

Anu Yijälä & Tiina Luoma

“En halua istua veronmaksajan harteilla, haluan olla veronmaksaja itse”



2

Haastattelututkimus maahanmuuttajien työmarkkina-
poluista ja työnteon merkityksestä heidän hyvinvoinnilleen

TUTKIMUKSIA 2018

Helsinki

**TIEDUSTELUT
FÖRFRÅGNINGAR
INQUIRIES**

Anu Yijälä, p. - tel. 09 310 36522
etunimi.sukunimi@hel.fi

**JULKAISIJA
UTGIVARE
PUBLISHER**

Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia,
kaupunkitutkimus ja -tilastot
Helsingfors stad, stadskansliet,
stadsforskning och -statistik
City of Helsinki, Executive Office,
Urban Research and Statistics

**OSOITE
ADRESS
ADDRESS**

PL 550, 00099 Helsingin kaupunki
(Siltasaarekatu 18-20 A)
PB 550, 00099 Helsingfors stad
(Broholmsgatan 18-20 A)
P.O.Box 550, FI-00099 City of Helsinki
Finland (Siltasaarekatu 18-20 A)

**PUHELIN
TELEFON
TELEPHONE**

09 310 1612

**INTERNET
WWW.HEL.FI/KAUPUNKITIETO**

**TILAUKSET, JAKELU
BESTÄLLNINGAR, DISTRIBUTION
ORDERS, DISTRIBUTION**

p. - tel. 09 310 36293
kaupunkitieto.tilaukset@hel.fi

Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia, kaupunkitutkimus ja -tilastot
Helsingfors stad, stadskansliet, stadsforskning och -statistik
City of Helsinki, Executive Office, Urban Research and Statistics

"EN HALUA ISTUA VERONMAKSAJAN HARTEILLA, HALUAN OLLA VERONMAKSAJA ITSE"

Haastattelututkimus maahanmuuttajien työmarkkinapoluista
ja työnteon merkityksestä heidän hyvinvoinnilleen

ANU YIJÄLÄ & TIINA LUOMA

TUTKIMUKSIA
UNDERSÖKNINGAR
RESEARCH SERIES

2018:2

Tutkimus on osa Suomen Akatemian strategisen tutkimuksen
neuvoston rahoittamaa *Polkuja työhön* -hanketta (nro 303536)



KUVIOT JATAITTO
FIGURER OCH LAYOUT
GRAPHS AND LAYOUT
Lotta Haglund

KANSI
OMSLAG
COVER
Tarja Sundström-Alku

PAINO
TRYCKERI
PRINT
Edita Prima Oy, Helsinki 2018

PAINETTU
ISSN 2489-4087
ISBN 978-952-331-470-2

VERKOSSA
ISSN 2489-4095
ISBN 978-952-331-471-9

SISÄLLYSLUETTELO

Esipuhe	5
Förord	6
Preface	7
Abstrakti	8
Sammandrag	15
Abstract	22
1 Johdanto	30
2 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys, keskeiset käsitteet ja yhteiskunnallinen konteksti	36
2.1 Maahanmuutto ilmiönä sekä maahanmuuttajaryhmät	36
2.2 Uuteen maahan kotoutuminen eli akkulturaatio	38
2.3 Työnteon merkitys yksilön hyvinvoinnille	40
2.4 Kenttä, pääoma ja tunne omasta paikasta maailmassa	41
2.5 Motivaation merkitys yksilön toiminnan ja ryhmäkäyttäytymisen liikkeellepanijana	43
3 Maahanmuuttajien työllistymiseen ja taloudelliseen sopeutumiseen vaikuttavat tekijät	48
3.1 Yhteiskunnan tukitoimenpiteet maahanmuuttajien työllisyyden parantamiseksi	48
3.2 Työmarkkinoiden eriarvoistavat käytännöt	54
3.3 Työmarkkinoilla pärjäämistä selittävät yksilötason tekijät	58
3.4 Teoriaosuuden yhteenveto ja keskeiset tutkimuskysymykset	66
4 Aineisto ja menetelmät	72
4.1 Aineisto ja analyysi	72
4.2 Osallistujien taustatiedot	75
5 Tutkimuksen kulttuurinen konteksti ja osallistujien polut suomalaisilla työmarkkinoilla	78
5.1 Käsityksiä Suomesta ja suomalaisista	78
5.2 Osallistujien työmarkkina-asema Suomessa ja siihen johtaneet polut	85
5.3 Maahanmuuttajien näkemyksiä sopeutumis- ja työllistymisvaiheen kehittämisestä	103

6 Työnteon merkitys yksilön hyvinvoinnille	112
6.1 Työnteon piilevät hyödyt	112
6.2 Työnteon taloudelliset hyödyt.....	129
7 Johtopäätökset.....	144
7.1 Tutkimuksen keskeisimmät tulokset	144
7.2 Jatkotutkimuksen tarve	154
7.3 Toimenpidesuosituksset.....	155
Lähdeluettelo	159

Työnteko määrittää merkittävästi arkeamme. Työskentely rytmittää ajankäyttöä, tarjoaa sosiaalisia verkostoja sekä vaikuttaa keskeisesti taloudelliseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Työpaikan saanti ei kuitenkaan ole kaikille itsestäänselvyys. Ammattirakenteiden murroksessa työpaikkojen määrä ja työtehtävien sisällöt ovat muuttuneet, mikä on vaikuttanut osaamisen ja työn tarjonnan kohtaamiseen. Muutoksen seurauksena koulutuksesta on tullut aiempaa selkeämmin työmarkkinoille kiinnittymistä määrittävä tekijä. Koulutukseen ei silti välttämättä takaa työllistymistä. Erityisesti maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa on edelleen puutteita ja heidän työllistymisensä usein valtaväestöä heikompaa.

Käsillä oleva tutkimusraportti tarkastelee työmarkkinoille kiinnittymisen polkuja sekä erilaisten työmarkkina-asemien vaikutusta yksilöiden hyvinvointiin maahanmuuttajien työmarkkinaintegraation näkökulmista. Raportti valaisee maahanmuuttajien työllistymiseen liittyviä haasteita sekä onnistumisia pureutuen erityisesti työllistymistä tukeviin ja sitä hidastaviin mekanismeihin. Tulokset perustuvat 41:n eri kulttuuritaustoista Suomeen muuttaneen maahanmuuttajan haastatteluihin. Tutkimuksen erityisenä ansiona onkin maahanmuuttajien omakohtaisten kokemusten ja työnteolle antamien merkitysten tuominen esille. Lisäksi tutkimus tuo uusia näkökulmia maahanmuuttajien työllisyyden ja hyvinvoinnin välisen yhteyden tarkasteluun.

Vaikka tutkimus tarkastelee työllisyyden ja työttömyyden merkityksiä erityisesti maahanmuuttajien näkökulmasta, se tarjoaa samalla runsaasti pohdittavaa työn merkityksestä laajemminkin. Työllisyyden, vajaatyöllisyyden ja työttömyyden vaikutukset hyvinvointiin eivät rajaudu vain maahanmuuttajiin, vaan monet kysymyksistä koskettavat valtaväestöäkin. Tuore tutkimus tarjoaakin kattavan tietopohjan työllistymisen poluista ja esteistä työllisyystoimenpiteiden ja sosiaaliturvajärjestelmän kehittämiseksi.

Tutkimus on toteutettu osana Suomen Akatemian strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittamaa *Polkuja työhön* -hanketta. Lämmin kiitos tutkimuksen rahoittajille, tutkimustyön toteuttaneille tutkijoille sekä ennen kaikkea tutkimukseen osallistuneille haastateltaville!

Helsingissä kesäkuussa 2018

Katja Vilkama
tutkimuspäällikkö

FÖRORD

Arbetet definierar vår vardag i betydande utsträckning. Arbetet ger tidsanvändningen rytm, erbjuder sociala nätverk och påverkar väsentligt den ekonomiska och psykiska välfärden. Att få en arbetsplats är emellertid inte självklart för alla. Antalet arbetsplatser i omvandlingen av yrkesstrukturer och arbetsuppgifternas innehåll har förändrats vilket har påverkat mötet mellan kompetens och arbetsutbud. Till följd av förändringen har utbildningen blivit en faktor som tydligare bestämmer etableringen på arbetsmarknaden. Utbildning garanterar emellertid inte nödvändigtvis sysselsättning. Särskilt när det gäller att identifiera och godkänna invandrades kompetens finns fortfarande brister och sysselsättningen av dem är ofta sämre än majoritetsbefolkningens.

Forskningsrapporten granskar vägarna för hur man etablerar sig på arbetsmarknaden och hur olika arbetsmarknadspositioner påverkar individernas välfärd med tanke på invandrarnas integration på arbetsmarknaden. Rapporten belyser utmaningar och framgångar i anslutning till sysselsättningen av invandrare och tar särskilt tag i mekanismer som stöder och bromsar sysselsättningen. Resultaten baserar sig på intervjuer av 41 invandrare med olika kulturbakgrund som har flyttat till Finland. Särskilt förtjänstfullt i undersökningen är att invandrarnas egenhändiga erfarenheter och betydelseerna som ges arbetet lyfts fram. Dessutom ger undersökningen nya perspektiv för granskningen av relationen mellan sysselsättningen av invandrare och välfärden.

Trots att undersökningen granskar betydelsen av sysselsättningen och arbetslösheten särskilt ur invandrarnas perspektiv erbjuds samtidigt rikligt med material för en mera omfattande analys av arbetets betydelse. Sysselsättningens, undersysselsättningens och arbetslöshetens inverkan på välfärden begränsas inte enbart till invandrare utan många av frågorna berör också majoritetsbefolkningen. Den färska undersökningen erbjuder en omfattande innehållsmodell för vägar och hinder i anslutning till sysselsättningen i syfte att utveckla sysselsättningsåtgärder och socialskyddssystemet.

Undersökningen har genomförts som en del av projektet *Polkuja työhön* som finansieras av Finlands Akademis Strategiska forskningsråd. Ett varmt tack till dem som finansierat projektet, forskarna som genomfört undersökningen och fram för allt till de intervjuade som medverkade i undersökningen!

Helsingfors, juni 2018

Katja Vilkkama
forskningschef

PREFACE

Work defines our daily lives to a significant extent. Work sets the rhythm for our days, provides social networks and has a substantial impact on economic and mental well-being. However, finding employment is not something that everyone can take for granted. The transformation of occupational structures has changed the number of available jobs as well as the content of jobs, which has affected the balance between competencies and available work. As a result of these changes, education has become a more significant factor in labour market attachment, but even education does not necessarily ensure employment. There are still deficiencies related to the identification and recognition of competencies, particularly among immigrants, and their chances of finding employment are often lower than those of the native population.

This research report examines paths of labour market attachment and the impact of different labour market statuses on individual well-being from the perspective of the labour market integration of immigrants. The report sheds light on the challenges and successes of immigrant employment, with a particular focus on mechanisms that support or hinder employment. The results are based on interviews with 41 immigrants in Finland representing different cultural backgrounds. The study deserves attention for highlighting the personal experiences and perceptions of immigrants as well as the meanings they assign to being employed. The study also introduces new perspectives to evaluating the link between immigrant employment and well-being.

While the study explores the meaning of employment and unemployment particularly from the perspective of immigrants, it also provides food for thought regarding the meaning of work in a broader sense. The impacts of employment, inadequate employment and unemployment on well-being are not limited to immigrants. Many of the issues apply to the native population as well. This newly published study offers a comprehensive overview of the paths and obstacles to employment, which supports the development of employment promotion measures and the system of social security.

The study was conducted as part of the *Occupational Restructuring Challenges Competencies (Polkuja työhön)* project funded by the Strategic Research Council of the Academy of Finland. Thank you to the funding providers, the researchers and, most importantly, the interviewees who participated in the study!

Helsinki, June 2018

Katja Vilkama
Research Director

ABSTRAKTI

Suomi on viime vuosina ollut suurten taloudellisten ja sosiaalisten muutosvoimien keskellä. Globaalin finanssikriisin aiheuttama taantuma iski Suomeen vuonna 2008, minkä jälkeen työntekijöihin kohdistuvat irtisanomiset lähtivät nousuun ja työllisyysaste puolestaan laskuun. Suomi on vasta hiljattain alkanut palautua taantumasta, jonka jälkeistä työllisyystilannetta ei ole helpottanut käynnissä oleva laaja ammattirakenteiden murros. Teknologian kehittyminen ja automatisaatio ovat johtaneet erityisesti useiden keskipalkattujen mutta myös monien suorittavien, matalasti palkattujen ammattien vähenemiseen tai jopa katoamiseen Suomessa (Asplund ym. 2015a; Kauhanen ym. 2015) ja maailmalla (OECD 2017; Papademetriou & Benton 2017). Samaan aikaan maahanmuuttajien määrä Suomessa on kasvanut selvästi, ja esimerkiksi kansainvälistä suojelua saavien osuus maahanmuuttajaväestöstä on lisääntynyt vuosien 2015–2016 turvapaikanhakija-aallon seurauksena. Maahanmuuttajat ovat työmarkkinoilla keskimäärin kantaväestön edustajia heikommassa asemassa, minkä vuoksi sekä talouden suhdannevaihtelut että ammattirakenteen murros koskettavat heitä voimakkaammin kuin muuta väestöä (OECD 2017).

Tässä Suomen Akatemian strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittamaan *Polkuja työhön* –tutkimushankkeeseen (nro 303536) kuuluvassa laadullisessa tutkimuksessa selvitettiin maahanmuuttajien työmarkkina-asemien yhteyttä heidän hyvinvointiinsa ja taloudelliseen toimeentuloonsa Suomessa. Lisäksi oltiin kiinnostuneita siitä, millainen merkitys taloudellisella sopeutumisella on kokonaisvaltaiselle yhteiskuntaan sopeutumiselle. Maahanmuuttajien työllisyyttä tarkastellaan jatkumona, jonka toisessa päässä on tekijäänsä sekä työn sisällön että työmäärän puolesta tyydyttävä työllisyys – ja toisessa puolestaan työttömyys. Näiden kahden ääripään välille sijoittuu joko sisällöllisessä (osaamisen vastaavuus) tai määrällisessä (työtuntien määrä) mielessä epätyypillisempiä työn muotoja, kuten erilaiset vajaatyöllisyyden muodot ja niin kutsutut pimeät työt. Tutkimukseen haastatelluista maahanmuuttajista vajaatyöllisiksi määriteltiin sellaiset henkilöt, jotka työskentelivät tahtomattaan osa-aikaisissa tai lyhytkestoisissa työsuhteissa, koulutustaan vastaamattomissa työtehtävissä tai muissa kuin palkkatöissä, esimerkiksi erityyppisissä työharjoitteluisa (Feldman & Turnley 1995).

Aiempien tutkimusten mukaan työttömyyden vaikutus hyvinvointiin on lukuisilla eri indikaattoreilla mitattuna negatiivinen ja työllisyyden puolestaan positiivinen (esim. Dooley, Fielding & Levi 1996). Huomattavasti vähemmän tutkimusta on tehty siitä, miten erilaiset vajaatyöllisyyden muodot vaikuttavat ihmisten – ja etenkin maahanmuuttajien – hyvinvointiin ja taloudelliseen pärjäämiseen (Dooley 2003). Vajaatyöllisyyttä on aiemmin tarkasteltu esimerkiksi ylikoulutuksen ja siihen liittyvän aivotuhlauksen käsitteiden avulla (esim. Esses, Bennett-AbuAyaash & Lapshina 2014; Reitz, Curtis & Elrick 2014), mutta systemaattisia tutkimuksia niiden hyvinvointivaikutuksista on etenkin Suomessa tehty vain vähän. Varsin niukasti tiedetään siitä, miten vajaatyöllisyys vaikuttaa esimerkiksi yksilön sosiaaliseen statukseen ja sosiaalisten verkostojen ylläpitoon (Ali, Fall & Hoffman 2013) – ja täten hänen hyvinvointiinsa. Myös-

kään maahanmuuttajien henkilökohtaisia kokemuksia sosiaalietuuksien vastaanotamisesta tai pimeiden töiden tekemisestä ei Suomessa ole tutkittu juuri lainkaan.

Tutkimukseen haastateltiin 41:tä eri kulttuuritaustoista Suomeen tullutta maahanmuuttajaa, joilla oli kokemusta työmarkkinaintegraatiosta Suomessa. Haastateltavat rekrytoitiin tutkimukseen erilaisista maahanmuuttajille suunnatuista tapahtumista, kuten kerhoista, kursseilta ja mentoriverkostoista, sekä maahanmuuttajiin keskityneiden säätiöiden ja henkilökohtaisten kontaktien avustuksella. Joitakin vastaajia kertyi lumipallotekniikalla tutkimukseen jo haastateltujen lähipiiristä. Tutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää haastateltujen subjektiivisia kokemuksia työllistymisestä ja uuteen kulttuuriin sopeutumisesta sekä niitä mekanismeja, jotka ohjaavat maahanmuuttajien tekemiä valintoja uuden maan työmarkkinoilla. Lisäksi tutkimuksen keskiössä olivat työllisyyden hyvinvointivaikutukset haastateltujen kokemana. Aineisto kerättiin puolistrukturoituina yksilö- ja fokusryhmähaastatteluina.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostettiin yhdistämällä maahanmuuttajien akkulturaatioteoriaa (Berry 1997; Ward 2001; Ward & Kennedy 1993) ja tämän tutkimuksen tekijöiden parhaan tietämyksen mukaan maahanmuuttajiin kohdistuvassa tutkimuksessa aiemmin hyödyntämätöntä Jahodan (1981; 1982) deprivaatioteoriaa työnteon piilevien hyötyjen ja hyvinvoinnin yhteydestä. Lisäksi aineiston tulokinnassa käytettiin apuna Bourdieun teorioiden keskeisiä käsitteitä kenttä, pääomat ja habitus (esim. Bourdieu 1986) sekä useita muita yksilön hyvinvoinnin ja ryhmäkäytäytymisen selittämisessä hyödyllisiä teorioita, kuten sosiaalisen identiteetin teoriaa (Tajfel & Turner 1979; 1985; Turner ym. 1987) ja siihen pohjautuvia malleja (esim. Tyler & Blader 2000; 2003). Bourdieun mukaan kenttä on erilaisista suhteista ja niiden asemista muodostuva sosiaalinen tila, kuten työmarkkinat tai yksittäinen työorganisaatio, jossa taistellaan resursseista ja niihin pääsystä. Pärjätäkseen kentällä yksilön täytyy osata hyödyntää omaksumaansa tai hankkimaansa taloudellista, sosiaalista tai kulttuurista pääomaa. (Bourdieu 1986.) Kulttuurinen pääoma liittyy tiettyssä kulttuurissa institutionaalisesti tunnustettuihin saavutuksiin, kuten oppiarvoihin ja titteleihin, jotka symboloivat kulttuurista kompetenssia ja vaikutusvaltaa: kulttuurisesti legitiimin käytöksen osaamista, kielen hallintaa ja kulttuurin piiriin kuuluvien esineiden omistamista tai hallitsemista. Mitä enemmän työnhakija on kentän, esimerkiksi työmarkkinoiden tai tietyn työorganisaation, vaatimusten mukainen, sitä paremmin hänet kyseisellä kentällä hyväksytään. (Bourdieu 1986; Bourdieu & Wacquant 1992, 119; Hiltunen 2013, 35–37.)

Tutkimukseen haastatellut työikäiset maahanmuuttajat olivat asuneet Suomessa eripituisia aikoja ja edustivat eri koulutustaustoja. Osallistujat jaettiin viiteen eri ryhmään lähtömaan tai maahanmuuton syyn perusteella: länsimaalaiset, entisen Neuvostoliiton alueelta tulleet, Itä-Euroopasta tulleet, kauemmin Suomessa (tai muualla Euroopassa) asuneet pakolaistaustaiset maahanmuuttajat ja vuonna 2015 maahan saapuneet koulutetut turvapaikanhakijat. Haastatellut jaettiin tämän lisäksi kolmeen heidän työmarkkina-asemaansa kuvaavaan ryhmään: työllisiin, vajaatyöllisiin ja työttömiin. **Työllisiksi** ($n = 13$) määriteltiin ne, jotka olivat sekä työn määrän (riittävät työtunnit) että sen sisällön (osaamista vastaavat tehtävät) puolesta tyydyttävässä työsuhteessa. **Vajaatyöllisten** ($n = 9$) ryhmään sijoitettiin ne, jotka eivät olleet saaneet Suomesta kokoaikaista tai muuten tyydyttävää palkkatyötä. TE-toimiston hyväksymässä

työkokeilussa olleet olivat tosiasiaa työttömiä työnhakijoita, mutta koska he tekivät lähes täyttä työviikkoa ja kuuluivat työyhteisöön, heidät luokiteltiin vajaatyöllisiksi. **Työttömien** ryhmässä olivat ne 17 haastateltua, jotka olivat rekisteröityneet työttömiksi työnhakijoiksi. Kaksi haastateltua laskettiin opiskelijastatuksensa vuoksi työvoiman ulkopuolella oleviksi.

Länsimaista tulevat maahanmuuttajat työllistyvät Suomessa paremmin kuin esimerkiksi entisen Neuvostoliiton alueelta muuttaneet, ja vaikeinta työllistyminen on pakolaistaustaisille ja etenkin Irakista ja Somaliasta tuleville (Sarvimäki 2017). Pelkän taustamaan tai maahanmuuttosyyntä ja työllisyyden välisen yhteyden tarkastelu esimerkiksi työllisyysasteita laskettaessa perustuu keskiarvoihin ja peittää näin ollen yksilökohtaisen vaihtelun. Maahanmuuttajien sopeutumiseen vaikuttavat monet muutkin sekä yksilöstä itsestään että yhteiskunnan ja työmarkkinoiden rakenteista juontuvat tekijät. Tässä tutkimuksessa lähtömaan ja työllisyyden välistä yhteyttä on vaikea arvioida aineiston pienuuden vuoksi. Kaikissa maahanmuuttajaryhmissä oli aineiston perusteella sekä niitä, joiden työllistyminen ja taloudellinen sopeutuminen olivat sujuneet suhteellisen vaivattomasti, että niitä, joiden oli ollut vaikea työllistyä ja pärjätä taloudellisesti. Merkillepantavaa on se, että 12:sta entisen Neuvostoliiton alueelta tulleesta haastatellusta vain kaksi oli kokoaikaisessa ja osaamistaan vastaavassa työssä ja että turvapaikanhakijoina vuonna 2015 Suomeen tulleiden työllistyminen oli ollut heikkoa, vaikka kyseiset henkilöt olivat yhtä lukuun ottamatta korkeakoulututkinnon suorittaneita.

Uudessa kotimaassa hankittu työkokemus voi tutkimusten mukaan edistää maahanmuuttajan työllistymistä (esim. Yijälä 2016). Aiemmin on silti ollut epäselvää, minäkalasta työn täytyy olla, jotta sen avulla voi kerryttää sellaista työkokemusta, jolla on symbolista arvoa työmarkkinoilla ja erityisesti työnantajaosapuolen silmissä. Maahanmuuttajat aloittavatkin työmarkkinoilla usein niin kutsutuissa sisään tulotöissä (Forsander 2013), jotka ovat matalasti palkattuja suorittavia tehtäviä ja joissa tarvitaan vain vähän tai ei lainkaan kieli- ja ammattitaitoa. Sisääntulotöihin on liitetty negatiivisia asioita, kuten aivotuhlaus ja ylikoulutus, ja on pelätty, että koulutetut maahanmuuttajat jumiutuvat niihin (esim. Kyhä 2011; Könönen 2012). Tämä voi vaikuttaa negatiivisesti yksilön omanarvontunteeseen, eli itsetuntoon, ja ammatilliseen identiteettiin, joka muodostaa usein hyvin tärkeän osan yksilön minäkäsityksestä, eli identiteetistä (Dean & Wilson 2009; Willott & Stevenson 2013).

Tämän tutkimuksen aineistossa sisään tulotyöt olivat kuitenkin toimineet ponnahduslautana oman alan töihin. Sisääntulotöitä tehneet olivat oppineet työssään suomen kieltä ja suomalaisia tapoja sekä työkulttuuria, mikä on ensiarvoisen tärkeää maahanmuuttajien kokonaisvaltaiselle yhteiskuntaan sopeutumiselle. Lisäksi heidän kokemuksensa yhteiskuntaan kuulumisesta ja oman paikkansa ansaitsemisesta oli vahvistunut sisään tulotöissä. Maahanmuuton alkuvaiheessa sisään tulotöitä tehneet olivat myös työllistyneet melko nopeasti koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Tämän aineiston perusteella ei siis voida sanoa, että sisään tulotyöt olisivat muodostuneet maahanmuuttajien urakehityksen esteeksi vaan pikemminkin päinvastoin. Keskeistä näyttäisikin olevan se, kuinka kauan sisään tulotöitä tehdään: kun työ ei enää opeta tekijälleen mitään uutta, on aika siirtyä eteenpäin. Sisääntulotöiden lisäksi erilaiset käytännönläheiset työharjoittelut olivat edistäneet työmarkkinoille pääsemistä, maan

tapojen ja työkuulttuurin oppimista ja sosiaalisten verkostojen luomista. Tämän tutkimuksen tulokset antavatkin viitteitä siitä, että myös koulutusta tai osaamista vastaamaan työ voi edistää maahanmuuttajan myöhempää työllistymistä oman alan tehtäviin.

Haastatellut pitivät suomen kielen taitoa edellytyksenä työmarkkinoilla pärjäämisessä. Myös suomalaisen tutkinnon suorittaminen koettiin yhdeksi mahdollisuudeksi päästä eteenpäin työelämässä, vaikkakin työnantajat voisivat haastateltujen kokemusten perusteella arvostaa myös ulkomailla suoritettuja tutkintoja nykyistä enemmän. Ulkomaisen tutkinnon rinnastaminenkaan ei ollut välttämättä taannut työllistymistä, ja etenkin entisen Neuvostoliiton alueelta tulleissa oli monia sellaisia, jotka olivat opiskelleet Suomessa uuden tutkinnon, vaikka heillä oli korkeakoulututkinto kotimaastaan. Tästä huolimatta he eivät olleet työllistyneet välttämättä edes sisääntulotoihin. Jatkuva kouluttautuminen työmarkkinakelpoisuuden parantamiseksi on sekä yksilön että yhteiskunnan resurssien tuhlausta, minkä vuoksi aivotuhlauksen käsite kuvaa hyvin erityisesti työllistymisongelmista kärsivien korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien tilannetta. Tämän tutkimuksen aineistossa erityisesti entisen Neuvostoliiton alueelta tulleet sekä pakolais- ja turvapaikanhakijataustaiset maahanmuuttajat olivat vaarassa jumiutua tilanteeseen, jossa heidän kykynsä ja taitonsa jäävät Suomessa hyödyntämättä.

Etenkin aktiiviset, kantaväestön suuntaan verkostoituneet, joustavat, päämäärätietoiset ja itsensä markkinointiin harjaantuneet haastatellut olivat onnistuneet työllistymään suoraan omalle alalleen melko nopeasti Suomeen tulon jälkeen tai etenemään suorittavista työtehtävistä oman alansa työtehtäviin. Tätä voidaan pitää jossain määrin huolestuttavana havaintona, sillä olisi ensiarvoisen tärkeää, että myös vähemmän itsensä esille tuomiseen tottuneet maahanmuuttajat pääsisivät etenemään työuralaan. Osa tutkimukseen osallistuneista koki, että vain muutamat ammatit tarjoavat selkeitä urapolkuja Suomessa tai että maahanmuuttajia yritetään ohjata Suomessa työvoimapulasta kärsiville aloille ottamatta lainkaan huomioon heidän koulutustaustansa tai kiinnostuksen kohteitaan. Monet haastatellut kertoivatkin tarvitsevänsä nykyistä enemmän henkilökohtaista ja pitkäkestoista uraohjausta sen sijaan, että heitä ohjeistetaan etsimään tietoa itsenäisesti esimerkiksi internetistä. Erityisesti korkeasti koulutetut maahanmuuttajat hyötyisivät ohjaustilanteissa heidän oman alansa asiantuntijasta, joka tuntisi kyseisen alan työllisyystilanteen ja osaisi kertoa alakohtaisista, vaihtoehtoisista työllistymispoluista. Tällä tavoin yksilön urapolun suunnittelu olisi kauaskatseista ja motivoivaa – tavoitteellisuus on tärkeää niin mielekkäälle ammatilliselle kehitykselle kuin yksilön jaksamiselle ja hyvinvoinnille.

Työnteosta saatava ilmeinen hyöty on ansiotulo. Viimeaikaisissa tutkimuksissa huolta on herättänyt päätoimisesti työtätekevien maahanmuuttajien toimeentulo-ongelmat (esim. Yijälä 2016). Tässä tutkimuksessa ilmeni, että vaikka ansiotulot eivät aina olennaisesti parantaisikaan maahanmuuttajien toimeentuloa, työssäkäynnistä voi saada monia muita hyvinvointia ja uuteen maahan sopeutumista edistäviä hyötyjä. Työn tekeminen nimittäin rytmittää elämää ja luo siihen uutta sisältöä. Se laajentaa sosiaalista verkostoa ja lisää yhteyksiä työelämää ja yhteiskuntaan. Lisäksi työnteko auttaa yksilöä ylläpitämään ammatillista identiteettiään ja tunnetta omasta statuksestaan uudessa yhteiskunnallisessa kontekstissa. Vaikka Jahodan (1981; 1982) teoria osoittautui tässä tutkimuksessa toimivaksi apuvälineeksi työnteon hyötyjen jäsent-

lyssä, maahanmuuttokontekstiin keskittyvissä tutkimuksissa on huomioitava se, että maahanmuuttajille työnteko on tärkeä väylä myös kohdemaan kielen ja (työ)kulttuurin oppimiseen, eli kohdemaan kulttuurisen pääoman hankkimiseen. Tutkimuksen tulosten mukaan näiden kulttuurisidonnaisten taitojen omaksuminen edistää merkittävästi maahanmuuttajien hyvinvointia, minkä vuoksi niiden lisääminen Jahodan esittämään malliin on kyseiseen väestönosaan keskittyvissä tutkimuksissa suositeltavaa.

Maahanmuuttajan työssään solmimat sosiaaliset kontaktit kartuttavat hänen sosiaalista pääomaansa, joka on merkittävä resurssi uudessa kulttuurisessa kontekstissa ilmenevillä sosiaalisilla kentillä, kuten työmarkkinoilla, pärjäämisessä. Työttömällä maahanmuuttajalla voi sen sijaan olla vain vähän mahdollisuuksia luoda suhteita kantaväestön edustajiin. Vajaatyöllisten tilanne on valoisampi: esimerkiksi sisään-tulotöissä tai harjoitteluissa maahanmuuttaja voi laajentaa sosiaalisia verkostojaan, mikä on tärkeää, sillä kontaktit kantaväestön edustajiin saattavat edistää olennaisesti työllistymistä koulutusta vastaaviin tehtäviin (esim. Ahmad 2015). Vaikka syvempien ystävyys-suhteiden solmiminen suomalaisten työtovereiden kanssa oli haastateltujen mukaan vaikeaa, työpaikka koettiin tilaksi, jossa voi kohdata muita ihmisiä sekä oppia sosiaalisessa vuorovaikutuksessa uuden kotimaan kieltä ja kulttuuria. Tulosten mukaan työyhteisön hyvinvointia tukeva vaikutus on ilmeinen, vaikkakin muutama haastatelluista oli kokenut työpaikallaan vähättelyä tai epäoikeudenmukaista kohtelua taustansa vuoksi.

Työn aktivoivat ja arkea rytmittävät ominaisuudet vaikuttivat haastateltujen mukaan merkittävästi niin heidän psyykkiseen kuin fyysiseenkin hyvinvointiinsa. Aiemmassa kotimaassaan aktiivisesti työelämässä mukana olleet saattoivat kokea työttömyyden aiheuttaman toimettomuuden ja ajallisen rytmittömyyden hyvinkin raskaaksi. Vaikka työn murros ja prekarisoituminen lisäävät erilaisia epätyypillisiä työsuhteita ja joustavia työskentelyaikoja, töissä käyvän aikuisen normi on edelleen voimakas suomalaisessa yhteiskunnassa. Kyvyttömyys täyttää täysivaltaiselle kansalaiselle asetettuja implisiittisiä tai eksplisiittisiä oletuksia voi johtaa itsetunnon heikkenemiseen. Itsetunto ja pystyvyyden tunne, eli yksilön kokemus oman elämänsä tapahtumiin vaikuttamisesta, ovat keskeisiä tekijöitä sekä yksilön hyvinvoinnin kokemuksessa että hänen toimintaansa motivoivana voimana; ihminen tarvitsee mahdollisuuden niiden ylläpitoon, jotta hän voi säilyttää toimintakykynsä (Bandura 1997; Tajfel & Turner 1979; 1985).

Työttömyys ja riippuvuus sosiaalietuuksista heikensivät merkittävästi haastateltujen hyvinvointia. He pitivät työntekoa hyveenä ja oman elannon ansaitsemista kunniasiana. Etenkin työttömien, mutta myös työssä käyvien, puheessa korostui tarve olla hyödyksi: työttömyyden aiheuttama toimettomuus ja tukiriippuvuus koettiin ahdistavana. Kyvyttömyys elättää itsensä työtä tekemällä oli yhteydessä haastateltujen käsitykseen omasta itsestään ja statuksestaan yhteisössä; Suomessa työttömäksi jäänyt henkilö oli saattanut olla kotimaassaan arvostetussa työtehtävässä ja asemassa, jotka hän oli kokenut itselleen hyvin merkitykselliseksi. Ristiriita menneen ja nykyisen tilanteen välillä voi laskea itsetuntoa, hankaloittaa myönteisen identiteetin ylläpitoa ja heikentää merkittävästi hyvinvointia. Kuten aiemmissa pakolaistaustaisia maahanmuuttajia koskevissa tutkimuksissa (esim. Vinokurov, Trickett & Birman 2017; Willott & Stevenson 2013), myös tässä tutkimuksessa ammatti-identiteetin säilyttäminen

osoittautui erityisen tärkeäksi varsinkin hiljattain Suomeen saapuneille koulutetuille turvapaikanhakijataustaisille osallistujille. Lisäksi palkkatöitä tekemällä ja veroja maksamalla tutkimukseen haastatellut kokivat voivansa osallistua yhteiskunnan ylläpitämiseen sen täysivaltaisena jäsenenä, mikä ei ole maahanmuuttajille aina yhtä helppoa kuin kantaväestön edustajille.

Vaikka edellä kuvattujen tulosten mukaan lyhyetkin työllisyysjaksot saattavat olennaisesti edesauttaa maahanmuuttajien tulevaa työllistymistä, osa-aikatyöt, työharjoittelut ja palkkatukityöt osoittautuivat ainakin joissain tapauksissa ongelmallisiksi tarkasteltaessa haastateltujen taloudellista sopeutumista ja käytössä olevilla tuloilla pärjäämistä. Vajaatyöllisen voi olla vaikeaa elättää itsensä palkkatuloilla, minkä vuoksi usein ainakin osa hänen ansioistaan muodostuu sosiaalietuuksista. Tällöin erilaisiin kannustinloukkuihin ajautumisen riski kasvaa. Lisäksi epävakaat työsuhteet, epävarmuus tuloista ja näistä aiheutuva köyhyysrajan tuntumassa eläminen vaikeuttavat elämän suunnittelua. Tähän tutkimukseen haastatellut maahanmuuttajat haaveilivat kuitenkin samankaltaisista asioista kuin monet suomalaiset, eli taloudellisesti turvasta elämästä, joka mahdollistaa esimerkiksi oman auton ja kodin hankkimisen.

Erilaiset vajaatyöllisyyden muodot eivät voi venyä pitkäkestoisiksi ratkaisuiksi maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatiossa, jos pyrkimyksenä on työnteon mahdollistavan psyykkisen ja fyysisen toimintakyvyn säilyminen: työhön liittyvien epävarmuustekijöiden on lukemattomissa tutkimuksissa todettu kehittyvän ajan myötä merkittäväksi uhkaksi yksilön psyykkiselle hyvinvoinnille ja fyysiselle terveydelle (ks. De Witte, Pienaar & De Cuyper 2016). Myös työmotivaatio vaikuttaa työssä jaksamiseen, ja maahanmuuttajalla tulisi olla lähtömaahan katsomatta mahdollisuus hyödyntää osaamistaan ja taitojaan joko oman alansa työtehtävissä tai ainakin niin, että vaivalla hankittu osaaminen ei menisi täysin hukkaan vaan hän voisi edes jossain määrin soveltaa tietojansa työhönsä.

Etenkin maahanmuuton alkuvaiheessa, kun uuden maan tavat ja työkuultuuri ovat tulijalle vielä epäselviä, työnteon piilevät hyödyt ja työssä tarjoutuva mahdollisuus kasvattaa kulttuurista tietämystä ovat tärkeitä koko kotoutumisprosessia ja tulevaa työllistymistä ajatellen. Tästä näkökulmasta esimerkiksi niin kutsuttu ammattitaitosuoja, joka takaa sen, että työttömyyden alkuvaiheessa ei ole velvoitetta ottaa vastaan koulutusta tai työkokemusta vastaamatonta työtä (TE-palvelut 2018a), voi olla osin ongelmallinen: esimerkiksi hiljattain maahan tullee lähes mikä tahansa työsuhde voisi olla hyödyksi kulttuurin oppimisen näkökulmasta. Toisaalta kattava sosiaaliturvajärjestelmä mahdollistaa sen, että Suomessa voi kouluttautua itselleen merkitykselliseksi kokemalle alalle ilman pelkoa tyhjän päälle jäämisestä – mitä moni osallistuja arvosti suuresti. Työn vastaanottaminen ei saisi kuitenkaan kaatua pelkoon sosiaalietuksiensa menettämisestä tai kohtuuttoman monimutkaisesta paperisodasta. Haastatteluissa ilmeni, että osa-aikaisista töistä saatavan pienen palkan ja sosiaalietuksien yhteensovittaminen voi olla byrokratian vuoksi niin vaikeaa, että jopa pimeiden töiden vastaanottaminen saattaa lopulta näyttäytyä varteenotettavana ratkaisuna toimeentulo-ongelmiin. Riittävän toimeentulon turvaava palkkatyö ja säännölliset kuukausiansiot poistaisivat tarpeen hankkia tuloja kyseenalaisin keinoin, mutta jos pidempiaikaista työtä ei ole tarjolla, byrokratian helpottaminen voisi poistaa kiusauksen tehdä lyhytkestoisia töitä pimeästi.

Viime aikoina Suomessa paljon keskustelua herättänyt aktiivimalli koskettaa todennäköisesti myös tähän tutkimukseen haastateltuja jossain vaiheessa heidän taloudellista sopeutumisprosessiaan. Pelkkä työttömien aktivointi ei silti riitä, jos varteenotettavia työmahdollisuuksia ei yksinkertaisesti ole tarjolla. Maahanmuuttajataustaisen väestönosan aiempaa nopeampi kasvu sekä teknologisen kehityksen ja automatisaation aiheuttama suorittavan tason ammattien katoaminen voivatkin johtaa tulevaisuudessa siihen, että sisääntulotyöpaikkojen ruuhkautumisesta muodostuu epäedullinen pullonkaula maahanmuuttajien työmarkkinoille pääsyle. Siitä huolimatta myös työttömät maahanmuuttajat tarvitsevat mahdollisuuksia suomalaisten kohtaamiseen, jotta he voivat oppia kieltä ja kulttuuria ja sopeutua osaksi suomalaista yhteiskuntaa. Jos avoimille työmarkkinoille työllistyminen on vaikeaa, on keksittävä ratkaisuja siihen, millä muilla keinoin ihmisen toimintakykyä, hyvinvointia, itsetuntoa ja sosiaalisia suhteita ylläpitävää mielekästä tekemistä saadaan järjestettyä. Yksi keino vaikeasti työllistyvien ihmisryhmien aktivoimiseen ja myöhemmän työllistymisen edistämiseen ovat erityyppiset sosiaaliset yritykset. Sosiaalisissa yrityksissä toimimisen positiivinen vaikutus yksilön hyvinvointiin on ilmeinen, mutta niiden pyörittämiskuluihin yritysten on saatava yhteiskunnan tuki (esim. Barraket 2013). Myös tämän tutkimuksen tulosten mukaan sosiaalisen pääoman ja usein juuri sosiaalisessa kanssakäymisessä opitun kulttuurisen pääoman omaksuminen on luonnollisempaa työpaikan tarjoamisissa puitteissa kuin muissa ympäristöissä.

SAMMANDRAG

Finland har under de senaste åren stått i centrum för ekonomiska och sociala förändringskrafter. Lågkonjunkturen orsakad av den globala finanskrisen slog till i Finland 2008 och därefter började uppsägningarna av arbetstagare stiga medan sysselsättningsgraden sjönk. Finland har först nyligen börjat återhämta sig från lågkonjunkturen och sysselsättningsläget har inte underlättats av den omfattande omvandlingen av yrkesstrukturerna som pågår. Den teknologiska utvecklingen och automationen har lett till att särskilt flera medelavlönade men också många utövande lågavlönade yrken har minskat eller rentav försvunnit i Finland (Asplund m.fl. 2015a; Kauhanen m.fl. 2015) och i världen (OECD 2017; Papademetriou & Benton 2017). Samtidigt har antalet invandrare i Finland ökat klart och till exempel den andel av invandrabefolkningen som får internationellt skydd har ökat som följd av vågen av asylsökande under 2015–2016. Invandrarna är i en genomsnittligt svagare ställning på arbetsmarknaden än representanterna för stambefolkning och därför berör ekonomiska konjunkturväxlingar och omvandlingen i yrkesstrukturen dem kraftigare än den övriga befolkningen (OECD 2017).

I den här kvalitativa forskningen som ingår i forskningsprojektet *Polkuja työhön* som finansieras av Finlands Akademis Strategiska forskningsråd utredes relationen mellan invandrarernas arbetsmarknadsstatus och deras välfärd samt ekonomiska utkomst i Finland. Dessutom var man intresserad av att veta vilken betydelse den ekonomiska anpassningen har på den övergripande anpassningen till samhället. Sysselsättningen av invandrarna granskas som ett kontinuum i vars ena ända en sysselsättning som tillfredsställer utföraren både i fråga om arbetets innehåll och arbetsmängd och i andra ändan står arbetslöshet. Mellan dessa två ytterligheter står mera typiska arbetsformer antingen med tanke på innehållet (motsvarande kompetensen) eller i kvantitativt hänseende (antalet arbetstimmar), t.ex. olika former av undersysselsättning och olagliga anställningar. Bland invandrarna som intervjuades för forskningen definierades sådana personer som var undersysselsatta, som ofrivilligt arbetade deltid eller i kortvariga anställningsförhållanden, i arbetsuppgifter som inte motsvarade deras utbildning eller i andra arbetsuppgifter än avlönat arbete, t.ex. i olika slag av arbetspraktik (Feldman & Turnley 1995).

