvoimaviranomaiset näkivät hyvät todistukset, mutteivät voineet tietää psyykkisistä ongelmista. Lisäksi työstä kieltäytyivät jotkut naiset, joiden aviomiehet olivat työttöminä. Ajatus, että aviomies tuo ensisijaisesti toimeentulon perheelle, elää vahvasti osassa kulttuureita. Työttömällä aviomiehellä ja lasten isällä ei ollut enää samanlaisia roolia perheen toimeentulosta vastaavana kuin ehkä kotimaassaan oli ollut. Vaikka perhe kunnioitti isän tahtoa asioiden hoitamisessa, hänen asemansa perheessä auktoriteettina oli horjunut tai ainakin muuttunut. Jos perheen äiti sai koulutus- tai työpaikan, sitä oli perheen kulttuuri huomioiden puolisona ja äitinä vaikea vastaanottaa. Vaimon itsellisyys (kodin ulkopuolinen työ) ja itsenäisyyspyrkimykset (koulutautuminen) koettiin jossakin määrin uhkaksi perheen tasapainolle.

Työllistymistä hankaloittavaksi tekijäksi maahanmuuttajat kokivat myös uskonnon ja erityisesti islamilaisuuden. Vaikkei kyseinen haastateltava käyttänyt sanoja rasismi tai etninen hierarkia, keskustelimme kuitenkin näistä asioista.

*Haastattelija: Kuinka luottavainen olet omaan työllistymiseesi opintojesi jälkeen?*

*Haastateltava: Kun katson tulevaisuuteen, ei ole paljon töitä naisille, jotka käyttävät huivia. Se on vaikeaa. Vaikka sinulla on diplomi, on vaikea antaa töitä, kun sinulla on huivi haastattelussa. Kun haet töitä, sanotaan "katsotaan", mutta ei ne kuitenkaan soita. Mutta ei ne sano suoraan, onko esteenä sinun diplomi vai jokin muu asia. Minä haluan tehdä töitä ja olla Suomessa. Mutta on vaikea elämä, jos sinulla ei ole töitä. Laki on jotenkin erilainen eurooppalaisille kuin muualta tulleille. On hyviä ihmisiä ja huonoja ihmisiä. Suomalaiset ovat ujoja, lapsetkin. Kun lapset katsovat, niille sanotaan, se on erilainen, ja ne pelkää. Minä olen silloin surullinen, sillä minä olen ihminen, kansalainen. Vaikka eri. Minä sanon lapsille, kyllä se on eri, mutta se on hyvä, kun on erilaisia. (27-vuotias nainen, Kuopio.)*

Kulttuuritausta tuli esille myös työaikojen noudattamisessa ja työtapojen erilaisuudessa. Maahanmuuttajilla oli huoli, että suomalaiset pelkäävät tehdä töitä ulkomaalaisten kanssa. On työlästä ja vaativaa perehdyttää ja opastaa maahanmuuttaja työtehtäviin.

*Kun maahanmuuttajana menin mukaan yhteen projektiin, minulla oli oma katsomus ja suomalaisella toinen katsomus... Se on jokaisessa työssä niin. Ja oikein paljon mieltivät, kun ihminen on tullut toisesta maasta, että tuntevatko kelloja. Kun puhuvat, että kello 10.00 pitäisi tulla töihin, maahanmuuttajat tulevat kello 11. Työvoimatoimisto puhuu paljon, että kun tapaaminen on kello 10.00, moni ulkomaalainen tulee kello 12.00. Siis menee pieleen se kulttuuri. (57-vuotias nainen, Turku.)*

## Yhteenveto

Suurin osa tämän tutkimuksen maahanmuuttajista oli tullut Suomeen muista syistä kuin hyvän työllistymisen takia. Kukaan ei maininnut muuttonsa syyksi toivetta taloudellisesta tai sosiaalisesta noususta. Yleisimmät syyt muuttaa Suomeen olivat tässä aineistossa perhesyitä: avioituminen tai seurustelu suomalaisen kanssa. Seuraavaksi useimmin muutossyyksi ilmoitettiin monikansallisten yhtiöiden tarjoamat työmahdollisuudet Suomessa, seikkailunhalu, paluumuutto ja pakolaisuus tai turvapaikan hakeminen.

Tässä aineistossa maahanmuuttajien työllistymiseen vaikutti koulutuksen, työkokemuksen ja kielitaidon lisäksi maahanmuuton syy. Suomessa hankittu koulutus ja työkokemus auttoivat työllistymistä. Informaatiokanavat avoimista työpaikoista olivat sosiaalisten suhteiden takia laajemmat niillä maahanmuuttajilla, joilla oli suomalainen puoliso tai muutoin vahvat siteet kantaväestöön. Ensitiedon avoimista työpaikoista sai kolmannes työvoimaviranomaisilta ja viidennes eri työnantajilta. Tuttavien avulla tiedon sai 15 %. Tieto avoimesta työpaikasta ei luonnollisesti johda automaattisesti työllistymiseen. Kaikista haastatelluista 57 % oli työllistynyt eripituisiin tehtäviin joko suomalaisten tai toisten maahanmuuttajien sosiaalisten suhteiden avulla. Maahanmuuttajayrittäjä palkkasi mielellään toisia maahanmuuttajia, koska maahanmuuttajat eivät rajanneet työtehtäviään tarkkaan ja olivat hyviä asiakaspalvelijoita. Työllistymisen näkökulmasta etniset verkostot toimivat positiivisesti tarjo-

amalla työtä maahanmuuttajalle. Niiden riskinä on sosiaalisen liikkuvuuden vaarantuminen valtaehtoiskuntaan nähden: ne tekevät niin sanotun liikkuvuusansan, kuten Reitz (1990) ja Porter (1987) tutkimuksissaan toteavat.

Ne maahanmuuttajat, joilla ei ollut perhe- tai tuttavuussuhteita suomalaisiin, odottivat työvoimaviranomaisilta vahvaa roolia työllistymisessä. Odotukset olivat monipuolisemmat kuin pelkästään palvelujärjestelmän informatiivinen rooli. Työvoimaviranomaisen odotettiin olevan ”puolestapuhuja”, vahva side työnantajien suuntaan, jotta maahanmuuttaja työllistyisi. Vastaavasti työvoimaviranomaisten oli vaikea vakuuttaa työnhakijan pätevyyttä työnantajalle, koska heillä oli huoli luottamuksen menettämisestä työntekijöiden välittäjänä, jos työsuhde ei olisi tyydyttävä. Luottamus ja luottamuksellisuus sekä oleminen luottamuksen arvoinen viranomais- ja palveluverkostossa ovat keskeisiä seikkoja. Tosin luottamuksen rakentuminen vaatii aikaa, vaikka sen voi menettää varsin lyhyessä ajassa.

Selviä esteitä työllistymiselle olivat työ- ja opiskelutodistusten puuttuminen, kielitaidon vajavuus tai epäily kielitaidon riittämättömyydestä, uskontoon liittyvät asenteet sekä epäily maahanmuuttajien löyhästä työkulttuurista. Työnantajan luottamus maahanmuuttajan osaamiseen ja työssä pysymiseen lisääntyi, jos Suomeen muuton syynä olivat perhesyyt. Tämä tulos on yhteneväinen Forsanderin (2002) tutkimuksen kanssa, jossa hän toteaa, että maahanmuuttajan on vakuutettava työnantajansa niin sanotuista Suo-

mi-spesifisistä taidoistaan. Heikoimmassa asemassa työmarkkinoilla olivat turvapaikanhakijat ja pakolaiset, joilta puuttuivat sosiaaliset suhteet kantaväestöön. Pohtimisen arvoinen kysymys on, miten maahanmuutto-, pakolais- ja turvapaikkapolitiikka suhtautuvat toisiinsa esimerkiksi työmarkkinoilla. Pyrkivätkö yhteiskunnan valtaapitävät ryhmät rajoittamaan sosiaalisella sulkemisella (ekskluusio) toisiin ryhmiin kuuluvien ihmisten pääsyä samalle kentälle ainoastaan oman asemansa turvaamiseksi? Saattaa olla niin, että viranomaiskäytänteissä maahanmuuttajat ovat maahanmuuttopolitiikkojen mahdollistamana valvonnan ja kontrollin kohteina.

Maahanmuuttajat työllistyivät työmarkkinoiden sisääntuloammatteihin, joilla on tarkoitettu markkinahierarkian matalapalkka-aloja (puhtaanapito, palveluammatit yms.). On syytä muistaa, että kyseiset sisääntuloammatit tarjoavat monille kantaväestöön kuuluville perheille toimeentulon. Eri asia on pohtia sitä, millä edellytyksillä maahanmuuttajat pääsevät työmarkkinoilla eteenpäin, jos koulutusta ja osaamista on toisenlaisiin työtehtäviin. Toisaalta on aiheellista pohtia työmarkkinoiden sisääntuloammattien kulttuurista näkökulmaa. Ammatit, jotka Suomessa ovat alhaisen statuksen ammatteja, eivät ole sitä välttämättä maahanmuuttajalle ja hänen synnyinmaansa kansalaisille. Yrittäjyys ei noussut tässä aineistossa merkittävään asemaan, jos aineistoa tarkastelee kokonaisuutena. Yrittäjiä oli ainoastaan hoteli- ja ravintola-alalla työskentelevissä (5 %). On syytä muistaa, että maahanmuuttajien yrityskeskitty-



mät sijaitsevat Suomessa alueilla, joissa on olosuhteisiin nähden paljon maahanmuuttajia.