Enligt tidigare forskning inverkar arbetslöshet mätt med ett flertal olika indikatorer negativt på välfärden medan sysselsättning har en positiv inverkan (t.ex. Dooley, Fielディング & Levi 1996). Det har bedrivits betydligt mindre forskning kring hur olika former av undersysselsättning påverkar människors – och då främst invandrarers – välfärd och hur de klarar sig ekonomiskt (Dooley 2003). Undersysselsättning har tidigare granskats till exempel med hjälp av begreppen överutbildning och det därmed förknippade kompetenslöseriet (t.ex. Esses, Bennett-AbuAyaash & Lapshina 2014; Reitz, Curtis & Elrick 2014), men systematisk forskning om inverkan på välfärden har främst i Finland bedrivits endast i liten skala. Man vet rätt så lite om hur undersysselsättning påverkar till exempel individens sociala status och bevarandet av sociala nätverk (Ali,

Fall & Hoffman 2013) – och sålunda personens välfärd. Även invandrarnas personliga erfarenheter av att ta emot socialbidrag eller utföra svartarbete har inte undersökts nästan alls i Finland.

För forskningen intervjuades 41 invandrare som kommit till Finland från olika kulturbakgrunder och som hade erfarenhet av arbetsmarknadsintegrationen i Finland. De intervjuade rekryterades till forskningen på evenemang avsedda för invandrare som t.ex. klubbar, kurser och i mentornätverk samt via stiftelser som fokuserats sig på invandrare eller via personliga kontakter. Vissa respondenter samlades med snöbollstekniken i de redan intervjuades närkretsar. Syftet med åtgärden var att förstå de intervjuades subjektiva upplevelser av sysselsättningen och anpassningen till den nya kulturen samt de mekanismer som styr invandrarnas val på arbetsmarknaden i det nya landet. I fokus av forskningen stod dessutom sysselsättningens inverkan på välfärden såsom den upplevdes av de intervjuade. Materialet samlades in i halvt strukturerad form som individuella och fokusgruppintervjuer.

Forskningens teoretiska referensram bildades genom att ackulturationsteorin om invandrarna (Berry 1997; Ward 2001; Ward & Kennedy 1993) kombinerades med Jahodas (1981; 1982) deprivationsteori som, enligt forskarnas bästa vetenskap, inte tidigare har förknippats med invandrare för att forska i sambandet mellan dold nytta av arbete och välfärd. Dessutom anlitas i tolkningen av materialen de centrala begreppen fält, kapital och habitus i Bourdieus teorier (t.ex. Bourdieu 1986) samt ett flertal andra teorier som kan användas för att förklara individens välfärd och grupp beteende, t.ex. teorin om social identitet och modeller som baserar på den. Enligt Bourdieu är fältet ett socialt rum som bildas av olika slags relationer och deras positioner, t.ex. en arbetsmarknad eller enskild arbetsorganisation i vilken man kämpar om resurser och tillgången till dem. För att klara sig på fältet måste individen kunna utnyttja det ekonomiska, sociala eller kulturella kapital som han eller hon har tillagt sig eller skaffat sig (Bourdieu 1986). Det kulturella kapitalet anknyter i vissa kulturer institutionellt sett till erkända prestationer, som lärodomsgrader och titlar som symboliserar kulturell kompetens och inflytande: kännedom om ett kulturellt legitimt beteende, språkbehärskning och ägande eller förvaltande av föremål som hör till kulturen. Ju bättre arbetssökande överensstämmer med fältet, t.ex. uppfyller arbetsmarknadens eller en viss arbetsorganisations krav, desto bättre accepteras han eller hon på det aktuella fältet. (Bourdieu 1986; Bourdieu & Wacquant 1992, 119; Hiltunen 2013, 35–37.)

Invandrarna i arbetsför ålder som intervjuades för forskningen hade bott i Finland under olika långa perioder och representerade olika utbildningsbakgrunder. Deltagarna delades in i fem olika grupper utgående från ursprungslandet eller orsaken till invandringen: västerländska personer, personer från det tidigare Sovjet, personer från Östeuropa, invandrare med flyktningbakgrund som hade bott en längre tid i Finland (eller annorstädes i Europa) och utbildade asylsökande som nyligen kommit till landet. De intervjuade delades dessutom in i tre grupper som återspeglar deras situation på arbetsmarknaden: sysselsatta, undersysselsatta och arbetslösa. Som **sysselsatta** ($n = 13$) definierades de som både i fråga om arbetsmängd (tillräckliga arbetstimmar) och arbetets innehåll (uppgifter som motsvarade kunskaperna) uppgav sig vara i ett tillfredsställande anställningsförhållande. I gruppen **undersysselsatta** ($n = 9$) placerades de som inte hade lyckats få heltidsarbete i Finland eller annars tillfredsställan-

de avlönat arbete. De som deltog i det av TE-byrån godkända arbetsexperimentet var de facto arbetslösa arbetssökande, men eftersom de utförde nästan hela arbetsveckor och hörde till arbetsgemenskapen klassificerades de som undersysselsatta. I gruppen **arbetslösa** ingick de 17 intervjuade som hade registrerat sig som arbetslösa arbetssökande. Två av de intervjuade beaktades på grund av deras status som studerande och därmed utanför arbetskraften.

Invandrare från de västerländska länderna är bättre sysselsatta i Finland än t.ex. personer från det förra Sovjets områden, och allra svårast att sysselsätta sig är det för personer med flyktingbakgrund, särskilt om de kommer från Irak eller Somalia (Sarvimäki 2017). Granskningen av förhållandet mellan endast bakgrundslandet eller orsaken till invandringen och sysselsättning t.ex. i beräkningen av sysselsättningsgraden baserar sig på genomsnittliga värden och täcker sålunda inte individuell variation. Hur invandrare anpassar sig påverkas av mycket fler faktorer som beror på individen själv och arbetsmarknadens eller samhällets strukturer. I den här forskningen är det svårt att bedöma relationen mellan avgångslandet och sysselsättningen på grund av det begränsade materialet. Materialet visar att det i alla invandrargrupper ingick personer för vilka sysselsättning och ekonomisk anpassning hade förlöpt förhållandevis problemfritt och personer som hade haft svårt att hitta sysselsättning och klara sig ekonomiskt. Anmärkningsvärt är att av de 12 intervjuade som kom från det forna Sovjets område var endast två i ett heltidsarbete som motsvarade deras kunskaper och att sysselsättningen bland asylsökande som kom till Finland 2015 hade varit svag, trots att alla utom en av dem hade avlagt högskoleutbildning.

Arbetserfarenhet som hade erhållits i det nya hemlandet kan enligt forskningen främja sysselsättningen för invandrare (t.ex. Yijälä 2016). Tidigare har det emellertid varit oklart hur arbetet ska se ut för att det skall ge sådan arbetserfarenhet som har symbolvärde på arbetsmarknaden och särskilt i arbetsgivarens ögon. Invandrarna börjar ofta på arbetsmarknaden i så kallade inkörningsarbete (Forsander 2013) som är utövande, lågavlönade arbeten, som förutsätter endast få eller inga språk- och yrkeskunskaper alls. Inkörningsarbeten har kopplats ihop med negativa fenomen som kompetensslöseri och överutbildning och man har varit rädd att utbildade invandrare fastnar kvar i dem (t.ex. Kyhä 2011; Könönen 2012). Detta kan inverka negativt på individens självaktning, det vill säga självkänslan, och den yrkesmässiga identiteten som mycket ofta bildar en viktig del av individens jaguppfattning, det vill säga identitet (Dean & Wilson 2009; Willott & Stevenson 2013).

I materialet av den här forskningen hade inkörningsarbeten emellertid fungerat som språngbräda för arbete inom den egna yrkessektorn. De som hade utfört inkörningsarbete hade lärt sig finska, finländska seder och bruk och arbetskultur, vilket är av största betydelse när det gäller invandrarnas övergripande anpassning till samhället. Dessutom hade deras upplevelse av att vara delaktiga i samhället och förtjäna sin plats förstärkts i inkörningsarbetet. Invandrare som i början hade utfört inkörningsarbete hade även tämligen snabbt sysselsatts i arbete som motsvarade deras utbildning. Utgående från materialet i den här forskningen kan man alltså inte säga att inkörningsarbete endast utgör ett hinder för invandrarnas arbetskarriär utan snarare tvärtom. Det väsentliga verkar vara hur länge man utför inkörningsarbetet: när arbetet inte längre lär den som utför det någonting nytt är det tid att gå vidare. Förutom inkörningsar-

beten hade olika slag av praktiskt orienterad arbetspraktik främjat inträdet på arbetsmarknaden, inläringen av landets seder och bruk och arbetskultur samt bildande av sociala nätverk. Resultaten av den här forskningen visar på att även arbete som inte motsvarar invandrarens utbildning eller kunskaper kan främja en senare sysselsättning av invandrare i uppgifter inom den egna yrkessektorn.

De intervjuade beaktade kunskaperna i finska som en förutsättning för att klara sig på arbetsmarknaden. Att avlägga en finländsk examen upplevdes också som en möjlighet att komma vidare i arbetslivet, trots att arbetsgivarna utifrån de intervjuades erfarenheter borde värdesätta utomlands avlagda examina bättre än hittills. En godkänd utländsk examen garanterade emellertid inte sysselsättning och speciellt bland dem som kom från det forna Sovjetområdet fanns det många som hade avlagt en ny examen i Finland, trots att de hade avlagt högskoleexamen i sina hemländer. Trots detta hade de inte nödvändigtvis ens sysselsatts i inkörningsarbete. En fortgående utbildning i syfte att förbättra arbetsmarknadsdugligheten är både för individen och samhället slöseri med resurser och därför beskriver begreppet kompetensslöseri mycket väl situationen för särskilt högt utbildade invandrare som lider av sysselsättningsproblem. Enligt materialet i den här forskningen löper särskilt de som kommer från det forna Sovjetområdet och invandrare med bakgrund som flykting- och asylsökande risk att bli kvar i en situation i vilken deras förmåga och färdigheter inte utnyttjas i Finland.

Bland de intervjuade hade särskilt aktiva, flexibla personer med nätverk till stambefolkningen och som ambitiöst har övat sig i att marknadsföra sig själva tämligen snabbt efter sin ankomst i Finland direkt lyckats sysselsätta sig inom sin egen bransch eller avancera från utövande arbetsuppgifter mot arbetsuppgifter inom den egna yrkessektorn. Det här kan i viss utsträckning betraktas som en oroande observation eftersom det vore synnerligen viktigt att även invandrare som är ovana att lyfta fram sig själva avancerar i sin arbetskarriär. En del av dem som deltog i forskningen upplevde att endast ett fåtal yrken erbjuder tydliga karriärer i Finland eller att man strävar efter att leda in invandrare på de branscher i Finland som lider brist på arbetskraft, utan att alls beakta deras utbildningsbakgrund eller intressen. Många av de intervjuade berättade att de behöver mer personlig och långsiktig karriärhandledning än nu, i stället för att få anvisning om att självständigt söka jobb på internet. Särskilt högt utbildade invandrare skulle ha fördel av att i handledningen få anlita en sakkunnig inom den egna branschen som känner till sysselsättningsläget i branschen och som kan berätta om branschvisa alternativa sysselsättningsvägar. På detta sätt skulle utformningen av en individuell karriärväg vara långtgående och motiverande – målstyrning är viktig både för en meningsfull yrkesutveckling, för att individen ska orka och för välbefinnandet.

Den uppenbara nyttan som arbetet ger är förtjänsten. I senare tiders forskningar har utkomstproblemen hos invandrare som arbetar heltid väckt oro (t.ex. Yijälä 2016). I den här forskningen framgick att trots att förtjänsten inte alltid väsentligt förbättrar invandrarnas utkomst, kan arbetet ge många andra fördelar som främjar välfärden och anpassningen till det nya landet. Arbetet ger nämligen rytm i livet och skapar nytt livsinnehåll. Det utvidgar det sociala nätverket och ökar kontakterna till arbetslivet och samhället. Dessutom hjälper arbetet individen att bevara sin yrkesmässiga identitet och känsla om den egna statusen i den nya samhälleliga kontexten. Trots att Jahodas (1981; 1982) teori visade sig vara ett fungerande hjälpmedel i struktureringen

av fördelarna av arbetet, måste man i forskningar som gäller invandrarkontext beakta att arbetet för invandrare också är en viktig del i inläringen av mållandets språk och (arbets)kultur, det vill säga när det gäller att skaffa sig ett kulturellt kapital i mållandet. Enligt forskningens resultat främjar tillägnande av dessa kulturförbundna färdigheter på ett betydligt sätt invandrarnas välfärd och därför rekommenderas att de läggs till i modellen som presenteras av Jahoda i forskningar som fokuserar sig på invandrare.

De sociala kontakterna som invandrarna knyter i arbetet utökar det sociala kapitalet, som är en betydande resurs på det sociala fältet i den nya kulturella kontexten, som t.ex. på arbetsmarknaden. En arbetslös invandrare kan däremot ha endast få möjligheter att skapa kontakter med representanter för stambefolkningen. De undersysselsattas situation är ljusare: t.ex. i inkörningsarbete eller arbetspraktik kan invandrare utvidga sina sociala nätverk, vilket är viktigt eftersom kontakterna till stambefolkningens representanter väsentligt kan främja sysselsättning i uppgifter som motsvarar utbildningen (t.ex. Ahmad 2015). Trots att det enligt de intervjuade var svårt att knyta vänskapsband med finländska arbetskamrater upplevdes arbetsplatsen som ett rum där man får möta andra människor och lära sig det nya hemlandets språk och kultur och i social växelverkan. Resultaten visar att arbetsgemenskapen har en uppenbar stödjande inverkan på välfärden, även om några av de intervjuade hade upplevt diskriminering på grund av sin bakgrund.

De intervjuade ansåg att arbetets aktiverande egenskaper som ger vardagen rytm påverkade både deras psykiska och fysiska välfärd betydligt. De som aktivt hade deltagit i arbetslivet i sina tidigare hemland kunde uppleva överksamheten och avsaknaden av en tidsrytm som synnerligen tungt. Trots att arbetets omvandling och prekariisering ökar de olika slagen av atypiska anställningsförhållanden och flexibla arbetstider är normen om den arbetande vuxna fortfarande stark i det finländska samhället. Oförmåga att uppfylla de implicita och explicita antagandena som ställs på suveräna medborgare kan leda till försvagad självkänsla. Självkänsla och duglighet, det vill säga individens erfarenhet av att kunna påverka händelserna i sitt eget liv är väsentliga faktorer både för individens upplevelse av välfärd och som kraft som motiverar hans eller hennes verksamhet: människan behöver möjligheter att upprätthålla dessa för att kunna bevara sin verksamhetsförmåga (Bandura 1997; Tajfel & Turner 1979; 1985).

Arbetslöshet och beroende av sociala förmåner försvagade betydligt de intervjuades välfärd. De ansåg arbetet vara en dygd och att kunna försörja sig själv är en hedersfråga. Särskilt bland arbetslösa, men också bland de som arbetar, framhövdes i deras tal behovet av att vara till nytta; överksamheten till följd av arbetslöshet och beroende av stöd upplevdes som ångestfylld. Oförmågan att försörja sig genom att arbeta stod i relation till de intervjuades uppfattning av sig själva och deras status i samhället: En person som blir arbetslös i Finland kan ha haft en uppskattad arbetsuppgift och position i sitt hemland som han eller hon har upplevt som mycket betydelsefull för sig själv. Konflikten mellan det förflutna och den nuvarande situationen kan sänka självkänslan, försvårar bevarande av en positiv identitet och försvagar avsevärt välfärden. Som i tidigare forskningar om invandrare med flyktningbakgrund (t.ex. Vinokurov, Trickett & Birman 2017; Willott & Stevenson 2013), visade det sig även i den här forskningen att bevarandet av yrkesidentiteten är särskilt viktigt särskilt för utbildade deltagare med bakgrund som asylsökande. Dessutom upplevde de som intervjuades för forskning-

en att de genom att utföra lönearbete och betala skatter kan delta i upprätthållande av samhället som suveräna medlemmar vilket inte alltid är så lätt för invandrare som för en representant för stambefolkningen.

Trots att även korta sysselsättningsperioder enligt de ovan beskrivna resultaten väsentligt kan bidra till sysselsättning av invandrare i framtiden visade det sig att deltidarbete, arbetspraktik och löneunderstött arbete åtminstone i vissa fall kan vara problematiska i granskningen av de intervjuades ekonomiska anpassning och möjligheterna att klara sig på de tillgångar som står till buds. En undersysselsatt kan ha svårt att försörja sig på löneinkomsterna och därför utgörs åtminstone en del av hans eller hennes förtjänst av sociala förmåner. Då stiger risken för att råka i olika incitamentsfällor. Instabila anställningsförhållanden, osäkra inkomster och ett liv i närheten av fattigdomsgränsen, vilket dessa faktorer orsakar, försvårar planeringen av ens liv. De invandrare som intervjuades för den här forskningen drömmer emellertid om samma saker som många finländare, det vill säga ekonomisk trygghet som tillåter t.ex. att man skaffar sig ett eget hem och en egen bil.

Olika former av undersysselsättning kan inte tänjas ut till långvariga lösningar i integrationen på arbetsmarknaden om strävan är att arbetet ska göra det möjligt att bevara den psykiska och fysiska funktionsförmågan: det har i ett flertal forskningar konstaterats att osäkerhetsfaktorerna i anslutning till arbetet med tiden utvecklas till betydande hot för individens psykiska välbefinnande och fysiska hälsa (se De Witte, Pienaar & De Cuyper 2016). Även arbetsmotivationen påverkar hur man orkar i arbetet och invandrarna borde utan hänsyn till avgångslandet ha möjlighet att utnyttja sin kompetens och sina färdigheter antingen i arbetsuppgifterna inom den egna arbetssektorn eller åtminstone så att den med möda förvärvade kompetensen inte går fullständigt förlorad utan att invandraren ens i viss utsträckning kan tillämpa sina färdigheter i arbetet.

Särskilt när invandraren just har flyttat till landet och det nya landets seder och bruk samt arbetskulturen fortfarande är oklara för invandraren är de dolda fördelarna i arbetet, och möjligheten som erbjuds i arbetet att höja kunskapen om kulturen, viktiga för hela integrationsprocessen och med tanke på den kommande sysselsättningen. Ur den här synpunkten kan det så kallade skyddet för yrkesskicklighet som garanterar att man i början av arbetslösheten inte är skyldig att ta emot arbete som inte motsvarar utbildningen eller arbetserfarenheten (TE-tjänster 2018a) delvis bli problematiskt: nästan vilket som helst anställningsförhållande kan t.ex. vara av fördel för en invandrare som nyligen har kommit till landet när det gäller att lära känna kulturen. Å andra sidan tillåter det täckande socialstödssystemet att man i Finland kan utbilda sig inom en bransch som man själv upplever som betydelsefull utan att behöva oroa sig över sin ekonomiska situation – vilket uppskattades stort av många av deltagarna. Det borde emellertid inte vara så att man inte tar emot arbete av rädsla för att förlora socialstöd eller på grund av ett oskäligt komplicerat papperskrig. I intervjuerna framgick att sammanjämkningen av den låga lönen som arbetstagaren får för deltidarbete och socialförmånerna till följd av byråkratin kan vara så svårt att svartarbete slutligen kan verka vara en lösning att räkna med som lösning på utkomstproblem. Avlönat arbete som tryggar tillräcklig utkomst och regelbundna månadsförtjänster skulle avlägsna behovet av att skaffa inkomster med tveklaktiga metoder, men om det inte

erbjuds arbete för längre tid kan en lättare byråkrati eliminera frestelsen att utföra kortvariga arbeten svart.

Aktiveringsmodellen som under den senaste tiden har väckt mycket debatt i Finland berör i viss utsträckning sannolikt också dem som intervjuades för den här forskningen i något skede av deras ekonomiska anpassningsprocess. Men det räcker inte enbart med att man aktiverar arbetslösa om det helt enkelt inte finns arbetserbjudanden att räkna med. Den snabbare tillväxten av befolkningen med invandrarbakgrund än tidigare och det faktum att utförande yrken till följd av den teknologiska utvecklingen och automationen försvinner kan i framtiden leda till att rusningen till inkörningsarbeten bildar en ofördelaktig flaskhals för invandrarnas tillträde till arbetsmarknaden. Trots detta behöver arbetslösa invandrare också möjligheter att möta finländare för att de ska lära sig språket och kulturen och anpassa sig som en del av det finländska samhället. Om det är svårt att sysselsätta sig på den öppna arbetsmarknaden måste man utreda vilka andra metoder det finns för att ordna meningsfull aktivitet som upprätthåller människans funktionsförmåga, välmående, självkänsla och sociala relationer. En metod för att aktivera människor som det är svårt att sysselsätta och för att främja senare sysselsättning är inrättandet av sociala företag. Den positiva inverkan som medverkan i sociala företag har för individens välmående är uppenbar, men företagen behöver samhällets stöd för att täcka organisationskostnaderna (t.ex. Barraket 2013). Också enligt resultaten av den här forskningen är det lättare att tillägna sig det sociala kapitalet och ofta det kulturella kapitalet som man lär sig i socialt umgänge inom ramen för vad arbetsplatsen erbjuder än i andra miljöer.

ABSTRACT

Major forces of economic and social change have affected Finland in recent years. The recession caused by the global financial crisis hit Finland in 2008, resulting in an increase in redundancies and a decline in the employment rate. Finland has only recently begun to recover from the recession, and the subsequent development of the job market has not been helped by the ongoing extensive transformation of occupational structures. Technological progress and automation have led to a decline in—or even the disappearance of—several occupations, particularly medium-income jobs, but also many low-paying, low-skilled jobs, in Finland (Asplund et al. 2015a; Kauhanen et al. 2015) and around the world (OECD 2017; Papademetriou & Benton 2017). At the same time, the number of immigrants has grown substantially in Finland and the proportion of recipients of international protection among the immigrant population, for example, has increased as a result of the wave of asylum seekers seen in 2015–2016. Immigrants are, on average, in a weaker position in the labour market than the members of the native population, which is why they are more affected by macroeconomic fluctuations and occupational restructuring than the rest of the population (OECD 2017).

This qualitative study, conducted under the *Occupational Restructuring Challenges Competencies (Polkuja työhön)* research project funded by the Strategic Research Council of the Academy of Finland (project number 303536), investigates the connection between the labour market position of immigrants and their well-being and livelihood. The study also explores the significance of economic adaptation to overall acculturation to the new society. Immigrant employment is examined as a continuum where employment that satisfies the employed person in terms of the content and amount of work is at one end, and unemployment is at the other. Between these two extremes lie forms of employment that are more atypical in terms of either the content (matching competencies) or amount of work (number of working hours), such as the various forms of inadequate employment and undeclared work. Among the immigrants interviewed for this study, those involuntarily employed in part-time or short-term positions, having jobs that do not match their training or educational background and those in roles other than paid employment, such as various types of practical work training, were categorised as being inadequately employed (Dooley 2003; Feldman & Turnley 1995).

Previous studies have shown unemployment to have a negative impact on well-being according to a number of different indicators, while employment has a positive impact (e.g. Dooley, Fielding & Levi 1996). There has been much less research on how the various forms of inadequate employment affect people's well-being and their ability to cope financially – and particularly among immigrants (Dooley 2003). Inadequate employment has been previously explored using the concepts of overqualification and brain waste, for example (e.g. Esses, Bennett-AbuAyaash & Lapshina 2014; Reitz, Curtis & Elrick 2014), but there has been very little systematic research into their impacts on well-being, particularly in Finland. Relatively little is known about how in-

adequate employment affects aspects such as the individual's social status and social networks (Ali, Fall & Hoffman 2013) and subsequently their well-being. The personal experiences of immigrants regarding the receipt of social benefits or engaging in undeclared work have also not been studied very much in Finland.

A total of 41 immigrants from various cultural backgrounds and with experience of labour market integration in Finland were interviewed for this study. The interviewees were recruited from various events targeted at immigrants, such as clubs, courses and mentor networks, and also with the help of immigrant-oriented foundations and personal contacts. Some interviewees were also found among previous participants' acquaintances by using the snowball sampling technique. The objective of the study was to gain insight into the interviewees' subjective experiences regarding employment and adapting to a new culture as well as the mechanisms that guide the choices made by immigrants in the labour market of their new country of residence. The study also focused on the impacts of employment on well-being, based on the interviewees' perceptions. The data were collected by conducting semi-structured individual and focus group interviews.

The theoretical framework for the study was formed by combining immigrant acculturation and adaptation theories (Berry 1997; Ward 2001; Ward & Kennedy 1993) and Jahoda's (1981; 1982) deprivation theory of unemployment regarding the relationship between well-being and the latent benefits of employment, which, to the best of the authors' knowledge, has not been previously applied in research concerning immigrants. Also utilised in the interpretation of the data were the concepts of *field*, *capital* and *habitus*, which are key concepts in the theories of Bourdieu (e.g. Bourdieu 1986) as well as several other theories that are useful in explaining individual well-being and group behaviour, such as the social identity theory (Tajfel & Turner 1979; 1985; Turner et al. 1987) and models based on it (Tyler & Blader 2000; 2003). According to Bourdieu, a field is a social structure that consists of various relationships and their positions, such as the labour market as a whole or an individual workplace organisation, where people compete for resources and access to them. In order to cope in the social field, individuals must be able to utilise the economic, social or cultural capital they possess or have acquired (Bourdieu 1986). Cultural capital is related to achievements that are institutionally recognised in a given culture, such as academic degrees and titles that symbolise cultural competence and influence: mastery of culturally legitimate behaviour, language skills and possession or control of objects belonging to the culture. The better a jobseeker matches the requirements of the field, such as the labour market or a given workplace organisation, the more readily they will be approved in the field in question. (Bourdieu 1986; Bourdieu & Wacquant 1992, 119; Hiltunen 2013, 35–37.)

The working-age immigrants interviewed for this study have resided in Finland for different lengths of time and they represent different educational backgrounds. The participants were divided into five groups based on their country of origin or the reason behind their migration: immigrants from Western countries, immigrants from the area of the former Soviet Union, immigrants from Eastern Europe, immigrants with refugee backgrounds who have lived in Finland (or elsewhere in Europe) for a longer period of time, and educated asylum seekers who have migrated to Finland recently. The interviewees were additionally divided into three groups reflecting their labour

market status: employed, inadequately employed and unemployed. The **employed** group ($n = 13$) was defined as those who are in an employment relationship that is satisfactory with respect to both the amount of work (adequate working hours) and the content of work (match between work duties and the person's competencies). The **inadequately employed** group ($n = 9$) consisted of those who have not found full-time or otherwise satisfactory paid employment in Finland. Those participating in work trials approved by an Employment and Economic Development Office were actually unemployed jobseekers, but because they worked nearly full weeks and were part of a workplace community, they were categorised as inadequately employed. The **unemployed** group comprised the 17 interviewees who were registered as unemployed jobseekers. Two interviewees were categorised as being outside the labour force due to their student status.

Finding employment in Finland is easier for immigrants from Western countries than, for example, those who have migrated to Finland from the area of the former Soviet Union. Immigrants with refugee backgrounds, particularly those from Iraq and Somalia, have the hardest time finding employment. (Sarvimäki 2017.) However, simply examining correlations between immigrants' countries of origin (or the reason for migration) and employment – for example, when calculating employment rates – is based on averages and thereby risks obscuring individual variation. The adaptation of immigrants is also influenced by many other factors related to the individuals themselves, as well as the structures of society and the labour market. Within the scope of this study, analysing the connection between employment and the individuals' countries of origin is difficult due to the small sample size. Each of the immigrant groups included both individuals whose employment and economic adaptation has been relatively straightforward and individuals for whom finding employment and getting by financially has been difficult. It is worth noting that, of the 12 interviewees who migrated to Finland from the area of the former Soviet Union, only two had full-time work matching their qualifications. Moreover, employment among those who migrated to Finland in 2015 as asylum seekers has been weak despite the fact that all but one of the individuals in question hold a university degree.

Studies suggest that work experience acquired in the new home country can improve an immigrant's chances of finding employment (e.g. Yijälä 2016). However, it has previously been unclear what kind of work can help accumulate the type of work experience that has symbolic value in the labour market and particularly in the eyes of employers. Immigrants often come onto the labour market through entry-level jobs (Forsander 2013), which are low-paid jobs that require little to no language proficiency and professional skills. Entry-level jobs have been associated with negative phenomena such as brain waste and overqualification, and there are fears that educated immigrants may find themselves stuck in entry-level jobs (e.g. Kyhä 2011; Könönen 2012). This can have a negative effect on the individual's self-esteem and professional identity, which is often a very important part of the individual's identity as a whole (Dean & Wilson 2009; Willott & Stevenson 2013).

However, the data collected in this study indicate that entry-level jobs have served as springboards for immigrants to find work in their own field. Those who had held entry-level jobs had learned the Finnish language as well as Finnish customs and

workplace culture, which is essential for the comprehensive acculturation process of immigrants. Their perception of being part of society and having earned their place was also strengthened in entry-level jobs. Those who held entry-level jobs in the early stages of their immigration had also found other jobs corresponding to their academic backgrounds fairly quickly. Therefore, the data do not support the view that entry-level jobs had become an obstacle in the career development of immigrants – on the contrary. The key question would seem to be how long the immigrant stays in the entry-level job: when the individual no longer learns anything new on the job, it is time to move on. In addition to entry-level jobs, various practical work-training arrangements had facilitated access to the labour market, learning Finnish customs and workplace culture, as well as the creation of social networks. The results of this study suggest that work that does not correspond to an immigrant's academic background or skills can still promote their subsequent employment in their own field.

The interviewees found that Finnish language proficiency is a precondition for success in the job market. Completing a Finnish degree was also perceived as one way of moving ahead in working life, although the interviewees' experiences suggested that employers could value foreign degrees more than they currently do. Even the validation of a foreign degree had not necessarily ensured employment. Particularly among the interviewees from the area of the former Soviet Union, there were several who had completed a new degree in Finland despite having already held a university degree from their home country. Even with the new degree, they had not always found work, even in entry-level jobs. The continuous pursuit of education to improve one's labour market readiness is a waste of both individual resources and society's resources, which is why the concept of brain waste is particularly accurate in describing the situation of highly educated immigrants who have a difficult time finding employment. In the data collected for this study, the immigrants from the area of the former Soviet Union and those with refugee and asylum seeker backgrounds were at particular risk of being stuck in a situation where their skills and abilities are not put to use in Finland.

Those interviewees who were active, who had built networks with the native population and were flexible, determined and experienced in marketing themselves had, in particular, found employment directly in their own field fairly quickly after migrating to Finland, or progressed from menial jobs to jobs in their own field. This observation is a cause for concern, as it would be essential for immigrants who are not as experienced in putting themselves out there to also make progress in their careers. Some of the participants felt that only a few occupations offer clear career paths in Finland, or that there is a tendency to steer immigrants toward jobs that suffer from labour shortages in Finland, without considering their educational background or personal interests. Many of the interviewees indicated that they need more personal and long-term career guidance than they are currently provided with, rather than being told to find information independently on the internet, for example. Highly educated immigrants in particular would benefit in career guidance situations from having access to an expert in their own field, someone who would be familiar with the employment situation in that field and provide information on alternative industry-specific paths to employment. This would make the planning of the individual's career path more

long-term and motivating. Goal orientation is important for meaningful professional development, as well as the individual's coping and well-being.

The manifest benefit of employment is earning an income. Recent studies have highlighted concerns over livelihood problems among immigrants in full-time employment (e.g. Yijälä 2016). The study at hand revealed that, even if earned income does not always substantially improve an immigrant's livelihood, employment can still provide a number of other benefits that promote well-being and adaptation to the new country of residence. Employment helps establish a rhythm and routine in life and gives new meaning to it. It expands one's social networks and provides connections with working life and society. Employment also helps an individual maintain their professional identity and sense of status in a new social context. While Jahoda's (1981; 1982) theory proved to be an effective instrument in this study with respect to outlining the benefits of employment, studies that focus on the context of immigration should also take into account that, for immigrants, employment is also an important pathway to learning the destination country's language and (workplace) culture – in other words, acquiring cultural capital in that country. According to the results of the study, acquiring these culture-bound skills significantly promotes the well-being of immigrants, which is why adding them to Jahoda's model in studies focused on this segment of the population is advisable.

The social contacts established by an immigrant through employment help them accumulate social capital, which is a significant resource in coping in the social fields of the new cultural context, such as the labour market. Conversely, an unemployed immigrant may have limited opportunities to establish relationships with representatives of the native population. The situation is brighter for those who are inadequately employed: entry-level jobs and practical work training arrangements, for example, can give an immigrant the opportunity to expand their social networks. This is important, because contact with representatives of the native population can substantially facilitate subsequent employment in work assignments that match the individual's education (e.g. Ahmad 2015). Although the interviewees indicated that establishing deeper friendships with Finnish co-workers is difficult, they perceived the workplace as a space where they can meet other people and learn the language and culture of their new home country through social interaction. The results suggested that the workplace community has an obvious positive impact on well-being, although some of the interviewees had experienced feelings of being undervalued or unfairly treated due to their background.

According to the interviewees, the way employment activates a person and sets a rhythm in daily life had a significant impact on their psychological and physical well-being. Some of those who had been actively involved in working life in their previous country of residence indicated that the feeling of idleness and lack of rhythm in life was a heavy burden on them. While the occupational restructuring and precarisation of work are making atypical employment relationships and flexible hours more commonplace, the norm of the working adult remains strong in Finnish society. The inability to satisfy the implicit or explicit assumptions placed on a competent citizen can lead to a deterioration of self-esteem. Self-esteem and self-efficacy, which refer to the perception of being able to influence one's life, are key factors, not only for per-

ceived well-being, but also as forces that motivate one's actions: the individual needs to have the opportunity to maintain self-esteem and self-efficacy in order to preserve his or her functional capacity (Bandura 1997; Tajfel & Turner 1979; 1985).

Unemployment and dependence on social benefits had a significant negative impact on the interviewees' well-being. They perceived work as a virtue and earning one's livelihood as a matter of honour. The comments of the interviewees, especially the unemployed, highlighted the need to be of use: the idleness and dependency on social welfare created by unemployment was perceived as a source of anxiety. The inability to earn a livelihood by working was connected to the interviewees' perception of themselves and their status in the community: an immigrant left without work in Finland may have previously held a respected job in their home country, along with a status that they perceived as highly meaningful. Such a conflict between the past and the present situation can diminish one's self-esteem, make it more difficult to maintain a positive identity and also reduce well-being to a significant extent. As in previous studies concerning immigrants with refugee backgrounds (e.g. Vinokurov, Trickett & Birman 2017; Willott & Stevenson 2013), preserving one's professional identity proved to be particularly important in this study, particularly among the participants who are educated and have asylum seeker backgrounds. Furthermore, the interviewees indicated that having paid work and paying taxes allowed them to feel like they participate in upholding society as competent members of it, which is not always as easy for immigrants as it is for the native population.

While the results described above suggest that even short-term periods of employment can substantially promote the subsequent employment of immigrants, arrangements such as part-time work, practical work training and pay subsidies proved to be problematic, at least in some cases, with regard to the interviewees' economic adaptation and ability to get by on the income available to them. It may be difficult for an inadequately employed person to provide for themselves on their wages, which is why at least part of their earnings often comes in the form of social benefits. This increases the risk of drifting into various welfare traps. Unstable employment relationships, uncertainty over income and the resulting situation of living near the poverty line also make it more difficult to plan one's life. The immigrants interviewed for this study nevertheless dreamed of similar things as many Finns: an economically secure existence that enables them to acquire their own car and home, for example.

The various forms of inadequate employment cannot be allowed to become long-term solutions in the labour market integration of immigrants if the objective is to preserve the psychological and physical capacity to work: countless studies have shown that work-related uncertainties develop over time into significant threats to the individual's psychological well-being and physical health (see De Witte, Pienaar & De Cuyper 2016). Work motivation is also an important factor in the ability to cope with work, and immigrants should, regardless of their country of origin, have the opportunity to utilise their knowledge and skills either in jobs in their own field or at least in a context that would allow them to apply their knowledge to their work to some extent, so as to not completely waste the skills they have worked so hard to accumulate.

Especially in the early stages of immigration, when the customs and workplace culture of the new country are still unclear to the newly arrived immigrant, the latent

benefits of work and the opportunity that work presents for increasing one's cultural knowledge are important with regard to the entire acculturation process and future employment. From this perspective, policies such as so-called occupational skills-based protection against sanctions, which ensures that people in the early stages of unemployment are not obligated to accept work that does not match their educational background or work experience (TE-palvelut 2018a), can be somewhat problematic: for immigrants who have recently arrived in a new country, almost any employment relationship could be beneficial from the perspective of learning the local culture. On the other hand, Finland's comprehensive system of social benefits makes it possible for people to obtain qualifications in a field they see as meaningful without having to fear being left empty-handed, which is something that many of the participants valued very highly. Accepting a job should not, however, be prevented by the fear of losing social benefits or having to deal with excessively complicated paperwork. The interviews revealed that reconciling the low wages from part-time work with social benefits could be so difficult for reasons of bureaucracy that other alternatives, even accepting undeclared work, can ultimately be seen as a potential solution to livelihood-related problems. Paid employment that ensures an adequate livelihood and regular monthly earnings would eliminate the need to seek earnings through questionable means but, if long-term work is not available, reducing the bureaucracy could eliminate the temptation to engage in undeclared work on a short-term basis.

The so-called activity model for unemployment security, which has been the subject of much debate in Finland in recent times, is likely to affect also the interviewees in this study at some stage of their economic adaptation process. However, simply activating the unemployed is not enough if there are simply no reasonable work opportunities available. The faster growth of the population segment consisting of people with immigrant backgrounds and the loss of low- and semi-skilled jobs caused by technological progress and automation may lead to a future in which the increased competition for entry-level jobs constitutes an unfavourable bottleneck that restricts immigrants' access to the labour market. Nevertheless, also unemployed immigrants need opportunities to interact with Finns in order to learn the language and culture and adapt to Finnish society. If finding employment in the open labour market is difficult, it is necessary to come up with other solutions for engaging them in meaningful activities that help maintain the individual's functional capacity, well-being, self-esteem and social relationships. One proposed solution for activating population groups for whom finding employment is difficult, and for promoting their subsequent employment, is to establish social enterprises. Being involved in social enterprises has an obvious positive impact on the individual's well-being, but these enterprises require financial support from society to cover their operating costs (e.g. Barraket 2013). The results of this study support the view that accumulating social and cultural capital, which is often learned through social interaction, happens more naturally within the framework of a workplace than other environments.

1.

JOHDANTO



1 JOHDANTO

Tässä laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan eri kulttuuritaustoista Suomeen muuttaneiden työikäisten maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatiota eri työmarkkina-asemiin kuuluvien henkilöiden subjektiivisten kokemusten avulla. Tutkimuksen pääfokus on muuttajien psyykkisessä hyvinvoinnissa ja erityisesti siinä, miten erityyppiset työsuhteet ja niistä saadut työnteon piilevät hyödyt vaikuttavat heidän hyvinvointiinsa ja kokonaisvaltaiseen sopeutumiseensa uudessa kulttuurissa. Tutkimuksen keskiössä ovat myös työnteon ilmeiset hyödyt, eli riittävä toimeentulo, ja sen puuttuminen: maahanmuuttajien tilannetta tarkastellaan sosiaalietuuksien tarpeen ja kannustinloukkuihin joutumisen – sekä niistä etenemisen – näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoituksena on osallistujien työmarkkinoilla kohtaamia haasteita kartoittamalla pureutua niihin yhteiskunnassa vallitseviin käytänteisiin, jotka Suomeen muuttaneet itse kokevat ongelmallisiksi työmarkkinaintegraatiossaan. Lisäksi tuotetaan tietoa siitä, millaisin perustein eri koulutustaustoista Suomeen tulevat maahanmuuttajat tekevät lisäkouluttautumista ja työssäkäyntiä koskevia päätöksiä tai navigoivat erilaisten työvoimapolitiittisten aktivointitoimenpiteiden viidakossa. Tutkimukseen haastateltiin 41:tä Helsingissä tai Turussa asuvaa maahanmuuttajaa, joille oli karttunut kokemusta Suomen työmarkkinoiden toiminnasta joko työnhakijana tai -tekijänä.

Ulkomaalaistaustaisten, eli henkilöiden, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla, määrä on viimeisen kahden vuosikymmenen aikana kasvanut Suomessa tasaisesti. Vuonna 2016 ulkomaalaistaustaisia oli 365 000, joista Suomen ulkopuolella syntyneitä niin kutsuttuja ensimmäisen polven ulkomaalaistaustaisia oli 84 prosenttia ja Suomessa syntyneitä toisen polven ulkomaalaistaustaisia 16 prosenttia. (Tilastokeskus 2017.) Suomen suurimmissa kaupungeissa maahanmuuttajien määrä on noussut etenkin pääkaupunkiseudulla ja Turussa. Tällä hetkellä Helsingin väkiluvusta 15 prosenttia on ulkomaalaistaustaisia (Helsingin kaupunki 2017a). Maahanmuuttajien ja heidän jälkeläistensä rooli työntekijöinä ja suomalaisen hyvinvointivaltion ja maan talouden ylläpitäjinä on täten muodostumassa entistä keskeisemmäksi.

Yleinen työmarkkinatilanne vaikuttaa niin kantaväestön kuin ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistymiseen ja heidän sosiaaliturvan tarpeeseensa (Parpo & Moisio 2006; Sarvimäki 2011). Työttömyys on yhteydessä talouden nousu- ja laskusuhdanteisiin: hyvinä aikoina töitä riittää kaikille halukkaille, mutta taantuman aikana työpaikoista joudutaan kilpailemaan. Yleisen taloustilanteen on huomattu heijastuvan työllisyyden lisäksi kantaväestön edustajien asennoitumiseen maahanmuuttajia kohtaan. Tiukkoina aikoina työpaikkansa puolesta pelkäävät saattavat kokea maahanmuuttajat uhkana ja joku saattaa jopa syyttää heitä koko maan talouden heikosta tilanteesta. Maahanmuuttajat kuitenkin tekevät Suomessa usein juuri sellaiset työt, jotka kantaväestöltä jäisivät muuten tekemättä, mikä näkyy esimerkiksi maahanmuuttajien huomattavan korkeana osuutena siivousalan henkilöstössä.

Talouden laskusuhdanteen ja ammattirakenteiden murroksen aiheuttama työttömyyden lisääntyminen on osaltaan vaikuttanut Suomessa siihen, että myös kantavä-

estö on aiemmasta poiketen ollut valmis vastaanottamaan työtä, jonka vielä ennen taantumaa ajateltiin sopivan lähinnä kouluttamattomille maahanmuuttajille tai jota maahanmuuttajat tekevät niin sanottuina työmarkkinoiden sisääntulotöinä (entry jobs). Koulutettujen maahanmuuttajien on huomattu usein aloittavan työuransa uudessa maassa niin sanotuissa sisääntulotöissä, jotka ovat matalasti palkattuja, suorittavia tehtäviä ja joissa ei tarvita kieli- tai ammattitaitoa (Forsander 2002, 43; 2013.) Vaikka sisääntulotöiden kautta työmarkkinoille tulevat maahanmuuttajat ovat usein ylikoulutettuja uusiin työtehtäviinsä, ne saattavat olla heille ainoa mahdollisuus hankkia suomalaista työkokemusta. Taloudellisesti epävarmoina aikoina, kuten talouden laskusuhdanteessa tai ammattirakenteiden murroksen karsiessa työpaikkoja, sisääntulotöihin saattaa kuitenkin muodostua uusien tulijoiden kannalta epäedullinen pulonkaula. Jos aiemmin sisääntulotöihin työllistyneet henkilöt pitävät laskusuhdanteen aikana kiinni työpaikoistaan, myöhemmin tulleet muuttajat voivat menettää mahdollisuuden kerryttää arvokasta suomalaista työkokemusta. Niin kutsutusta suhdante-työttömyydestä saattaakin pitkittyessään tulla rakenteellista työttömyyttä, jolloin osa työvoimasta on pysyvästi syrjäytynyt työmarkkinoilta.

Suomi elää parhaillaan maltillista nousukautta, mutta etenkin ulkomaan kansalaisten työllisyysaste on 18–64-vuotiaita tarkasteltaessa pysytellyt matalana (47,2 %) verrattuna kantaväestöön (70 %) (Tilastokeskus 2016). On selvää, että maahanmuuttajien työttömyys on muutakin kuin suhdannetyöttömyyttä. Maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen kysyntä syntyy yleensä maan työmarkkinatilanteen sekä työmarkkinoiden sen hetkisten tarpeiden pohjalta: maa tarvitsee esimerkiksi matalasti palkattua ja helposti liikkuvaa työvoimaa tai sellaista osaamista, jota kantaväestöllä ei ole. Maahanmuuttajien heikompi työllisyystilanne johtuneekin ainakin osittain kohtaanto-ongelmasta, jolloin sekä työttömyys että avoimien työpaikkojen määrä ovat samaan aikaan korkealla tasolla. Kohtaanto-ongelmaan esitettyjä ratkaisuja ovat esimerkiksi kannustinloukkujen purkaminen, työvoiman liikkuvuuden helpottaminen, koulutukseen panostaminen ja työperäisen maahanmuuton hyödyntäminen. (Pehkonen, Huuskonen & Tornberg 2018; Valtiovarainministeriö 2018, 48–49.)

Suomessa yksilöllä katsotaan olevan oikeus riittävään toimeentuloon myös silloin, kun hän on syystä tai toisesta työmarkkinoiden ulkopuolella. Järjestelmä tukee kansalaisiaan tarjoamalla heille sosiaaliturvan ja erilaisia julkisia palveluja, joiden piiriin kuuluvat kaikki kansalaiset tasapuolisesti. (Esping-Andersen 1990, 149.) Työmarkkinoiden käytössä olevat maahanmuuttajat saavat työttömyysturvaa samoin perustein kuin kantaväestönkin edustajat. He ovat myös pääsääntöisesti oikeutettuja toimeentulotukeen, jos perusturva, kuten työttömyysturva ja sairauspäiväraha, ja asumistukietuudet eivät riitä välttämättömään toimeentuloon. Maahanmuuttajilla on todettu olevan selvästi enemmän toimeentulovaikeuksia kuin kantaväestöllä, mikä näkyy työllisyystilastojen lisäksi maahanmuuttajien korostuneina osuuksina toimeentulotukitilastoissa. Esimerkiksi Helsingissä noin joka neljäs toimeentulotukea vuonna 2015 saaneen kotitalouden päähenkilö oli vieraskielinen (Helsingin kaupunki 2018a). Yijälä (2016) huomasi helsinkiläisiä toimeentulotuen asiakkaita tarkastellessaan, että edes päätoimisesta työstä saatava palkka ei aina riitä nostamaan pakolaistaustaisia maahanmuuttajia toimeentulotuen tarpeesta pitkälläkään aikavälillä tarkasteltuna. Yijälän havainto kytkeytyy työssäkäyvien köyhyydeksi (in-work poverty) kutsuttuun ilmiöön,

eli tilanteeseen, jossa täysipäiväinenkin palkkatyö ei riitä toimeentuloon vaan työn-tekijä joutuu turvautumaan myös yhteiskunnan tarjoamaan tukeen. Lisäksi sosiaali-etuuksien ja ansiotulon yhteensovittaminen saattaa tuottaa hankaluutta järjestelmää huonosti tuntevalle maahanmuuttajalle. Maahanmuuttajilla on myös suurempi riski ajautua erilaisiin kannustinloukkuihin kuin kantäväestön edustajilla (Arajärvi 2009).

Eri perustein Suomeen muuttaneet maahanmuuttajat muodostavat hyvin heterogeenisen osan Suomen väestöstä. Suomen maahanmuuttopolitiikan yksi keskeisimmistä tavoitteista on jo vuosia ollut työperusteisen maahanmuuton lisääminen, mutta väestön ikääntymisen aiheuttamasta ulkomaisen työvoiman tarpeesta huolimatta tavoitteen tarkoitusperiä on myös kritisoitu. Könösen (2011) mukaan ”maahanmuuttohallinto tuottaa prekaaria työvoimaa, joka ovat oikeudellisesti heikommassa asemassa verrattuna suomalaisiin työntekijöihin” (Könönen 2011, 52). Prekarisoitumisella tarkoitetaan epätyypillisten työsuhteiden, kuten pätkätöiden, lisääntymistä sekä työhön ja koko elämään liittyvän epävarmuuden kasvamista. Könösen (2011) tutkimustulosten mukaan työvoiman joustavasta ja nopeasta saatavuudesta vastaavat paradoksaalisesti usein juuri sellaiset ulkomailta Suomeen muuttaneet henkilöt, joita ei yleensä edes mielletä työperusteisiksi maahanmuuttajiksi, kuten kansainvälistä suojelua maasta hakemaan tulleet pakolaistaustaiset maahanmuuttajat.

Työnteko on keskeinen osa aikuisen ihmisen elämää, ja työttömyyden tiedetään heikentävän yksilön kokemaa hyvinvointia (esim. Paul & Moser 2009). Maahanmuuttajia tarkasteltaessa työllistyminen voi lisäksi edistää merkittävästi uuteen maahan kotoutumista. Työpaikalla maahanmuuttaja pääsee usein osaksi monista sopeutumiseen myönteisesti vaikuttavista asioista: työyhteisössä voi esimerkiksi oppia kieltä ja kulttuuria sekä laajentaa sosiaalisia verkostoja. Työttömillä maahanmuuttajilla on usein työllisiä heikommalla mahdollisuudella kohdata kantäväestön edustajia ja ylläpitää koulutuksensa tai aiemman työuransa aikana hankkimiaan taitoja. Toistaiseksi tiedetään kuitenkin vain vähän siitä, miten erilaiset vajaatyöllisyyden muodot, esimerkiksi koulutusta ja osaamista vastaamattomat tehtävät tai osa-aikatyöt, vaikuttavat maahanmuuttajien kokemaan hyvinvointiin tai kokonaisvaltaiseen sopeutumiseen.

Mikä rooli yhteiskunnan ja työmarkkinoiden rakenteellisilla tekijöillä on maahanmuuttajien työllistymisessä? Entä maahanmuuttajan yksilöllisillä ominaisuuksilla? Miksi osa maahanmuuttajista tippuu työmarkkinoiden ulkopuolelle ja osa kuitenkin työllistyy hyvin? Voiko tilanteeseen vaikuttaa? Mitä vaihtoehtoisia työnhakustrategioita maahanmuuttajat käyttävät? Takaako työ toimeentulon? Millaista on elämä kannustinloukussa ja miten sieltä pääsee pois? Miten työssäkäynti vaikuttaa hyvinvointiin, ja millainen työsuhde lisää hyvinvointia?

Tämä tutkimusraportti tarjoaa vastauksia edellä esitettyihin kysymyksiin sekä syventää jo olemassa olevaa tietoa maahanmuuttajien taloudellisesta sopeutumisesta Suomessa. Tutkimuksen pääfokus on maahanmuuttajien psyykkisessä hyvinvoinnissa ja erityisesti siinä, miten erilaiset epätyypilliset työsuhteet vaikuttavat maahanmuuttajien hyvinvointiin, toimeentuloon sekä sopeutumiseen kokonaisvaltaisemminkin. Raportti etenee seuraavasti. Luvussa 2 esitellään tutkimuksen teoreettinen viitekehys, ydinkäsitteet ja konteksti. Kolmannessa luvussa käydään aiemman tutkimuksen pohjalta läpi sekä erilaisia rakenteellisia että yksilön ominaisuuksista ja valmiuksista juontuvia tekijöitä, jotka vaikuttavat maahanmuuttajien työmarkkinoille pääsyyn

ja uralla etenemiseen. Tutkimusaineisto ja käytetyt metodit esitellään luvussa neljä. Tulososan luvussa 5 kuvataan lyhyesti tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien käsityksiä suomalaisesta kulttuurista, yhteiskunnasta ja sen edustajista. Lisäksi esitellään haastateltujen työmarkkina-asema sekä heidän työllisyyden polkujaan ja haasteitaan. Luvussa 6 puolestaan tarkastellaan työllisyyden merkitystä maahanmuuttajien hyvinvoinnille ja taloudelliselle pärjäämiselle. Luvussa 7 esitellään tärkeimpien tutkimustulosten pohjalta muodostetut johtopäätökset sekä niistä johdetut toimenpidesuosituks.





2.

**TUTKIMUKSEN
TEOREETTINEN
VIITEKEHYS, KESKEISET
KÄSITTEET JA
YHTEISKUNNALLINEN
KONTEKSTI**

2 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS, KESKEISET KÄSITTEET JA YHTEISKUNNALLINEN KONTEKSTI

Tämä luku alkaa katsauksella maahanmuuttoon ja maahanmuuttajaryhmiin. Sen jälkeen esitellään tutkimuksen teoreettinen viitekehys ja määritellään keskeisimmät käsitteet.

2.1 Maahanmuutto ilmiönä sekä maahanmuuttajaryhmät

Maahanmuuttaja on henkilö, joka muuttaa Suomeen sen rajojen ulkopuolelta ja rekisteröityy maassa asuvaksi. Maahanmuuttaja-käsitettä on kritisoitu sen yleisen epämääräisyyden vuoksi: eikö ”maahanmuuttajuus” pääty koskaan, edes 30 vuoden maassaolon jälkeen? Lisäksi käsitteeseen sisältyy jopa väheksyntää eri kansanryhmiä kohtaan, jos maahanmuuttajana pidetään sellaistakin henkilöä, joka on syntynyt Suomessa. Tätä raporttia kirjoitettaessa maahanmuuttaja-käsitteen hataruus on tunnistettu, mutta sitä käytetään sen selkeyden vuoksi. Olisi mahdollista puhua esimerkiksi ulkomaalaistaustaisesta väestönosasta, mutta tähän ryhmään kuuluvat nekin, jotka ovat syntyneet Suomessa mutta joiden vanhemmat ovat syntyneet ulkomailla. Tähän tutkimukseen haastateltiin ensimmäisen polven maahanmuuttajia, eli osallistuneet ovat syntyneet Suomen ulkopuolella, minkä vuoksi heitä voidaan kutsua maahanmuuttajiksi sanan varsinaisessa merkityksessä.

Suomeen saapuu maahanmuuttajia hyvin erilaisista kulttuuritaustoista ja vaihtelevien syiden vuoksi (ks. Saukkonen 2013 Suomen maahanmuuttopolitiikasta ja maahanmuuttajaryhmistä tarkemmin). Ilmiötä auttaa hahmottamaan käsitteellinen jako vapaaehtoiseen (voluntary migration) ja pakotettuun (forced migration) maahanmuuttoon. Vapaaehtoista muutto on silloin, kun henkilö itse tekee muuttopäätöksen – ilman, että hänen kotimaassaan vallitseva tilanne tai häneen itseensä kohdistuvat vainot tai muut syyt ajavat hänet muuttamaan. Jos taas kotimaan vaikea tilanne pakottaa ihmiset lähtemään kotoaan, kyseessä on pakotettu maahanmuutto.¹

Vapaaehtoisia maahanmuuttajia edustavat esimerkiksi rakkauden perässä Suomeen muuttaneet ja ekspatriaatit, jotka tulevat Suomeen töihin emo-organisaatioidensa lähettäminä yleensä tarkoin määritetyksi ajanjaksoksi, sekä ulkomailta Suomeen itsenäiseen työnhakuun saapuneet henkilöt. Muista EU-maista tullaan Suomeen usein nimenomaan työn perässä, ja esimerkiksi vuonna 2016 Helsingin ulkomaalaistaustaisista noin puolet oli eurooppalaistaustaisia (Helsingin kaupunki 2017a). Työperusteista maahanmuuttoa suuntautuu tänne myös muista kehittyneistä maista:

¹ Tosiasiassa näiden kategorioiden välille saattaa sijoittua monenlaisia variaatioita, sillä maahanmuuton syitä voi olla useampia kuin yksi esimerkiksi siitä syystä, että maahanmuuton työntävät ja vetävät tekijät vaikuttavat usein samanaikaisesti (esim. Haour-Knipe 2013).

tällaisia maita ovat esimerkiksi aiemmin brittiläiseen imperiumiin kuuluneet maat (Australia, Kanada, Uusi-Seelanti, Yhdysvallat) ja Japani. Edellä mainituista maista Suomeen tulevista maahanmuuttajista käytetään tutkimuksissa usein termiä länsimaiset maahanmuuttajat.

Vapaaehtoisen maahanmuuton piiriin kuuluu paluumuutto. Suomen suurimman yksittäisen maahanmuuttajaryhmän muodostavat **Entisen Neuvostoliiton alueelta, etenkin Virosta ja Venäjältä**, Suomeen muuttaneet venäjänkieliset henkilöt. Heistä suuri osa on inkerinsuomalaisia paluumuuttajia perheineen, joita vetää Suomeen jaetun etnisyyden ja kulttuurisen kiinnostuksen lisäksi Suomen paremmat koulutusmahdollisuudet, työllisyysnäkymät ja korkea elintaso (Mähönen & Yijälä 2016). Suomeen saapuu vapaaehtoisia maahanmuuttajia myös Etelä-Amerikasta, Aasiasta (erityisesti Kiinasta ja Intiasta), Keski-idästä ja sellaisista Afrikan maista, joissa ei ole kriisitilannetta.

Eri puolella maailmaa sijaitsevilla YK:n pakolaisjärjestö UNHCR:n pakolaisleireillä pitkiäkin aikoja asuvat, uutta kotia odottavat kiintiöpakolaiset puolestaan edustavat pakotettua maahanmuuttoa. Vaikka pakotetut maahanmuuttajat jäävät pääsääntöisesti omaan kotimaahansa turvallisemmille seuduille tai sen naapurimaihin, jotkut heistä lähtevät kauemmas kansainvälisen uudelleensijoituksen kautta, ja tällä tavoin myös pieni osa heistä päätyy kiintiöpakolaisiksi hyvin erilaista kulttuuria edustavaan Suomeen. Viime aikoina maahanmuuttokeskustelun kiistaton ykköspuheenaihe on kuitenkin ollut toinen pakotettuun maahanmuuttoon lukeutuva ryhmä: **turvapaikanhakijat**. He tulevat Suomeen omatoimisesti etsimään itselleen ja perheelleen turvallisempaa asuinsijaa. Siinä missä kiintiöpakolaisten uuden kotimaan valinta muistuttaa kansainvälisen uudelleensijoituksen vuoksi arpapeliä, turvapaikanhakijoiden omat preferenssit ohjaavat kohdemaan valintaa ainakin jossain määrin (Yijälä & Nyman 2017).

Maahantulon jälkeen turvapaikanhakijat käyvät läpi mittavan hakuprosessin, jossa heidän avuntarpeensa arvioidaan. Kansainvälisen suojelun tarpeen kriteereiden täyttyessä heille myönnetään nykyisin oleskelulupa Suomeen joko pakolaisaseman tai toissijaisen suojelun perusteella. Alan kirjallisuudessa ei välttämättä tehdä eroa sen suhteen, onko henkilö tullut Suomeen pakolaisleiriltä vai turvapaikanhakijana, vaan kummastakin kansainvälisen suojelun perusteella oleskeluluvan saaneesta ryhmästä käytetään käsitettä **pakolaistaustaiset maahanmuuttajat**. Tällä tavoin määriteltyjä pakolaistaustaisia maahanmuuttajia saapuu Suomeen nykyisin eniten Irakista, Afganistanista ja Syyriasta (Migri 2018a). Pakolaistaustaisten maahanmuuttajien asettuminen uuteen maahan kestää yleensä selvästi muita maahanmuuttajaryhmiä kauemmin lähtö- ja kohdemaan välillä vallitsevien suurten kulttuurierojen sekä lähtömaassa tai matkalla koettujen traumaattisten tapahtumien vuoksi. Myös ero perheestä vaikeuttaa sopeutumista olennaisesti. (esim. Yijälä & Nyman 2017.)

Kaikista edellä mainituista ryhmistä tulee Suomeen ihmisiä myös opiskelijoina sekä perhesiteiden perusteella: juuri perheperusteinen muutto on kaikkein useimmiten oleskeluluvan myöntämisen syynä. Perheenyhdistämistä toivovalla Suomessa asuvalla perheenkokoajalla täytyy olla pääsääntöisesti riittävä tulotaso, niin kutsuttu toimeentuloedellytys, ennen kuin perheenyhdistäminen on mahdollista. Esimerkiksi puolisonsa ja kaksi alaikäistä lastaan Suomeen haluavalta perheenkokoajalta edelly-

tetään 2 600 euron bruttotuloja, jotka eivät saa muodostua pelkästään sosiaaliavustuksista. (Migri 2018b.) Pakolaisilla ja pakolaisaseman saaneilla turvapaikanhakijoilla on kolme kuukautta aikaa hakea perheen yhdistämistä ilman toimeentuloedellytystä; tämän aikaikkunan jälkeen toimeentuloedellytys tulee voimaan. Usein perheen yhdistämisprosessiin liittyy huomattavia käytännön ongelmia, sillä esimerkiksi perheen yhdistämishakemuksen jättäminen vaaditussa kolmessa kuukaudessa ei ole kaikille mahdollista (ks. Yijälä & Nyman 2017, 115–116).

2.2 Uuteen maahan kotoutuminen eli akkulturaatio

Maahanmuuttajien akkulturaatiota, josta voidaan käyttää suomalaisille tutumpaa kotoutumisen käsitettä, on tutkittu laajasti niin Suomessa kuin maailmallakin. Akkulturaatiolla viitataan yksilön läpikäymään sopeutumis- ja muutosprosessiin, joka käynnistyy, kun eri kulttuureiden edustajat ovat pitkäkestoisessa vuorovaikutuksessa keskenään, ja jonka seurauksena joko toisen tai molempien osapuolten kulttuurikaavat muuttuvat ja sopeutuminen uuteen kulttuuriin alkaa (Redfield, Linton & Herskovits 1936). Berryn (1997) mukaan sopeutumisen kannalta parhaat akkulturaatio-orientaatiot ovat integraatio, jossa yksilö sekä säilyttää aiemman kulttuurinsa että omaksuu uutta, ja joissain tapauksissa myös assimilaatio, jossa orientoitutaan ainoastaan uuden kulttuurin omaksumiseen. Uudesta kulttuurista vetäytymään pyrkivät yksilöt puolestaan joko eristäytyvät pelkästään oman kulttuuriryhmänsä keskuuteen (marginalisaatio) tai vetäytyvät kokonaan sekä omasta että uudesta kulttuurista ja niiden edustajien keskuudesta (separaatio). Kumpikaan näistä reagoitintavoista ei arvatenkään edesauta sopeutumista. (Berry 1997.)

Etenkin vapaaehtoisien maahanmuuton kontekstissa akkulturaatioprosessi voi alkaa jo ennen maahanmuuttoa, mikäli yksilö alkaa valmistautua tulevaan muuttoon esimerkiksi keräämällä tietoa kohdemaasta ja sen kulttuurista sekä olemalla puhelimitse yhteydessä tulevan kotimaansa edustajiin (Yijälä 2012). Ajan myötä prosessi johtaa uuteen kulttuuriin sopeutumisessa vaadittaviin muutoksiin yksilössä – toisilla nopeammin ja toisilla verkkaisemmin. Akkulturaatioprosessin aikana maahanmuuttajien täytyy valita, missä määrin he haluavat säilyttää omaa kulttuuriaan uudessa maassa ja missä määrin puolestaan omaksua uuden maan kulttuuria. Vaikka akkulturaatio on määritelmänsä mukaisesti kaksisuuntainen prosessi, eli akkulturaatiota tapahtuu yleensä myös vastaanottavan maan edustajissa, tässä tutkimuksessa keskitytään vain maahan muuttaneessa osapuolella tapahtuvaan sopeutumiseen. Näin ollen maahanmuuttajien akkulturaatioprosessin lopputuloksena nähdään yleensä hyvin ympäristöönsä sopeutunut, sosiaaliset suhteet uuden kotimaansa väestöön luonut ja taloudellisesti riippumaton yksilö, jolle arjen toiminnot, ryhmienväliset kohtaamiset tai uuden kotimaan kieli eivät enää tuota merkittäviä haasteita.

Akkulturaatiotutkimuksessa yksilön läpikäymiä muutoksia tarkastellaan usein erilaisten sopeutumista kuvaavien ulottuvuuksien avulla. Tutkimuskirjallisuudessa erotetaan yleisesti toisistaan ainakin psykologinen ja sosiokulttuurinen sopeutuminen (Berry 1997; Ward & Kennedy 1993). Psykologisella sopeutumisella viitataan psyyk-

kiseen ja emotionaaliseen hyvinvointiin ja elämäntyytyväisyyteen. Sosiokulttuurinen sopeutuminen puolestaan perustuu kulttuurin oppimisen lähestymistapaan: maahanmuuttajan on tärkeää oppia sellaisia sosiaalisia taitoja, joita hän tarvitsee arjen haasteissa ja pystyäkkeen solmimaan suhteita uudessa kulttuurisessa kontekstissa (Rudmin 2009; Ward 2001). Sosiokulttuurinen sopeutuminen yleensä paranee, kun yksilön maassaoloaika karttuu ja kulttuurinen oppimisprosessi etenee (Berry 1997).

Etenkin taloustieteellisissä julkaisuissa työmarkkinaintegraatiolla viitataan työmarkkinoilla pärjäämiseen ja riittävän taloudellisen toimeentulon mahdollistavan työpaikan löytämiseen. Maahanmuuttajia koskevassa kirjallisuudessa työmarkkinaintegraatiosta käytetään usein laajempaa taloudellisen sopeutumisen käsitettä (Aycan & Berry 1996). Taloudellisen sopeutumisen indikaattoreina käytetään yleensä maahanmuuttajan työmarkkina-asemaa, palkkatasoa ja/tai hänen omaa arviotaan taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta uudessa maassa sekä etenkin pohjoismaisissa hyvinvointivaltioissa sosiaaliturvan tarvetta. Taloustieteessä maahanmuuttajien taloudellista sopeutumista on tutkittu eniten tarkastelemalla niin kutsuttua tuloassimilaatiota, eli maahanmuuttajien ja kantäväestön välisiä tuloeroja ja näiden erojen kaventumista maassa vietetyn ajan myötä (esim. Longva & Raaum 2002). Taloudelliseen sopeutumiseen liittyy myös työsopeutuminen (Aycan 1997a; Black & Stephens 1989), joka kuvaa yksilön suhtautumista työhönsä ja työorganisaatioonsa. Työsopeutumista voidaan mitata muun muassa työtyytyväisyyden, työssä suoriutumisen ja organisaatioon samastumisen (identification) avulla (Aycan 1997a ja b; Yijälä ym. 2012).

Akkulturaatioteorian mukaan maahanmuuttajien sopeutumiseen vaikuttaa joukko erilaisia yksilöstä ja tätä ympäröivästä yhteiskunnasta kumpuavia tekijöitä, joita esitellään tarkemmin luvussa 3. Useat tutkimukset ovat myös osoittaneet edellä kuvattujen sopeutumisen ulottuvuuksien olevan yhteydessä toisiinsa: esimerkiksi työttömyyden pitkittymisen on lukuisissa tutkimuksissa raportoitu heikentävän maahanmuuttajan ja hänen perheenjäsentensä hyvinvointia (psykologinen sopeutuminen) sekä uuteen kulttuuriin ja elinympäristöön asettumista ylipäättään (sosiokulttuurinen sopeutuminen) (Pernice ym. 2009). Työttömyyden lisäksi muidenkin työelämässä koettujen vastoinkäymisten, kuten osaamista vastaamattomien töiden tekemisen ja koetun statuksen alenemisen, on raportoitu vaikuttavan negatiivisesti maahanmuuttajien psykologiseen sopeutumiseen (hyvinvointi), sosiokulttuuriseen sopeutumiseen (kulttuurin oppiminen ja sosiaaliset suhteet) ja taloudelliseen sopeutumiseen (työllisyys ja toimeentulo) (Aycan & Berry 1996; ks. myös Gregersen & Black 1992; Searle & Ward 1990). Työttömien ja etenkin pitkäaikaistyöttömien terveydentilan on lukuisissa tutkimuksissa huomattu olevan huonompi kuin työllisten (ks. Heponiemi 2008). Tästä näkökulmasta katsottuna maahanmuuttajien työllisyyden tukeminen on kannattavaa paitsi yksilön itsensä mutta myös yhteiskunnan kannalta.

2.3 Työnteon merkitys yksilön hyvinvoinnille

Aiempien empiiristen tutkimusten tulokset osoittavat yksiselitteisesti, että työllisyys vaikuttaa myönteisesti ja työttömyys kielteisesti yksilön hyvinvointiin ja mielenterveyteen (esim. Paul & Moser 2009). Tutkijat ovat kuitenkin erimielisiä siitä, miksi työttömyys uhkaa psyykkistä hyvinvointia. Yhtäältä työstä saatavien muiden kuin taloudellisten hyötyjen, esimerkiksi työtovereiden kanssa solmittujen sosiaalisten suhteiden tai yhteisössä saavutetun statuksen, menettäminen on nähty keskeisimpänä hyvinvointia heikentävänä tekijänä (Jahoda 1981; 1982). Toisaalta työttömyyden aikana käytettävissä olevat tulot ovat usein pienemmät kuin työtä tehdessä, ja työttömän taloudellisen tilanteen heikkenemisen on todettu vaikuttavan kielteisesti hyvinvointiin (esim. Fryer 2002; Ervasti & Venetoklis 2010). Vaikka työttömän perustoimeentulo on Suomessa yleensä turvattu, työttömyyden aiheuttama taloudellisen tilanteen kurjistuminen voi olla vaikea kokemus myös Suomen kaltaisessa korkean sosiaaliturvan maassa (Ervasti & Venetoklis 2010). Vaikuttaakin siltä, että työttömyys kaventaa yksilön mahdollisuuksia päästä osaksi niin työn tekijälleen tarjoamista taloudellisista, psykologisista kuin sosiokulttuurisista etuisuuksista.

Syvennämälle aihepiiriin päästään Jahodan (1981; 1982) deprivatioteorian avulla. Kyseinen teoria on yksi tunnetuimmista työttömyyden ja hyvinvoinnin välistä yhteyttä kuvaavista teorioista. Teorian mukaan työn tekemisestä on yksilölle ilmeistä hyötyä (manifest benefits)², sillä se tarjoaa palkan ja turvaa täten taloudellisen toimeentulon. Työllä on myös piileviä hyötyjä (latent benefits), joita ihminen tarvitsee voidakseen hyvin. Piileviä hyötyjä on Jahodan mukaan viisi. Ensinnäkin työ jäsentää päivää ajallisesti (time structure): työn tekeminen rytmittää päivää, kun taas toimeettomuus voi laskea mielialaa. Toiseksi työssä voi laajentaa sosiaalisia suhteita (social contacts) ydinperheen ja naapuruston ulkopuolelle. Kolmanneksi työstä saa kokemuksen kollektiivisesti asetetuista tavoitteista ja niiden eteen työskentelemisestä (collective purpose). Neljänneksi työ määrittää yksilön identiteettiä mutta myös tämän arvostusta yhteisön silmissä, eli statusta (identity/status). Viidenneksi työ pakottaa ihmistä ainakin jossain määrin aktiivisuuteen (activity). (Jahoda 1981; 1982.) Jahodan teorian mukaan työtön jää paitsi nimenomaan työn mahdollistamista piilevistä hyödyistä, mikä on omiaan aiheuttamaan psykososiaalisia ja psyykkisiä ongelmia (Ervasti 2004).

Jahodan teoria työn piilevistä hyödyistä on alun perin lähtöisin työttömyyden tutkimuksesta (ks. Batinic ym. 2010). Viime vuosina teoriaa on sovellettu muissakin konteksteissa. Tutkimuksen kohteena ovat olleet esimerkiksi pimeitä töitä tekevät (Šverko ym. 2008), eri ammattiryhmien edustajat (Batinic ym. 2010) ja epävarmasta työtilanteesta kärsivät (Selenko & Batinic 2013; Vander Elst ym. 2016). Työn piilevien hyötyjen merkitystä maahanmuuttajien psyykkiselle hyvinvoinnille ja mielenterveydelle ei juurikaan ole tutkittu, minkä vuoksi tämä tutkimus tuo uudenlaista näkökulmaa aiheeseen.

Jahodan teoriaa on kritisoitu työn ilmeisten, eli rahallisten, hyötyjen hyvinvointivaikutusten aliarvioimisesta (esim. Fryer 2002; Ervasti & Venetoklis 2010). Teoriaa on kuitenkin kehitetty tältä pohjalta eteenpäin ja työn piileviä hyötyjä on useissa tut-

2 Jahoda (1981; 1982) käyttää itse käsitettä seuraus, consequence, tarkastellessaan työn piileviä ja ilmeisiä hyötyjä (latent and manifest consequences). Jahodan teoriaa hyödyntävissä tutkimuksissa käytetään kuitenkin yleisesti käsitettä benefit (latent and manifest benefits) puhuttaessa työn tarjoamista hyödyistä.

kimuksissa tutkittu yhdessä työn ilmeisten hyötyjen kanssa (esim. Creed & McIntyre 2001; Hoare & Machin 2010; Muller ym. 2005; Vander Elst ym. 2016). Tutkimuksissa on saatu vaihtelevia tuloksia siitä, mitkä työnteon hyödyt ovat tärkeimpiä yksilön hyvinvoinnille ja mielenterveydelle. Keskeinen huomio on se, että hyötyjä ei pitäisi tarkastella vain kokonaisuutena, sillä yksittäisten hyötyjen vaikutus voi vaihdella työttömyyden eri vaiheissa mutta myös eri ihmisryhmillä (esim. Muller ym. 2005; Selenko, Batinic & Paul 2011). Tässä tutkimuksessa teoria työn piilevistä ja ilmeisistä hyödyistä toimi keskeisenä suunnannäyttäjänä ja maahanmuuttajien työttömyyteen ja työnteoon liittyvien kokemusten jäsennysvälineenä.

2.4 Kenttä, pääoma ja tunne omasta paikasta maailmassa

Aina työllistyminen ei kuitenkaan ole helppoa. Jos maahanmuuttajan työllistyminen pitkittyy, hän voi joutua epätasa-arvoiseen asemaan kantaväestöön nähden, sillä hänen sosiaalinen liikkuvuutensa estyy. Tässä tutkimuksessa hyödynnetään maahanmuuttajien taloudellisen sopeutumisen, erityisesti työmarkkinoilla vallitsevassa kilpailussa pärjäämisen, tarkastelussa ranskalaisen sosiologin Pierre Bourdieun (1930–2002) teoreettista lähestymistapaa, joka rakentuu kolmen käsitteen ympärille: kenttä, pääoma ja habitus. Bourdieun mukaan kenttä on erilaisista suhteista ja niiden asemista muodostuva sosiaalinen tila, kuten esimerkiksi työmarkkinat tai yksittäinen työorganisaatio, jossa taistellaan resursseista ja pääsystä niihin – tavoitteena on voittojen maksimointi ja pääoman kasaaminen. Hänen mukaansa koko yhteiskunta ja sen osat muodostuvat kuvatulaisista kentistä, joista kullakin vallitsee omat pelisääntönsä, jotka pelaajan on hallittava päästäkseen kentälle esittelemään pääomaansa ja erotuakseen näin muista kentälle pyrkijöistä. (Bourdieu 1998, 44–46; Roos 1985, 11–12.)

Eri pääoman muodot saadaan osin perheen kautta esimerkiksi kasvatuksen tai perinnön muodossa mutta myös hankkimalla ne kentällä ”taistelussa” muiden kentällä toimivien kanssa (Roos 1985, 12). Pärjätäkseen kentällä yksilön täytyy osata hyödyntää omaksumaansa tai hankkimaansa pääomaa, joka voi Bourdieun (1986) mukaan olla *taloudellista* (omaisuus, tulot ja virka-asemat), *sosiaalista* (jäsenyys samankaltaisten ja toisiaan arvostavien henkilöiden verkostoissa sekä käytöstapojen tunteminen erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa) tai *kulttuurista*. Kulttuurista pääomaa on kolmen tyyppistä: institutionalisoitu (institutionalized), ruumiillistunut (embodied) sekä objektifioitu (objectified) kulttuurinen pääoma. *Institutionalisoitu kulttuurinen pääoma* liittyy oppiarvoihin, titteleihin, arvoasemiin ja muihin institutionaalisesti tunnustettuihin saavutuksiin, jotka symboloivat kulttuurista kompetenssia ja vaikutusvaltaa. *Ruumiillistunut kulttuurinen pääoma* tarkoittaa aikaa ja investointeja vaativaa, habitukseen tallentunutta kulttuurisesti legitiimin käytöksen oppimista, esimerkiksi kielen omaksumista. *Objektifioitu kulttuurinen pääoma* puolestaan tarkoittaa tietyn kulttuurin piiriin kuuluvien esineiden omistamista tai hallitsemista. Edellä luetelluista pääoman muodoista ainoastaan taloudellinen pääoma on suoraan muunnettavissa rahaksi, ja muiden pääoman muotojen hyödyllisyys riippuu siitä, miten ne tunnistetaan ja millainen symbolinen arvo niille kussakin kontekstissa annetaan. Voitto voi siis olla

puhtaasti symbolista pääomaa: mainetta, arvostusta ja kunniaa. Vaikka symbolinen pääoma ei ole samalla lailla mitattavissa kuin pääoman muut lajit, erottuu se kuitenkin kentällä: mitä enemmän esimerkiksi työnhakija on kentän – esimerkiksi työmarkkinoiden tai tietyn työorganisaation – vaatimusten mukainen, sitä paremmin hänet hyväksytään. (Bourdieu 1986; Bourdieu & Wacquant 1992, 119; Hiltunen 2013, 35–37.)

Pääomien taustalla vaikuttaa joukko tietyille ryhmälle ominaisia sisäistyneitä elämänasenteita ja suhtautumistapoja, jotka muodostavat Bourdieun ajattelussa habituksen: elämäntavan näkymättömän perustan, elämäntavan ja kulttuurin yhteisen nimittäjän (Leskinen & Soronen 2006). Habitus on tunne omasta paikasta ja roolista maailmassa (Hillier & Rooksby 2005, 21), ja se auttaa yksilöä suunnistamaan sosiaalisissa ympäristöissä. Se on tulosta ympäristön taloudellisten, sosiaalisten ja kulttuuristen rakenteiden omaksumisesta, ja se ilmenee kokonaisvaltaisesti käyttäytymisessä, esimerkiksi kielenkäytössä, koulutuksessa, pukeutumisessa, ajattelussa ja asioiden arvostamisessa (Hiltunen 2013, 180–181). Habitus kytkee yhteen yksilön elämänhistoriaa, toimintatapoja, kehollisuutta sekä taipumuksia jäsentää todellisuutta muodostaen näin yksilölle eräänlaisen suhtautumistapojen ja valmiuksien järjestelmän (Jokinen ja Saaristo 2006, 166).

Bourdieun kenttämalli auttaa hahmottamaan toimijan, esimerkiksi työmarkkinoilla työnhakijan, habituksen ja ulkoisen toimintakentän kohtaamista. Työnhakijat kilpailevat arvokkaista pääomista mielenkiintonsa mukaisilla kentillä pääasiallisena välineenään heidän elämänsä aikana muodostamansa habitus. Bourdieun mukaan niin kutsuttu pelisilmä on habituksen käytännöntajua siitä, mitä sen kulloinkin pitää tehdä selviytyäkseen tai menestyäkseen kentällä (Bourdieu 1998, 36–37; Roos 2013, 135). Habitus on siis eräänlainen kognitiivinen konstruktio, joka rakentuu ja toimii vuorovaikutussuhteessa kentän kanssa: pääoma muokkaa habitusta ja habitus pääomaa (Bourdieu & Wacquant 1992, 127). Kenttä kuitenkin määrää habituksen rakenteen sitä vastaavaksi: toimintaansa kyseenalaistamatta yksilöt muokkaavat käyttäytymistään vastaamaan sitä kontekstia, jossa he elävät (Schirato & Webb 2003).

Bourdieu näkee pääoman epätasaisen jakautumisen syynä eri yhteiskuntaluokkien välillä vallitsevaan sosiaaliseen epätasa-arvoon. Bourdieun mukaan kenttä käyttää valtaa ja kontrolloi sitä niin kutsutun symbolisen väkivallan (symbolic violence) avulla. Symbolinen väkivalta on sitä, että tietty sosiaalinen järjestys näyttäytyy toimijoille erilaisten käyttäytymistapojen ja uskomusten kautta ainoana mahdollisena vaihtoehtona: hallituille luokille tarjoillaan tietynkaltaisen toimintakulttuuri, jota he väärin perustein luulevat legitimeiksi. (Bourdieu 1998, 90; Mäkelä 1994, 246–247; Purhonen, Rahkonen & Roos 2006, 21–22.) Vallitsevan järjestyksen ylläpitämiseen tähtäävä symbolinen väkivalta perustuu yksilöiden rakenteellisesti eriarvoisiin asemiin ja menestymisen mahdollisuuksiin yhteiskunnan eri alueilla, esimerkiksi koulutuksessa ja työelämässä (Bourdieu 1998, 90; Purhonen ym. 2006, 22). Symbolisen väkivallan myötä toiset ryhmät määrittyvät sosiaalisesti vähempiarvoisiksi. Vähitellen nämä alistetut ryhmät omaksuvat hallitsevien ryhmien sosiaaliset kategoriat osaksi identiteettiään. (Bourdieu 2001, 37–38; Kivelä 2012, 20.)³

3 Valtion merkityksen korostamisen lisäksi Bourdieu on tunnettu myös hyvinvointivaltion puolustajana (Roos 2013, 137–138) ja uusliberalistisen politiikan kriittikkona (esim. Bourdieu 1999).

Hiltusen (2013, 44) mukaan työntekijät ovat Bourdieun ajattelussa pääomien ”kantajia”, jotka muuntavat ja toisintavat organisaation tapoja joko tiedostamattomasti tai tietoisesti. Bourdieun näkemysten hyödyntäminen organisatorisissa konteksteissa on kuitenkin ollut yllättävän vähäistä (Tatli, Özbilgin & Karatas-Özkan 2015, 3). Sen sijaan Bourdieun teorian käsitteet ovat viimeaikaisessa empiirisessä tutkimuksessa osoittautuneet hyödylliseksi kuvaamaan eri kulttuureista tulevien maahanmuuttajien työnhakuprosessiin ja uralla etenemiseen liittyviä toimintakenttiä ja näillä kentillä tapahtuvaa vallankäyttöä (esim. Akkaymak 2017; Al Ariss ym. 2013)⁴. Paikalliset työmarkkinat näyttävät maahanmuuttajille kamppailujen tiloina, joissa he kentän panoksia, esimerkiksi tiettyä työpaikkaa, tavoitellessaan hyödyntävät parhaansa mukaan erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa muodostuneita toimintatapumuksiaan, osaamisiaan ja kykyjään. Työmarkkinakontekstissa työnhakijan onnistuminen kentällä riippuu siitä, millaista pääomaa hän on onnistunut hankkimaan suhteessa muihin työnhakijoihin tai mitä relevanttia pääomaa häneltä toisaalta katsotaan puuttuvan. Tässä tutkimuksessa onkin keskeistä se, millaiset pääomat auttavat maahanmuuttajia etenemään työmarkkinoilla ja voittamaan muut pelaajat kyseisellä toimintakentällä, eli työllistymään.

2.5 Motivaation merkitys yksilön toiminnan ja ryhmäkäyttäytymisen liikkeellepanijana

Kuten ihmisten toimintaa yleensäkin, myös maahanmuuttokontekstissa yksilön toimintaa ohjaavat niin sisäiset kuin ulkoisetkin motivaatiot. Yksilön katsotaan olevan sisäisesti motivoitunut silloin, kun hän kokee jonkin asian itsessään arvokkaana tai muutoin merkityksellisenä. Ulkoisella motivaatiolla, jota kutsutaan myös instrumentaaliseksi motivaatioksi, puolestaan viitataan tilanteeseen, jossa jokin asia on pikemminkin väline jonkin ulkoisen asian saavuttamiseksi – tällöin yksilö on motivoitunut maksimoimaan omat etunsa ja minimoimaan mahdolliset haitat. (Tyler & Blader 2000, 35.) Bourdieun edellä esitetyssä teoriassa kenttä on kilpailupaikka, jossa taistellaan erilaisista voitoista, esimerkiksi työpaikasta. Tällöin yksilön toimintaa ohjaa tietty päämäärä, palkinto. Esimerkki ulkoisesta motivaatiosta on tietyn työnhakustrategian omaksuminen: yksilö hyödyntää valitsemaansa työnhakustrategiaa ollakseen kilpailijoitaan parempi ja tullakseen valituksi häntä kiinnostavaan työtehtävään – valinnan jälkeen strategialle ei enää ole käyttöä. Kohdemaan kulttuurisen pääoman, esimerkiksi työkulttuurin tuntemuksen, avulla työnhakija voi muokata habitukseensa tallentunutta, omalle kulttuurilleen ominaista tapaa esiintyä työhaastattelussa: hän voi hyödyntää sellaista esiintymistapaa, jota hän uskoo uudessa kulttuurissaan työnhakijalta odotettavan. Saadakseen työpaikan yksilö voi siis vaikuttaa omaan habitukseensa ja muovata käyttäytymistään työnantajan haluamaan suuntaan. Työnhakustrategiaksi voidaan lukea myös esimerkiksi vapaaehtoistoissa toimiminen, jos yksilön toimintaa ohjaa pyrkimys luoda sosiaalisia verkostoja (sosiaalinen pääoma) tai kerryttää työko-

⁴ Kenttäteoriaa kohtaan on osoitettu kriittisiä näkemyksiä esimerkiksi siitä, ettei yksilön toiminta aina perustu toisten voittamiseen ja kilpailuasetelmaan (Hiltunen 2013, 45–46). Silti nykypäivän työmarkkinoilla vallitsee jatkuva kilpailuasetelma, jossa parhaisiin työpaikkoihin on pääsääntöisesti aina enemmän tulijoita kuin valittuja. Bourdieuta on myös kritisoitu hänen käsitteidensä epämääräisyydestä (kriittistä lisää ks. Hiltunen 2013, 45–48).

kemusta (kulttuurinen pääoma), joita voi tarvittaessa hyödyntää työpaikan hakemisessa. (Akkaymak 2017.)