Maahanmuuttajien kotoutumisessa oli havaittavissa eri tekijöiden yhteisvaikutus. Maahanmuuttajien kotoutumiseen vaikuttivat maahanmuuton syy, asenteet, normatiiviset tekijät sekä työmarkkinoiden tilanne. Inhimillinen pääoma eli yksilön tiedot ja taidot sekä asenne- ja persoonallisuustekijät vaikuttavat hallussa oleviin elämän resursseihin. Maahanmuuttajat kuvasivat itseään aktiivisiksi ja aktiivisesti toimiviksi. Maahanmuuton syy vaikuttaa siihen, onko henkilön ollut pakko tehdä päätös muutosta (turvapaikanhakijat, pakolaiset) vai onko päätös ollut vapaaehtoinen (perhesyyt, työ, opiskelu, seikkailunhalu). Kotoutumista hidastavat kielitaidottomuus, työttömyys ja sosiaalisten kontaktien vähäisyys tai puutteellisuus.

Siihen, syntyikö kantäväestön ja maahanmuuttajien kohtaamisissa sosiaalista pääomaa, vaikuttivat inhimillinen pääoma (esim. asenteet, osaaminen), yhteisön vastaanottavuus ja yhteisön sosiaaliset verkostot ja suhteet sekä yhteiskunnallinen tilanne (esim. lainsäädäntö, politiikat). Luottamuksen ja toimivan vuorovaikutuksen syntyminen helpotti yhteistoimintaa. Sosiaalisen pääoman syntyminen maahanmuuttajien ja kantäväestön kohtaamisissa (työtai vapaa-aika yms.) edellyttää yhteistyötä ja vuorovaikutusta.

Sosiaalinen pääoma vaikutti informaatiokanaviin ja yhteisöiden sisälle pääsyyn, siihen mitä tietoa ja miten maahanmuuttaja saa ja kuinka yhteisöt ottavat tulijan vastaan. Yhteisöjen avoi-

muus ja luottamuksellisuus antavat mahdollisuuden osallisuuteen niin työelämässä ja asuinyhteisöissä kuin vanhemmuudessakin. Vuorovaikutus on edellytys sosiaalisten suhteiden syntymiselle ja sosiaalisen pääoman muodostumiselle. Syrjäyttämisen ja pois-sulkemisen mekanismit näkyivät negatiivisina asenteina ja ennakkoluuloina. Niillä alueilla, joilla on Suomessa paljon työttömyyttä, maahanmuuttajia pidetään uhkana suomalaisten työllistymiselle.

Puhuessamme kotoutumisesta on tärkeää muistaa eri-ikäisten ja myös samaan perheeseen kuuluvien jäsenten (työikäiset miehet ja naiset, nuoret, lapset, vanhukset) kotoutumisen haasteellisuus. Kotoutumisen tavoitteena on hyvän elämän saavuttaminen, joten hyvinvoinnin osatekijät muodostuvat samoista aineksista kuin kantäväestölläkin: toimeentulosta, paikan löytämisestä, ihmissuhteista ja terveydestä. Kun nämä tekijät on saavutettu, maahanmuuttajasta on tullut elämäänsä tyytyväinen kuntalainen.

## Kirjallisuus

Bourdieu, P. (1979): *Distinction. A social critique of the Judgment of Taste*. The Harvard Cambridge. University Press.

Bourdieu, P. (1986): *The Forms of Capital*. Teoksessa J. Richardson (toim.): *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Greenwood.

Castles, S.; Miller, M. J. (1998): *The Age of Migration: International Popular Movements in the Modern World*. London.

Macmillan Press.

Coleman, J. S. (1988): *Social Capital in the Creation of Human Capital*. *Rican Journal of Sociology*, vol. 94 Supplement, 95–120.

Ekholm, E. (1994): *Syrjäytyä vai selviytyä – pakolaisten elämää Suomessa*. *Tarvitaanko? Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 1994: 9*. Helsinki.

Forsander, A. (2001): *Työvoiman tarve ja maahanmuuttopolitiikka – Millä ehdoin maahanmuuttajien osaaminen on vastaus työvoiman kysyntään?* Teoksessa Marja- Liisa Trux (toim.) *Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä*. Helsinki. WSOY, s. 144-193.