Yksilö voi olla motivoitunut toimimaan erilaisissa ryhmissä myös ilman symbolista tai konkreettista palkintoa. Tällöin toimintaa ohjaavat erilaiset motivaatiot: siinä missä ulkoinen motivaatio liittyy lähinnä itsekkäisiin pyrkimyksiin, sisäisellä motivaatiolla on sosiaalisempi luonne. Yksilön omat arvot ja asenteet ovat osa hänen sisäistä motivaatiotaan, ja ne ohjaavat hänen harkinnanvaraista toimintaansa (Tyler & Blader 2003). Esimerkiksi työssäkäynnin motivaatioissa on eroja: toisille ammattiin liittyvät nimitykset tai vastuutehtävät voivat olla hyvinkin tärkeitä identiteetin määrittelyssä, kun taas toiset näkevät palkkatyön ainoastaan toimintana, joka auttaa laskujen maksamista, ja pyrkivät samanaikaisesti muilla elämänalueilla saavuttamaan itselleen tärkeitä tavoitteita (Ezzy 1997). Sisäisen motivaation onkin osoitettu liittyvän epäitsekkäisiin tarkoituksiin, kuten yksilölle merkityksellisen ryhmän hyvinvoinnin edistämiseen ja ryhmän kehittämiseen. Tämä ei kuitenkaan vielä kerro sitä, miksi yksilö on kiinnostunut erilaisista ryhmäjäsenyyksistä uudessa maassa ja miksi ihmiset yleensä kokevat esimerkiksi työyhteisöön kuulumisen niin tärkeäksi.

Sosiaalisen identiteetin teorian (Tajfel & Turner 1979; 1985; Turner ym. 1987) mukaan itsetunnon ylläpitäminen on yksi ihmisen perimmäisistä motivaatioista. Teoriaperinteessä yksilön identiteetin katsotaan käsittävän sekä henkilökohtaisen että sosiaalisen ulottuvuuden: jälkimmäinen viittaa yksilön ryhmäjäsenyyksiin ja niiden pohjalta rakentuvaan minäkäsitykseen. Ei kuitenkaan ole samantekevää, mistä ryhmästä yksilö saa itsetuntoaan ja myönteistä minäkäsitystään tukevaa informaatiota. Yksilön kokemusta hänelle tärkeän ryhmän jäseneksi kuulumisesta kutsutaan ryhmään samastumiseksi (Ashforth & Mael 1989). Yksilöllä voikin olla samanaikaisesti useampiakin hänelle tärkeitä ryhmäjäsenyyksiä, joiden kautta hän rakentaa omaa identiteettiään. Sosiaalisen identiteetin teoriaperinteeseen kuuluva ryhmään kiinnittymisen malli (group engagement model; Tyler & Blader 2000; 2003), eli malli yhteistyön taustalla vaikuttavista motivaatioista, auttaa ymmärtämään, miksi ryhmän keskuudessa vakiintuneet menettelytavat ovat niin keskeisiä ryhmän jäsenten sosiaalisessa kanssakäymisessä. Miksi esimerkiksi kiinnostavaa työpaikkaa etsittäessä organisaation työkulttuuri saattaa painaa vaakakupissa enemmän kuin työstä saatu ansiotulo? Mallin mukaan saman sisäryhmän jäsenten välistä yhteistyötä motivoivat jäsenten keskinäiset identiteettitalkoot: ryhmässä toimiminen on yksilölle merkityksellistä nimenomaan siitä syystä, että hän voi olettaa sekä ryhmän jäseniä koskevan päätöksenteon että sen jäsenten välisen vuorovaikutuksen perustuvan oikeudenmukaisiin ja reiluihin toimintaperiaatteisiin. Näin yksilö voi ryhmässä toimiessaan luottaa siihen, että hän saa ryhmästä etenkin sosiaalisen identiteettinsä kannalta arvokasta palautetta, joka auttaa häntä rakentamaan myönteistä minäkäsitystä itsestään sekä ylläpitämään ja tarvittaessa nostamaan itsetuntoaan. (Tyler & Blader 2003.)

Ryhmään kiinnittymisen mallin mukaan voimakas samastuminen esimerkiksi työorganisaatioon lisää yksilön halua käyttäytyä kyseistä organisaatiota tukevalla tavalla, esimerkiksi sitoutumalla vahvasti organisaatioon ja sen toimintaperiaatteisiin. Näin yhteisen samastumiskohteen taustalla vaikuttava pyrkimys positiivisen sosiaalisen identiteetin rakentamiseen ja ylläpitämiseen motivoi ryhmän jäseniä toimimaan tavalla, joka vaikuttaa hyvin myönteisesti organisaatiossa toimivien ryhmien keskinäi-

seen dynamiikkaan ja yhteistyöhön. (Ashforth & Mael 1989; Tyler & Blader 2000.) Samalla ryhmän tavoitteista tulee yksilön tavoitteita: työyhteisöön kuuluminen voi vahvistaa ryhmän keskuudessa arvostettua käyttäytymistä myös vapaa-ajalla. Yksilö voi esimerkiksi alkaa suhtautua myönteisemmin erilaisista etnisistä taustoista tuleviin ihmisiin aloitettuaan työskentelyn monikulttuurisessa työorganisaatiossa.

Erilaisilla maahanmuuttajille merkityksellisillä ryhmäjäsenyyksillä saattaa olla hyvin keskeinen rooli kotoutumisessa, sillä akkulturaatio on kaksisuuntainen prosessi. Jos yksilö kokee uuden kotimaansa merkityksellisenä paikkana, arvostaa sen edustajia ja tuntee itsensä osaksi kyseistä ryhmää, eli samastuu siihen, hän on motivoitunut toimimaan ryhmän yhteisen edun hyväksi. Jos esimerkiksi kantaväestön edustajat eivät ole valmiita ottamaan maahanmuuttajaa ryhmän jäseneksi, herää kysymys, mitä maahanmuuttajan itsetunnolle tapahtuu (vrt. Ethier & Deaux 1994). Identiteettiä vahingoittavaa palautetta voi saada kuka tahansa, mutta erityisesti se uhkaa jo ennestään heikommassa asemassa olevia ryhmiä, esimerkiksi työttömiä tai etniseen vähemmistöryhmään kuuluvia. Epäreilut menettelytavat, kuten maahanmuuttajaan kohdistuva kantaväestön edustajan stereotyyppinen ja ennakkoluuloinen kohtelu, voivatkin saada yksilön vetäytymään pois päin ryhmästä. (Berry 1997; Tyler & Blader 2003.) Onkin huomattu, että maahanmuuttajan kyky säädellä tunteitaan vaikeissa tilanteissa helpottaa uuteen maahan sopeutumista. Tämä tarkoittaa yksilön kykyä osata estää negatiivisia tunteita ottamasta valtaa ja värjäämästä koko tajunnan sisältöä, eli ajattelua, havainnointia ja motivoitumista, jotta hän ei tulevissa vuorovaikutustilanteissa lukkiutuisi automaattisiin tai tavanomaisiin ajatuskaavoihin ja reagointityyleihin. Mikäli emotionaalinen säätely ei onnistu, kulttuurien väliset kohtaamiset saattavat johtaa negatiivisiin kokemuksiin, turhautumiseen, stereotyyppiseen asennoitumiseen toisen kulttuurin edustajia kohtaan sekä muihin sopeutumisen kannalta haitallisiin reaktioihin. (Matsumoto, Hirayama & LeRoux 2006.)



3.

MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMISEEN JA TALOUDELLISEEN SOPEUTUMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT



3 MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMISEEN JA TALOUDELLISEEN SOPEUTUMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osuus on viime vuosien aikana kasvanut voimakkaasti suomalaisilla työpaikoilla niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla (Väänänen 2017). Maahanmuuttajien työllisyysaste kuitenkin paljastaa, että maahanmuuttajat eivät edelleenkään työllisty yhtä hyvin kuin kantaväestö. Tässä luvussa tarkastellaan sellaisia tekijöitä, joita aiemmat maahanmuuttajiin keskittyneet teoreettiset julkaisut sekä empiiriset tutkimukset ovat nostaneet keskeisiksi maahanmuuttajien taloudellisen sopeutumisen tarkastelussa. Useiden alla esitettyjen tekijöiden on osoitettu vaikuttavan maahanmuuttajien akkulturaatioprosessin etenemiseen myös muiden sopeutumisen ulottuvuuksien kautta tarkasteltuna.

Luvun alussa käydään läpi suomalaisen yhteiskunnan maahanmuuttajille tarjoamaa, työllistymisen edistämiseen tähtäävää kotoutumiskoulutusta, sekä kaikille työtömille yleisesti suunnattua työvoimapolitiikkaa. Lisäksi käsitellään työstä saatavan ansiotulon ja sosiaalietuuksien yhteensovittamiseen liittyvää problematiikkaa. Toisessa alaluvussa tarkastellaan erilaisia työmarkkinoilla ilmeneviä rakenteellisia syitä maahanmuuttajien työllistymisen vaikeuteen: maahanmuuttajille tarjoutuvien työllisyysmahdollisuuksien luonnetta, työmarkkinoilla alati lisääntyvää epävarmuutta sekä maahanmuuttajien työnhaussa tai työmarkkinoilla kohtaamaa syrjintää. Lopuksi luodaan katsaus maahanmuuttajien työllistymistä ja taloudellista toimeentuloa selittäviin yksilötason tekijöihin, eli yksilön ominaisuuksiin ja hänen kerryttämäänsä pääomaan.

3.1 Yhteiskunnan tukitoimenpiteet maahanmuuttajien työllisyyden parantamiseksi

Laissa kotoutumisen edistämisestä (1386/2010) kotoutumisella tarkoitetaan maahanmuuttajan ja yhteiskunnan vuorovaikutteista kehitystä, jonka tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja samalla, kun hänen mahdollisuuksiaan oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen tuetaan. Kotouttaminen on puolestaan määritelty kotoutumisen monialaiseksi edistämiseksi ja tukemiseksi, ja siihen osallistuvat niin viranomaiset kuin muutkin tahot erilaisten toimenpiteiden ja palveluiden avulla. Näiden tavoitteiden onnistunut edistäminen edellyttää viranomaisilta sitä, että maahanmuuttajille tarjotaan välineet omaehtoiseen toimintaan suomalaisessa yhteiskunnassa. Tässä alaluvussa esitellään keskeisimmät toimenpiteet, joilla maahanmuuttajien kotoutumista ja etenkin taloudellista sopeutumista pyritään kolmevuotisen (poikkeustapauksissa viisivuotisen) kotoutumisjakson aikana edesauttamaan. Tämän jälkeen maahanmuuttaja kuuluu pääsääntöisesti

samojen työvoimapolitiittisten toimenpiteiden piiriin kuin kantaväestön edustajakin, minkä vuoksi näitä toimenpiteitä tarkastellaan lyhyesti.

3.1.1 Kotouttamistoimenpiteet

Maahanmuuttajat tarvitsevat yhteiskunnan tukea erityisesti kotoutumisprosessinsa alkuvaiheessa. Uudessa maassa vallitsevien, mahdollisesti hyvinkin eriskummallisilta tuntuvien, tapojen, käytäntöjen ja käyttäytymisnormien lisäksi maahanmuuttajaa voivat odottaa täysin uudenlaiset työmarkkinat ja niiden toimintakulttuuri pelisääntöineen. Kotoutumisen edistämistä koskevan lain (1386/2010) mukaan jokaisella maahanmuuttajalla on Suomessa oikeus saada kotoutumista ja työmarkkinaintegraatiota tukevia palveluita, esimerkiksi oikeus alkukartoitukseen, jossa selvitetään kotoutumissuunnitelman tarve⁵. Mahdollisessa kotoutumissuunnitelmassa sovitaan tarpeellisista kotoutumista tukevista toimenpiteistä ja työllistymistä edistävästä palvelusta, kuten kotoutumiskoulutuksesta. Jos hiljattain Suomeen saapunut maahanmuuttaja on työtön mutta hänen tähtäimessään on työnteko tai opiskeleminen, kotoutumissuunnitelma laaditaan yhteistyössä maahanmuuttajan kotikunnan ja/tai työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) kanssa. Kunta puolestaan vastaa alkukartoituksesta ja mahdollisesta kotoutumissuunnitelmasta, jos maahanmuuttaja ei ole TE-toimiston asiakas, eli hän ei voi osallistua kotoutumista tukeviin TE-toimiston tarjoamiin palveluihin tai toimenpiteisiin. Suunnitelma laaditaan kerralla enintään vuodeksi, ja sen enimmäiskesto on yleensä kolme vuotta. Suunnitelmaa voidaan tilanteen vaatiessa jatkaa maksimissaan kaksi vuotta.

Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutus toteutetaan joko työvoimakoulutuksena tai omaehtoisena koulutuksena. Työvoimakoulutuksena järjestettävä kotoutumiskoulutus on työ- ja elinkeinoministeriön vastuulla, kun taas omaehtoisesti suoritettavassa kotoutumiskoulutuksessa opiskelija osallistuu esimerkiksi aikuisen perusopetukseen, ammatilliseen koulutukseen tai vapaan sivistystyön opintoihin (Nissilä 2015). Lähtötason arvioinnin perusteella opiskelijat jaetaan työvoimakoulutuksena järjestettävässä kotoutumiskoulutuksessa hitaasti etenevien polulle, peruspolulle ja nopeasti etenevien polulle. Kotoutumiskoulutuksen opintoihin sisältyy suomen tai ruotsin kieltä, viestintätaitoja, työelämä- ja yhteiskuntataitoja ja ohjausta. Koulutuksen keskeisiä tavoitteita ovat toimivan peruskielitaidon saavuttaminen sekä opiskelijan työllistyminen tai jatko-opintoihin pääseminen. (Opetushallitus 2012, 12–14.) Opetushallitus julkaisi keväällä 2016 uudet kotoutumiskoulutuksen toteutusmallit, joiden avulla pyritään henkilökohtaistamaan koulutusta sekä nopeuttamaan maahanmuuttajien etenemistä työelämään ja jatko-opintoihin. Uusien mallien mukaisesti järjestettävään koulutukseen voidaan liittää aiempaa monipuolisemmin esimerkiksi ammatillisia opintoja, vapaaehtoistyötä sekä yritys- ja verkko-opintoja. (Opetushallitus 2016.) Uusien toteutusmallien mukaisesti järjestettävä kotoutumiskoulutus on

⁵ Kotoutumissuunnitelman vaikutuksia arvioineen tutkimuksen tulokset osoittivat kotoutumissuunnitelman laatimisen kasvattaneen maahanmuuttajien keskimääräisiä palkka- ja yrittäjätuloja kymmenen vuoden seurantaajakson aikana jopa 47 prosenttia verrattuna maahanmuuttajiin, joilla suunnitelmaa ei ollut. Tämä tarkoittaa kymmenen vuoden aikana keskimäärin jopa 20 000 euroa suurempia tuloja kotoutumissuunnitelmaan sitoutuneilla maahanmuuttajilla. Samalla suunnitelman tehneiden maahanmuuttajien saamien sosiaalietuuksien määrä laski selvästi. (Sarvimäki & Hämäläinen 2016.)

täten aiempaa työelämälähtoisempää, minkä vuoksi työpaikkojen merkitys suomen kielen oppimisympäristönä kasvaa.

3.1.2 Aktiivinen ja passiivinen työvoimapolitiikka

Suomen työvoimapolitiikka voidaan jakaa karkeasti aktiiviseen ja passiiviseen työvoimapolitiikkaan (ks. esim. Asplund & Koistinen 2014). Siinä missä passiivisen työvoimapolitiikan tavoitteena on taata yksilölle taloudellinen turva työttömyyden aikana, aktiivisessa työvoimapolitiikassa työttömille tarjotaan lisäksi mahdollisuus (tai velvollisuus) osallistua erilaisiin yksilön työmarkkinaresursseja kehittäviin toimenpiteisiin. Nämä yhteiskunnallisen tuen muodot esitellään seuraavaksi lyhyesti.

3.1.2.1 Työvoimapolitiittiset aktivointitoimenpiteet

Yhteiskunnan tuki jatkuu yli maahanmuuton alkuvaiheen: esimerkiksi työttömyyden aikana maahanmuuttajia pyritään aktivoimaan samalla tavoin kuin muitakin kansalaisia. Työttömyyden torjumiseen ja yksilön työmarkkina-aseman, osaamisen ja tuottavuuden parantamiseen tähtäävät työvoimapolitiittiset aktivointitoimenpiteet täydentävät yleisiä työvoimapalveluita, ja yleensä ne kohdennetaan ainoastaan tiettyyn työttömien osajoukkoon, kuten nuoriin. (Parpo 2007, 24–25.) Työmarkkinoiden erityisryhmiksi, joiden työllistyminen on usein erityisen vaikeaa, luetaan yleensä nuorten ohella maahanmuuttajat, osatyökykyiset ja pitkäaikaistyöttömät.

Suomessa on käytössä laaja kirjo erilaisia työvoimapolitiittisia aktivointitoimenpiteitä. Työllistymistä edistäviä palveluita ovat: omaehtoinen opiskelu, työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus (työvoimakoulutus), työnhakuvalmennus ja uravalmennus, työkokeilu (työharjoittelu), koulutuskokeilu, kuntouttava työtoiminta, palkkatuki, starttiraha, oppisopimuskoulutus ja ohjaava koulutus (esim. kotoutumiskoulutus) (Kela 2017; Aho & Mäkiäho 2017). Suomessa toimenpiteiden tehokkuutta on arvioitu systemaattisesti melko vähän, mutta joidenkin toimenpiteiden on huomattu olevan vaikutuksiltaan positiivisempia kuin toisten. Koko väestöä tarkasteltaessa erityisesti ammatillisen työvoimakoulutuksen, oppisopimuskoulutuksen ja yksityisen sektorin tukityöllistämisen on havaittu parantavan osallistujien työllisyysmahdollisuuksia. Sen sijaan julkisen sektorin tukityöllistämällä sekä yhtiöiden ja säätiöiden vuodesta 2015 lähtien saamalla pitkäaikaistyöttömien osa-aikaiseen työllistämiseen suunnatulla 100 prosentin palkkatuella ei katsota olevan yhtä positiivisia vaikutuksia. (Asplund ym. 2015b.)

Työmarkkinavalmiuksia edistävien toimenpiteiden, kuten työharjoittelun⁶ ja työnhakukoulutuksen, on todettu edistävän välitöntä työllistymistä vain vähän. Usein ne valmentavat työtöntä työelämää tai ohjaavat takaisin koulutukseen sen sijaan, että niistä työllistyttäisiin suoraan avoimille työmarkkinoille. Näin ollen edellä mainitut toimenpiteet on nähtävä osana työllistymispolkua, jossa yhdistyvät sekä sosiaali- että työvoimapolitiittiset toimenpiteet. Esimerkiksi pitkäaikaistyöttömät tarvitsevat usein köyhyyden ja marginalisoitumisen kierteen katkaisuun työvoimapolitiittisten toimenpiteiden lisäksi erilaisia toimeentuloa ja terveyttä edistäviä toimia. (Asplund ym. 2015b.)

⁶ Työharjoittelua ja työkokeilua käytetään tässä tutkimuksessa toistensa synonyymeinä, sillä sisällöllisesti nämä kaksi ovat hyvin lähellä toisiaan. Lisäksi tutkimukseen haastatellut maahanmuuttajat käyttävät pitkälti työharjoittelun käsitettä työkokeilusta puhuessaan.

Maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden osallistuminen erilaisiin työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin on yleistä muun muassa kotoutumissuunnitelman sisältämien velvoitteiden vuoksi. Työ- ja elinkeinoministeriön tuoreen tutkimuksen mukaan kotoutumiskoulutukseen tai muihin työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistuneet – erityisesti ammatilliseen työvoimakoulutukseen, harjoitteluun tai valmennukseen osallistuneet tai palkkatukea saaneet – maahanmuuttajat työllistyivät paremmin kuin toimenpiteisiin osallistumattomat maahanmuuttajat. (Aho & Mäkiäho 2017.) Huomionarvoista kuitenkin on, että kyseisen tutkimuksen tulosten mukaan kotoutumisjakson aikana hankittu työkokemus lisäsi työllistymisen todennäköisyyttä huomattavasti enemmän kuin yksikään edellä mainituista työvoimapolitiittisista toimenpiteistä. Suomessa hankitun työkokemuksen keskeisestä roolista maahanmuuttajien taloudellisessa sopeutumisessa on saatu viitteitä aiemmissakin tutkimuksissa (esim. Yijälä 2016), minkä vuoksi näyttää vahvasti siltä, että niin maahanmuuttajien itsensä kuin työnantajien ja yhteiskunnallisten toimijoidenkin kannattaa tiedostaa Suomessa hankitun työkokemuksen merkitys myös jatkossa.

3.1.2.2 Passiivinen työvoimapolitiikka: maahanmuuttajan ensisijaiset tuet

Suomalaisessa hyvinvointivaltiossa, jonka keskeinen arvo on kaikkien yhteiskunnan jäsenten tasa-arvoinen kohtelu, yksilöllä on oikeus riittävään toimeentuloon myös silloin, kun hän on syystä tai toisesta työmarkkinoiden ulkopuolella. Pääsääntöisesti työttöminä työnhakijoina olevat maahanmuuttajat saavat Kelalta TE-toimiston kautta joko työmarkkinatukea tai peruspäivärahaa sen perusteella, täyttyykö peruspäivärahan kohdalla vaadittu työssäoloehto vai ei. Pidempään Suomessa asunut ja työskennellyt maahanmuuttaja voi puolestaan saada ansiopäivärahaa työttömyyskassasta. Työttömän henkilön on haettava aktiivisesti työtä ja koulutusta sekä tarvittaessa hakeuduttava ja osallistuttava työllistymistä edistäviin palveluihin ja toimenpiteisiin, jotta hän voi saada työttömyysturvaa (TE-palvelut 2018b). Lisäksi hänen on täytettävä niin sanottu aktiivisuusedellytys: vuonna 2018 voimaan tulleen aktiivimallin ehdot täyttääkseen ja täyden työttömyysetuuden saadakseen työttömän on 65 maksupäivän ajanjakson aikana työskenneltävä vähintään 18 tuntia palkkatyössä tai yritystoiminnassa tai osallistuttava viiden päivän ajan johonkin työllistymistä edistävään toimenpiteeseen. Muutoin työttömyysetuus pienenee 4,65 prosenttia, eli noin yhden työttömyyspäivän korvauksen verran, seuraavan 65 maksupäivän ajaksi (Kela 2018a). Työttömille maahanmuuttajille suunnattu mahdollinen kotoutumissuunnitelma on velvoittava: jos henkilö kieltäytyy noudattamasta kotoutumissuunnitelmassa sovittuja toimenpiteitä, TE-toimisto voi rajoittaa hänen oikeuttaan työttömyysturvaan.

Suomeen ennalta solmittuun työsuhteeseen tulleen henkilön toimeentulo koostuu hyvin toisentyyppisistä aineksista kuin esimerkiksi pakolaisina tänne tulleiden. Valtion ja asuinkunnan tehtävänä on huolehtia jälkimmäisen ryhmän kotoutumisen edistämisestä sekä riittävästä vähimmäistoimeentulosta. Jos perusturva, eli niin sanotut syyperusteiset etuudet kuten työttömyysturva, sairauspäiväraha ja asumistukietuudet, eivät riitä välttämättömään toimeentuloon tai maahanmuuttaja ei esimerkiksi iän, työkyvyttömyyden, opiskelun, lasten hoidon tai työnteon vuoksi pysty rekisteröi-

tymään työttömäksi työnhakijaksi, hän voi hakea tarvittaessa toimeentulotukea, jota maahanmuuttajat saavat samoin perustein kuin kantaväestökin⁷.

Lukuisat tutkimukset ovat osoittaneet, että köyhyys on vähäisempää pohjoismaisista hyvinvointivaltiomallia kuin keskieurooppalaista tai anglosaksista hyvinvointivaltiomallia edustavissa maissa (Ritakallio 2002). Tästä huolimatta pienituloisten osuus Suomen kotitalousväestöstä oli jopa 11,7 prosenttia vuonna 2015 (Findikaattori 2016)⁸. Vaikka kyseisen vuoden työttömyysaste oli lähestulkoon yhtä korkealla tasolla (9,6 %; Työvoimatutkimus 2015), kaikki pienituloiset eivät ole työttömiä: jos ansiotulot eivät riitä toimeentuloon, myös työssä käyvä voi joutua elämään köyhyydessä päätoimisesta työnteostaan huolimatta. Maahanmuuttajiin keskittyneen laajan, haastattelumenetelmällä toteutetun, Ulkomaalaistaustaisten työ ja hyvinvointi (UTH 2014) -kyselytutkimuksen mukaan jopa 60 prosenttia Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta Suomeen tulleista 20–64-vuotiaista koki kotitaloutensa menojen kattamisen saamallaan tuloilla erityisen vaikeaksi. Tässä ryhmässä kokemus rahojen riittämättömyydestä oli merkittävästi yleisempää kuin muissa tutkimukseen haastatelluissa maahanmuuttajaryhmissä. (Castaneda ym. 2015.) Ruotsissa maahanmuuttajien köyhyyttä tutkinut Obucina (2014) on saanut vastaavia tuloksia: nimenomaan Irakista, Afrikasta ja Turkista kotoisin olevat kärsivät eniten köyhyydestä. Maahanmuuttajien köyhyydellä voi Obucinan mukaan olla ylisukupolvisia seurauksia, sillä jos merkittävä osa Ruotsissa syntyneistä maahanmuuttajataustaisista lapsista elää köyhyydessä, eriarvoisuus yhteiskunnassa voi lisääntyä jo lähitulevaisuudessa.

Riittävä toimeentulo edistää merkittävästi yksilön hyvinvointia (esim. Honkkila 2015) ja vaikuttaa positiivisesti sosiaaliseen elämään. Esimerkiksi Isola ja kumppanit (2015) seurasivat kuuden vuoden ajan köyhyysrajalla elävien suomalaisten selviytymistä ja elämäntilanteita. He huomasivat, että nimenomaan rahapula aiheutti mittaavaa toimintamahdollisuuksien puutetta, joka johti edelleen syrjäytymiseen. Lisäksi toimeentulotuen käyttöön liittyy negatiivisia asenteita, ja toimeentulotuen käyttäjät saatetaan leimata laiskureiksi, jotka eivät edes yritä ratkaista kohtaamiaan ongelmia (Kangas & Sirkiö 1996). Kantaväestön kielteinen asennoituminen toimeentulotukea tarvitsevaan maahanmuuttajaan voi hieräätä ryhmien välisiä suhteita ja vaikuttaa negatiivisesti tämän minäkäsitykseen, joka voi olla jo ennestään uhattuna esimerkiksi maan vaihdosta johtuvan statuksen alenemisen takia (Aycan & Berry 1996). Toisaalta köyhyys voi pitkittää työttömyyttä, jos työtön kokee työn vastaanottamisen taloudellisesti kannattamattomaksi – kuten seuraavassa alaluvussa tarkemmin esitetään.

⁷ Toimeentulotuki on viimesijainen tukimuoto Suomessa. Tuen määrään vaikuttavat kotitalouden koko ja rakenne, ja sitä varten tehdään aina tarveharkinta, jossa kaikkien perheenjäsenten tulot ja niiden riittävyys arvioidaan. Vuonna 2018 yksin asuvan aikuisen toimeentulotuen perusosa oli 491,21 euroa (Kela 2018a).

⁸ Köyhyyden mittaaminen suhteellisella tulometodilla tarkoittaa yksilön tai kotitalouden käytettävissä olevien tulojen suhteuttamista väestön keskimääräisiin tuloihin. Köyhyysrajana on ollut tapana käyttää 60 (tai 50) prosenttia kaikkien kotitalouksien ekvivalenttien käytettävissä olevien rahatulojen mediaanitulosta (mediaanituloilla tarkoitetaan tässä keskimääräisen tulonsaajan nettotuloja, kun kaikki tulonsaajat on järjestetty tulojen mukaiseen suuruusjärjestykseen, ja perheen koostumus on vakioitu). Näin köyhäksi määritetty henkilö tai kotitalous, joka saa alle 60 (50) prosenttia mediaanituloista.

3.1.3 Maahanmuuttajat ja kannustinloukut

Sosiaaliturvajärjestelmä ei välttämättä kannusta työtöntä työllistymään. Jos työstä saatavien tulojen ja sosiaaliturvan takaaman toimeentulon keskinäinen suhde on ongelmallinen, vaarana on kannustinloukkuun jumiutuminen. Arajärven (2009) mukaan pahin sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta on **työttömyysloukku**, joka sitoo henkilön toimeentuloturvan saajaksi tavalla, joka merkitsee tosiasiallisesti pitkäaikais-työttömyyttä. Kyseessä on tilanne, jossa työn vastaanottaminen ei yksinkertaisesti kannata: palkkatulo on niin lähellä sosiaaliturvan takaamaa toimeentulon tasoa, että työnteko ei muuta tilannetta. Progressiivisen verotuksen lisäksi työnteosta aiheutuvat lisäkustannukset, esimerkiksi työmatkat ja ruokailu kodin ulkopuolella, sekä saavutettujen etuuksien menettäminen, kuten asumistuen aleneminen ja päivähoitomaksujen kasvu, voivat vaikuttaa negatiivisesti yksilön motivaatioon tehdä töitä. (Arajärvi 2009, 109–111.) Huomionarvoista on, että Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen (VATT) selvityksen mukaan Suomessa esimerkiksi yksinhuoltajan ei kannata taloudellisista syistä ottaa työtä vastaan, jos työstä saatava kuukausipalkka ei ylitä 2600:aa euroa (Viitamäki 2015, 19).

Työssä käyvä voi puolestaan ajautua **tuloloukkuun**. Tällöin työtä tekevä jumiutuu pienipalkkaiseen työhön sen vuoksi, että aktiivisesta työnteosta, kuten tarjotuista yli-työtunneista, saatava hyöty katoaa verotuksen kiristymisen, julkisten palveluiden maksujen nousun sekä tulonsiirtojen vähenemisen seurauksena. Helsingissä tuloloukun riski on muuta maata suurempi pitkälti asumisen kalleuden vuoksi: palkan noustessa asumistuen määrä laskee tai tuki lakkaa kokonaan.

Byrokratialoukku viittaa tilanteeseen, jossa lyhytaikaisen työn vastaanottaminen aiheuttaa työntekijälle pitkäaikaisen ongelman, kun etuuksien perusteet muuttuvat ja niitä joudutaan perimään takaisin. Näin sinänsä kannattava työnteko aiheuttaa huomattavaa vaihtelua kuukausittain saatavien tulojen määrissä. (Arajärvi 2009, 110–111.) Etenkin lyhytaikaiset työsuhteet johtavat usein monimutkaiseen lomakkeiden täyttöprosessiin, josta aiheutuu epätietoisuutta erityisesti maahanmuuttajille, joille byrokraattiset käytännöt voivat olla vaikeita kielimuurin takia. Perusturvan katkeaminen esimerkiksi lyhytaikaisen työsuhteen takia saattaakin näyttäytyä suurena uhkana ihmiselle, joka ei tunne järjestelmää tarpeeksi hyvin. Pelko tyhjän päälle joutumisesta voi johtaa työtärjouksesta kieltäytymiseen, jos työ on kestoltaan lyhytaikaista tai se koetaan muutoin epävarmaksi (Isola ym. 2015). Tällöin maahanmuuttaja voi menettää mahdollisuutensa omaksua kohdemaan arvokasta kulttuurista pääomaa työökemuksen muodossa.

Arajärven (2009) mukaan maahanmuuttajilla on suurempi riski ajautua kannustinloukkuihin kuin kantaväestöllä. Kannustinloukkuun joutumisen riski saattaa vielä korostua joissain maahanmuuttajaryhmissä. Esimerkiksi Hansenin ja Löfströmin ruotsalaistutkimuksessa (2009) selvisi, että pakolaistaustaiset maahanmuuttajat ovat erityisen alttiita jäämään erilaisiin kannustinloukkuihin. Tätä voidaan tutkijoiden mukaan selittää esimerkiksi sillä, että pakolaistaustaisten maahanmuuttajien tukiriippuvuus Ruotsissa on rakenteellista: aiempi tukien saanti ennustaa tukien varassa elämistä myöhemmin. (Hansen & Löfström 2009; vrt. le Grand & Szulkin 2002.)

Suomessa kannustinloukkuja ei ole maahanmuuttajien keskuudessa empiirisesti tutkittu, vaikka verrattain avokätisten sosiaalietuuksien mahdollinen passivoiva vaikutus on usein liitetty maahanmuuttajien kantaväestöä alemman työllisyysasteen syitä ruotivaan keskusteluun. Oletettavaa kuitenkin on, että vain harva ihminen haluaa elää ennemmin pelkillä sosiaalietuuksilla köyhyysrajan tuntumassa kuin hakeutua töihin. Jos työtä ei ole tarjolla ja tuet ovat ainoa keino tulla toimeen taloudellisesti, yksilö saattaa työttömyyden pitkittyessä ajautua tilanteeseen, jossa työmarkkinoille palaaminen on lähes mahdotonta: pahimmassa tapauksessa usko omaan osaamiseen ja pystyvyYTEEN on murentunut kokonaan ja sosiaaliset taidot ovat heikentyneet esimerkiksi syrjäytymisen takia. Voi myös olla, että pitkään työmarkkinoilta sivussa olleen yksilön osaaminen ei yksinkertaisesti enää vastaa työelämän vaatimuksia. Erilaisissa kannustinloukuissa vietetyllä ajalla saattaa siis olla hyvin epäonnistuneet, kauaskantoiset ja kalliit seuraukset.

3.2 Työmarkkinoiden eriarvoistavat käytännöt

Suomalainen työmarkkinajärjestelmä perustuu kolmikantaiseen yhteistyöhön, jonka osapuolia ovat työntekijäkeskusjärjestöt, työnantajakeskusjärjestöt ja maan hallitus. Nämä osapuolet neuvottelevat keskenään esimerkiksi palkoista, työehdoista ja sosiaalipoliittisista toimista. Kolmikannan merkitys on ollut suuri suomalaista hyvinvointivaltiota rakennettaessa (Korkman 2011, 18), mutta vuosituhanen vaihteen tienoilta lähtien neuvottelut ovat Suomessa siirtyneet lähemmäs yritys-, työpaikka- ja yksilötasoa. Työnantajapuolen mukaan perinteinen sopimusjärjestelmä on vanhentunut talouselämän kansainvälistymisen, globalisaation ja kiristyneen kilpailun vuoksi. (Riihinen 2011.) Myös ammattiyhdistysliikkeillä on ollut Suomessa perinteisesti vahva asema (Riihinen 2011), mutta työntekijöiden yhtenäisyys on 2000-luvulla vähentynyt. Ammattiyhdistysaktiiveja on nykyään monissa eri puolueissa, vaikka ay-liike on ollut perinteisesti korostetun vasemmistolainen. Ammattiyhdistysliikkeen eri ryhmien voikin olla vaikeaa löytää yhteistä kantaa esimerkiksi palkkapolitiikkaan ja verotukseen. Ammattiyhdistysten ulkopuolelle jää kaiken lisäksi suuri joukko ihmisiä, joiden neuvotteluvoima on vähäinen. Tällaisia ovat muun muassa työttömät ja syrjäytyneet, mutta myös monet pätkätyöläiset, pienipalkkaiset ja maahanmuuttajat. (Kantola 2015, 18, 34.)

3.2.1 Prekarisaatio ja vajaatyöllisyys

Nykypäivän työmarkkinoiden tilaa voidaan kuvata prekarisaation käsitteellä, jolla viitataan tilapäisissä tai epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevän luokan kasvuun ja työelämän yleiseen epävarmistumiseen. Prekarisaation keskeisiä piirteitä ovat epävarmat työsuhteet ja työntekijöiltä vaadittu joustavuus, jotka voivat johtaa kurjistuneisiin työoloihin ja aiheuttaa erilaisia toimeentuloon liittyviä ongelmia, kuten rahatulon epäjatkuvuutta ja työssäkäyvien köyhyyttä (Könönen 2011). Vastaava tilanne kuvaa monen maahanmuuttajan arkea, sillä maahanmuuttajien on lukuisissa tutkimuksissa havaittu

työllistyvän kantaväestöä herkemmin heikosti palkatuille aloille ja epävarmoihin työsuhteisiin (Colic-Peisker & Tilbury 2006; OECD 2016, 196).

Suomalaisen UTH 2014 -tutkimuksen tulosten mukaan tutkimukseen osallistuneiden ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työsuhteet ovat useammin määrä- tai osa-aikaisia ja työajat epätyypillisempiä kuin kantaväestön edustajien (Sutela 2015). Koska kyseisessä haastattelututkimuksessa pystyttiin keräämään tietoa myös sellaisista lyhytkestoisista työsuhteista, jotka jäävät yleensä rekisteritilastojen ulkopuolelle (ks. Larja & Sutela 2015a, 73), maahanmuuttajien työllisyys näyttäytyi huomattavasti positiivisemmassa valossa kuin virallisissa, 18-64-vuotiaiden, työllisyysasteissa (ks. luku 1)⁹. UTH-tutkimuksen mukaan ulkomaalaistaustaisten henkilöiden (20–64 v.) työllisyysaste oli 63,7 prosenttia vuonna 2014, kun samanikäisen suomalaistaustaisen väestön työllisyysaste oli vastaavantyyppisin menetelmin kerätystä vertailuaineistossa 73,7 prosenttia (Larja & Sutela 2015a, 72). Positiivisista työttömyyslukuista huolimatta maahanmuuttajien aktiivinen ohjaaminen yksipuolisesti vain osa-aikaisiin työtehtäviin tai tietyille toimialoille aiheuttaa työmarkkinoiden lohkoutumista ja luo yhteiskuntaan epätasa-arvoisuutta.

Kirjallisuudessa esiintyy useita erilaisia määritelmiä vajaatyöllisyydelle. Tässä tutkimuksessa vajaatyöllisyys (inadequate employment) kuvaa sitä, missä määrin yksilön koulutus, taidot, työkokemus ja kyvyt ylipäättään ovat alikäytössä tai kokonaan käyttämättä siinä työssä, jota hän tekee. Myös osa-aikaisista ja kestoaltaan lyhytaikaisiksi rajatuista työsuhteista voidaan käyttää vajaatyöllisyyden käsitettä, mikäli työntekijä ei ole kuvatuslaisessa työsuhteessa omasta tahdostaan. (Dooley 2003; Feldman & Turnley 1995.) Työttömyyden lailla vajaatyöllisyyden on huomattu olevan hyvin stressaavaa (Scott-Marshall, Tompa & Trevithick 2007) ja aiheuttavan saman tyyppisiä oireita kuin työttömyyden, eli masennusta, ahdistuneisuutta, sosiaalista vetäytymistä, ja alkoholin väärinkäyttöä (Dooley 2003).

Tilannetta, jossa koulutautunut ihminen toimii rutiininomaisessa tai muuten vähäpätöisessä työtehtävässä, kuvataan usein osuvasti niin kutsutun aivotuhlauksen (brain waste) käsitteen avulla. Yhteiskunta menettää arvokasta työpanosta korkeasti koulutettujen ihmisten tehdessä rutiininomaisia töitä, ja jos yksilö ottaa työuransa alkuvaiheessa vastaan työtä, joka ei vastaa hänen osaamistaan, vaarana on se, että myös jatkossa hänen työnsä rajoittuvat matalan osaamistason tehtäviin (Dolton & Silles 2001). Aivotuhlaus voidaan määritellä yhteiskunnan rakenteista johtuvaksi ongelmaksi, jos se liittyy esimerkiksi tutkintojen rinnastamisen vaikeuteen tai kalleuteen. Aivotuhlausta mitataan yleisimmin juuri koulutustason ja työtehtävien vaatimustason vastaavuuden kautta. Maahanmuuttajien ylikoulutus, eli tilanne, jossa yksilön koulutus on selkeästi korkeammalla tasolla, kuin hänen työtehtävänsä vaativat, on yleistä erityisesti Pohjoismaissa (OECD 2017). Aiemmissa empiirisissä tutkimuksissa ylikoulutuksen on huomattu vaikuttavan hyvin negatiivisesti yksilön hyvinvointiin (esim. Dean & Wilson 2009). Esimerkiksi Chen, Smith ja Mustard (2010) huomasivat nelivuotisessa seurantatutkimuksessaan, että jopa 52 prosenttia Kanadaan töihin

9 Sen ohella, että maahanmuuttajille ominaiset lyhytkestoiset työsuhteet, kuten osa-aikaisuus tai kausittaiset työt jäävät yleensä rekisteritilastojen ulkopuolelle, ero työllisten määrissä rekisteri- ja haastattelututkimuksen välillä johtuu lisäksi laajemman ulkomaalaistaustaisuuteen pohjaavan rajauksen käytöstä UTH 2014 -tutkimuksen aineistossa, jolloin tarkastelussa oli mukana myös toisen polven maahanmuuttajaväestöä.

tulleista maahanmuuttajista oli koulutuksensa perusteella arvioituna ylikoulutettuja työhönsä vielä neljä vuotta maahantulon jälkeen. Myös työkokemuksen perusteella arvioituna tai maahanmuuttoa edeltäneiden odotusten toteutumista arvioitaessa 43–44 prosenttia aineiston työperusteisista maahanmuuttajista oli ylikoulutettuja neljän vuoden kuluttua maahantulosta. Arviointitavasta riippumatta kaikki tutkimuksen ylikoulutetut työntekijät raportoivat selvää mielialan ja henkisen hyvinvoinnin laskua. Tutkimus antoi vahvaa näyttöä siitä, että ylikoulutus laskee yksilön tyytyväisyyttä työhönsä ja työmarkkina-asemaansa ja aiheuttaa selvän notkahduksen maahanmuuttajan psyykkisessä hyvinvoinnissa. (Chen ym. 2010, ks. myös Verhaest & Omeij 2006.) Norjassa puolestaan havaittiin, että nimenomaan Euroopan ulkopuolelta tulleilla oli suurempi riski joutua koulutustaan vastaamattomaan työpaikkaan riippumatta siitä, oliko heidän tutkintonsa suoritettu Norjassa vai sen ulkopuolella (Støren & Wiers-Jensen 2010). Myös työnantajat voivat tietämättömyyttään tai välinpitämättömyyttään aliarvioida työntekijän taidot ja urakehitysmahdollisuudet, mitä käsitellään seuraavaksi.

3.2.2 Työnantajien kielteinen asennoituminen maahanmuuttajia kohtaan

Pohjoismaiseen hyvinvointivaltiomalliin kuuluvasta tasa-arvoisen kohtelun periaatteesta huolimatta maahanmuuttajat kohtaavat edelleen kantaväestöä useammin kielteistä asennoitumista ja jopa suoranaista syrjintää työmarkkinoilla (Larja ym. 2012; Liebkind, Larja & Brylka 2016). Maahanmuuttoon liittyvän yleisen asenneilmapiirin on todettu kiristävän erityisesti taloudellisesti tiukkoina aikoina. Kansalaisten viileä suhtautuminen maahanmuuttajiin ja median välittämä – usein melko yksipuolinen – kuva muiden kulttuureiden edustajista saattavat heijastua myös potentiaalisten työnantajien asenteisiin. Esimerkiksi ulkomaalaisten insinöörien työllistymistä Kanadassa tarkastellut tutkimus (Girard & Bauder 2007) osoitti työpaikan saannin riippuvan työntekijän institutionalisoidun kulttuurisen pääoman, eli ammatillisen osaamisen, arvostuksen lisäksi siitä, kuinka työnantaja uskoi työnhakijan habituksen sopivan työpaikan käyttäytymisnormeista ja yrityskulttuurista muodostuvaan työpaikan vallitsevaan olemukseen (dominant habitus). Etulyöntiasemassa olivat kanadalaiset insinöörit, jotka muodollisten valintakriteereiden ohella täyttivät työnantajien implisiittiset vaateet liittyen tietynlaisiin habitukseen tallentuneisiin toiminta- ja käyttäytymistapoihin, kuten vuorovaikutus- ja esiintymistaitoihin, pukeutumistyyliin ja ammattietiikkaan. Näin ulkomailta tulleet työntekijät voitiin ”eristää” heille ammatillisen osaamisensa puolesta sopivasta työpaikasta vain sen takia, että kyseisen henkilön habitus ei työnantajan mielestä istunut siihen muottiin, jonka yrityksen aiemmat työntekijät ovat käyttäytymis- ja toimintamalleillaan luoneet. (Girard & Bauder 2007; ks. myös Akkaymak 2017.)