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

Forsander, S; Ekholm, E. (2001): *Etniset ryhmät Suomessa*. Teoksessa Annika Forsander; Elina Ekholm; Petri Hautaniemi (toim.): *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ*. Helsinki. Palmenia-kustannus, s. 83-113.

Hammar, T. (1990): *Democracy and nation State. Aliens, Denizens and Citizens in a World of International Migration*. Aldershot. Avebury.

Jaakkola, M. (2001): *Asenneilmasto Suomessa vuosina 1987-1999*. Teoksessa Karmela Liebkind (toim.): *Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa*. Helsinki. Gaudeamus, 28-55.

Kotouttamislaki 493/1999.

- Lepola, O. (2000): Ulkomaalaisesta suomenmaalaiseksi. Monikulttuurisuus, kansalaisuus ja suomalaisuus 1990-luvun maahanmuuttoliittisessä keskustelussa. Helsinki. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Miettinen, A; Söderling, I; Ehrnrooth, A; Heikkilä, E; Hjerpe, R; Martelin, T; Nieminen, M; Shemeikka, R. (1998): Suomen väestö 2031 – Miten, mistä ja kuinka paljon? Väestöpoliittinen raportti.
- Paananen, S. (2003): Koulutus ja kielitaito. Teoksessa Maahanmuuttajien elinolot: venäläisten, virolaisten, somalialaisten ja vietnamilaisten elämää Suomessa 2002. Helsinki. Tilastokeskus, 83-100.
- Pehkonen, A. (2004): Kylä kutsuu... Tutkimus tulomuuttoprosesseista maaseudulle. Siirtolaisuusinstituutin tutkimuksia A 22. Turku.
- Pehkonen, A. (2005): Maahanmuuttajan kotikunta. Vamma-
- la. Kunnallisan kehittämissäätiö.
- Porter, J. (1987): The Measure of Canadian Society. Education, Equality and Opportunity. Ottawa. Carleton University Press.
- Putnam, R. D. (1993): Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy, p. 163–185. Princeton University Press 1993. Princeton.
- Putnam, R. D. (2000): Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community. New York. Simon & Schuster.
- Rath, J. (2000): Introduction: Immigrant Businesses and their Economic, Politico-Institutional and Social Environment. Macmilolan Press Ltd.
- Reitz, J. G. (1990): Ethnic Concentrations in Labour Markets and Their Implications for Ethnic Inequality. Teoksessa Raymond Breton; W. W Isajiw; Warren E. Kalbach; Jefferey G. Reitz (toim.): Ethnic Identity and Equality: Varieties of Experience in a Canadian City. Toronto. University of Toronto Press, s. 135-195.
- Stalker, P. (2000): Workers Without Frontiers. The Impact of Globalisation on International Migration. London. Lynne Rienner Publisher.
- Stenberg, E. (2004): Asenteet maahanmuuttoa kohtaan uusiksi. Helsingin Sanomat 8.7.2004, A5. Mielipidesivu.
- Tiainen, P. (2001): Työpaikkoja avautuu suurten ikäluokkien poistuessa työelämästä. Työpoliittinen Aikakauskirja N:o 1, 2001.
- Yhdenvertaisuuslaki 2004.
- Ylänkö, M. (2000): Kansainvälistymisen kahdet kasvot – muuttoliikkeet ja kulttuurinen globalisaatio. Teoksessa Marja-Liisa Trux (toim.): Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Helsinki. WSOY, s. 21-84.

## Maahanmuuttajan suurin riski on kielitaidottomuus

Maahanmuuttajien työllistymisen esteinä ovat puutteelliset opiskelu- ja työtodistukset, kielitaidottomuus tai epäily kielitaidon riittämättömyydestä, uskoon liittyvät asenteet sekä ennakkoluulot maahanmuuttajan työmoraalia kohtaan. Jos maahanmuuttajalla ei ole työtä eikä kielitaitoa, riskinä on yksinäisyys ja eristäytyminen. Kielitaito ja älykkyys nivotaan herkästi yhteen: ”Kun kommunikaatio ei suju, riskinä on maahanmuuttajan leimaaminen älykkydeltään vähäiseksi”. Näin todetaan tuoreessa tutkimuksessa ”Maahanmuuttajan kotikunta”. Tutkimuksen on tehnyt VTT Aini Pehkonen Siirtolaisuusinstituutissa Turussa. Hankkeen rahoittaja ja julkaisija on Kunnallisanalan kehittämissäätiö. Tutkimuksessa on selvitetty maahanmuuttajien kokemuksia asuinkunnasta, työllistymisestä ja sosiaalisista suhteista.

Julkaisua voi tilata Kunnallisanalan kehittämissäätiöstä hintaan 20 €  
Yhteystiedot: toimisto@kaks.fi tai puhelin 09-6226570