Sen lisäksi, että maahanmuuttajat usein kokevat työllistymisen ja urapolulla etene-
misen Suomessa erittäin haastavaksi (esim. Expat Insider 2016), maahanmuuttajilla on suurempi todennäköisyys joutua irtisanotuksi ja pienempi todennäköisyys työllistyä uudelleen kuin kantaväestön edustajilla, mikä on omiaan nostamaan pintaan pitkittyneen työttömyysjakson tai muun työmarkkinariskin pelkoa. Syynä maahanmuuttajien kantaväestöä epävakampaan asemaan niin työnhaussa kuin itse työpaikallakin voi olla esimerkiksi työnantajia vaivaava epävarmuus ulkomailta tulleen työntekijän kyvyistä. Sitoutumista vaativissa työtehtävissä myös työvoiman pysyvyys saattaa nous-

ta keskeiseksi kysymykseksi, sillä ulkomaista työntekijää rekrytoitaessa on otettava huomioon maasta pois muuttamisen mahdollisuus. (Longva & Raaum 2002.) Kyse voi kuitenkin olla potentiaalisen työnantajan ennakkoluuloista ja syrjivästä käyttäytymisestä. Esimerkiksi ruotsalaistutkimuksessa (Hansen & Löström 2009) selvisi, että erityisesti pakolaistaustaiset maahanmuuttajat kohtaavat kantaväestöä ja muita maahanmuuttajaryhmiä enemmän työnantajien ennakkoluuloja ja inhimillisen pääoman aliarvioimista. Ilmiötä voidaan pyrkiä selittämään Bourdieun symbolisen väkivallan käsitteen avulla: potentiaalisen työnantajan arvomaailma voi perustua näkemykseen yksilöiden rakenteellisesti eriarvoisista asemista ja menestymisen mahdollisuuksista yhteiskunnan eri osa-alueilla (Bourdieu 1998, 90; Purhonen ym. 2006, 22). Vallitsevan järjestyksen ylläpitämiseen tähtäävä symbolinen väkivalta onkin juuri sitä, että tietty sosiaalinen järjestys näyttäytyy toimijoille ainoana mahdollisena vaihtoehtona leimaten toiset ryhmät pysyväisluontoisesti sosiaalisesti vähempiarvoisiksi (Bourdieu 1998, 90; Mäkelä 1994, 246–247; Purhonen ym. 2006, 21–22). Luokkajaot ja eriarvoisuus eivät siis ole hävinneet yhteiskunnastamme, vaan ne ovat saaneet uusia, hienojakoisempia muotoja: nyky-yhteiskunnan ”luokkataistelut” tapahtuvat yksittäisten ihmisten arjessa kohtaamassa hyväksynnässä, hylkäämisessä ja ylenkatseessa (Kivelä 2012; 24).

Potentiaalisen työnantajansa suunnalta tai jossakin muussa vuorovaikutustilanteessa kohtaamastaan vähättelevästä kohtelusta huolimatta yksilö pyrkii työstämään itsestään yhtenäisen käsityksen vastatakseen itselleen kysymyksiin siitä, kuka on, mistä on tullut ja minne on menossa, mikä on mahdollista ja millaisia valintoja voi tehdä (Kivelä 2012; 31). Morricen (2011) mukaan turvapaikanhakijoiden pakotettuun maahanmuuttoon liittyvät kokemukset, eli tunne häpeästä ja nöyryytyksestä sekä ammatillisen statuksen ja totutun kunnioituksen menetyksestä, leimaavat uuteen maahanmuuttoa ja tallentuvat yksilön habitukseen. Kun myös yhteiskunnallinen pakolaistaustaisia maahanmuuttajia koskeva diskurssi on yleensä hyvin negatiivissävytteistä, yksilö saattaa vastoinkäymisten kasaantuessa vähitellen alkaa sisäistää epätoivoisen käsityksen itsestään osaksi identiteettiään, jolloin oman itsen arvostus ja kunnioittaminen vaikeutuvat. Tämä voi johtaa niin kutsutun pakolaishabituksen muodostumiseen. (Morrice 2011; 2013.) Habitus ei silti ole muuttumaton, vaan sitkeällä työllä yksilö voi vahvistaa, muuttaa tai uudistaa habitustaan (Bourdieu 1990) – jos hänelle annetaan tähän mahdollisuus. Työnantajien asennoituminen voi kuitenkin vaikuttaa myös maahanmuuttajien halukkuuteen jatkaa koko työnhakuprosessia: epäoikeudenmukainen kohtelu ja liian monta torjuvaa vastausta voivat nitistää kenen tahansa motivaation hakea töitä (Siirto & Hammar 2016). Ylipäättäänkin yksilölle merkityksellisen ryhmän suunnalta tuleva negatiivinen palaute saattaa vahingoittaa yksilön identiteettiä (Tyler & Blader 2003). Vähitellen nämä alistetut ryhmät omaksuvat hallitsevien ryhmien sosiaaliset kategoriat osaksi identiteettiään (Bourdieu 2001, 37–38; Kivelä 2012, 20).

Kuten empiiriset tutkimukset (Le Grand & Szulkin 2002; Longva & Raaum 2002) ovat osoittaneet, syrjivät käytännöt heijastuvat konkreettisesti myös maahanmuuttajien kantaväestöä pienempään ansiotulotasoon. Maahanmuuttajien tulotason on huomattu poikkeavan kantaväestön tulotasosta nimenomaan tulojakauman alimmassa osassa: ruotsalaistutkijoiden mukaan mitä heikommin palkattu jokin ammatti on, sitä suurempi on ero maahanmuuttajien ja kantaväestön saamissa palkoissa. Tulojakauman huipulla maahanmuuttajat sen sijaan ansaitsevat jopa paremmin kuin kantavä-

estö. (Hammarstedt & Sukhur 2007.) Osittain tämä johtuu maahanmuuttajille tyypillisistä heikommista palkatuista työtehtävistä. On myös esitetty, että matalampi palkkataso johtuisi siitä, että maahanmuuttajat saavat niin kutsuttua ulkomaalaispalkkaa. Ulkomaalaispalkalla tarkoitetaan tilannetta, jossa maahanmuuttaja saa pienempää palkkaa kuin vastaavaa työtehtävää tekevä kantaväestön edustaja. (Forsander 2002, 197.) Jotkut tutkijat ovat puhuneet jopa maahanmuuttajien kohtaamasta hyväksikäytöstä tai suoranaisesta työriistosta (esim. Ollus & Jokinen 2013).

Siitä huolimatta, että useat tutkimukset ovat osoittaneet maahanmuuttajien kohtaavan syrjintää aina rekrytointiprosessin alusta lähtien niin Suomessa (Larja ym. 2012; Liebkind, ym. 2016) kuin muissakin pohjoismaissa (Carlsson & Rooth 2007), työnantajien haluttomuudesta palkata ulkomaisia työntekijöitä ei ole kuitenkaan käyty riittävästi yhteiskunnallista keskustelua. Tilannetta ei helpota se, että maahanmuuttajilla itsellään on vain vähän neuvotteluvoimaa, vaikka heitä kohtaan olisi käyttydytty kuinka epäoikeudenmukaisesti tahansa, jos he jäävät esimerkiksi ammattiyhdistysten (ks. Kantola 2015, 34) tai työyhteisöjen ulkopuolelle eivätkä osaa hakea apua tilanteeseen.

3.3 Työmarkkinoilla pärjäämistä selittävät yksilötason tekijät

Talouden suhdannevaihteluiden, erilaisten yhteiskunnallisten säädösten ja työmarkkinoiden rakenteisiin liittyvien tekijöiden ohella maahanmuuttajien – aivan kuten kantaväestönkin – työllistymiseen vaikuttavat erilaiset yksilökohtaiset tekijät. Nämä tekijät voidaan jakaa niihin, joihin yksilö itse ei juurikaan voi vaikuttaa (eli yksilön ominaisuudet), sekä niihin, joihin yksilö voi ainakin jossain määrin vaikuttaa (eli yksilön hankkimat pääomat) (vrt. Parpo 2007). Seuraavaksi näitä maahanmuuttajien taloudelliseen sopeutumiseen liittyviä yksilötason tekijöitä tarkastellaan tarkemmin.

3.3.1 Työllistymiseen vaikuttavat yksilölliset ominaisuudet

Kaikilla yksilöillä on ominaisuuksia, joihin ei voi itse juuri vaikuttaa mutta jotka voivat olla yhteydessä taloudelliseen sopeutumiseen uudessa maassa. Seuraavaksi tällaisia yksilöllisiä ominaisuuksia esitellään yksityiskohtaisemmin.

3.3.1.1 Kulttuurinen etäisyys ja maassaoloaika

Maiden välillä voi olla suuriakin eroja siinä, mitä asioita arvostetaan ja millaista toimintaa pidetään oikeana. Koettu kulttuurinen etäisyys kertoo siitä, kuinka samanlaiseksi tai erilaiseksi maahanmuuttaja kokee uuden maan verrattuna aiempaan kotimaahansa (Babiker, Cox & Miller 1980). Mitä pienemmäksi kulttuurinen etäisyys kahden maan välillä koetaan, sitä helpompaa on uuteen kulttuuriin sopeutuminen niin psykologisesta kuin sosiokulttuurisestakin näkökulmasta (Searle & Ward 1990; Suanet & van de Vijver 2009; Gregersen & Stroh 1997). Aiempi tutkimus on linkittänyt kulttuurisen samankaltaisuuden kokemuksen myös uuden kulttuurin ja sen edustajien vetovoimaan valtaväestön ja vähemmistöryhmien välisissä kulttuurisissa kohtaamisissa:

samankaltaisista ihmisistä pidetään ja heitä arvioidaan positiivisesti niin yksilö- kuin ryhmätasollakin (esim. Osbeck, Moghaddam & Perreault 1997; Piontkowski ym. 2000). Toiset tutkijat ovat kuitenkin eri mieltä. Heidän mielestään onnistuneessa sopeutumisessa ei ole kyse niinkään kulttuureiden vastaavuudesta vaan pikemminkin tietyn lähtökulttuurin edustajan kyvystä soveltua vastaanottavaan kulttuuriin (esim. Jun & Gentry 2005). Havainto on linjassa niin kutsutun cultural fit -hypoteesin kanssa, jonka mukaan erilaisilla yksilön menestyksekkääseen sopeutumiseen liitetyillä persoonallisuuspiirteillä, esimerkiksi avoimuudella ja ulospäinsuuntautuneisuudella, ei ole merkitystä sopeutumisprosessin onnistumiselle, vaan ainoastaan sillä, miten kyseinen persoonallisuus ”istuu” kohdemaan kulttuuriin (Ward & Chang 1997). Hypoteesi on saanut tukea tutkimuksista, joissa maataan vaihtavan yksilön ominaisuuksia, kuten persoonallisuuden piirteitä (esim. Ward & Chang 1997) tai arvoja (Stromberg & Boehnke 2001), on verrattu kohdemaan yleisiin arvoihin ja tapoihin. Näiden vastaavuuden on huomattu olevan yhteydessä sopeutumisprosessin etenemiseen.

Koettu kulttuurinen etäisyys voi silti selittää osin sitä, miksi maahanmuuttajan taustamaa vaikuttaa työllistymiseen. Kulttuurinen etäisyys esimerkiksi suhteellisen maallisen, liberalistisen ja erittäin individualistisen Suomen ja vaikkapa islaminuskoisten, konservatiivisten ja kollektivististen maiden välillä on suuri (Hofstede 1991). Täten kulttuurisesti etäisestä maasta Suomeen esimerkiksi pakolaisina tulleille työpaikan löytäminen saattaa olla huomattavasti vaikeampaa kuin naapurimaasta tai muista OECD-maista tulleille (Sarvimäki 2010; 2011; ks. myös Hansen & Löfström 2009; 2011). Tuoreimpien tutkimusten (esim. Sarvimäki 2017) mukaan kulttuurisesti kaukaisimmista maista, esimerkiksi Irakista, Afganistanista ja Somaliasta, tulleista maahanmuuttajista vain 20–26 prosenttia oli Suomessa työllisiä vuonna 2013. Näistä maista tulleilla ensimmäisen työpaikan löytymiseen kului keskimäärin selvästi enemmän aikaa kuin muilla maahanmuuttajaryhmillä. (Sarvimäki 2017.) Samansuuntaisia tuloksia ovat Ruotsissa raportoineet esimerkiksi le Grand ja Szulkin (2002), joiden mukaan työmarkkinaintegraatio on helppoa länsimaista kotoisin oleville mutta huomattavasti vaikeampaa Afrikasta, Aasiasta ja Latinalaisesta Amerikasta tulleille.

Huomionarvoista on se, että aiemmissa tutkimuksissa on varsin yksioikoisesti oletettu maahanmuuttajien kannattavan samoja arvoja, kuin heidän kotimaan kulttuurissaan keskimäärin kannatetaan (esim. individualismi vs. kollektivismi). Yksilökohtaisiin arvoeroihin onkin kiinnitetty vain vähän huomiota. (Suanet & van de Vijver 2009.) Usein kohdemaan valintaan saattaa vaikuttaa se, että maahanmuuttaja kokee kohdemaan arvojen vastaavan omaa arvomaailmaansa enemmän kuin lähtömaan arvomaailman (esim. Donà & Berry 1994; Tartakovsky & Schwartz 2001). Esimerkiksi islaminuskaisesta kulttuurista Suomeen tullut henkilö on saattanut hakeutua Suomeen sen vuoksi, että hän on ateisti (Yijälä & Nyman 2017). Erilaiset maahanmuuttajiin kohdistuvat ennakko-oletukset ja niihin pohjautuvat virhepäätelmät saattavatkin ohjata työnantajan rekrytointipäätöksiä ja vaikeuttaa maahanmuuttajan työllistymistä. Työnantaja saattaa esimerkiksi virheellisesti olettaa, että työnhakijalle täytyy järjestää rukoustaukoja työajalla, vaikkei niille edes olisi tarvetta, ja jättää työnhakijan palkkaamatta, mikäli organisaatiosta ei löydy sopivaa rukoustilaa.

Empiirinen tutkimus on melko yhdenmukaisesti osoittanut, että talouden laskusuhdanteen aikana irtisanomiset lisääntyvät ja johtavat muutoksiin niin kantaväestön

kuin maahanmuuttajienkin ansiotulotasossa. Maahanmuuttajan taustan on huomattu olevan yhteydessä siihen, miten taantuma vaikuttaa kunkin maahanmuuttajaryhmän työllisyyteen ja tulotasoon (Longva & Raaum 2002). Longva & Raaum (2002) havaitsivat tutkimuksessaan, että taantumien aikaiset irtisanomiset vaikuttivat OECD-maista tulleiden myöhempään ansiotasoon melko vähän ja aiempien työttömyysjaksojen huomioon ottaminen poisti eron kantaväestöön kokonaan. Sen sijaan OECD:n ulkopuolelta tuleviin taantumien aikaisesta irtisanomisesta johtuneet työttömyysjaksot vaikuttivat paljon voimakkaammin, mikä näkyi merkittävästi heidän myöhemmässä ansiotasossaan. Myös alueellisen työttömyysprosentin nousu heijastui eniten juuri OECD:n ulkopuolelta tulleiden ansiotasoon. (Longva & Raaum 2002.)

Maahanmuuttajien ansiotulotason on ylipäättäänkin huomattu olevan Suomessa kantaväestön palkkatasoa huomattavasti alemmalla tasolla, etenkin maassaolon alkuvaiheissa (Sarvimäki 2011). Mitä pidempään maahanmuuttaja asuu uudessa kotimaassaan, sitä enemmän hän ehtii kerätä sopeutumistaan helpottavaa maakohtaista pääomaa (Grand & Szulkin 2002). Huolestuttavaa on se, että kauempaa Suomeen tulleiden maahanmuuttajien ansiotulot pysyvät kantaväestön tasoa alempana maassaolon myöhemmissäkin vaiheissa. Muista kuin OECD-maista tulleiden maahanmuuttajien tulotaso ylsi vain noin 60 prosenttiin kantaväestön tulotasosta vielä 15 vuoden maassaoloajan jälkeen. (Sarvimäki 2011; ks. myös Hämäläinen ym. 2005, 37.) Asetelma, jossa yhdellä väestöryhmällä on selvästi muita huonompi aloitustilanne, tukee epätyypillisten työsuhteiden kehittymistä.

3.3.1.2 Ikä ja sukupuoli

Maahanmuuttajien iällä ja sukupuolella on havaittu olevan yhteys heidän työllisyyteensä. Ruotsalaistutkijat (le Grand & Szulkin 2002) ovat raportoineet alle kolmekymmenvuotiaina Ruotsiin muuttaneiden keskimääräisten tulojen poikkeavan kantaväestön tuloista vähemmän kuin yli kolmekymmenvuotiaina Ruotsiin muuttaneiden. Tutkijoiden mukaan maahantuloiän ja ansiotulojen väliset erot johtuvat ainakin osittain siitä, että nuorempina ihmiset kykenevät omaksumaan nopeammin uusia asioita kuin vanhempana (le Grand & Szulkin 2002). Maahantulovaiheen ikäprofiilin on raportoitu olevan yhteydessä maahanmuuttajien sosiaaliturvan tarpeeseen siten, että mitä vanhempi tulija on, sitä useammin hän joutuu turvautumaan sosiaaliturvajärjestelmään (esim. Hu 1998). Näiden tutkimusten pohjalta näyttää siis siltä, että maahanmuuttajien taloudellinen sopeutuminen uudessa maassa on sitä haasteellisempaa, mitä vanhempana muutto tapahtuu.

Suomessa Sarvimäki kumppaneineen (2014) on tutkinut maahantuloiän vaikutusta uuden kotimaan valtiontalouteen tarkastelemalla maahanmuuttajien maksamia veroja, sosiaalivakuutusmaksuja, sosiaaliturkina saamia tulonsiirtoja sekä julkisten palveluiden käyttöä koskevia rekisteritietoja. Heidän mukaansa ikä vaikuttaa merkittävästi siihen, millaisia kuluja maahanmuutosta aiheutuu. Jos maahanmuuttaja saapuu maahan parhaassa työiässä, hänen elinkaarensa alkuvaiheen kustannukset on rahoitettu toisessa maassa. Jos muuttaja löytää työpaikan, hänen vuotuinen nettovaikutuksensa valtiontalouteen on positiivinen. Jos maahanmuuttaja ei löydä työpaikkaa ja hän jou-

tuu turvautumaan pitkäkestoisesti sosiaalitukiin, vaikutus valtiontalouteen on päinvastainen. (Sarvimäki ym. 2014.)

Suomessa ulkomaalaistaustaisten työllisyysastetta painaa alas erityisesti ulkomaalaistaustaisten naisten (56,1 %) selvästi miehiä (71,2 %) heikompi työllisyysaste (Larja & Sutela 2015). Naisten huonompi työllisyystilanne heijastuu kasvavana sosiaalitukien tarpeena. Sukupuolen on huomattu korreloivan sosiaalitukiriippuvuuden kanssa siten, että naiset hakeutuvat tukien piiriin miehiä useammin (esim. Gustman & Steinmeier 2000). Osittain ulkomaalaistaustaisten naisten miehiä alempi työllisyysaste johtuu myös siitä, että moni Suomeen tullut nainen on omassa massaan tottunut perinteiseen sukupuoliroolijakoon, jonka mukaan mies hoitaa ansaitsemisen ja nainen pitää huolen kodista ja lapsista (breadwinner model) (ks. Nadim 2016).

Maahanmuuttajataustaisten naisten miehiä huonompi työllisyystilanne heijastuu heidän ansiotuloihinsa. Esimerkiksi Suomessa Sarvimäki (2010) on verrannut maahanmuuttajataustaisten naisten ja miesten palkkatasoa kantaväestön edustajien palkkoihin ja raportoinut selkeitä eroavaisuuksia sukupuolten välillä: ensimmäisen kokonaan Suomessa vietetyn kalenterivuoden jälkeen maahanmuuttajien keskitulot olivat miehillä kolmanneksen ja naisilla vain noin viidenneksen samaan ikäluokkaan kuuluvien vertailuryhmien tuloista. Lisäksi Sarvimäen (2011) tutkimustulokset osoittivat, että siinä missä OECD-maista tulleet miehet onnistuivat 15 vuoden jälkeen miltei saavuttamaan kantaväestön tulotason, OECD-maista tulleiden naisten palkkataso jäi 70 prosenttiin kantaväestöön kuuluvien naisten ansiotulosta. Ruotsalaiset tutkijat Le Grand ja Szulkin (2002) ovat kuitenkin raportoineet maahanmuuttajataustaisten naisten ansiotulotason nousevan vastaavassa sosioekonomisessa asemassa olevien, kantaväestöön kuuluvien naisten tasolle nopeammin, kuin maahanmuuttajataustaiset miehet saavuttavat kantaväestöön kuuluvat miehet. Tutkijoiden johtopäätöksen mukaan tuloassimilaatio, eli maahanmuuttaja- ja kantaväestön keskinäisten ansiotulojen lähentyminen maassaoloajan pidentyessä, onkin hankalinta nimenomaan Euroopan ulkopuolelta tulleille miehille. Tutkijat huomaavat, että naisten palkkataso on keskimäärin miehiä matalampi myös kantaväestön keskuudessa, minkä vuoksi naisten ansiotaso on helpommin saavutettavissa. Maahanmuuttajataustaisten naisten on silti maahanmuuttajamiehiä huomattavasti vaikeampaa löytää työpaikkaa Ruotsissa – ansiotason nousun ei siis voi suoraa ajatella kuvastavan naisten miehiä parempaa integroitumista työmarkkinoille. (Le Grand & Szulkin 2002.)

3.3.1.3 Fyysinen ja psyykkinen hyvinvointi

Maahanmuuttajat kohtaavat uudessa maassa usein psyykkisesti kuormittavia tilanteita esimerkiksi kielimuurin, kulttuurierojen ja erilaisten käytösnormien sekä heihin kohdistuvien ennakkoluulojen vuoksi. Yhteentörmäykset saattavat vaikuttaa negatiivisesti yksilön sopeutumisprosessiin ja ulottua usealle sopeutumisen osa-alueelle, taloudellinen sopeutuminen mukaan lukien (Kirmayer ym. 2011). Elämäntyytyväisyyden ylläpidon onkin huomattu olevan vaikeaa erityisesti maassaolon alkuvaiheilla (esim. Al Wekhian 2015). Erilaiset vähemmistöryhmät kuuluvat usein sosiaalisessa mielessä huonompiosaiseen väestöön, mikä vaikuttaa osaltaan siihen, että heidän on raportoitu kärsivän kantaväestöä useammin erilaisista mielenterveyden ongelmista (Rudmin

2009; Adler & Ostrove 1999; Fryers, Melzer & Jenkins 2003). Työttömyyden ja hyvinvoinnin välisen yhteyden on lisäksi lukemattomissa empiirisissä tutkimuksissa todettu olevan kaksisuuntainen: työttömyys saattaa heikentää hyvinvointia, mutta toisaalta myös esimerkiksi mielenterveyden ongelmat voivat vaikeuttaa työllistymistä (Paul & Moser 2009). On siis selvää, että hyvä terveys auttaa jaksamaan, edistää työllistymistä ja pitää yllä työkykyä (Dooley, Prause & Ham-Rowbottom 2000).

Maahanmuutto on usein suuri elämänmuutos, joka aiheuttaa stressiä muuttajalle (esim. Berry 2006; Jasinskaja-Lahti & Yijälä 2011). Rankka muuttoa edeltävä elämäntilanne – elämä sodan keskellä, nähty ja koettu väkivalta ja epävarmuus tulevaisuudesta – on arkipäivää erityisesti monelle Suomeen hiljattain tulleelle turvapaikanhakijalle, minkä vuoksi heidän hyvinvointinsa on koetuksella. Turvapaikanhakijoita rasittavat pitkät odotusajat vastaanottokeskuksissa, ja pelko kielteisestä turvapaikkapäätöksestä aiheuttaa voimattomuuden tunnetta ja mielenterveysongelmia (esim. Porter & Haslam 2005; Robjant, Hassan & Katona 2009; Yijälä & Nyman 2017). Aiempi tutkimus on osoittanut, että pakolaisilla ja turvapaikanhakijoilla on kantaväestöön verrattuna jopa kymmenkertainen riski sairastua traumanjälkeiseen stressioireyhtymään, masennukseen ja muihin terveysongelmiin (Kirmayer ym. 2011). Esimerkiksi UTH 2014 -tutkimuksen mukaan juuri Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta tulleilla maahanmuuttajilla on selvästi muita maahanmuuttajaryhmiä enemmän erilaisia traumaperäisiä ja muita psyykkisiä terveysongelmia, kuten vakavia masennus- ja ahdistusoireita, jotka saattavat pitkittää merkittävästi heidän sopeutumisprosessiaan (Castaneda ym. 2015). Perhepsykologien tutkimus on myös korostanut, että pakolaistaustaisilla perheellisillä tilanne, jossa perhettä ei esimerkiksi toimeentulo vaatimuksen takia voi yhdistää, aiheuttaa usein surua, epätoivoa ja psykologisia traumoja erillään oleville perheenjäsenille. Tällainen tilanne koskettaa yhä useampaa perheellistä maahanmuuttajaa: heinäkuussa 2016 voimaan tulleen toimeentuloedellytyksen jälkeen perheenyhdistäminen on mahdollista esimerkiksi vain alle kahdelle prosentille kriisimaista tulleistä hakijoista (Miettinen ym. 2016, 14)¹⁰.

Erilaiset aikasidonnaiset tekijät, kuten tilanteen uhkaavuus, ajallinen kesto ja epävarmuus, vaikuttavat siihen, kuinka stressaavaksi yksilö jonkin tilanteen kokee. Ajan kulumisen voi siis joko lisätä tai vähentää stressiä. (Lazarus & Folkman 1984, 115.) Jos stressaava tilanne ei mene ohi, sillä voi olla kauaskantoisia seurauksia yksilön sopeutumiselle (esim. Yijälä & Nyman 2017, ks. myös Akhtar 1999). Esimerkiksi traumanjälkeisen stressioireyhtymän on osoitettu heikentävän keskittymis- ja suorituskkyä sekä muistia (Koso & Hansen 2006), jotka ovat kaikki keskeisiä opeteltaessa uutta kieltä (esim. Westermeyer, Neider & Vang 1984) – vaativasta työnhakuprosessista ja uuden (työ)kulttuurin ja -tehtävien omaksumisesta puhumattakaan. Näin onkin ymmärrettävää, että myös yksilön hyvinvointi voidaan katsoa yhdeksi työmarkkinoilla hyödylliseksi resurssiksi (health capital) (Becker 2007).

10 Toimeentuloedellytyksen tuloarajat eri kokoisilla perheillä voi testata osoitteessa: www.lucify.com/reunification

3.3.2 Sosiaalinen ja kulttuurinen pääoma

Maahanmuuttajien kantaväestöä heikompaan työllistymiseen voivat vaikuttaa monet eri tekijät aina heikosta kielitaidosta työnantajan edellyttämän työkokemuksen puuttumiseen. Kohdemaan kulttuurisen pääoman, kuten kielitaidon (Hu 1998), ja sosiaalisen pääoman, esimerkiksi paikallisten sosiaalisten verkostojen, karttuessa elämä uudessa maassa kuitenkin yleensä helpottuu. Tässä alaluvussa esitellään sellaisia maahanmuuttajien työmarkkinaintegraation kannalta keskeisiä yksilöllisiä resursseja ja valmiuksia, joiden kerryttämiseen yksilö itse voi vaikuttaa ainakin jossain määrin.

3.3.2.1 Kulttuurinen pääoma: koulutustausta, ammatillinen osaaminen, työkokemus ja kielitaito

Aiempi empiirinen tutkimus on osoittanut, että kouluttautuminen – toisin sanoen institutionalisoidun kulttuurillisen pääoman hankkiminen – helpottaa maahanmuuttajan työllistymistä ja nostaa hänen palkkatasoaan, mikä vastaavasti vähentää erilaisten tukien tarvetta (esim. Hu 1998). Koulutuksen ja työllisyyden välinen yhteys ei ole kuitenkaan näin yksioikoinen. Vaikka maahanmuuttajien on useissa tutkimuksissa raportoitu olevan jopa keskimäärin kantaväestöä paremmin koulutettuja (esim. Longva & Raaum 2003), heidän työllisyysasteensa ei yllä kantaväestön tasolle. Tällöin työllistymisen vaikeuksia on perusteltu sillä, että ulkomailla suoritettua tutkintoa ei arvosteta yhtä paljon kuin kohdemaassa suoritettua, toisin sanoen sille ei ole annettu samantilaista symbolista arvoa kuin kohdemaassa suoritettulle, täysin vastaavalle tutkinnolle. Toisaalta ruotsalaistutkijat le Grand ja Szulkin huomasivat, että maahanmuuttajien ja kantaväestön väliset tuloerot eivät häviä silloinkaan, kun maahanmuuttajat ovat käyneet läpi saman koulutusjärjestelmän kuin kantaväestö. Tämä havainto viittaa Ruotsin työmarkkinoilla esiintyvään rakenteelliseen työmarkkinasyrjintään. (Le Grand & Szulkin 2002.)

Suomessa maahanmuuttajien koulutustason huomioiminen rekisteritutkimuksissa on vaikeaa, sillä heidän koulutuspolkunsa näkyvät Tilastokeskuksen hallinnoimassa koulutusrekisterissä vain silloin, kun maahanmuuttajalla on suomalainen henkilötunnus, hän on suorittanut tutkintonsa Suomessa tai hän on hyväksytysti rinnastanut muussa maassa suoritettua tutkintonsa Suomessa. Näin ollen erityisesti joidenkin maahanmuuttajaryhmien koulutustiedoissa on puutteita, mikä on vaikeuttanut aihepiiriä koskevan tutkimuksen tekemistä Suomessa. Tästä huolimatta UTH 2014 -kyselytutkimuksessa on saatu lisää tietoa koulutuksen merkityksestä työllistymisessä. Kysyneen tutkimuksen mukaan korkeakaan koulutus ei välttämättä takaa työllistymistä omalle alalle: korkeasti koulutetut ulkomaalaistaustaiset haastatellut (20 %) toimivat työntekijäammateissa lähes seitsemän kertaa useammin kuin kantaväestöön kuuluvat korkeakoulutetut (3 %). Tutkimuksen korkea-asteen koulutetuista ulkomaalaistaustaisista vain 67 prosenttia ilmoitti tekevänsä koulutustaan vastaavaa työtä. (Larja 2017.)

Riittävää suomen kielen taitoa, eli ruumiillistunutta kulttuurista pääomaa, pidetään yleensä yhtenä keskeisimmistä uuteen maahan sopeutumista edesauttavista tekijöistä. UTH 2014 -tutkimuksen mukaan suomea vähintään edistyneellä tasolla puhuvien ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste on muita ulkomaalaistaustaisia parempi.

Yllättävää kyllä, kyseisessä tutkimuksessa kielitaito ei silti ollut niin tärkeä korkeasti koulutettujen työllisyyttä edistävä tekijä, kuin sen uskottiin aiemmin olevan: suomea alkeistasolla osaavat korkeasti koulutetut pärjäsivät jopa paremmin kuin suomea keskitasoisesti puhuvat korkeasti koulutetut. Tämä johtunee osittain siitä, että Suomessa on jonkin verran sellaisia työpaikkoja, joissa pärjää pelkällä englannin kielellä. Perusteen oppimäärän suorittaneilla sen sijaan suomea vähintään keskitasoisesti puhuvien työllisyys oli kymmenen prosenttiyksikköä parempi kuin suomea alkeistasolla puhuvien. (Larja & Sutela 2015b.)

Kohdemaassa hankitulla työkokemuksella näyttää olevan erityisen suuri merkitys maahanmuuttajien työllistymisessä: työn saanti hankaloituu huomattavasti, jos aiempaa työkokemusta ei ole. Esimerkiksi maahanmuuttajataustaisia toimeentulotuen asiakkaita Helsingissä tarkastelleen tutkimuksen yksi keskeisimmistä tuloksista viittaa siihen, että nimenomaan kohdemaassa hankittu työkokemus vaikuttaa merkittävästi maahanmuuttajien työllistymiseen, tukitarpeesta irrottautumisen ja köyhyhdeltä välttymiseen. Näissä kaikissa tapahtui myönteisiä muutoksia, jos maahanmuuttaja oli onnistunut kartuttamaan työkokemustaan Suomessa edes yhtenä ainoana vuonna, mutta työkokemuksen positiiviset vaikutukset kertautuivat vuosi vuodelta suuremmaksi (Yijälä 2016).

3.3.2.2 Sosiaalinen pääoma: kontaktit kantaväestön ja oman etnisen ryhmän edustajiin

Erilaiset yksilön identiteettiä määrittävät ryhmäjäsenyydet ohjaavat ihmisten käyttäytymistä niin työpaikoilla kuin työmarkkinoiden ulkopuolella. Esimerkiksi maahanmuuttajien halukkuus luoda kontakteja kantaväestön edustajiin kertoo heidän positiivisesta asennoitumisestaan kantaväestöön – ja toisin päin (esim. Jasinskaja-Lahti, Liebkind & Solheim 2009). Kantaväestön kanssa solmittujen kontaktien onkin lukuisissa tutkimuksissa huomattu edistävän maahanmuuttajien kotoutumista (esim. Moghaddam, Taylor & Wright 1993). Yksi syy tähän on yksinkertaisesti konkreettisen tiedon lisääntyminen: paikalliset ystävät ovat mitä parhaimpia tietolähteitä maahanmuuttajan tutustuessa uuteen ympäristöönsä.

Työllistyminen avoiimiin työpaikkoihin ei tapahdu automaattisesti, vaan työnantajien on löydettävä työhön sopiva työntekijä ja maahanmuuttajan taas itselleen sopiva työn tarjoaja (Bankston III 2014, 134). Usein ihmiset työllistyvät juuri sosiaalisten verkostojensa avulla. Yksilön työmarkkina-aseman kannalta tärkeiksi sosiaalisiksi suhteiksi voidaan lukea sellaiset sosiaaliset verkostot tai kontaktit, jotka edesauttavat yksilön taloudellista sopeutumista ja pärjäämistä uudessa maassa. Luotettavalta henkilöltä saatu etukäteistieto palkattavan henkilön työskentelytyylistä ja tavasta toimia työyhteisössä vähentää puolestaan työnantajan näkökulmasta epäonnistuneen rekrytoinnin riskiä (Parpo 2007).

Maahanmuuttajat tarvitsevat usein kantaväestöä enemmän tiedollista ja taloudellista tukea, ennen kuin heidän valmiutensa kohtaavat uuden kulttuurin työmarkkinoiden vaatimukset ja pelisäännöt. Toisinaan yhteydet maahanmuuttajan omiin maanmiehiin saattavat osoittautua hedelmällisiksi työmarkkinoille pyrittäessä; toisinaan taas työllistyminen etenkin asiantuntijatasen tehtäviin onnistuu nimenomaan silloin,

kun maahanmuuttaja pystyy hyödyntämään kantaväestön edustajien kanssa solmimiaan sosiaalisia kontakteja (Ahmad 2015). Kyse on kahdentyyppisestä sosiaalisesta pääomasta: sitovasta (bonding) ja yhdistävästä (bridging). Sitova sosiaalinen pääoma viittaa tuttuun, yhteiseen sisäryhmään kuuluvien tai kulttuurista yhteenkuuluvuutta tuntevien ihmisten välisiin siteisiin, jotka maahanmuuttajien tapauksessa tarkoittavat yleensä samaa kulttuuritaustaa edustavia ihmisiä. Siinä missä sitova sosiaalinen pääoma helpottaa samaan sisäryhmään kuuluvien keskinäistä kanssakäymistä ja toimintaa, yhdistävä (bridging) sosiaalinen pääoma kurkottaa tuntemattomaan, eli erilaisten ihmisten ja ulkoryhmien suuntaan, mikä helpottaa ryhmien välistä vuorovaikutusta. (Gittell & Vidal 1998.) Etenkin jälkimmäisen, eli yhdistävän sosiaalisen pääoman, katsotaan edistävän maahanmuuttajan työllistymistä uudessa maassa erityisesti haattaessa työpaikkaa oman etnisen yhteisön ulkopuolelta (Ahmad 2015).

Molemmat edellä esitetyt sosiaalisen pääoman muodot voivat olla työnhakijalle eduksi, mutta joskus ne ohjaavat tai rajoittavat yksilön urakehitystä. Jos maahanmuuttajat sulkeutuvat ympäröivästä yhteiskunnasta ja luovat suhteita ainoastaan oman ryhmänsä edustajiin, koko yhteisön toimintakenttä kapenee. Yhdistävän sosiaalisen pääoman puute yhteisön sisällä saattaa aiheuttaa tilanteen, jossa työmahdollisuudet yksipuolistuvat ja jossa kukaan ei ole viittomassa tietä vaihtoehtoisille urapoluille tai näyttämässä esimerkkiä, kuinka sosioekonomista asemaa kohennetaan. Maahanmuuttajien keskittyminen vain kapealle ammattisektorille voi johtaa siihen, että kyseisille aloille pakkautuu jatkuvasti lisää maahanmuuttajia. Tämä voi synnyttää niin kutsuttuja maahanmuuttajatyöpaikkoja (ethnic/immigrant jobs). Tällaiset työt eivät yleensä edellytä ammattitaitoa, eivätkä ne näin ollen kasvata tekijänsä työmarkkinavalmiuksia, minkä vuoksi niistä eteneminen muunlaisille urapoluille on hankalaa. (Ahmad 2015.) Kaikki tämänkaltaiset työt eivät kuitenkaan ole matalan osaamistason töitä – esimerkiksi tulkkaminen voidaan luokitella osaamista ja koulutusta vaativaksi etnospesifiksi työksi (ks. Forsander 2002, 43). Toisaalta on havaittu, että vaikka edellä kuvatun laiset, usein kapealle ammattisektorille sijoittuvat työt saattavat joissain tapauksissa hidastaa maahanmuuttajan urakehitystä, ne voivat joissain tapauksissa edesauttaa hyödyllisten sosiaalisten verkostojen syntymistä maahanmuuttajien keskuudessa. Maahanmuuttajien keskinäisistä verkostoista saatu tuki saattaa olla lähes korvaamaton esimerkiksi tilanteessa, jossa bisnesideoita lähetään viemään eteenpäin. Tuore yrittäjä voi myös hyötyä verkostoistaan palkatessaan työntekijöitä joko lähinnä maahanmuuttajia tai myös kantaväestöä palvelemaan uuteen yritykseensä. (Bankston III 2014, 133–136.)

Hollannissa maahanmuuttajien työllistymistä tutkinut Lancee (2013) kuitenkin toteaa, ettei tiivistä perhesiteistä koostuva sitova pääoma vaikuta lainkaan maahanmuuttajien työmarkkinatulemiin. Tästä poiketen perheen ja etenkin puolison kanssa muuttamisella on kuitenkin huomattu olevan suuri merkitys ekspatriaattien onnistuneelle sopeutumiselle. Vaikka perheen läsnäolo ei suoraan työllistymiseen vaikuttaisikaan, perheen on huomattu luovan tasapainoa työn ja vapaa-ajan välille tehostaen näin kokonaisvaltaista kotoutumista pelkän työpaikkaintegraation sijaan (Vitasovic 2012). Puolisolta saatu vertaistuki saattaa auttaa myös muutosta mahdollisesti aiheuttuvan psykologisen stressin (Berry 1970; Oberg 1960) käsittelyssä. Tämä on tärkeää, sillä kuten luvussa 3.3.1.3 tuli ilmi, stressin aiheuttaman henkisen kuormituksen on

lukemattomissa tutkimuksissa osoitettu häiritsevän maahanmuuttajien sopeutumista uuteen maahan (esim. Berry 1997; Jasinskaja-Lahti & Yijälä 2011). Psykkinen hyvinvointi puolestaan ennustaa parempaa suoriutumista ja työtehoa (esim. Baptiste 2008), joiden voi olettaa olevan hyödyllistä maahanmuuttajan urakehitykselle ja tätä kautta taloudelliselle sopeutumiselle ainakin pitkällä aikavälillä.

Lasten määrän kasvun on sen sijaan havaittu hidastavan taloudellista sopeutumista uudessa maassa. Büchel ja Frick (2003) huomasivat laajassa vertailututkimuksessaan, että perheen koko vaikuttaa tuloihin niin, että lasten määrän kasvaessa perheen taloudellinen pärjääminen hankaloitui kaikissa tutkimuksen kohteena olleissa maissa. Norjassa Bratsberg, Raaum ja Røed (2010) havaitsivat työläistäustaisia maahanmuuttajamiehiä tarkastelevassa pitkittäistutkimuksessaan, että suuri perhe koko ja puolison työttömyys saattavat lisätä kannustinloukkuihin joutumisen riskiä. Jos perheessä on monta lasta ja kotona oleva puoliso, työn tekemisestä saatavat ansiotulot eivät välttämättä ole suuremmat kuin perheelle kuuluvat sosiaalietuudet. Saattaakin siis olla, että kooltaan pieni perhe tukee sopeutumista uuteen maahan, mutta jos perheen koko kasvaa hyvin suureksi, positiivinen vaikutus kääntyy vastakkaiseksi.

Empiiristä näyttöä on saatu myös siitä, että etenkin kantaväestöön kuuluva puoliso edistää maahanmuuttajan taloudellista sopeutumista (Büchel & Frick 2003; ks. myös Andrén & Andrén 2013; Yijälä 2016). Tämä on ymmärrettävää, sillä puolison tuttavapiirin kautta maahanmuuttaja voi päästä nauttimaan yhdistävästä sosiaalisesta pääomasta. Esimerkiksi Büchel ja Frick (2003, 13, 26) raportoivat vertailututkimuksensa pohjalta työsopeutumista koskevia tuloksia, joiden mukaan niin kutsutussa sekataloudessa – jossa maahanmuuttajan puolisona oli kantaväestön edustaja – asuminen vaikutti positiivisesti sekä toisista EU-maista tulleiden että EU:n ulkopuolelta tulleiden maahanmuuttajien työelämässä suoriutumiseen. Muutamaa tutkittua maata lukuun ottamatta sekataloudessa asuvien maahanmuuttajien työssä pärjääminen ei juurikaan poikennut kantaväestöstä. Sen sijaan sekä EU:sta että EU:n ulkopuolelta tulleet maahanmuuttajat pärjäsivät selvästi kantaväestöä heikommin silloin, kun he eivät olleet parisuhteessa tai heidän puolisonsa edusti muuta kuin kohdemaan kansalaisuutta. Koska kyseessä ei ollut pitkittäistutkimus, tutkijat eivät voineet esittää oletuksia kausasuhteista. Näin ollen puolison löytäminen voi myös olla seurausta paremmasta taloudellisesta menestymisestä sen sijaan, että se olisi ollut paremman taloudellisen menestyksen edellytys.

3.4 Teoriaosuuden yhteenveto ja keskeiset tutkimuskysymykset

Ammattirakenteiden murros ja siihen liittyvä työmarkkinoiden polarisaatio koskevat vääjäämättä jo ennestään työmarkkinoilla heikoimmassa asemassa olevia ihmisiä, kuten iäkkäitä ja matalasti koulutettuja henkilöitä (Asplund ym. 2015a). Silti on vielä arvailuiden varassa, miten käynnissä oleva murros vaikuttaa maahanmuuttajiin. Nykytiedon valossa heidän asemansa on monin tavoin hankala, mutta taloustilanteen pirstymisen ja suurten ikäluokkien eläköitymisen vuoksi avoimeksi kysymykseksi jää,

ketkä loppujen lopuksi saavat taloudellisen toimeentulon mahdollistaman työsuhteen tulevaisuuden työmarkkinoilla.

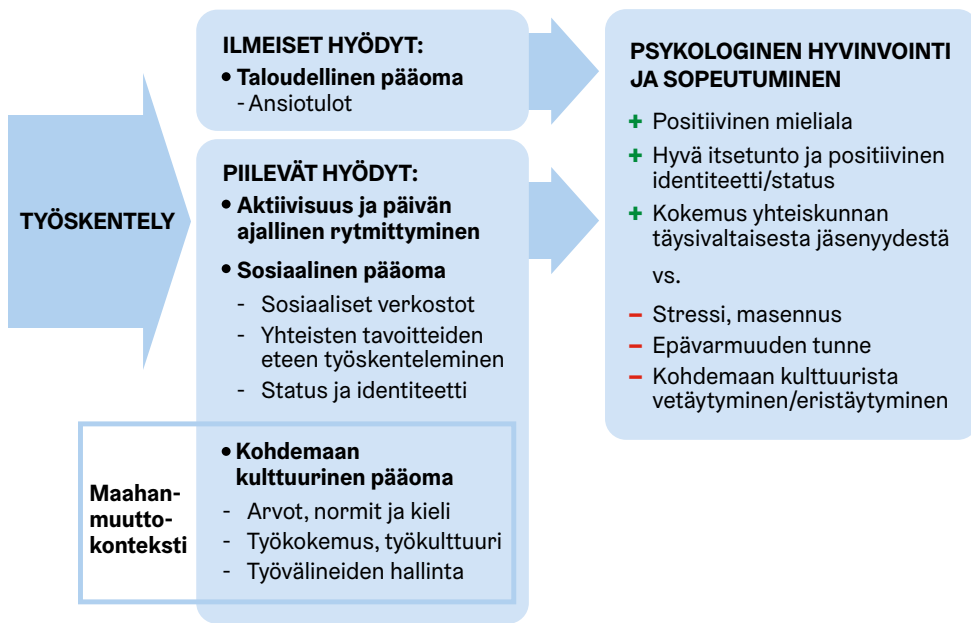
Maahanmuuttajien työllisyyttä on tutkittu Suomessa melko paljon ja heidän on huomattu kohtaavan työmarkkinoilla kantaväestöä enemmän niin yhteiskunnan ja työmarkkinoiden rakenteista ja käytännöistä kuin yksilöstä itsestäänkin kumpuavia haasteita. Kuten edellä on tullut ilmi, maahanmuuttajat päätyvät kantaväestöä useammin erilaisiin epätyypillisiin työsuhteisiin, jotka eivät välttämättä edistä heidän hyvinvointiaan tai uuteen maahan sopeutumistaan (Dooley 2003, Scott-Marshall, Tompa & Trevithick 2007; Winefield ym. 1993). Tästä huolimatta Suomessa ei juuri ole tutkimuskirjallisuutta, joka käsittelee työllisyyden yhteyttä maahanmuuttajien psykologiseen ja sosiokulttuuriseen sopeutumiseen tilanteissa, joissa työnteon raamit poikkeavat säännönmukaisesta viisipäiväisestä työviikosta – mikä on esimerkiksi monen vakaatyöllisen tilanne. Niukalti tutkimusta löytyy myös esimerkiksi ilman virallista työsuhdetta työskentelemisestä, maahanmuuttajien kokemuksista kannustinloukkuun joutumisesta tai heidän yksilöllisistä keinoistaan selvitä tällaisista tilanteista.

Tämän tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen muodostaa Berryn ja kumppaneiden akkulturaatioteoria (Berry 1997; Ward 2001; Ward & Kennedy 1993), jota täydennetään Jahodan (1981; 1982) teorialla työn piilevistä hyödyistä. Maahanmuuttajien sopeutumista Suomeen lähestytään taloudellisen sopeutumisen ja etenkin siihen läheisesti liittyvän työllisyyden kautta. Tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien subjektiivisten kokemusten avulla selvitetään, mitkä yhteiskunnan ja työmarkkinoiden rakenteisiin liittyvät ja toisaalta mitkä yksilökohtaiset tekijät ovat olleet merkittävässä asemassa heidän taloudellisessa sopeutumisessaan. Lisäksi tarkastellaan haastateltujen maahanmuuttajien taloudellisen ja sosiokulttuurisen sopeutumisen välisiä yhteyksiä sekä niiden vaikutusta heidän psykologiseen hyvinvointiinsa. Aineiston tulkinnan apuna käytetään myös Bourdieun teorioiden keskeisiä käsitteitä kenttä, pääomat ja habitus (esim. Bourdieu 1986). Lisäksi tutkimuksessa hyödynnetään useita muitakin sosiaalipsykologisia malleja ja teorioita, kuten sosiaalisen identiteetin teoriaa (Tajfel & Turner 1979; 1985; Turner ym. 1987) ja siihen pohjautuvaa ryhmään kiinnittymisen mallia (Tyler & Blader 2000; 2003).

Jahodan (1981; 1982) mukaan työnteon piilevät hyödyt ovat jopa sen ilmeisiä hyötyjä – eli työstä saatua rahallista korvausta – tärkeämpiä yksilön hyvinvoinnille. Työssä voi esimerkiksi kohdata samanhenkisiä työtovereita, mikä kerryttää työmarkkinoilla pärjäämisen kannalta avainasemassa olevaa sosiaalista pääomaa. Tätä mahdollisuutta ei työttömällä maahanmuuttajalla ole. Maahanmuuttajat kuitenkin tarvitsevat kulttuurista, taloudellista ja sosiaalista pääomaa pärjätäkseen uuden kulttuurin työmarkkinoilla. Etenkin maahanmuuttajalle työpaikka voi olla tärkeä tila niin suomalaisten kohtaamiselle kuin kohdemaan kielen ja (työ)kulttuurin oppimiselle, joiden on osoitettu vaikuttavan positiivisesti maahanmuuttajien psykologiseen sopeutumiseen (esim. Jasinskaja-Lahti 2008). Maahanmuuttajia tutkittaessa Jahodan malli onkin osin puutteellinen, sillä kyseiselle ryhmälle kielen ja kulttuurin oppiminen on sekä merkittävä työnteon hyöty että hyvinvoinnin ja sopeutumisen edistäjä. Näin ollen tätä tutkimusta varten mallia kehitettiin edellä esitettyyn teoriaan (Berry 1997; Bourdieu 1986) nojaten soveltumaan paremmin maahanmuuttokontekstiin: malliin lisättiin erillinen kulttuurisen pääoman omaksumista kuvaava ulottuvuus, jonka katsotaan

olevan keskeisessä asemassa hyödynnettäessä mallia maahanmuuttajien työllisyyttä tarkastelevassa tutkimuksessa. Kyseinen osio pitää sisällään uuden kulttuurille ominaisten normien ja hyväksytyjen käytöstapojen oppimisen sekä kohdemaan kielen ja työkulttuurin omaksumisen. Näiden kolmen kulttuurisen pääoman muodon voidaan edellä esitettyyn teoriaan pohjautuen tulkita maahanmuuttajien keskuudessa tärkeiksi työnteon piileviksi hyödyiksi, jotka vaikuttavat heidän hyvinvointiinsa ja sopeutumiseensa kokonaisvaltaisemminkin (ks. myös Jasinskaja-Lahti 2008). Kuviossa 1 esitetään Jahodan mallin ja Bourdieun käsitteiden pohjalta tätä tutkimusta varten rakennettu teoreettinen malli, jonka toimivuutta tämän tutkimuksen aineistoon testataan tulososassa luvussa 6.

Kuvio 1. Jahodan ja Bourdieun teorioiden pohjalta luotu malli työnteon ja hyvinvoinnin välisen suhteen rakentumisesta maahanmuuttokontekstissa



Jahodan (1981; 1982) teoriassa työllisyyden käänköpuolena on työttömyys, joka vaikuttaa negatiivisesti yksilön hyvinvointiin. Jatkuvat vastoinkäymiset työhaussa saatavat laskea merkittävästi työnhakumotivaatiota: sekä sisäinen että ulkoinen motivaatio voivat joutua koetukselle. Voidaankin kysyä, riittääkö Suomen työmarkkinoilla pärjäämiseen se, että maahanmuuttajalla on riittävästi kohdemaan institutionaalista kulttuurista pääomaa, esimerkiksi suomalainen tutkinto tai työkokemusta Suomesta, vai pitääkö maahanmuuttajan ilmentää suomalaisuutta myös esimerkiksi puheessaan (ruumiillistunut kulttuurinen pääoma) ja pukeutumisessaan (objektifioitu kulttuurinen pääoma) kelvataksaan työnantajalle.

Maahanmuuttajien työllistymiseen liittyviä ongelmia voidaan tarkastella habitus-käsitteen avulla, jolla tarkoitetaan yksilön menneisyyden summaa, joka alati muovaa hänen ajatuksiaan, havainnointiaan sekä käyttäytymistään (Swartz 2002, 63). Omassa kulttuurissaan yksilö pitää habitustaan annettuna eikä välttämättä kyseenalaista sitä lainkaan. Kun toisessa kulttuurisessa kontekstissa muotoutunut habitus siirtyy maahanmuuton yhteydessä uuteen kulttuuriseen kontekstiin, yksilö voi kuitenkin tuntea olevansa kuin kala kuivalla maalla. (Bourdieu & Wacquant 1992, 127; Akkaymak 2017.) On esitetty, että tilanteessa, jossa maahanmuuttajan sosiokulttuurinen sopeutuminen on vaikeaa, hän voi alkaa kääntyä pois päin uudesta kulttuurista ja sen sijaan kurottua takaisin omaan kulttuuriinsa (Jasinskaja-Lahti ym. 2009; ks. myös Bobowik ym. 2017). Tällainen toiminta ei edistä sopeutumista eikä etenäkään työllistymistä: sopeutumisen kannalta parhaat akkulturaatio-orientaatiot olisivat integraatio- ja joissain tapauksissa myös assimilaatio-orientaatiot (ks. luku 2.2).

Jos pakolaistaustaisen maahanmuuttajan subjektiiviset, pakotettuun maahanmuuttoon liittyvät epämiellyttävät kokemukset yhdistyvät hänen uudessa maassa kohtaamiinsa negatiivisiin stereotyyppioihin ja hänet esimerkiksi muodollisesta pätevydestä huolimatta rajataan jatkuvasti asiantuntijaroolien ulkopuolelle, nämä kokemukset voivat vaikuttaa hänen käsitykseensä itsestään ja synnyttää niin kutsutun pakolaishabituksen (Morrice 2011; 2013). Tällaista tapahtuu erityisesti turvapaikanhakijoille, jotka kohtaavat usein voimakkaita itseään koskevia mielipiteitä ja negatiivisia asenteita. Voidaankin kysyä, mitä tapahtuu silloin, jos motivaatio sopeutua uuteen kulttuuriin tai taistella sen työmarkkinoilla työpaikoista yksinkertaisesti loppuu. Saako sitä enää syttymään uudestaan? Mitä tapahtuu, jos yksilö ei pääse muodollisesta pätevydestä ja kovasta yrittämisestä huolimatta osaamistaan vastaavaan työpaikkaan esimerkiksi rekrytoijan tai potentiaalisen työnantajansa ennakkoluuloisen asenteen takia? Entä kuinka käy korkeasti koulutetuille turvapaikanhakijoille, jos tärkeällä osalla heidän identiteettiään – hankitulla koulutuksella ja ammatilla – ei enää uuden maan työmarkkinoilla ole riittävää symbolista arvoa johtaakseen työllistymiseen?

Tässä tutkimuksessa tutkimuskysymyksiä ovat:

- 1. Millaisessa sosiokulttuurisessa kontekstissa tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajat kokevat elävänsä?**
- 2. Millaisia etenemispolkuja tutkimukseen osallistuneilla maahanmuuttajilla on ollut suomalaisilla työmarkkinoilla, ja millaisia haasteita he ovat kohdanneet työhaussa ja työllistymisessä?**
 - Millaisia kokemuksia haastatelluilla on ulkomailla hankitun koulutuksen rinnastamisesta Suomessa?
 - Kuinka tärkeänä haastatellut pitävät lisäkouluttautumista?
 - Millaisesta työkokemuksesta on ollut hyötyä haastateltujen urakehitykselle?
 - Mitä tapahtuu sisääntulotyöksi kutsutun matalapalkkaisen työsuhteen jälkeen?
 - Millainen rooli sosiaalisilla verkostoilla on työhaussa?
 - Millaisia kokemuksia haastatelluilla on syrjinnästä työmarkkinoilla?
- 3. Miten yhteiskunnan tuki on edistänyt tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien työllistymistä ja urakehitystä?**
 - Millaista tukea haastatellut toivoisivat työmarkkinoille pyrkiessään?
 - Millaisia kokemuksia haastatelluilla on kannustinloukuista ja niistä etenemisestä?
- 4. Mikä on työllisyyden merkitys akkulturaatioprosessissa?**
 - Miten työnteko vaikuttaa maahanmuuttajien hyvinvointiin?
 - Millainen merkitys työllä on sosiokulttuurisen pääoman kartuttamisessa?
 - Miten erilaiset vajaatyöllisyyden muodot vaikuttavat hyvinvointiin?

4.

AINEISTO JA MENETELMÄT



4 AINEISTO JA MENETELMÄT

4.1 Aineisto ja analyysi

Tätä kvalitatiivista tutkimusta varten haastateltiin erilaisista kulttuuritaustoista ja erilaisin maahanmuuttoperustein Suomeen tulleita maahanmuuttajia ($N=41$). Tutkimus perustuu sosiaalisen konstruktionismin lähestymistapaan, jonka mukaan todellisuus rakentuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, jolloin kaikkien ihmisten ajatukset, sanat ja teot muovaavat elettyä todellisuutta (Patton 2001, 96–99). Kun ihminen muuttaa uuteen maahan, hänen elämänsä kontekstit ja sosiaaliset vuorovaikutustilanteet rakentuvat uudelleen (Pehkonen 2017, 11). Keskeisenä mielenkiinnon kohteena olivat näin ollen ne merkitykset ja tulkinnat, joita maahanmuuttajat antavat akkulturaatio-prosessin, ja siinä erityisesti työllistymisprosessin, aikana kohtaamilleen tilanteille.

Puolistrukturoitujen haastattelujen avulla tuotettiin tietoa Helsingissä ja Turussa tutkimusajankohtana asuneiden maahanmuuttajien akkulturaatiosta ja siihen liittyvistä ilmiöistä eritoten taloudellisen ja psykologisen sopeutumisen näkökulmasta tarkasteltuna.¹¹ Tutkimuksen yhtenä keskeisenä tavoitteena oli selvittää, miten erilaiset työllisyyden muodot ovat yhteydessä haastateltujen maahanmuuttajien toimeentuloon, hyvinvointiin ja suomalaiseen yhteiskuntaan kotoutumiseen ylipäättäänkin. Jotta tutkimukseen osallistuvilla olisi kokemusta edellä mainituista asioista, heidän tuli pääsääntöisesti olla jo useamman vuoden maassa asuneita. Kuitenkin myös sellaisten maahanmuuttajien, jotka olivat olleet maassa lyhyemmän ajan mutta joille oli ehtinyt kertyä kokemusta työhausta ja/tai työllistymisestä Suomessa, katsottiin tuovan tutkimukselle lisäarvoa.

Haastateltavia tavoitettiin erilaisista monikulttuuriselle yleisölle järjestetyistä tapahtumista ja kerhoista sekä maahanmuuttajille suunnatuilta kursseilta ja mentori-verkostoista. Tutkimusta mainostettiin maahanmuuttajille myös erilaisten maahanmuuttajiin keskittyneiden säätiöiden ystävällisellä avustuksella ja henkilökohtaisten kontaktien kautta. Tämän lisäksi ensimmäiseksi kontaktoituja haastateltuja pyydettiin ehdottamaan tutkimukseen mahdollisesti soveltuvia henkilöitä. Näin saatiin niin kutsutun lumipallo-otannon avulla kutsuttua haastatteluihin lisää osallistujia. Lisäksi tutkimukseen haastateltiin seitsemää Yijälän ja Nymanin (2017) tutkimukseen osallistunutta turvapaikanhakijaa, jotka saapuivat Suomeen vuonna 2015 Irakista ja jotka sittemmin saivat myönteisen päätöksen turvapaikkahakemukseensa¹².

Tässä tutkimuksessa länsimailla tarkoitetaan ennen vuotta 2004 Euroopan unioniin liittyneitä maita, eli toisin sanoen kategorian ulkopuolelle jäivät entiset itäblokin maat. Lisäksi länsimaihin luokiteltiin Australia, Kanada, Yhdysvallat ja Japani. Venäjäl-

11 Haastatteluiden lisäksi osallistujat täyttivät taustatietolomakkeen, jonka sisältö vaihteli hieman riippuen haastattelun työmarkkina-asemasta. Sekä taustatietolomake että yksilö- ja ryhmähaastatteluiden haastattelurungot ovat saatavilla pyynnöstä.

12 Maria Nyman haastatteli myös tähän tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajat.

tä ja Virostä tulleista maahanmuuttajista haluttiin muodostaa yksi kategoria, ”entisen Neuvostoliiton alueelta tulleet”, kyseisistä maista vuosien 1990–2016 aikana Suomeen tulleiden inkerinsuomalaisten paluumuuttajien suuren määrän takia: paluumuutto-ohjelman aikana noin 30–35 000 inkerinsuomalaista paluumuuttajaa perheenjäsenineen muutti Suomeen (Migri 2016). Inkerinsuomalaiset muodostavat merkittävän osan Suomen venäjänkielisestä väestöstä, joka on maamme suurin vieraskielinen ryhmä noin 21 prosentin osuudella vuonna 2017 (Tilastokeskus 2018). Tutkimuksen pakolaistaustaiset henkilöt puolestaan olivat saapuneet Suomeen YK:n pakolaisjärjestön UNHCR:n määrittelemänä kiintiöpakolaisina tai itsenäisinä turvapaikanhakijoina, joille oli myönnetty Suomesta kansainvälistä suojelua pakolaisaseman tai toissijaisen suojelun perusteella, tai perheen yhdistämisen kautta. Lisäksi vuonna 2015 Suomeen turvapaikanhakijoina tulleista korkeasti koulutetuista irakilaisista muodostettiin oma ryhmänsä, sillä kyseisen ryhmän edustajat erosivat kauemmin maassa olleista pakolaistaustaisista maahanmuuttajista muun muassa lyhyemmän maassaoloaikansa ja paremman koulutustasonsa puolesta. Luettavuuden vuoksi tästä ryhmästä käytetään tässä raportissa myös nimitystä ”turvapaikanhakijataustaiset”.

Haastattelut aloitettiin loppuvuodesta 2016 pilottihaastatteluilla, joihin haastateltiin kolmessa focusryhmähaastattelussa yhteensä 12 henkilöä kolmesta eri maahanmuuttajaryhmästä (länsimaalaiset, entisen Neuvostoliiton alueelta tulleet ja pakolaistaustaiset maahanmuuttajat)¹³. Koska ryhmähaastattelut olivat onnistuneita ja niissä saatiin arvokasta tietoa tutkimuksen aihepiireistä, ne sisällytettiin tutkimuksen aineistoon. Focusryhmähaastatteluiden lisäksi tehtiin 25 yksilöhaastattelua. Niissä keskityttiin eri maahanmuuttajaryhmiin seuraavasti: länsimaalaiset (24 %), entisen Neuvostoliiton alueelta tulleet (32 %), pakolaistaustaiset (16 %) ja turvapaikanhakijataustaiset (28 %).¹⁴ Haastattelut päättyivät toukokuun 2017 lopussa focusryhmähaastatteluun, johon osallistui neljä Itä-Euroopasta muuttanutta henkilöä.

Haastattelut toteutettiin suomen tai englannin kielellä riippuen siitä, kummalla kielellä tutkimukseen osallistuneelle oli helpompi kertoa tilanteestaan ja kokemuksestaan. Englanninkielisten sitaattien käyttäminen suomenkielisessä raportissa oli tietoinen valinta. Monen englanniksi haastatellun osallistujan äidinkieli on jokin muu kuin englanti, minkä vuoksi suomeksi käännettäessä olisi pitänyt pohtia esimerkiksi sitä, miten haastateltujen puheessa esiintyvät vivahteet ja toisaalta myös rakenteelliset tai sanastolliset virheet pitäisi ottaa huomioon käännoksissä. Kun sitaattit ovat alkupe-
räisellä kielellä, haastatellun puhe ja sen sisältämät merkitykset välittyvät siinä muodossa, kuin haastateltu on ne esittänyt. Yhdessä haastattelussa kieli vaihtui suomesta englantiin kesken haastattelun, ja joissain haastatteluissa suomen kieltä täydennettiin englanninkielisillä sanoilla. Myös englanninkielisten sitaattien joukossa on paikoitellen suomenkielisiä sanoja, mikä kuvastaa joidenkin haastateltujen puhetapaa: vaikka suomen kielen taito ei olisi vielä kovin korkealla tasolla, osa esimerkiksi työllisyyteen ja toimeentuloon liittyvistä käsitteistä oli usein helpompi ilmaista suomeksi kuin

13 Vaikka tutkimus rajattiin ensimmäisen polven maahanmuuttajiin, pakolaistaustaisten maahanmuuttajien fokusryhmähaastattelun aikana selvisi, että yksi haastatelluista olikin syntynyt Suomessa. Häntä ei kuitenkaan poistettu aineistosta siitä syystä, että hänellä oli kokemusta työhäusta Suomessa ja hyviä näkemyksiä maahanmuuttajien työllistymisestä.

14 Haastatellut tulevat seuraavista maista: Irak, Iran, Iso-Britannia, Italia, Nigeria, Norja, Ranska, Romania, Somalia, Tanska, Venäjä, Viro ja Yhdysvallat. Yhdellä pakolaistaustaisista haastatelluista on oleskelulupa toisesta Euroopan unionin jäsenvaltiosta.

englanniksi. Tämä voi johtua siitä, että Kelan ja työvoimatoimiston kanssa asioidessa edellä mainitut käsitteet tulevat maahanmuuttajille tutuiksi. Toisaalta voi olla jopa niinkin, että toive työllistymisestä voi motivoida yksilöä painamaan mieleensä juuri työllistymisensä tai toimeentulonsa kannalta keskeisiä suomenkielisiä avainsanoja.

Sitaattien kieltä on monin paikoin selkeytetty poistamalla ylimää räisiä toistoja ja täytesanoja. Haastateltujen anonymiteetin turvaamiseksi tunnistamisen mahdollistavat yleis- ja erisnimet on korvattu merkillä [X] tai kategorisoitu. Kategorisoinnissa esimerkiksi haastatellun asuinpaikka, työpaikan nimi tai muu tunnistamisen mahdollistava nimi muutetaan yleisnimeksi: Jyväskylä voidaan muuttaa [kaupungiksi], SPR [järjestöksi] tai Maahanmuuttovirasto [valtion virastoksi]. (ks. Tietoarkisto 2017.)

Kuten edellä teoriaosassa todettiin, maahanmuuttajat ovat heterogeeninen joukko ja yksilöiden välillä on suuria eroja työllistymisessä ja vastaavasti sosiaalityönsä tarpeessa (Sarvimäki 2011; Yijälä 2016). Osallistujien taustamaata pidettiinkin niin keskeisenä tietona, että se mainitaan tutkimuksen tulososassa kunkin sitaatin yhteydessä. Tulosten tulkinnassa haastateltujen maahanmuuttajien koulutustausta on myös hyvin keskeinen tekijä. Tämän vuoksi kaikissa sitaateissa on lähtömaan lisäksi maininta koulutustaustasta. Haastateltujen ikä on merkitty heidän anonymiteettinsa turvaamiseksi ikäryhmän tarkkuudella. Haastateltujen työmarkkina-asemaa ei mainita sitaattien yhteydessä, sillä kyseessä on muuttuva tila: sekä työttömillä että työssä käyvillä haastatelluilla saattoi olla kokemusta niin työnhausta, työllisyydestä kuin työttömyydestäkin.

Haastattelut lähetettiin litteroitavaksi ulkopuoliselle palveluntarjoajalle. Haastattelut tehnyt tutkija tarkasti valmiit litteraatiot ennen niiden syöttämistä Atlas.ti-koodausohjelmaan. Atlas.ti-ohjelmaa käytetään kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston teemoittelun ja luokittelun apuvälineenä: se helpottaa esimerkiksi aineiston hallintaa ja merkityssuhteiden ymmärtämistä erityisesti silloin, kun työn alla oleva aineisto on suurikokoinen. Tutkimuksen taustalla vaikuttavista teorioista huolimatta aineiston koodaaminen aloitettiin aineistolähtöisesti. Kaikki haastatteluissa esiin tulleet teemat ja aiheet olivat potentiaalisesti kiinnostavia, minkä vuoksi koodoja syntyi lähes 400. Analyysin sujuvoittamiseksi koodit tarkastettiin vielä kertaalleen koko aineiston koodaamisen jälkeen, jolloin niitä yhdistettiin ja jaettiin erilaisiin temaattisiin ryhmiin. Tässä vaiheessa aineistoa ja koodoja alettiin peilata Jahodan (1981;1982) teoriaan työn piilevistä hyödyistä. Tarkoituksena oli testata, missä määrin Jahodan teorian avulla voidaan selittää työnteon ja hyvinvoinnin välistä yhteyttä maahanmuuttajia tarkastelevassa tutkimuksessa. Tätä varten Jahodan teorian pohjalta muodostettuun viitekehukseen liitettiin kulttuurin omaksumista kuvaava ulottuvuus (ks. kuvio 1, s. 68). Maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa kuvaavien kategorioiden muodostuksessa hyödynnettiin lisäksi työttömyyttä ja vajaatyöllisyyttä käsittelevää tutkimuskirjallisuutta. Aineistossa keskeisimmäksi teemaksi nousi työn ja hyvinvoinnin välinen yhteys, joka oli selkeästi sidoksissa myös osallistujien sosiokulttuuriseen sopeutumiseen. Osa koodista taas liittyi tutkimukseen haastateltujen maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan, polkuihin suomalaisessa työelämässä sekä työllistymisen esteisiin ja vaikeuksiin – eli teemoihin, joita hyödynnetään tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien taustojen kuvailussa ja työmarkkinatilanteiden avaamisessa.

4.2 Osallistujien taustatiedot

41 haastattelusta 18 oli naisia ja 23 miehiä. Heidän keskimääräinen ikänsä oli 36 vuotta: nuorin osallistuja oli 19-vuotias ja vanhin 64-vuotias. Keskimäärin haastatellut olivat asuneet Suomessa 8 vuotta, ja maassaoloaika vaihteli alle vuodesta 26 vuoteen. Syksyllä 2015 Eurooppaan saapuneet turvapaikanhakijat olivat haastattelun aikoihin ehtineet asua maassa noin puolitoista vuotta.

Taulukkoon 1 on merkitty haastateltujen keskimääräinen ikä sekä sukupuoli-, koulutustausta- ja työllisyystilannejakauma maahanmuuttajaryhmittäin. Korkeasti koulutetuksi on luokiteltu ne henkilöt, joilla on vähintään yksi vuosi korkeakouluopintoja suoritettuna: korkeasti koulutetuiksi määritellyissä on kaksi sellaista, jotka ovat opiskelleet kotimaassaan yliopistossa pidempään kuin vuoden mutta jotka eivät ole saaneet tutkintoaan valmiiksi. Haastatelluista kuusi oli suorittanut ensimmäisen tutkintonsa Suomessa, ja näistä tutkinnoista kolme oli toisen asteen tutkintoja, kaksi ylemmän korkea-asteen tutkintoja ja yksi alempi korkeakoulututkinto. Tämän lisäksi seitsemän haastateltua oli suorittanut Suomessa ammatillisia opintoja tai korkeakouluopintoja – joko täysin uuden tutkinnon tai tutkinnon osia. Kolme tutkimukseen osallistunutta oli Suomessa rinnastanut kotimaassaan suoritettua tutkinnon, ja yhdellä rinnastamisprosessi oli kesken.

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat yleisille työmarkkinoille pyrkivät tai siellä jo olevat maahanmuuttajat. Haastatteluhetkellä tutkimukseen osallistuneista 17 oli työttömänä ja 13 sekä työn määrän että sen sisällön puolesta tyydyttävässä työsuhteessa olevia työllisiä. Tutkimuksessa haluttiin tuoda esiin myös vajaatyöllisten joukko, johon laskettiin 9 haastateltua. Kuten tämän tutkimuksen teoriaosassa tuli ilmi, vajaatyöllisellä tarkoitetaan tämän tutkimuksen kontekstissa niitä haastateltuja, jotka olivat osa-aikaisessa työssä, työharjoittelussa tai palkkatuetussa työssä sen vuoksi, että kokoaikaista tai sisällöllisesti tyydyttävää palkkatyötä ei ollut löytynyt. Jos haastateltu kertoi tekevänsä osa-aikatöitä omasta tahdostaan, hänet luokiteltiin työlliseksi vaaja-työllisen sijaan. Työllisistä kaikki 13 olivat koulutustaan tai osaamistaan vastaavissa tehtävissä. Kaksi heistä oli kulkenut polun palkkatöistä oman yrityksen perustamiseen. Kaksi yhdeksästä vajaatyöllisten ryhmään kuuluvista teki koulutustaan vastaavia töitä: toinen osa-aikaisena ja toinen työharjoittelussa.

Taulukko 1. Haastateltujen maahanmuuttajien työmarkkina-asema ja demografiset taustamuuttajat

Ryhmä	Sukupuoli-jakauma	Ikä, keskiarvo	Koulutus-tausta	Työmarkkina-asema
Turvapaikan-hakijataustaiset (n = 7)	3 naista 4 miestä	28	7 korkeakoulu	1 työllinen 2 vajaatyöllinen 4 työtön
Pakolais-taustaiset (n = 9)	6 naista 3 miestä	33	1 korkeakoulu 5 toinen aste 2 peruskoulu 1 ei koulutusta	2 työllinen 4 vajaatyöllinen 2 työtön 1 opiskelija
Länsimaalaiset (n = 8)	8 miestä	40	7 korkeakoulu 1 toinen aste	3 työllinen 1 vajaatyöllinen 4 työtön
Entisen NL:n alueelta tulleet (n = 12)	8 naista 4 miestä	41	11 korkeakoulu 1 toinen aste	2 työllinen 2 vajaatyöllinen 7 työtön 1 opiskelija
Itä-Euroopan alueelta tulleet (n = 5)	1 nainen 4 miestä	37	2 korkeakoulu 3 toinen aste	5 työllinen
Kaikki (N = 41)	18 naista 23 miestä	36	28 korkeakoulu 10 toinen aste 2 peruskoulu 1 ei koulutusta	13 työllinen 9 vajaatyöllinen 17 työtön 2 opiskelija

5.

**TUTKIMUKSEN
KULTTUURINEN
KONTEKSTI JA
OSALLISTUJIEN POLUT
SUOMALAISILLA
TYÖMARKKINOILLA**



5 TUTKIMUKSEN KULTTUURINEN KONTEKSTI JA OSALLISTUJIEN POLUT SUOMALAISILLA TYÖMARKKINOILLA

Tässä luvussa kuvaillaan aluksi Suomen yhteiskunnallista ilmapiiriä ja sen jäsenten keskinäisiä sosiaalisia suhteita siten, kuin tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajat ne haastatteluhetkellä kokivat. Kulttuurinen etäisyys maahanmuuttajan lähtömaan ja uuden kotimaan välillä vaikuttaa usein sopeutumisen helppouteen tai vaikeuteen (Suanet & van de Vijver 2009; Gregersen & Stroh 1997). Esimerkiksi 41:stä tähän tutkimukseen osallistuneesta maahanmuuttajasta 16 on lähtöisin kulttuurisesti hyvin etäisistä maista, kuten Irakista ja Somaliasta, minkä vuoksi suomalaisen yhteiskunnan arvot, piirteet ja käytännöt saattavat tuntua heistä hyvinkin vierailta. Luvun tarkoituksensa onkin auttaa lukijaa saamaan yleiskuva siitä, millaisessa sosiokulttuurisessa kontekstissa, eräänlaisella koettujen mahdollisuuksien kentällä, tutkimukseen haastatellut maahanmuuttajat omien havaintokategorioidensa, kykyjensä ja resurssiansa asettamissa rajoissa arvioivat erilaisia toimintavaihtoehtojaan ja tekevät strategisia siirtojaan (Kivelä 2012), eli suunnittelevat, toimivat ja sopeutuvat.

Toisessa alaluvussa esitellään haastateltujen työmarkkina-asema ja hahmotetaan heidän polkujaan suomalaisilla työmarkkinoilla. Kolmannessa alaluvussa tuodaan esiin haastateltujen näkemyksiä siitä, millaiset toimenpiteet heidän mielestään edistävät maahanmuuttajien työllistymistä Suomessa.

5.1 Käsityksiä Suomesta ja suomalaisista

Tässä alaluvussa hahmotetaan ensin haastateltujen kokemuksia suomalaisen yhteiskunnan hyvistä ja huonoista puolista. Tarkastelun kohteena ovat etenkin maahanmuuttajien ja kantaväestön edustajien väliset sosiaaliset suhteet, koska erilaiset arkipäiväiset kohtaamiset ja tilanteet vaikuttavat merkittävästi sekä maahanmuuttajien sopeutumiseen että kantaväestön edustajien asenteisiin muista kulttuureista tulevia kohtaan. Sen jälkeen kiinnostuksen kohteena on se, millaisia positiivisia haastatellut ottavat suhteessa oman ryhmänsä edustajiin. Mikäli uuden kotimaan edustajat ovat läheisempiä kuin lähtömaan, maahanmuuttaja saattaa haluta ottaa etäisyyttä oman maansa kulttuuriin ja edustajiin (Donà & Berry 1994; Tartakovsky & Schwartz 2001). Toisaalta koettu syrjintä uuden maan edustajien suunnalta saattaa vaikuttaa juuri päinvastoin: maahanmuuttaja saattaakin kääntyä pois kantaväestöstä takaisin kohti omaa ryhmäänsä (Jasinskaja-Lahti ym. 2009; ks. myös Bobowik ym. 2017).

5.1.1 Suomalainen yhteiskunta ja suomalaiset ovat avuliaita mutta etäisiä

Suomalainen yhteiskunta saa haastatelluilta kiitosta toimivuudesta, järjestelmällisyydestä ja turvallisuudesta. Valtaosa heistä arvostaa sitä, että yhteiskunta pitää huolta jäsenistään ja että esimerkiksi terveydenhuoltopalvelut ovat helposti saatavilla. Tällaiset asiat eivät ole itsestäänselvyksiä etenkin turvapaikanhakijana tai kiintiöpaikolaisena maahan tulleille, mutta länsimaissakin julkisten palvelujen saatavuus voi olla heikompaa kuin Suomessa. Myös kulttuurisesti etäisistä maista tulevat kokevat, että suomalaisen yhteiskunnan järjestyneisyys ja turvallisuus edistävät merkittävästi uuteen maahan sopeutumista.

Toisaalta maan tavat eivät aina näyttäydy maahanmuuttajalle täysin loogisina tai ymmärrettävinä. Usein tällaiset tilanteet liittyvät yhteiskunnan sääntöihin tai hankalaan byrokratiaan. Esimerkiksi kulttuurisesti etäisestä maasta tullut haastateltu kertoo toimivansa usein yhteiskunnan käytäntöjen tulkkina hiljattain Suomeen muuttaneille maanmiehilleen auttaen heitä erinäisissä arkisissa asioissa. Haastateltu kertoi kohtaamisestaan hänelle entuudestaan vieraan maahanmuuttajan kanssa. Nainen pyysi häneltä ohimennen neuvoa ongelmaansa: ”Ymmärrätkö sinä tätä maata?” Tämä kysymys kuvastaa sitä, kuinka kokonaisvaltaista apua osa Suomessa asuvista maahanmuuttajista tarvitsee. Maahanmuuttaja saattaa myös kokea juuri samasta kulttuuri-taustasta tulevan henkilön neuvot itselleen läheisemmiksi tai tarpeellisemmiksi kuin kantaväestön edustajilta saatavan avun.

Suomalaisia luonnehditaan monessa yhteydessä avuliaiksi ja ystävällisiksi. Haastatteluissa nousi kuitenkin esiin se, että toimivan ja tehokkaan järjestelmän kääntöpuolena on suomalaisten varautuneisuus niin vapaa-ajalla, työelämässä kuin palvelutilanteissa. Ihmisten välinen etäisyys saa useita mainintoja. Merkittävä osa haastatelluista tulee maista, joiden kulttuuri on huomattavasti yhteisöllisempi kuin Suomen. Suomi taas on individualistinen maa, jonka asukkaat näyttäytyvät tutkimukseen osallistuneille – yleisiä stereotypioita toistaen – hiljaisina ja etäisinä. Se, että suomalaiset eivät hakeudu helposti kontaktiin vieraiden kanssa, saattaa haastateltujen näkökulmasta olla osoitus siitä, että kantaväestön edustajat eivät ole valmiita kohtaamaan muualta tulleita. Suomalaisten tapa vaalia yksityisyyttään ja omaa tilaansa voikin vaikeuttaa maahan sopeutumista:

There is a lack of human feeling, between people. Even when you are going to see your doctor. When you are going to see your dentist. Or when you are going to see, all these people, there is a lack of, human contact, which make everything very very difficult.

(länsimaalainen mies, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

– – many characteristics Finns have, like personal space, they don't greet each other daily and, you know, these things will not let people integrate in the society. Still people are far away from each other. They are afraid even from each other. So it's really difficult for me to integrate, from this point of view.

(turvapaikanhakijataustainen mies, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä niin uuteen kulttuuriin sopeuduttaessa kuin työmarkkinoille pyrittäessä. Sosiaalista pääomaansa kerryttämällä maahanmuuttaja kasvattaa myös kulttuurista pääomaansa; nämä molemmat pääoman muodot ovat keskeisessä asemassa työmarkkinoiden kentällä. Aiemmissa tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että maahanmuuttajat kokevat suomalaisiin tutustumisen usein vaikeaksi (esim. Eskelä 2015; Habti 2012; Yijälä ym. 2009). Myös monet tähän tutkimukseen osallistuneet kertovat vaikeudesta solmia kontakteja suomalaisiin, mikä on yhteydessä edellä esitettyihin kokemuksiin suomalaisen yhteiskunnan varautuneisuudesta. Tutkimukseen osallistuneista osa kertoo kuitenkin saaneensa suomalaisista ystäviä – jopa melko pian maahanmuuton jälkeen.

Joidenkin haastateltujen mukaan maahanmuuttaja pystyy omalla toiminnallaan vaikuttamaan siihen, miten suomalaiset häneen suhtautuvat. Suomalaiset voivat olla myös kiinnostuneita muualta tulleista, ja jos maahanmuuttaja osoittaa aktiivisuuttaan ja valmiutta tehdä töitä sopeutumisensa eteen, avun saaminen niin virastoista kuin yksittäisiltä suomalaisilta voi helpottua:

“I think the moment that you show that you’re really willing to stay here, to integrate, to find a job, they... everybody has been trying to help.”

(länsimaalainen mies, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Myös kulttuurisesti etäisestä maista tulleilla ja verrattain vähän aikaa Suomessa asuneilla saattaa olla käytössään strategioita, jotka auttavat yhteiskuntaan sisälle pääsemisessä. Valmius kohdata uudenlainen kulttuuri ja halu oppia ymmärtämään kantaväestön edustajia edellyttävät avoimuutta sekä suomalaisen kulttuurin ja paikallisten ihmisten erityispiirteiden huomioimista ja kunnioittamista:

– – it’s not a trick, but if I start to feel like, she [a Finnish person] wouldn’t be my friend, of course she wouldn’t be your friend. But if you start to be nice and respect their privacy and respect how she think or he think, and then, try to say a little about yourself and – – they believe that you respect what they believe, about religion or culture or whatever. – – Finnish people are very hard to be[come] friends [with], but once they become a friend, then they are real friends. They need time to know who are you, but then they are really friendly like, I didn’t have to work hard to make friends. It come really naturally and easy.

(turvapaikanhakijataustainen nainen, 30–40 v., alempi korkeakoulututkinto)

Ne, jotka ovat saaneet suomalaisia ystäviä, ovatkin olleet tavalla tai toisella aktiivisia. Omaksuttu kulttuurinen pääoma, esimerkiksi suomen kielen taito, voi lähentää maahanmuuttajia ja suomalaisia. Onkin mahdollista, että suomen kielen vähäininkin osaaminen kertoo kantaväestön edustajille siitä, että maahanmuuttaja on halukas sopeutumaan yhteiskuntaan. On myös huomioitava, että maahanmuuttajien elämäntilanteet ja sopeutumiseen tarvittavat resurssit ovat yksilöllisiä. Suomessa jo vuosia asuneen tai suomalaisen puolison kanssa asuvan sosiaaliset piirit ovat todennäköisesti laajemmat kuin hiljattain maahan muuttaneen. Esimerkiksi länsimaalaisista haastatelluista jokainen sekä entisen Neuvostoliiton alueelta tulleista muutama

on muuttanut Suomeen suomalaisen puolison vuoksi, mistä on ollut hyötyä etenkin maahanmuuton alkuvaiheissa: suomalainen puoliso voi auttaa käytännön asioissa mutta myös uuden kulttuurin ja tapojen ymmärtämisessä. Etenkin turvapaikanhakijana tai pakolaisena Suomeen tulleilla on maahanmuuton alkuvaiheessa kuitenkin vain harvoin suomalaista puolisoa. Monelta puuttuu näin ollen läheinen henkilö, joka toimisi kulttuurin tulkkina ja auttaisi uuteen maahan sopeutumisessa. Toisaalta ilman suomalaiselta puolisolta saatua apuakin voi pärjätä hyvin, jos on itse aktiivinen luomaan kontakteja:

Mulla on, kaupunki täys suomalaisia [ystäviä], mulla ei oo venäjänkielisiä ystäviä kun, muutama vaan. – – Mun ystävät mä hankin ihan itse [ilman suomalaisen puolison apua]. Mun suomalainen mies, sillä ei oo yhtäkään ystävää.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 41–50 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Maassaoloaika ei kuitenkaan aina selitä maahanmuuttajan sosiaalisten suhteiden runsautta tai vähyyttä. Tutkimukseen osallistuneesta seitsemästä entisestä turvapaikanhakijasta, jotka saapuivat Suomeen vuoden 2015 aikana, naiset suhtautuvat miehiä myönteisemmin suomalaisiin ja heihin tutustumiseen. Kun kaikki kolme naista kertovat saaneensa suomalaisia ystäviä jo melko lyhyen maassaolon aikana, vain yksi neljästä miehestä voi sanoa samaa. Toisaalta naisten tilanne voidaan tulkita miehiin verrattuna etuoikeutetummaksi, sillä kaikki tähän tutkimukseen haastatellut turvapaikanhakijataustaiset naiset olivat asuneet maahanmuuton alkuvaiheessa suomalaisessa perheessä, kun taas miehillä ei ollut vastaavaa kokemusta. On todennäköistä, että suomalaiset perheet ovat opettaneet naisille sellaisia kulttuurisia taitoja, jotka ovat edistäneet suomalaisiin tutustumista. Arkipäiväinen kanssakäyminen suomalaisten kanssa on näin ollen lisännyt hiljattain maahan muuttaneen ymmärrystä suomalaisista ja heidän kulttuurisista käytänteistään (ks. Yijälä & Nyman 2017).

Turvapaikanhakijataustaiset miehet puolestaan kokevat suomalaisen yhteiskunnan vaikeasti lähestyttäväksi, mikä voi vaikuttaa heidän näkemyksiinsä suomalaisista. Esimerkiksi yhden haastatellun ennako-oletus on se, että suomalaisten ystävyys-suhteet eivät ole yhtä syviä kuin irakilaisten. Jo tällainen ennakkoluulo voi vaikuttaa siihen, miten uuteen maahan muuttanut asennoituu kantaväestön edustajiin ja miten mahdollisena tai toivottavana hän pitää ystävyys-suhteiden solmimista heihin. Vaurautunut suhtautuminen voi näkyä maahanmuuttajan käyttäytymisessä ja vähentää hänen pyrkimystään päästä kontaktiin kantaväestön edustajien kanssa. Tutkimusten mukaan se, millaista akkulturaatioasennetta maahanmuuttajat uskovat kantaväestön heiltä odottavan, voi vaikuttaa siihen, millaisen akkulturaatioasenteen he valitsevat (Yijälä & Jasinskaja-Lahti 2010). Näin ollen vaarana on, että maahanmuuttajat tulkitsevat suomalaisten käytöksen torjunnaksi, mistä saattaa seurata se, että maahanmuuttaja päättää tukeutua sopeutumisprosessinsa kannalta haitallisiin toimintamalleihin, eli eristäytyä pelkästään oman kulttuuriryhmänsä keskuuteen (marginalisaatio) tai vetäytyä kokonaan sekä omasta että uudesta kulttuurista ja niiden edustajien keskuudesta (separaatio) (Berry 1997).

Muissakin maahanmuuttajaryhmissä on haastateltuja, sekä naisia että miehiä, jotka jakavat turvapaikanhakijataustaisten miesten kokemuksen suomalaisten kanssa ys-

tävyystymisen vaikeudesta. Monella ei ole lainkaan suomalaisia ystäviä, tai joillain on vain yksittäisiä suomalaisia tuttuja. Erityisesti sosiokulttuurisen sopeutumisen kannalta olisi kuitenkin tärkeää, että maahanmuuttajalla olisi mahdollisuus luoda sosiaalisia suhteita kantaväestön edustajiin. Esimerkiksi aineiston viidestä itäeurooppalaisesta kaikki kolme, jotka työskentelevät suorittavan tason työntekijäammateissa, ovat työpaikan ulkopuolella tekemisissä ainoastaan maanmiestensä kanssa. Näin he ovat joko tahallaan tai tahtomattaan marginalisoituneet: heillä ei ole kontakteja suomalaisiin, mikä on myös merkittävästi hidastanut kielen ja kulttuurin oppimista.

Haastatteluissa toistuu monin paikoin se, että muihin maahanmuuttajiin on huomattavasti helpompi tutustua kuin suomalaisiin. Monen haastattelun puheesta välittyy kuitenkin voimakas kaipuu kohdata suomalaisia ja saada heistä ystäviä. Jotkut ovat tietoisesti pyrkineet lähestymään suomalaisia mitä erilaisimmissa konteksteissa, mutta kontaktin ottaminen ei ole tuottanut mainittavaa tulosta, ja suomalaiset ovat jääneet syystä tai toisesta etäisiksi:

Joskus mä menen risteily laivalla, mä löydän paljon suomalainen, mä istun heidän kanssa, puhun. Se on tosi kiva, hän puhuu mun kanssa ja mä kerron hänelle, mä asun pitkä aika täällä, ja hän puhuu mun kanssa ja hän istuu, se on hyvä. Mutta ei tule mun kaveri.

(pakolaistaustainen mies, 30–40 v., alempi korkeakoulututkinto)

Se [ystävien saaminen] ehkä on ollut [Suomessa] vaikein kaikista maasta missä minä asuin. – Koska ehkä ihmiset... heillä on oma elämä. En tiedä missä voin tavata ihmisiä. Menen vain usein kirkoille, kaksi kirkkoa. Mutta siellä on ihmisiä, jotka puhuvat uskonnosta, minä en ole uskovainen. Ja toiset ihmiset eivät puhu tai... pienistä jutuista, jotka... On ihmisiä, usein vanhoja ihmisiä, heillä on eri tausta. – Meillä ei ole mitään yhteistä.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut mies, 41–50 v., ylempi korkeakoulututkinto)

On mahdollista, että maahanmuuttajien ja suomalaisten tutustumista vaikeuttaa se, että yhteisiä intressejä ei ole vielä löydetty. Jos maahanmuuttajalla ja kantaväestön edustajalla ei ole jakaa keskenään yhteisiä kiinnostuksen kohteita tai tavoitteita, kontaktin laatu voi jäädä pinnalliseksi (ks. kontaktihypoteesi; Allport 1954). Haastattelujen kokemuksista herää kuitenkin kysymys, kuinka suuri osa kantaväestön edustajiin tutustumisesta ja ylipäättään sosiokulttuurisesta sopeutumisesta on maahanmuuttajan omalla vastuulla. Jos esimerkiksi kontaktin ottaminen on jatkuvasti yksipuolista ja maahanmuuttajan aktiivisuuteen perustuvaa, torjutuksi tuleminen kokemukset voivat hidastaa yhteiskuntaan sopeutumista ja horjuttaa käsitystä omasta arvosta yhteisön jäsenenä. Myös Varjonen (2013, 157) huomasi tutkimuksessaan, että integraatio ei ole tasavertainen prosessi suomalaisten ja maahanmuuttajien välillä vaan vastuu sopeutumisesta lankeaa pääasiassa maahanmuuttajan harteille. Suurin osa tähänkin tutkimukseen osallistuneista toivoo, että suomalaiset tulisivat vuorovaikutustilanteissa heitä vastaan ja antaisivat mahdollisuuden hyvän päivän tervehdyä syvällisempään sosiaaliseen kanssakäymiseen. Maahanmuuttajat toivovatkin, että heidät koh-

dattaisiin ennakkoluulottomasti yksilönä, joka on paljon muutakin kuin edustamansa ryhmän stereotyyppinen ilmentymä (Yijälä & Nyman 2017).

Yksipuolisesti työllisyyteen ja koulutukseen panostaminen ei välttämättä lisää maahanmuuttajan kokemaa tunnetta siitä, että hän kuuluu yhteisöön (Verkuyten 2016). Verkuytenin (2016) mukaan niin kutsuttu integraatioparadoksi kertoo tilanteesta, jossa koulutetun ja taloudellisesti hyvin sopeutuneen maahanmuuttajan psykologinen sopeutuminen ei odotusten mukaisesti syvene vaan hän saattaa alkaa kääntyä pois-päin uuden maan kulttuurista ja yhteisöstä: koulutettu maahanmuuttaja saattaa olla tietoinen yhteiskunnassa piilevistä syrjivistä rakenteista ja siitä, että hän on eriarvoisessa asemassa kantaväestön edustajiin nähden. Vaikka edellä kuvattu haastateltujen voimakas halu solmia kontakteja suomalaisten kanssa heijastaa heidän sopeutumisen kannalta otollisia integraatio- tai assimilaatioasenteita, yhden osallistujan kokemukset antavat viitteitä mahdollisesta integraatioparadoksin kaltaisesta tilanteesta. Hiljattain turvapaikanhakijana tulleista ainoa, joka on työllistynyt Suomessa koulutustaan vastaaviin tehtäviin, kokee, että Suomen ilmapiiri on ahdistava ja sulkeutunut ja että hänen mahdollisuutensa tehdä omaa elämää koskevia valintoja ovat rajalliset. Onnistunut sopeutuminen voikin olla paljon enemmän kuin mieluisan työpaikan löytäminen:

Really life here is a challenge for me. It's really difficult even I have a good salary, good job, good place, good relations, good contacts. Everything is good now, but still life here is not my life.

(turvapaikanhakijataustainen mies, 30–40 v. ylempi korkeakoulututkinto)

Vaikka monet sekä tähän tutkimukseen osallistuneet että Varjosen (2013) haastattelemat maahanmuuttajat toivovatkin suomalaisilta aktiivisuutta vuorovaikutukseen ja vastaanottavaista asennetta, yksi pitkään Suomessa asunut haastateltu vierittää vastuuta sosiaalisten suhteiden luomisesta kantaväestöltä maahanmuuttajille. Hänen mukaansa maahanmuuttajat keskittyvät liikaa omiin yhteisöihinsä, mikä hidastaa kielen ja kulttuurin oppimista sekä kokonaisvaltaista sopeutumista:

Sun [maahanmuuttajan] täytyy olla sillai avoin, mennä puhumaan, juttelemaan suomalaisten kanssa. Ku sä sekaannut suomalaisten kanssa, sun suomen kieli paranee, sä ymmärrät suomalaisesta kulttuurista enemmän, sä tiedät, miten Suomesta haetaan töitä, et tääl ei oo samal lailla ku kotimaassa. Sä saat paljon opittavaa heiltä. Ja ku sä saat paljon opittavaa heiltä, sit sul aukee monia mahdollisuuksia. – – ongelma on se, että ulkomaalaiset eivät uskalla sekaantua suomalaisten kanssa, ne pelkää, ne jotenki pitää sitä nolona.

(pakolaistaustainen mies, alle 30 v., toisen asteen tutkinto)

Suomalaisiin tutustuminen näyttää aineiston perusteella olevan aikaa ja voimia vievä prosessi, joka voi merkittävästi hidastaa maahanmuuttajan sosiaalisen ja kulttuurisen pääoman karttumista. Yhtäältä maahanmuuttajien pitäisi itse olla aktiivisia, toisaalta suomalaisten pitäisi ymmärtää oma roolinsa akkulturaatioprosessissa. Keskeinen tämän tutkimuksen aineistoon perustuva huomio kuitenkin on se, että maahanmuut-

tajan aktiivisuuskaan ei välttämättä edistä sosiaalisten suhteiden syntymistä, jos suomalaiset eivät ole avoimia kohtaamaan maahan muuttaneita.

5.1.2 Etäisyyden ottaminen omaan kulttuuriin

Haastateltujen keskuudessa näyttää olevan melko yleistä pyrkimys ottaa etäisyyttä omaan kulttuuriin ja sen edustajiin. Hakeutuminen samoista taustoista tulevien seuraan olisi usein vaivattomampaa kuin suomalaisiin tutustuminen, mutta kokonaisvaltainen uuteen maahan sopeutuminen edellyttää kontakteja kantäväestöön:

"I'm even not interested to meet French people here. I want just to meet Finnish people, other people also, but Finnish people. Because it will be too easy. It's a trap."
(länsimaalainen mies, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Etenkin entisen Neuvostoliiton alueelta ja vuonna 2015 turvapaikanhakijana tulleissa on useita sellaisia, jotka kertovat halustaan pitää välimatkaa omiin maanmiehiinsä. Kun aika uudessa kotimaassa kuluu ja sen asukkaat tulevat yhä tutummiksi, tarve hakeutua oman kulttuurin edustajien seuraan voi vähetä joko tiedostamatta tai tietoisesti. Myönteisesti uuden maan kulttuuriin ja sen edustajiin suhtautuvat saattavat myös pelätä, että omiin piireihin jääminen estää sopeutumisen tyystin tai ainakin hidastaa prosessia merkittävästi. Maahanmuuttajan ei kuitenkaan tarvitse valita kahden kulttuurin välillä, vaan hän voi ikään kuin toimia välittäjänä kahden kulttuurin välillä, kuten yksi haastatelluista kuvailee:

Mä oon sitä mieltä että mä en vielä saanut kaikki kontaktit jotka mä tarvitsen. Ja mä en halua sulkeutua pelkkä venäläisten piirin, mä haluan olla suomalaisten keskellä. Ja sitten olla välittäjänä. Koska – – monet venäläiset jotka tekevät jotakin kerhoja venäjänkielisille täällä, sitten se alun perin joo että integroidutaan, mutta sitten, kupla sulkeutuu ja ne on siellä eikä reaalisessa maailmassa eikä suomalaisessa yhteiskunnassa, vain kuplassa. Ei oo kommunikaatiota. Sitten ne sulkeutuneet ja aika siellä pysähtyy. Ja sitä mä en halua.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Samastuminen kantäväestöön ja sen edustamaan kulttuuriin voi tämän tutkimuksen aineistossa johtua myös siitä, että oman kulttuurin edustajien arvomaailma ja elämäntavot tuntuvat vieraammilta kuin kantäväestön (ks. Osbeck ym. 1997; Piontkowski ym. 2000). Esimerkiksi yksi entisen Neuvostoliiton alueelta tullut haastateltu vierastaa roolia, joka hänen näkemyksensä mukaan naiselle annetaan hänen omassa kulttuurissaan. Hän pitää monia Suomessa asuvia venäläisiä naisia patriarkaalisen kulttuurin uhreina: hän ei koe edustavansa tyypillistä venäläistä tai neuvostoliittolaista naista, jonka tehtävänä on hoitaa lapsia kotona. Pikemminkin haastateltu pitää itseään modernina ja kansainvälisenä naisena, jonka ei tarvitse toimia siten, kuin naisen on perinteisesti odotettu tekevän. Suomessa hänellä onkin mahdollisuus tehdä itseään koskevia uravalintoja ja elää omannäköistä elämää.

Myös ne turvapaikanhakijataustaiset, jotka ovat solmineet kontakteja suomalaisiin, kertovat halustaan ottaa etäisyyttä maanmiehiinsä. Heidänkin puheissaan korostuu se, kuinka monet oman kulttuurin edustajat ovat heidän mielestään liian konservatiivisia ja kiinni perinteisissä tavoissaan. Turvapaikanhakijana Suomeen tulleen arvot ja mielipiteet ovat voineet olla jo kotimaassa erilaiset kuin valtaväestön (Yijälä & Nyman 2017). Lisäksi naisen käyttäytymiselle asetetut normit ovat verrattain tiukat esimerkiksi Irakissa, mikä on voinut vaikuttaa muun muassa siihen, millaista työtä nainen voi tehdä tai mitä hän saa harrastaa. Jos on kohdannut lähtömaassaan ennakkoluuloja mielipiteidensä tai elämäntapansa vuoksi, aiempaa sallivampaan ympäristöön pääseminen voi tuntua uudelta alulta ja mahdollisuudelta, ilman menneisyyden tai entisen kulttuurin painolastia:

I know my people very well. Still they are stick to their traditional things, to their culture to their values in the Middle East. I escaped from that culture. I escaped from that tradition. So I don't need to repeat it again here. – I do, I still have [Iraqi friends] but I try my best to be far away from this. I escaped from that country. I don't need to repeat the same problems.

(turvapaikanhakijataustainen mies, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

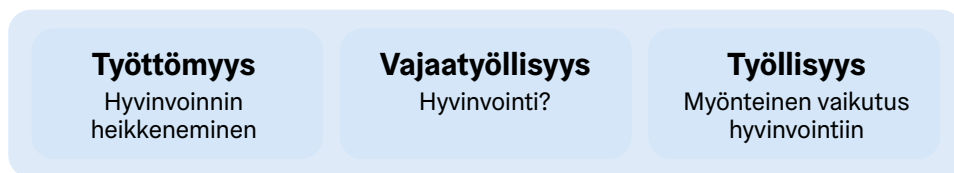
Tähän tutkimukseen osallistuneiden kokemusten perusteella on todettavissa, että samasta maasta ja kulttuuritaustasta tulevat eivät välttämättä pysty tukemaan toisiaan uudessa maassa. Jos kulttuuriset arvomaailmat poikkeavat merkittävästi toisistaan, yhteistä ymmärrystä voi olla vaikea rakentaa vain sen vuoksi, että heidän kotimaansa ja taustansa ovat samat (Donà & Berry 1994; Tartakovsky & Schwartz 2001). Positiivista on se, että vaikka monen haastattelun on ollut vaikea saada suomalaisista ystäviä, he eivät ainakaan vielä ole luopuneet toivosta tutustua suomalaisiin. Aineistossa ei myöskään ole selkeitä viitteitä siitä, että haastateltujen joukossa olisi sellaisia, jotka olisivat alkaneet sosiaalisissa suhteissa koettujen vastoinikäymisten vuoksi kääntyä takaisin kohti omaa ryhmäänsä ja kannattaa marginalisaatio- tai separaatioasenteita: suomalaisiin halutaan tutustua ja kantaväestöön luotujen sosiaalisten suhteiden merkitys sopeutumisprosessin etenemisessä ymmärretään (vrt. Jasinskaja-Lahti ym. 2009; ks. myös Bobowik ym. 2017).

5.2 Osallistujien työmarkkina-asema Suomessa ja siihen johtaneet polut

Maahanmuuttajien taloudellista sopeutumista koskevaa tarkastelua varten haastatellut jaettiin kolmeen ryhmään heidän työmarkkinatilanteensa perusteella: työlliset, työttömät ja vajaatyölliset (ks. Feldman & Turnley 1995; vrt. Dooley ym. 2000). Suomessa tällaista jakoa ei ole aiemmin käytetty maahanmuuttajien työmarkkina-asema tutkittaessa. Haastatteluhetkellä tutkimukseen osallistuneista 13 oli työllisiä, 17 työttömiä ja 9 vajaatyöllisiä. Tämän tutkimuksen kontekstissa työllisellä tarkoitetaan sellaista henkilöä, joka oli kokoaikaisessa työssä tai joka teki omasta tahdostaan osa-

aikaista työtä. Työllisiä yhdistää se, että he pitivät työtilannettaan määrällisesti ja sisällöllisesti tyydyttävänä: he siis kokivat tekevänsä osaamistaan vastaavaa työtä, jota oli tarjolla riittävästi. Työttömien ryhmään luettiin ne haastatellut, joilla ei ollut töitä ja jotka eivät olleet esimerkiksi TE-palvelujen hallinnoimissa työkokeiluissa. Vajaatyöllisiksi puolestaan luokiteltiin sellaiset, jotka tekivät osaamistaan vastaamatonta työtä, olivat työharjoittelussa tai palkkatukityössä tai tekivät vastentahtoisesti osa-aikatöitä. Palkkatuella työllistetyt sijoitettiin vajaatyöllisten ryhmään, sillä palkkatuki myönnetään määräajaksi, ja vakituisen työsuhteen saaminen palkkatukijakson jälkeen on epävarmaa. Haastatelluissa on myös kaksi sellaista, joiden työmarkkina-asema haastatteluhetkellä oli opiskelija. Koska he olivat haastattelun aikaan työvoiman ulkopuolella, heitä ei sijoitettu edellä mainittuihin ryhmiin. Näillä kahdella työvoiman ulkopuolella olevalla oli kuitenkin kokemusta työnhausta ja työnteosta Suomessa, minkä vuoksi heidän katsottiin sopivan tutkimuksen kohderyhmään ja heidän vastauksiaan hyödynnettiin tässä tutkimusraportissa.

Kuvio 2. Haastateltujen työmarkkina-asemien tarkastelu jatkumona



Luvussa 6 tarkastellaan kuviossa 2 esitettyjen työmarkkina-asemien ja hyvinvoinnin välistä yhteyttä tarkemmin. Sitä ennen tässä luvussa kuvaillaan, millaisia polkuja pitkin tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajat ovat tulleet nykyisiin työmarkkina-asemiinsa. Ensimmäiseksi esitellään työllisten ryhmä: millaisin keinoin ja avuin maahanmuuttajat ovat päässeet sisälle suomalaiseseen työelämään? Sen jälkeen paneudutaan vajaatyöllisten ryhmään: millainen rooli osa-aikatöillä, työharjoitteluilla ja palkkatukityöllä on maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatiossa? Viimeisenä tarkastellaan työttömien ryhmää: millaisia työllistymisen esteitä ja haasteita työttömät maahanmuuttajat ovat työmarkkinoilla kohdanneet?

5.2.1 Työlliset

Työn määrän ja sisällön puolesta tyydyttävässä työsuhteessa olevien ($n = 13$) ryhmässä on edustajia kaikista tarkastelun kohteena olevista maahanmuuttajaryhmistä. Länsimaalaisista työllistyneitä on kolme, pakolaistaustaisista kaksi, entisen Neuvostoliiton alueelta tulleista kaksi, turvapaikanhakijataustaisista yksi ja Itä-Euroopasta tulleista viisi. Työllistyneistä seitsemän on suorittanut korkeakoulututkinnon. Kuudella on toisen asteen tutkinto. Työllistyneillä on ollut nykyisiin työtehtäviinsä moninaisia polkuja, joita esitellään tarkemmin seuraavissa luvuissa.

5.2.1.1 Sisääntulotöiden kautta työelämään

Sisääntulotöiden hyödyistä on tutkijoiden keskuudessa eriäviä näkemyksiä. Yhtäältä sisääntulotöiden on katsottu vaikuttavan myönteisesti maahanmuuttajien työurien kehittymiseen, sillä niissä voi oppia kieltä ja kulttuuria, mikä voi edistää siirtymistä omaa ammattitaitoa ja koulusta vastaaviin tehtäviin (Forsander 2002, 43). Toisaalta oman alan työkokemuksen puutteen on todettu vaikeuttavan työmarkkinoilla etenemistä, minkä vuoksi maahanmuuttaja saattaa myös jumiutua alun perin väliaikaisiksi kuviteltuihin matalapalkkaisiin töihin (Könönen 2012). Könösen (2012) mukaan puhe sisääntulotöistä vahvistaakin käsitystä siitä, että maahanmuuttajan on alkuun tehtävä mitä tahansa työtä kerryttääkseen luottamusta ja sosiaalista pääomaa. Seuraavaksi tarkastellaan sitä, millainen merkitys sisääntulotöillä on ollut tähän tutkimukseen osallistuneille.

Aineiston 13:sta työllisten ryhmään kuuluvasta neljä on aloittanut Suomessa työuransa sisääntulotöiksi luokitelluissa töissä. Heistä kolmella on korkeakoulututkinto ja yhdellä toisen asteen tutkinto kotimaastaan. He ovat tehneet lehdenjakajan, myyjän, tarjoilijan, trukinkuljettajan ja siivoajan töitä. Kaikki sisääntulotöissä aloittaneet ovat edenneet suorittavista tehtävistä koulutusta tai muuta osaamista vaativiin tehtäviin. Koulutettu maahanmuuttaja saattaa maahanmuuton alkuvaiheessa kokea, että hänen kulttuurisen pääomansa arvo ja sosiaalinen asemansa laskevat uudessa maassa ja koulutusta vastaamattomissa tehtävissä (Akkaymak 2017; Könönen 2012), mutta haastateltujen kokemusten perusteella sisääntulotöiden tekeminen voi silti näyttäytyä tärkeänä ja osin pakollisena välivaiheena kohti oman alan työpaikkaa. Lisäksi sisääntulotyöstä saatava pienikin palkka on voinut auttaa alkuun uudessa maassa, mutta toisaalta pelkkien köyhyysrajaan hipovien ansiotulojen varassa on vaikea elää jatkuvasti.

Tässä tutkimuksessa kaikkia sisääntulotöitä tehneitä yhdistää sinnikkyys ja usko siihen, että minkä tahansa työn tekeminen maahanmuuton alkuvaiheessa on arvokkaampaa kuin toimeettomana oleminen. Akkaymakin (2017) huomio siitä, että monet korkeasti koulutetut maahanmuuttajat pystyvät ammatillisen habituksensa ansiosta käyttämään uuden asuinmaansa työmarkkinoilla erilaisia työnhakuun liittyviä strategioita, on havaittavissa myös tämän tutkimuksen aineistossa. Akkaymakin (2017) tutkimuksessa tärkeimmäksi työnhakustrategiaksi osoittautui sosiaalisten verkostojen hyödyntäminen ja laajentaminen, joka mahdollistuu esimerkiksi vapaaehtoistöitä tekemällä. Tässä tutkimuksessa sisääntulotöiden tekeminen on luettavissa yhdeksi koulutettujen haastateltujen käyttämistä strategioista, vaikka tällaisen strategian käyttäminen voi olla osin tiedostamatonta:

Oon mä itse ollu trukkikuskina – – oon mä itse ollut siivoojana, tarjoilijana pitkä aika. Oon mä semmosta työtä tehnyt, kun mä halusin tehdä töitä ja mulle oli ihan sama. Mä ymmärsin et mä en saa vielä oman ammattiin liittyvä työpaikka. Mun oli pakko etsiä jotain mitä mä osaisin tehdä. – – Emmä tiedä hyödyistä eikä haitoista. Oli tarkoitus tehdä jotain, koska olen ihminen joka ei todellakaan kykene olla vain kotona.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 41–50 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Sisääntulotöissä maahanmuuttaja voi saada arvokasta kokemusta suomalaisesta työelämästä ja mahdollisuuden kerryttää kulttuurista pääomaansa oppimalla kieltä (ks. myös Forsander 2002, 43). Motivaation ja positiivisen asennoitumisen osoittaminen suomalaisessa työelämässä voi edistää koulutusta vastaavien töiden saamista, sillä tutkimusten mukaan työnantajat arvostavat Suomessa hankittua työkokemusta ja näin ollen suomalaisesta työpaikasta saadulla työtodistuksella saattaa olla suurikin vaikutus jatkopalkkauksen kannalta (Ahmad 2005, 15). Kuten seuraavaksi esiteltävästä sitaatista käy ilmi, sisääntulotöiden tekeminen voi lisäksi tarjota maahan muuttaneelle tunteen riippumattomuudesta ja siitä, että hän on osallisena yhteiskunnassa. Kun ihminen vielä hakee omaa paikkaansa uudessa maassa ja yhteisössä, sisääntulotöiden kaltaisten töiden tekeminen voi vaikuttaa myönteisesti hänen itsetuntoonsa ja pystyvyyden tunteeseensa:

I figured out I couldn't find a job according to my education so I started from the bottom – I think that [entry job] helped me a lot. First because it forced me to learn the language, so it helped me in the level of integration. And I could prove, I wasn't here just waiting for the money from Kela, we were really trying our best to get some income. I got this feedback, you have some sisu, you tried your best and that definitely helped in getting a better job. It also helped, because you feel better when you have a job, no matter what, then you feel okay, I'm fine, I'm independent, I have a job and I can.

(länsimaalainen mies, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Könösen (2012) tutkimuksen mukaan maahanmuuttajan voi olla suomalaista vaikeampi edetä palvelualojen suorittavista tehtävistä esimiestehtäviin. Jos maahanmuuttajalle ei ole tarjolla vakituista työtä tai etenemismahdollisuuksia, oman yrityksen perustaminen voi osoittautua kiinnostavaksi vaihtoehdoksi (Könönen 2012). Tähän tutkimukseen haastatelluissa on yksi sellainen, joka on ensin edennyt siivoojasta työnohjaajaksi ja perustanut sen jälkeen oman siivousalan yrityksen. Hän on siis Könösen (2012) havainnosta poiketen edennyt sisääntulotöiden kautta esimiestehtäviin asti, ja työssä kerrytetty kulttuurinen pääoma, erityisesti tieto suomalaisesta työelämästä ja yrityskulttuurista, on auttanut häntä merkittävästi silloin, kun oman yrityksen perustaminen on tullut ajankohtaiseksi:

Beneficial it [the entry job] was because I learned the system. I learned the tricks how to organize your company. I learned the tips by working with people who do these things. – It was beneficial because also I see the culture. [I] Started like cleaning, I've been working like six, seven months as a cleaner and then I become työnohjaaja for the rest of three years almost

(itäeurooppalainen mies, 30–40 v., toisen asteen tutkinto)

Tässä luvussa esitellyt sitaatit ja niiden taustalla olevat henkilöt edustavat maahanmuuttajista kerrottavia menestystarinoita. Alkuun sisääntulotöitä tehneet koulutetut maahanmuuttajat ovat edenneet koulutustaan vastaaviin tehtäviin, eivätkä palvelualan suorittavat tehtävät ole muodostuneet esteiksi heidän myöhemmille työurilleen.

Sisääntulotöissä haastateltujen on ollut mahdollista kasvattaa kulttuurista ja sosiaalista pääomaansa, jotka ovat heidän myönteisen urakehityksen ansiosta muuntuneet hiljalleen myös taloudelliseksi pääomaksi (ks. myös Akkaymak 2017). Vaikka kokemukset sisääntulotöistä ovat tässä yhteydessä myönteisiä, haastateltujen puheesta on kuultavissa se, että maahanmuuttajat joutuvat usein todistamaan osaamistaan ja työhalukkuuttaan eri tavalla kuin kantaväestöön kuuluvat.

5.2.1.2 Sinnikkyiden ja verkostojen avulla töihin

Vaikka sisääntulotyö voi olla koulutetulle maahanmuuttajalle väylä suomalaisille työmarkkinoille ja auttaa uralla etenemisessä, suorittavien töiden tekeminen ei ole kuitenkaan ollut mieleinen ratkaisu tai varteenotettava vaihtoehto kaikille tähän tutkimukseen osallistuneille:

I found a job, later and harder because I didn't want to take anything under my education.

(itäeurooppalainen nainen, alle 30 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Tutkimuksen aineiston perusteella työllistyminen koulutusta vastaavalle alalle edellyttää maahanmuuttajalta ennen kaikkea sinnikkyyttä ja päättäväisyyttä. Esimerkiksi yksi haastatelluista kertoo tarjoutuneensa lopulta tekemään oman alansa töitä ilmaiseksi, koska työnhaku ei muuten tuottanut tulosta. Hänen strategiansa oli onnistunut, sillä muutaman kuukauden palkattoman työskentelyn jälkeen hän sai samasta yrityksestä virallisen työsopimuksen. Huomionarvoinen kysymys kuitenkin on, mihin kaikkeen koulutetun maahanmuuttajan on Suomessa joustettava päästäkseen määrällisesti ja sisällöllisesti tyydyttävään työsuhteeseen.

Työnhakijan oma aktiivisuus on ollut tähän tutkimukseen haastateltujen kokemuksissa keskeinen työllistymistä edistävä tekijä henkilön koulutustaustasta riippumatta. Aktiivisuutta voi olla monenlaista. Pelkkä ahkera työhakemusten lähettäminen ei välttämättä ole tehokkain keino, sillä esimerkiksi työttömissä haastatelluissa on useita, jotka ovat tuloksetta lähettäneet kymmeniä ja jopa satoja hakemuksia. Työllistymiseen johtava aktiivisuus ilmenee tämän tutkimuksen aineistossa etenkin kykynä lähestyä työnantajia totutusta poikkeavalla tavalla. Edellä kuvattiin, kuinka yksi haastatelluista oli saanut koulutustaan vastaavan työn työskentelemällä ensin palkatta. Aktiivisuus voi olla myös sitä, että maahanmuuttajataustaisella työnhakijalla on rohkeutta lähestyä potentiaalisia työnantajia siten, että menee konkreettisesti työpaikalle kysymään töitä. Tällainen strategia on haastateltujen mukaan toiminut joissain palvelualan tehtävissä:

Esimerkiks mä voin kertoa yhdestä työhaastattelusta. Mä menin meijän pomolle, mä sanoin, mä haluun töihin. Hän sanoi miks sinut pitää ottaa töihin, mä sanoin, mä kerron sulle suoraan et miks mut pitäis ottaa sulle, mä tykkään tienata ensinnäkin. Mä oon hyvä asiakaspalvelija, mä tulen aika hyvin ihmisten kanssa toimeen, mä pystyn hoitamaan asioita, mä en ikinä pelkää mitään, jos mä teen virheen, se on ok koska, ellei ihminen tee virhe ei opi ikinä. – – Seuraava päivänä mä menin töihin.

(pakolaistaustainen mies, alle 30 v., toisen asteen tutkinto)

Aineiston perusteella aktiivisuuteen liittyy läheisesti itsevarmuus ja periksi antamaton asenne. Kaikki nämä ominaisuudet ovat tärkeitä silloin, kun maahanmuuttaja alkaa rakentaa verkostojaan uudessa maassa. Tässä tutkimuksessa 13:sta työllisten ryhmään kuuluvasta neljä on työllistynyt verkostojensa avulla. Haastatelluissa on yksi suomalainen kontaktien kautta työllistynyt, ja hänen työnsä on luokiteltavissa asiantuntijatason tehtäväksi. Itä-Euroopasta tulevien ryhmässä kolme viidestä on saanut töitä maahanmuuttajataustaisten verkostojen avulla, ja heidän tehtävänsä sijoittuvat niin sanottuihin työntekijäammatteihin rakennusosalalle.

Turvapaikanhakijana Suomeen tulleista haastatelluista ainoa, joka on työllistynyt koulutustaan vastaaviin tehtäviin, on oiva esimerkki aktiivisesta ja verkostoitumistaitoisesta maahanmuuttajasta. Kyseinen haastateltu alkoi luoda suhteita suomalaisiin työelämän toimijoihin jo vastaanottokeskuksessa asuessaan. Hän on osannut hyödyntää verkostoitumisessa sosiaalista mediaa, ja ennen työllistymistään hän osallistui aktiivisesti erilaisiin ammatillisiin tapahtumiin. Kun hänen sosiaalinen verkostonsa laajeni, kontaktit mahdollisiin työnantajiin lisääntyivät. Tämä johti lopulta siihen, että haastateltu sai kokoaikaisen työn alalta, joka vastaa hänen koulutustaan. Hänellä oli kyky käyttää yhdistävää sosiaalista pääomaa: aktiivinen kurottaminen oman yhteisön ulkopuolelle mahdollisti asiantuntijatehtäviin pääsemisen.

Ahmad (2011) huomasi tutkimuksessaan, että maahanmuuttajat nojaavat työhaussa enemmän omiin verkostoihinsa kuin virallisiin työnhakukanaviin. Maahanmuuttajien omat verkostot koostuvat usein muista maahan muuttaneista, mistä voi olla Ahmadin (2015) tutkimuksen mukaan sekä hyötyä että haittaa. Etenkin maahanmuuton alkuvaiheessa sosiaalisten verkostojen avulla on mahdollista saada matalapalkkaisia töitä esimerkiksi palvelualoilta. Vähemmistöryhmistä muodostuvat, sitovaan sosiaaliseen pääomaan perustuvat, verkostot eivät kuitenkaan välttämättä auta koulutettua maahanmuuttajaa pääsemään asiantuntijatason tehtäviin. Sen sijaan asiantuntijatehtäviä haettaessa kontaktit kantaväestöön, eli yhdistävä sosiaalinen pääoma, ovat maahanmuuttajalle ensiarvoisen tärkeitä. (Ahmad 2015.) Ahmadin (2015; ks. myös Akkaymak 2017) huomio siitä, että suomalaiset kontaktit edistävät asiantuntijatason töihin pääsyä ja maahanmuuttajaverkostot suorittavien töiden saamista, viittaa samankaltaiseen tilanteeseen, kuin edellä verkostojensa avulla työllistyneistä haastatelluista esitettiin. Myös Akkaymak (2017) on saanut vastaavia tuloksia tutkiesaan turkkilaistaustaisten maahanmuuttajien työnhakua ja työllistymistä Kanadassa: maahanmuuttajien omat verkostot edistävät työllistymistä työntekijäammatteihin, mutta uudessa kotimaassa hankittu sosiaalinen pääoma, joka muodostuu kantaväestön edustajien kanssa solmituista suhteista, toimii työnantajille eräänlaisena luottamuksen mittarina asiantuntijatason tehtäviin rekrytoitaessa.

Aineiston perusteella suomalaisista kontakteista voi olla työhaussa suurta hyötyä, vaikka ne eivät suoraan työllistymiseen johtaisikaan. Suomalainen puoliso tai ystävä voi tarjota arvokasta tukea ja tietämystä suomalaisesta työelämästä. Haastatelluissa erilaiset sosiaalisen median palvelut, kuten LinkedIn, saivat muutamia mainintoja verkostoitumisen kannalta hyödyllisinä kanavina. Kantaväestön edustajat ovat auttaneet haastateltuja palveluiden käytössä ja tuoneet esiin sosiaalisen median merkitystä työhaussa. Lisäksi perinteisten ansioluetteloiden ja työhakemusten kirjoittaminen sekä mahdollisten työpaikkojen kartoittaminen on helpompaa työkalutuntemuksen

kanssa kuin yksin. Suomalaiselta saatu tuki saattaa joissain tapauksissa jopa poistaa ulkopuolisen avun tarpeen, mutta etenkin ne maahanmuuttajat, joilla ei ole lähipiirissään kantaväestön edustajia, tarvitsevat työtä hakiessaan yhteiskunnan tarjoamia neuvonta- ja ohjauspalveluja. Tutkimukseen osallistuneiden näkemyksiä tuen ja ohjauksen tarpeesta tarkastellaan lisää luvussa 5.3.1.

Muillakin tavoin kuin verkostojensa avulla työllistyneet haastatellut painottavat verkostojen suurta merkitystä suomalaisilla työmarkkinoilla. Myös vajaatyöllisten ja työttömien ryhmissä on sellaisia, jotka ovat hyöttyneet verkostoistaan hakiessaan töitä Suomessa. Aiemmassa tutkimuksessa onkin havaittu, että nimenomaan sosiaalisen pääoman puute voi olla merkittävä etenkin koulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä vaikeuttava tekijä: työnantajat hyväksyvät ja tunnistavat ulkomailla hankitun kulttuurisen pääoman sitä paremmin, mitä enemmän maahanmuuttajalla on uudessa kotimaassaan kerrytettyä sosiaalista pääomaa (Akkaymak 2017).

5.2.2 Vajaatyölliset

Vajaatyöllisiksi luokiteltiin sellaiset haastatellut, joilla ei ollut haastatteluhetkellä määrällisesti ja/tai sisällöllisesti tyydyttävää työsuhdetta. Vajaatyöllisten ($n = 9$) joukossa on edustajia kaikista muista maahanmuuttajaryhmistä paitsi Itä-Euroopasta tulevien ryhmästä: yksi länsimaalainen, neljä pakolaistaustaista, kaksi entisen Neuvostoliiton alueelta tullutta ja kaksi turvapaikanhakijataustaista. Yhdeksästä vajaatyöllisten ryhmään kuuluvasta viidellä on korkeakoulututkinto ja yhdellä korkeakouluopintoja. Yksi on suorittanut toisen asteen tutkinnon, yksi on käynyt peruskoulun, ja yhdellä ei ole mainittavaa koulutustaustaa. Yksi haastatelluista on oman alansa työharjoittelussa, mutta hänen tulevaisuuden työtilanteensa on vielä avoin. Yksi korkeasti koulutettu haastateltu taas on työharjoittelussa, joka ei vastaa hänen koulutustaan. Kolme tekee osa-aikatöitä, mutta he kaikki haluaisivat enemmän työtunteja, ja kahdella heistä on toiveena myös löytää paremmin koulutustaan vastaavia töitä. Kaksi on osa-aikaisessa palkkatukityössä. Kahden tutkimukseen haastatellun työsuhde ei istu edellä mainittuihin määrittelyihin, ja heidän asemansa työmarkkinoilla on kyseenalainen. Toinen heistä on palkattomassa harjoittelussa ulkomaalaistaustaisen yrittäjän yrityksessä, mutta harjoittelu ei ole TE-toimiston kautta järjestetty työkokeilu. Toinen taas tekee koko-aikaista työtä osa-aikaisen palkalla. Näiden kahden tilanne kuvastaa sitä, kuinka maahanmuuttajat saattavat ajautua sellaisiin työsuhteisiin, jotka eivät täytä laissa asetettuja määräyksiä.

5.2.2.1 Osa- ja määräaikaiset työt osana maahanmuuttajien työuria

Maahanmuuttajat työllistyvät suomalaistaustaisia useammin palvelu- ja myyntityöhön (Helsingin kaupunki 2017b). Sen vuoksi osa- ja määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä maahanmuuttajilla kuin kantaväestöön kuuluvilla. Erityisesti korkea-asteen tutkinnon suorittaneet maahanmuuttajat työskentelevät suomalaistaustaisia korkeasti koulutettuja useammin määräaikaisina ja osa-aikaisissa työsuhteissa. (Sutela 2015.) Myös Könösen (2014, 25) tutkimuksen mukaan maahanmuuttajien työurat muodostuvat usein erilaisista epätyypillisistä työsuhteista, joita ovat esimerkiksi osa- ja määrä-

aikaiset työt sekä vuokratyö. Kokoaikaisen ja pysyvän työn vaihtuminen epävarmoiksi työsuhteiksi on esimerkki työmarkkinoiden prekarisaatiosta, jota ilmentävät tämän tutkimuksen kontekstissa haastateltujen vajaatyöllisten kokemukset.

Yhdellä haastatelluista on korkeakoulututkinto kotimaastaan ja myös Suomessa suoritettuja opintoja, mutta siitä huolimatta hänen työuransa ei ole kehittynyt Suomessa toivottuun suuntaan. Osa-aikatoista saa palkkaa, mikä helpottaa arjessa selviytymistä, mutta työ on haastatellun mukaan epämotivoivaa, eikä siinä voi kartuttaa tai edes ylläpitää oman alan töissä tarvittavia taitoja:

Mutta nyt viime vuonna sain pieni työ. – – tämä työ on yksinkertainen. Minä en voi käyttää minun taitoja. Paras minulle olisi työ [X:na]. Tunnen, että nämä taidot vähenevät.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut mies, 41–50 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Toinen osa-aikatoita tekevistä haastatelluista kokee nykyisen työnsä ponnahduslau-daksi muihin tehtäviin. Hänen seuraavaksi esiteltävästä sitaatistaan käy ilmi se, kuinka maahanmuuttaja pitää työnantajan luottamuksen ansaitsemista ensiarvoisen tärkeänä työuraa edistävänä tekijänä. Usein työnantaja voikin haluta varmistua siitä, että työntekijän habitus sopii organisaatioon, ennen kuin hän palkkaa uuden työntekijän (ks. Girard & Bauder 2007). Koulutusta vastaamattoman työn tekeminen herättää haastatellussa kuitenkin negatiivisia tunteita, sillä kontrasti vanhan ja uuden elämän välillä tuntuu suurelta. Toisaalta mielekkään työuran luominen Suomessa vaatii uhrauksia ja kärsivällisyyttä, minkä haastateltu näyttää ymmärtävän:

– – [the job] it's not fitting my career but if I'm looking to work like a manager – – they can start to trust me, like in three months they start to give me different task, which is great, they start to trust me. – – So, the only difficult thing to work is because you start to compare between your old life, your old career and what you've done.

(turvapaikanhakijataustainen nainen, 30–40 v., alempi korkeakoulututkinto)

Osa-aikatyöt voivat olla myös työntekijän omalta alalta. Tällöin ongelmana ei ole niinkään työn sisältö vaan sen määrä. Esimerkiksi yksi vastentahtoisesti osa-aikatoita tekevä haastateltu olisi valmis ottamaan vastaan enemmän työtunteja, jos sellaisia vain olisi tarjolla. Häntä ei haittaisi edes se, että lisätuntien ottaminen voisi leikata hänen saamiaan sosiaalietuuksia, sillä hän kokee työn tekemisen jo itsessään paljon tärkeämmäksi kuin pienet vaihtelut tuloissa. Jos palkka ei riitä kattamaan elinkuluja, monet osa-aikatoita tekevät joutuvat turvautumaan erilaisiin sosiaalietuksiin. Osa-aikatoihin ja niistä saatavaan pieneen palkkaan liittyy kuitenkin riski kannustinloukkuihin ajautumisesta. Tätä problematiikkaa käsitellään lisää luvussa 6.2.2.

Osa-aikaisia töitä tarkasteltaessa on hyvä muistaa, että niiden tekeminen voi myös kummuta yksilön omasta valinnasta. Tutkimukseen osallistuneissa on esimerkiksi yksi osa-aikaisessa työsuhteessa oleva, joka on tyytyväinen nykyiseen tilanteeseensa, sillä vähäinen työ määrä lisää hänen vapaa-aikaansa. Haastatelluissa on myös pienten lasten äitejä, jotka ottaisivat mielellään vastaan osa-aikaisia töitä omalta alaltaan, jotta

perheen ja työn yhdistäminen olisi helpompaa. Ongelmaksi osa-aikatyöt muodostuivatkin silloin, kun työtuntien määrä ei vastaa työntekijän toiveita tai tarpeita.

5.2.2.2 Työharjoittelut ja palkkatukityöt

Niin työvoimapolitiittisena toimenpiteenä järjestettävät työkokeilut kuin opintoihin kuuluvat työharjoittelutkin voivat olla maahanmuuttajalle oivallinen keino osoittaa osaamistaan. Aiemman tutkimuksen mukaan erilaiset työpaikalla tehtävät käytännölliset harjoittelut ja etenkin palkkatukityö edistävät ainakin jossain määrin maahanmuuttajien työllistymistä (Aho & Mäkiäho 2017). Tässä tutkimuksessa haastateltujen työmarkkina-asemaa tarkasteltaessa työharjoittelut ja palkkatuetut työt luettiin kuitenkin vajaatyöllisyyden muodoiksi, sillä ne eivät täytä keskeisiä tyydyttävän työllisyyden piirteitä tai niistä saatava rahallinen korvaus on vain nimellinen: TE-palvelujen hallinnoimassa työkokeilussa oleva saa harjoittelun ajalta työttömyyskorvausta, ja työkokeilun kesto on enimmillään 12 kuukautta (TE-palvelut 2017). Myös palkkatuki myönnetään määräajaksi (TE-palvelut 2018c), ja esimerkiksi ne tämän tutkimuksen haastatellut, jotka haastatteluhetkellä olivat palkkatuetussa työssä, tekivät viiden tunnin työpäivää. Heidän työnsä ei ole näin ollen määrällisesti tyydyttävää, koska palkkatuetettu työ ei ole pitkäkestoinen ratkaisu ja haastateltujen toiveena on työllistyä koikaikaiseen ja vakituiseen työhön.

Tähän tutkimukseen osallistuneista kolme oli haastattelun aikoihin työharjoittelussa ja kaksi palkkatuetussa työssä. Koko aineistossa yhteensä kahdeksalla haastatellulla oli kokemusta erilaisista työharjoitteluista, ja työllisten ryhmästä kolme kertoi työharjoitteluiden edistäneen työuraansa. Aineistoa tulkittaessa työharjoittelut nousivat kuitenkin merkittäväksi haastateltujen mielipiteitä jakavaksi teemaksi: osallistujien kokemusten perusteella harjoittelut voivat olla helpoin väylä työhön tai suoranaista riistoa. Työharjoitteluihin liittyykin erinäisiä kysymyksiä, joihin syvennytään tässä luvussa.

Erilaisissa työharjoitteluisa ja -kokeiluissa maahanmuuttaja voi kasvattaa kulttuurista ja sosiaalista pääomansa: niissä on mahdollisuus oppia kieltä ja laajentaa verkostoja kantaväestön suuntaan. Haastateluisa on useita mainintoja siitä, että maahanmuuttajan on helpoin työllistyä työharjoitteluiden avulla. Esimerkiksi yksi osa-aikatöitä tekevä haastateltu kertoo työllistyneensä nimenomaan harjoittelupaikoihinsa, ja hän kannustaa muitakin maahanmuuttajia näyttämään taitonsa ja asenteensa työharjoitteluisa:

– – mä oon aina päässy töihin työharjoittelun kautta. – – jos sä saat työharjoittelupaikan, se kannattaa heti oikeesti ottaa vastaan. – – sen kautta kun ne näkee että aha, tää henkilö onki hyvä ihminen tai hyvä työntekijä vaikka se onkin ulkomaalainen niin mulla on monta kertaa käyny näin että mut heti kahden viikon työharjoittelun [jälkeen] otetaan heti suoraan töihin.

(pakolaistaustainen nainen, 41–50 v., toisen asteen tutkinto)

Yksi korkeasti koulutetuista haastatelluista on saanut työkokeilupaikan koulutustaan vastaavalta alalta. Haastateltu kokee työkokeilun tärkeäksi vaiheeksi työurallaan Suomessa, mutta siitä huolimatta vaativan työn tekeminen pientä korvausta vastaan tun-

tuu hänestä epäoikeudenmukaiselta, minkä vuoksi ristiriita oman asiantuntijuuden ja työstä saatavan korvauksen välillä on voimakas. Haastatellun kokemuksesta herääkin kysymys, kuinka kohtuullista on ylipäättään teettää asiantuntijatyötä henkilöllä, joka elää työmarkkinatuella ja yhdeksän euron päivittäisellä kulukorvauksella. Harjoittelusta saatava suomalainen työkokemus on maahanmuuttajan työllistymisen kannalta tärkeää (esim. Aho & Mäkiäho 2017), ja haastateltu antaa ymmärtää, että maahanmuuttajan tulisi myös olla kiitollinen saamastaan mahdollisuudesta. Harjoitteluihin kriittisesti suhtautuvat haastatellut ovatkin sitä mieltä, että maahanmuuttajien ohjaaminen työharjoitteluihin ja -kokeiluihin asettaa heidät eriarvoiseen asemaan suomalaisiin nähden. Heidän kokemuksensa on, että maahanmuuttajien täytyy hakea vauhtia työuralleen palkatonta työtä tekemällä useammin kuin kantaväestön edustajien.

Työharjoittelusta voi aineiston perusteella muodostua joillekin maahanmuuttajille noidankehää muistuttava kierre. Ammattirakenteiden muuttuessa ja avustavien töiden kadotessa etenkin kouluttamattoman maahanmuuttajan voi olla hyvin vaikeaa työllistyä esimerkiksi hoitoalan tehtäviin. Kaiken lisäksi koulutuksenkaan ei pääse, jos kielitaito ei riitä opintojen suorittamiseen. Oiva esimerkki kouluttamattoman maahanmuuttajan vaikeudesta työllistyä on kotimaassaan ainoastaan peruskoulun käyneen haastatellun tilanne. Kyseinen haastateltu on ollut useaan otteeseen työharjoittelussa päiväkodeissa, ja hänen työskentelytaitojaan on kiiteltu niin kauan, kuin harjoittelijalle on ollut tarvetta. Hyvästä työpanoksesta ja myönteisestä palautteesta huolimatta häntä ei ole otettu varsinaiseen palkkatyöhön. Toistuvien työharjoitteluiden jälkeen haastateltu on saanut palkkatukityön, joka tuntuu hänestä saavutukselta, vaikka palkkatuettua työtä on vain viisi tuntia päivässä ja työsuhte on kestoltaan määräaikainen:

2007 kun loppu kurssilla, hetimenin työharjoittelu 2008. Kahdeksan kuukautta oli päiväkotitöissä. Vain työharjoittelu mut ei ollu normaalityössä. Monta, monta paikkaa. Sen jälkeen olin työharjoittelu koko ajan. Työharjoittelu, monta eri. – He sanovat, olet ahkera, olet hyvä työntekijä. Vielä jatka työharjoittelua. Mutta jos sanot [olen jo tehnyt ilmaista työtä] pitkä aika, en, mä haluan töitä. Ei, olen pahoillani. Meillä on riittävä työntekijä. Ja sen takia mä istun nyt melkein kuusi kuukautta kotona. – Nyt olen palkkatuki[töissä] täällä. Pitkä tarinan jälkeen, nyt mä olen löytänyt [työn josta saan palkkaa].

(pakolaistaustainen nainen, 41–50 v., peruskoulu)

Myös toisella pakolaistaustaisella haastatellulla on kokemusta siitä, kuinka työllistämistoimenpiteet seuraavat toisiaan johtamatta mihinkään. Hän on ollut harjoitteluisa ja palkkatukitöissä erilaisissa hoitoalan paikoissa, mutta muunlaisia töitä hän ei ole saanut alemmasta korkeakoulututkinnostaan huolimatta. Haastatellun tavoitteena on päästä opiskelemaan lähi- tai sairaanhoitajaksi, ja alaan liittyvästä työkokemuksesta voi mahdollisesti saada lisäpisteitä opintoihin haattaessa. Lyhyistä harjoittelu- ja palkkatukijaksoista aiheutuva jatkuva työympäristöjen vaihtuminen voi haastatellun mukaan kuitenkin vaikeuttaa tulevaisuuden suunnittelemista, sillä hänen toiveensa ovat samanlaiset kuin monen suomalaisenkin: että saisi vakituisen palkkatyön, joka turvaisi toimeentulon ja mahdollistaisi tärkeiden elämänvalintojen tekemisen.

Sosiaalisen ja kulttuurisen pääoman kerryttäminen työharjoitteluissa näyttää olevan etenkin pakolaistaustaisille hidas prosessi. Polku työttömyydestä tyydyttävään työllisyyteen on pitkä, mutta harjoitteluista ja palkkatukitöistä on ollut haastatelluille kuitenkin enemmän hyötyä kuin siitä, että he olisivat olleet täysin työelämän ulkopuolella. Huomionarvoista tutkimukseen osallistuneiden kokemuksissa on se, että kun jotkut haastatellut ovat joutuneet edellä kuvailtuun harjoitteluiden kierteeseen, jotkut toiset eivät ole päässeet toiveistaan huolimatta työharjoitteluun. Esimerkiksi TE-palveluiden kautta järjestettävän työkokeilun tarpeellisuus arvioidaan jokaiseen työkokeiluun hakeutuvan kanssa yksilökohtaisesti. Työttömän maahanmuuttajan halu hankkia suomalaista työkokemusta harjoittelun avulla saattaa kuitenkin olla ristiriidassa TE-toimiston virkailijan näkemysten kanssa, jolloin TE-toimisto voi evätä työkokeilun:

– – mun henkilökohtainen avustaja tai toimihenkilö työtoimistosta, kun mä olen pyytänyt häneltä työkokeilupaikan hyväksymistä, hän vain laittoi mulle viestiä, että et pääse koska se ei edistä sun työllistymistäsi. Ja mulla [minun] oli pakko laittaa perusteet miksi mä koen että se on kuitenkin mulle hyödyllistä saada työkokeilupaiikka. – – hän ei antanut vaihtoehto mulle siis, vaan sanoi että näin ei toimi ja yrittäkää laittaa enemmän, siis hakemuksia työhön ja ei mitään muuta.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, alle 30 v., alempi korkeakoulututkinto)

TE-toimiston käyttämä harkinnanvaraisuus työkokeilun tarpeellisuuden arvioinnissa on kiinnostava edellä esiteltyjen esimerkkien valossa. Työkokeilujen julkilausuttuna tarkoituksena ei ole kartuttaa työnhakijan työkokemusta, vaan niiden avulla kartoitetaan työttömän ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja tai edistetään hänen työmarkkinoille pääsyään pitkittyneen työttömyyden jälkeen (TE-palvelut 2015). Haastateltujen kokemuksista herää kuitenkin kysymys, millaisin kriteerein yksilöiden työllistymistä koskevia tarpeita arvioidaan, jos motivoitunut työnhakija ei pääse työkokeiluun sen vuoksi, että työkokeilun ei katsota riittävästi edistävän hänen työllistymistään, mutta toisia kierrätetään harjoittelusta toiseen. Työkokeilujen käyttäminen ainoastaan ammatinvalinnan ja urapolkujen selvittämiseen voi työttömän näkökulmasta olla jopa epämotivoivaa, jos harjoittelupaikkaan ei ole mitään mahdollista työllistyä kokeilujakson jälkeen. Esimerkiksi yksi haastateltu on ohjattu työkokeiluun, mutta hän ei voi myöhemmin työllistyä työpaikkaan, koska hänellä ei ole alalla tarvittavaa koulutusta:

Minä etsin toinen alaa ja nyt olen harjoittelija, mutta se on toinen ala [uusi ala minulle] ja minun harjoittelusta ei tule töitä, koska tarvitsee toinen tutkinto [uuden tutkinnon].

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 41–50 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Työharjoitteluita ja niiden myöntämisperusteita tarkasteltaessa on kuitenkin huomioitava, että haastatteluaineiston tarjoama tieto on rajallinen. Haastatellut eivät ole välttämättä olleet tietoisia kaikista seikoista, jotka vaikuttavat TE-toimiston tekemiin päätöksiin. Jotta erilaiset työharjoittelut ja -kokeilut voisivat motivoida ja hyödyttää työnhakijaa, niiden tavoitteiden ja sisältöjen pitäisi kuitenkin olla selkeät niin työnhakijalle, työnantajalle kuin TE-toimiston työntekijöillekin.

Virallisiin työllistämistoimenpiteisiin osallistuneiden lisäksi vajaatyöllisten joukossa on yksi, jonka tilanne työmarkkinoilla on hyvin arveluttava. Vuonna 2015 turvapaikanhakijana Suomeen tullut henkilö kertoo olevansa työharjoittelussa yrityksessä, jonka omistaa ulkomaalaistaustainen yrittäjä. Haastattelun mukaan hänen työpäivänsä ovat kahdeksan tunnin mittaisia, viisi päivää viikossa, mutta hän ei saa työstään palkkaa. Harjoittelu ei ole TE-toimiston hyväksymä työkokeilu. Haastattelun toiveena on työllistyä myöhemmin yritykseen, mutta hänen tilanteessaan on hyväksikäytön piirteitä (esim. Ollus & Jokinen 2013). Haastattelun työtehtävät yrityksessä eivät todennäköisesti ole sellaisia, että ne edellyttäisivät pitkää harjoittelua. Hänellä ei silti ole tietoa siitä, milloin harjoittelu muuttuu palkkatyöksi. Sen sijaan työntekijän on pyrittävä päivä toisensa jälkeen miellyttämään työnantajaansa, jotta työllistyminen olisi mahdollista:

Haastateltu: *So now I'm doing the job training, once I get enough information about this work I will start it, like in this job.*

Haastattelija: *Are you happy with this place? Is he treating you well? Are you receiving [a fair salary]?*

Haastateltu: *It depends on me.*

Haastattelija: *What do you mean?*

Haastateltu: *If I was like a good worker or something like that, he will treat me well. – –*

Haastattelija: *Is this through some contract with the TE-toimisto or is it just unofficial agreement between you and this owner?*

Haastateltu: *I have a contract with the boss. It [he] says like it's a job training.*

Haastattelija: *Okay so he's not paying you salary.*

Haastateltu: *No. – –*

(turvapaikanhakijataustainen mies, alle 30 v., korkeakouluopintoja)

Maahanmuuttajien työmarkkinoilla kohtaamaa hyväksikäyttöä tutkineet Ollus ja Jokinen (2013, 141) ovat tehneet vastaavan huomion kuin edellä olevasta sitaatista on tulkittavissa: etenkin paperittomat ja turvapaikanhakijoina tulleet maahanmuuttajat voivat ajautua palkattomiin harjoitteluihin, joissa heidän täytyy osoittaa olevansa niin sanotusti hyviä työntekijöitä. Tällöin työnantajana on usein toinen maahanmuuttajataustainen henkilö, kuten on myös edellä esitellyn haastattelun tapauksessa. Vaikka haastattelun haavoittuvaa tilannetta käytetään oletettavasti hyväksi, hän tulkitsee siitä huolimatta oman hyvän käytöksensä olevan se tekijä, joka nostaa hänen arvostustaan työnantajan silmissä. Olluksen ja Jokisen (2013) mukaan monet maahanmuuttajat ovat haavoittuvassa asemassa sen vuoksi, että he eivät tiedä, mitkä heidän oikeutensa ovat tai mistä voi tarvittaessa saada apua. Tämän vuoksi on ensiarvoisen tärkeää pyrkiä levittämään oikeaa tietoa työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista maahanmuuttajien omissa verkostoissa. (Ollus & Jokinen 2013, 142.) Palkatonta harjoittelua tekevän haastattelun työmarkkina-asemaa tarkasteltaessa on myös aiheellista pohtia, kuinka

paljon muut, etenkin suomalaistaustaiset, työnantajat arvostavat hänen toisella maahanmuuttajataustaisella henkilöllä henkilökohtaisin sopimuksin solmitussa harjoittelusuhteessa kerryttämäänsä työkokemusta ja miten harjoittelu edistää hänen työuransa rakentumista Suomessa.

5.2.3 Työttömät

Työttömissä ($n = 17$) on edustajia neljästä maahanmuuttajaryhmästä. Länsimaalaisista työttömänä oli haastatteluhetkellä neljä, pakolaistaustaisista kaksi, entisen Neuvostoliiton alueelta tulleista seitsemän ja turvapaikanhakijana tulleista neljä. Itäeurooppalaisten ryhmässä ei ole työttömiä. 17 työttömästä 13:lla on korkeakoulututkinto suoritettuna ja yhdellä korkeakouluopintoja. Kahdella on toisen asteen tutkinto, ja yksi on käynyt peruskoulun. Työttömien ryhmään on luokiteltu myös kaksi sellaista haastateltua, jotka tekevät vain hyvin satunnaisesti keikkatöitä; keikkatyöt ovat epä säännöllisempiä kuin osa-aikatyöt, ja niistä saavat tulot ovat pienet tai olemattomat. Molemmat heistä etsivät kuitenkin aktiivisesti sekä sisällöllisesti tyydyttävää että taloudellisesti kannattavaa työsuhdetta. Se, että työttömissä on näin paljon korkeasti koulutettuja, kuvastaa aineiston painottumista koulutettuihin maahanmuuttajiin. Haastateltujen työmarkkina-asemasta ei täten voida tehdä koko maahanmuuttajaväestöä koskevia päätelmiä.

5.2.3.1 Uudelleen kouluttautumisen ja suomalaisen tutkinnon merkitys työnhaussa

Useissa tutkimuksissa on osoitettu, ettei ulkomailla hankittu tutkinto, ei edes korkeakoulututkinto, takaa työllistymistä Suomessa (esim. Jaakkola & Reuter 2007; Kyhä 2011; Lasonen & Teräs 2013). Ulkomaisten tutkinnon rinnastaminen ei myöskään ole työllistymisen tae (Kyhä 2011; Lasonen & Teräs 2013). Suomessa hankittu tutkinto voi edistää maahanmuuttajan työllistymistä (esim. Forsander 2002), mutta eniten hyötyä näyttäisi olevan nimenomaan uudessa kotimaassa suoritetusta korkeakoulututkinnosta (esim. Jaakkola & Reuter 2007; Rooth & Ekberg 2006), mikä ilmentää kohdemaan instituutionaalisen kulttuurisen pääoman hankkimisen keskeistä merkitystä työllistymisessä.

Tähän tutkimukseen haastatelluissa on kuusi sellaista, joilla on Suomessa rinnastettu tai hankittu tutkinto mutta jotka ovat tutkinnon rinnastamisesta tai uudelleen kouluttautumisesta huolimatta työttömänä. Huomioitavaa on, että viisi heistä on lähtöisin entisen Neuvostoliiton alueelta. Myös Lasosen ja Teräksen (2013) tutkimuksen mukaan etenkin Venäjältä ja Afrikasta tulleiden on vaikea työllistyä ilman lisäkoulutusta, vaikka heidän tutkintonsa olisi virallisesti rinnastettu Suomessa. Maailmalla esimerkiksi Vinokurov kumppaneineen (2017) on saanut vastaavia tuloksia siitä, että venäläistaustaisten pakolaisuuden perusteella Yhdysvaltoihin tulleiden maahanmuuttajien on vaikea työllistyä osaamistaan vastaaviin tehtäviin, vaikka he kouluttautuvat ahkerasti työmarkkinakelpoisuutensa parantamiseksi. Vinokurov ja kumppanit (2017) havaitsivat tutkimuksessaan, että tiiviissä venäläisyhteisöissä asuvat hankkivat lisäkoulutusta useammin kuin amerikkalaisvaltaisilla alueilla asuvat venäläistaustaiset korkeasti koulutetut maahanmuuttajat. Siitä huolimatta ensin mainittuun ryhmään kuuluvat olivat useammin työttömiä ja koulutustaan vastaamattomissa tehtävissä

kuin jälkimmäisen ryhmän edustajat. Tämä tulos on linjassa sen kanssa, mitä luvussa 5.2.1.2 esitettiin: asiantuntijatehtäviin työllistymistä edistää yhdistävä sosiaalinen pääoma, eli kantaväestön edustajien kanssa solmitut sosiaaliset suhteet. Kulttuurisen pääoman kerryttämisen ohella maahanmuuttajan voikin olla edullista keskittyä myös sosiaalisen pääoman kasvattamiseen.

Kahdella tutkimukseen osallistuneella on kokemusta siitä, että ulkomailla hankitulla mutta Suomessa rinnastetulla korkeakoulututkinnolla on vain vähän arvoa suomalaisilla työmarkkinoilla. Jo pelkkä rinnastamisprosessi voi osoittautua ongelmalliseksi, ja kotimaassa hankittu tutkinto voidaan Suomessa rinnastaa alempiarvoiseen tutkintoon. Kun tutkinnon rinnastaminen ei avaa ovia työmarkkinoille, maahanmuuttaja voi nähdä uudelleen kouluttautumisen mahdollisuutena päästä sisään työelämään. Yhden haastatellun mukaan hänen ulkomainen korkeakoulututkintonsa on sisällöltään kattavampi kuin vastaava suomalainen tutkinto. Tämä ei ole kuitenkaan riittänyt suomalaisilla työmarkkinoilla: ylemmästä korkeakoulututkinnosta ja kotimaassa tehdystä pitkästä työurasta huolimatta haastateltu on suorittanut ammatillisen perustutkinnon Suomessa. Uudelleen kouluttautuminen on näyttäytynyt hänelle väylänä työelämään ja keinona parantaa ammatillista suomen kielen taitoa, mutta toistaiseksi panostus koulutukseen on tuottanut vain melko vähän tulosta. Myös Lasonen ja Teräs (2013) huomasivat 90 maahanmuuttajaa käsittäneessä haastattelututkimuksessaan, että ammatilliseen koulutukseen hakeutuminen on Suomessa tavallista myös korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille.

Toinen korkeasti koulutettu haastateltu, joka ei ole hyötynyt tutkinnon rinnastamisesta, on paradoksaalisessa tilanteessa: omaa osaamista vastaaviin tehtäviin on vaikea päästä, minkä vuoksi haastateltu olisi valmis aloittamaan Suomessa koulutustasoaan alemmissa tehtävissä. Niihin häntä pidetään kuitenkin ylikoulutettuna. Maahanmuuttajan hankkima koulutus ja työskentelymotivaatio sekä työnantajien odotukset eivät näytä hänen tapauksessaan kohtaavan. Huomionarvoista on, että vaikka kyseinen haastateltu on yrittänyt parantaa työmarkkinakelpoisuuttaan jo pitkään ilman mainittavaa tulosta, hän edelleen kokee suomalaisen tutkinnon suorittamisen olevan paras keino päästä mukaan työelämään:

Haastateltu: *Minulla on rinnastettu tutkinto, ylempi korkeakoulututkinto, Suomessa. Mutta ensiksi minä aloitin niin kuin [suorittava työtehtävä X]. Mutta se on vain määräaikainen töitä – Jos keskustelen työnantajan kanssa ja etsin esimerkiksi maalarin töitä tai jotakin rakennusalalla, sain vastaus, että sinulla on ylimäärää koulutusta ja tutkimusta ja kokemusta, sen takia ei sopi – Ja vielä esimerkiksi minun tarvitsee lisätä koulutus.*

Haastattelija: *Niin, vaikka toisaalta sä oot ylikoulutettu tiettyihin ammatteihin tai tiettyihin työpaikkoihin. –*

Haastateltu: *Kyllä. Mutta tarvitsee vieläkin. – Ja nyt minä etsin, esimerkiksi löysin, että [ammattikorkeakoulussa] on ylempi tutkinto, esimerkiksi se raksan ala. Ja haluaisin mennä [opiskelemaan] – Vois olla oma ammatti, mutta kun opiskelen esimerkiksi illalla, [voin saada] uusia kontaktia ja uusia tietoa ja päivittää tietoa.*

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 41–50 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Tähän tutkimukseen osallistuneilla on aineiston perusteella osaamista, jota kanta-väestöä edustavat työnantajat eivät osaa, uskalla tai halua hyödyntää. Koulutettujen maahanmuuttajien taitojen ja osaamisen sivuuttamisella, eli niin kutsutulla aivotuh-lauksella, voi kuitenkin olla merkittäviä taloudellisia ja sosiaalisia kustannuksia (Esses ym. 2014), mikä näkyy tähän tutkimukseen haastateltujen kokemuksissa esimerkiksi uudelleen kouluttautumisen vaatimuksena. Kuinka kannattavaa on jättää ulkomailla hankittu osaaminen huomiotta ja maksaa maahanmuuttajien joskus jopa jatkuva li-säkouluttautuminen Suomessa? Suomalaisen tutkinnon suorittaminen voi perustua maahanmuuttajan omiin toiveisiin ja haluun kehittää itseään, mutta tämän tutkimuk-sen aineistosta on luettavissa se, kuinka myös maahanmuuttajat itse kokevat suoma-laisen tutkinnon ennen kaikkea arvokkaana lisänä työnhaussa. Kouluttautumisesta voi kuitenkin tulla noidankehä, josta on vaikea päästä pois:

– – Mä en tiedä miten mä pääsen sinne [toiveita ja koulutusta vastaavaan työhön]. Sitten ne [työnantajat] vaativat enemmän koulutusta mutta minulla on jo koko lista koulutuksesta. Mä haluaisin tehdä semmosta analyttistä työtä ja innovatiivista. – – Mutta mä haluaisin mahdollisuus – – koska mä osaan todella hyvää, minulla on vaikka kuinka paljon korkeakoulutus.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Jatkuva opiskeleminen ei kartuta suomalaista työkokemusta, joka on tutkimuksissa todettu yhdeksi merkittäväksi maahanmuuttajien työllistymistä edistäväksi tekijäk-si (esim. Yijälä 2016). Monen haastatellun toiveissa on se, että heidän osaamisensa tunnistettaisiin Suomessa ja että he saisivat koulutustaan vastaavaa työtä. Esimerkik-si Suomessa kaksi tutkintoa opiskellut mutta siitä huolimatta työttömänä oleva haas-tateltu kokee suomalaisen järjestelmän eriarvoistavaksi, sillä hänen mukaansa vain IT- ja hoitoalalla työskentelevien maahanmuuttajien osaamista arvostetaan ja heille luodaan polkuja suomalaiseen työelämään. Haastatellun näkemys on subjektiivinen, mutta myös tutkittua tietoa aiheesta on saatavilla: maahanmuuttajat todella keskitty-vät Suomessa tietyille aloille. Esimerkiksi Helsingissä ulkomaalaistaustaiset työskente-livät vuonna 2014 suhteellisesti eniten toimisto- ja laitossiivoojina, linja-autonkuljet-tajina sekä ravintolanjohtajina. Näissä ammateissa ulkomaalaistaustaisen työvoiman osuus oli vuonna 2014 jo lähellä 50:tä prosenttia. Koulutusta vaativissa ammateissa ulkomaalaistaustaisia on suhteellisesti paljon korkeakoulujen opettajina ja ICT-alan erityisasiantuntijoina. (Henriksson, Peltonen & Salorinne 2017, 28.)

Kokemuksen opiskelun tärkeydestä ja uudelleen kouluttautumisen vaatimuksesta jakavat entisen Neuvostoliiton alueelta tulleiden lisäksi hiljattain turvapaikanhakijoi-na maahan saapuneet. Vuonna 2015 Suomeen muuttaneet turvapaikanhakijat ovat pääsääntöisesti vasta hakemassa paikkaansa suomalaisilla työmarkkinoilla, mutta ai-neiston perusteella Irakissa suoritettulla tutkinnolla on vaikea saada töitä Suomesta. Seitsemästä turvapaikanhakijataustaisesta haastatellusta vain yksi on saanut koulu-tustaan vastaavaa työtä, kun taas muilla voi olla edessä joko opintojen täydentäminen tai kokonaan uuden tutkinnon opiskeleminen:

Haastattelija: *Have you gone through any process so that you would get the Bachelor's degree validated here in Finland?*

Haastateltu: *Actually I'm ask [I have asked] it but they told me it's really hard for me. They told me it's better if I study again. – – So maybe I will study again.*

(turvapaikanhakijataustainen nainen, alle 30 v., alempi korkeakoulututkinto)

Kahdella turvapaikanhakijana tulleesta on kokemusta siitä, että myös koulutettuja maahanmuuttajia yritetään Suomessa ohjata työntekijäammatteihin, esimerkiksi linja-autonkuljettajaksi tai ravintola-alalle. Heidän on vaikea ymmärtää, miksi ulkomailla suoritettua tutkintoa aliarvioidaan ja maahanmuuttajille tarjotaan yksipuolista kuvaa työmahdollisuuksista. Toisaalta yksi turvapaikanhakijana tulleista oli päässyt mukaan ohjelmaan, joka auttaa koulutettuja turvapaikanhakijoita ja muita maahanmuuttajia löytämään heidän osaamisensa nähden sopivimman koulutus- ja urapolun. Haastatteluhetkellä ohjelma oli vielä kesken eikä sen hyödyistä ollut näin ollen varmuutta, mutta haastatellulle ohjelmassa mukana olemisen antoi toiveita siitä, että hänelle avautuu jossain vaiheessa mahdollisuus hyödyntää kotimaassaan hankkimaansa osaamista myös Suomessa.

Maahanmuuttajien nopea työllistyminen korostuu viimeaikaisissa maahanmuutto- ja työvoimapolitiittisissa tavoitteissa (esim. Työ- ja elinkeinoministeriö 2017). Etenkin turvapaikanhakijoina tulleiden näkökulmasta tie suomalaiseen työelämään saattaa näyttäytyä hyvin pitkänä. Kotoutumiskoulutus suomen kielen opintoineen ja mahdolliseen uuteen ammattiin kouluttautuminen voivat viedä vuosia, mikä on ongelmallista niin yksilölle kuin yhteiskunnallekin. Ulkomaisiin tutkintoihin ja työkokemukseen liittyvä problematiikka on tunnistettu päättävillä tahoilla, sillä työ- ja elinkeinoministeriön kesällä 2017 julkaiseman raportin tulosten mukaan yritykset tarvitsevat tietoa ja apua sekä maahanmuuttajien osaamisen ja pätevyyden tunnistamiseen että rekrytointiin. Raportissa myös todetaan, että korkeasti koulutettujen kansainvälisten osaajien osaamisen hyödyntäminen on jäänyt vähäiseksi suomalaisissa yrityksissä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.) Myös tähän tutkimukseen haastateltujen maahanmuuttajien kokemusten perusteella kansainvälisten osaajien hyödyntämiseen liittyvä ongelma on todellinen, ja sen ratkaisemiseen onkin kiinnitettävä huomiota mahdollisimman nopeasti.

5.2.3.2 Työttömien työmarkkinoilla kohtaamat vaikeudet

Edellä tarkasteltiin yhtä merkittävää maahanmuuttajien työllistymisen estettä: työnantajien ja yhteiskunnan vaikeutta tunnistaa ja hyödyntää ulkomailla hankittua osaamista. Kuten tämän tutkimusraportin teoriaosassa esitettiin, yksilötasolla maahanmuuttajan työllistymisen esteitä voivat olla kulttuurisen ja sosiaalisen pääoman puute, esimerkiksi heikko kielitaito, sosiaalisten verkostojen vähyys ja suomalaisen työelämän heikko tuntemus. Lisäksi työllistymisen esteeksi voivat muodostua työnantajien kielteinen asennoituminen maahanmuuttajia kohtaan ja heidän puutteelliset tiedonsa maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä. Yhteiskunnan tasolla tarkasteltuna maahanmuuttajan työllistymistä saattavat hidastaa muun muassa kielikoulutuksen riittämättömyys ja kotouttamisresurssien vähäisyys; tukiloukut ja tukien passivoiva

vaikutus taas koskettavat niin kantaväestön edustajia kuin maahanmuuttajia. (Karinen 2011, 18.)

Kuten luvussa 5.2.1.2 esitettiin, töiden hakemisessa on hyötyä siitä, että osaa lähestyä potentiaalisia työnantajia rohkeasti ja avoimesti. Oman osaamisen markkinointi ja verkostoituminen voivat kuitenkin olla vieraita asioita, jos sellainen ei ole ollut tavanomaista lähtömaassa. Kulttuurierot vaikuttavat osaltaan siihen, millaisiin työelämän käytäntöihin Suomeen muuttaneet aikuiset ovat tottuneet. Muuttuvassa ja pirstaleisessa työelämässä menestyvät usein sellaiset yksilöt, jotka kykenevät markkinoimaan ja tuomaan esiin persoonallisuuttaan ja kykyjään (ks. yrittäjäkansalaisesta Harni & Pyykkönen 2017), mutta kaikilla tällaisia taitoja ei ole. Esimerkiksi pelkkä työhakemusten lähettäminen yrityksiin näyttää aineiston perusteella melko tehottomalta keinolta työllistyä. Tähänkin tutkimukseen osallistuneissa on useita sellaisia, jotka eivät ole työllistyneet sinnikkäästä työhakemusten lähettämisestä huolimatta. Etenkin entisen Neuvostoliiton alueelta tulleissa on useita sellaisia, jotka kertovat lähettäneensä kymmeniä, toiset jopa satoja hakemuksia:

Sitten minä lähetin noin kolmesataa hakemuksia, ja nyt minä jatkan tämä toiminta. Ja valitettavasti minä tulin sen johtopäätökseen, että... No minä olen jo sanonut sinulle, että en ikinä pääse työhön, minun vastaava koulutuksen, koska aina on kilpailijana suomalaisia. Nuorekkaita, koulutettuja. Ja ne ovat Suomen kansalaisia.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 51–64 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Suuret määrät hakemuksia lähettäneet haastatellut ovat yleensä päässeet vain hyvin satunnaisesti työhaastatteluihin. Useissa tutkimuksissa on osoitettu, että maahanmuuttajataustaiset työnhakijat kohtaavat syrjintää (ks. luku 7.1.2) pyrkiessään työmarkkinoille (esim. Colic-Peisker & Tilbury 2007; Liebkind ym. 2016). Myös tähän tutkimukseen haastateltujen puheesta välittyy yksilön kokemaa tunnetta siitä, että maahanmuuttaja on usein altavastaajana suomalaiseen työnhakijaan nähden. On syytä pohtia, kuinka motivoivaa maahanmuuttajataustaisen hakijan on lähettää kymmeniä ja jopa satoja hakemuksia, jos hänen ennako-oletuksensa on se, että työpaikan saa kuitenkin suomalainen. Kuinka moni jättää hakemukset lopulta tekemättä, jos takeet onnistumisesta ovat hakijan mielestä hyvin pienet? Jatkuva kielteisten vastausten saaminen tai se, ettei potentiaalinen työnantaja lainkaan reagoi lähetettyyn työhakemukseen, voi laskea työnhakijan itsetuntoa ja vaikuttaa negatiivisesti hänen identiteettiinsä. Toisaalta tieto siitä, että kantaväestöön kuuluvienkin on vaikeaa saada koulutusta vastaavaa työtä, saattaa auttaa maahanmuuttajaa suhteuttamaan tilannetta:

I've heard that there is a lot of Finnish [people] but they don't find jobs here. So of course, there is one company want to hire someone, she will prefer Finnish, more than foreigner or refugee.

(turvapaikanhakijataustainen nainen, alle 30 v., alempi korkeakoulututkinto)

Työnhaussa ilmenevä syrjintä voi olla muunkinlaista kuin sitä, että työnhakija ei saa vastauksia hakemuksiinsa. Esimerkiksi yksi haastatelluista kertoo kokevansa, että hän-

tä syrjittiin yrityksessä, jonne avautui hänen työkokeilunsa aikana avoimia työpaikkoja. Vaikka korkeasti koulutettu ja pitkän työuran tehnyt haastateltu oli osoittanut taitojaan usean kuukauden ajan, työpaikat menivät muille henkilöille. Kun työntekijä on pyrkinyt tekemään parhaansa ja tulee siitä huolimatta torjutuksi rekrytointitilanteessa, hänen henkinen hyvinvointinsa voi järkkyyä, mikä voi ilmetä esimerkiksi masennuksena ja pystyvyyden tunteen puutteena:

Minä pääsin työkokeiluun. Mutta tämä oli minulle katkera ja huono kokemus, koska puoli vuotta minä olin töissä ilmaiseksi. Tosi tosi hankala fyysisesti töitä. Työn aikana oli kaksi avoinna olevaa paikkaa, ja ne eivät sano minulle mitään, mutta minä niin kuin orja työskentelen, työskentelen nousematta päätä ja sitten minä näen, että kaksi nuorta [työntekijää] otettu työhön. Minulle oli tosi pettymys, ja sitten minä olin tosi tosi lähellä masennukseen.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 51–64 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Haastateltujen kokemuksista välittyy vahvasti se, että etenkin puutteet suomen kielen taidossa vaikuttavat työnhakuun ja siinä menestymiseen. Ulkomaisen koulutuksen ja työkokemuksen sanallistaminen ja osoittaminen voi olla vaikeaa vieraalla kielellä. Suorittaviin sisääntulotöihin saattaa olla kielitaidottomana helpompi päästä kuin asiantuntijatason tehtäviin, mutta jos koulutusta vastaamattomien töiden tekeminen tuntuu työttömästä mahdottomalta ajatukselta, työttömyysjakso voi pitkittyä. Huomioitavaa on, että kun lisäksi suurin osa ilmoituksista on suomeksi, suomen kielen taidon merkitys korostuu jo hakuvaiheessa. Jos pelkkä ilmoitusten lukeminen on työlästä, kuinka moni maahanmuuttaja kykenee kirjoittamaan vakuuttavan hakemuksen suomeksi? Suomenkielisten työpaikkailmoitusten suuri esiintyvyys luo helposti kuvaa myös siitä, että suomen kielen osaaminen on ehdoton edellytys työn saamiselle:

– – over the past eight months or so I've had to try and look for work, and that is a handicap that I don't know Finnish. Using something like mol.fi for instance, it's about 90 per cent of all the job applications there are in Finnish. I don't know if that's because Finnish is an ultimate requirement for all those jobs or what, but just reading the job applications or the job ads is a bit of a challenge.

(länsimaalainen mies, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Tässä luvussa on esitelty lyhyesti työllistymisen esteitä, joita tähän tutkimukseen haastatellut, työttömien ryhmään kuuluvat maahanmuuttajat ovat Suomessa kohdanneet. Tiivistäen voidaan todeta, että vaikeudet liittyvät ensinnäkin työnhakuprosessiin mutta myös puutteelliseen kielitaitoon. Jos suomen kielen taito ei ole vielä kovin korkealla tasolla, työn hakeminen on usein vaikeaa. Sen lisäksi hakijan pitäisi osata markkinoida osaamistaan tavalla, joka herättää työnantajien kiinnostuksen. Maahanmuuttajat saattavat myös olla rekrytointitilanteessa eriarvoisessa asemassa suomalaisiin hakijoiden nähden muun muassa työnantajien tietämättömyyden tai ennakkoluuloisten asenteiden vuoksi.

5.3 Maahanmuuttajien näkemyksiä sopeutumista ja työllistymisvaiheen kehittämisestä

Edellisissä alaluvuissa tarkasteltiin tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien polkuja suomalaisilla työmarkkinoilla sekä heidän kokemuksiaan työllistymistä estävistä ja edistävästä tekijöistä. Ennen kuin siirrytään tarkastelemaan työllisyyden ja hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä, esitellään vielä haastateltujen näkemyksiä siitä, millaiset toimenpiteet tai rakenteelliset tekijät voisivat edistää Suomeen muuttaneen henkilön työllistymistä ja kokonaisvaltaista yhteiskuntaan sopeutumista.

5.3.1 Ohjauksen ja tuen tarve työhaussa

Kotoutumisen edistämisestä annetun lain (1386/2010 § 8) mukaan ”Kunnan, työ- ja elinkeinotoimiston sekä muiden viranomaisten on annettava maahanmuuttajalle asianmukaista ohjausta ja neuvontaa kotoutumista edistävästä toimenpiteistä ja palveluista sekä työelämästä.” Laissa on siis velvoite tarjota maahanmuuttajille neuvontaa ja ohjausta, mutta tähän tutkimukseen haastatellut jakavat yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta toiveen henkilökohtaisen ja pitkäjänteisen ohjauksen saamisesta. Tutkimukseen osallistuneet ovat saapuneet Suomeen eri aikoina, minkä vuoksi esimerkiksi maahanmuuton alkuvaiheeseen kohdennettujen palveluiden määrässä on voinut olla vaihtelua. Tästä huolimatta eri aikoina Suomeen muuttaneet kokevat, että ohjausta tarvitaan nykyistä enemmän.

41 haastatellusta 24:lle on tehty kotoutumissuunnitelma. Noin puolet haastatelluista sanoo käyttäneensä TE-toimistoa jollain tavalla apuna työhaussa, mutta vain kuusi kertoo käyneensä työnhakuvalmennuksessa ja yksi uraohjauksessa. Kahdella on kokemusta järjestöjen tai vastaavan tahon järjestämästä työnhakuneuvonnasta. Tutkimuksen aineistosta ei selviä, miksi ohjauspalveluja on käyttänyt vain melko harva. Moni haastateltu kuitenkin toivoo nimenomaan sellaista ohjausta, jossa otettaisiin huomioon hänen henkilökohtainen tilanteensa ja tarpeensa. Yksilöllinen ja konkreettinen apu työnhakuun olisi heidän mielestään tehokkaampaa kuin kaikille työnhakijoille kohdennetut yleiset neuvot.

Työnhakuun ja esimerkiksi tutkintojen rinnastamiseen liittyvän ohjauksen tarve on suuri myös korkeasti koulutettujen ja länsimaista kotoisin olevien maahanmuuttajien keskuudessa. Haastateltujen kokemuksista voidaankin todeta, että maahanmuuttajan syntyperä ja koulutustausta eivät välttämättä kerro mitään ohjauksen tarpeesta: tämän tutkimuksen aineiston perusteella kaikki maahan muuttaneet hyötyisivät ohjauksesta ja neuvonnasta. Suurin osa myös tarvitsee niitä, kuten yksi toisesta Pohjoismaasta kotoisin oleva haastateltu kuvailee työttömäksi joutumistaan ja tilanteen herättämiä kysymyksiä:

– – coming from another Scandinavian country, I think that the differences are maybe not that big. The sectors you can work in are more or less the same. I think it's good to, even though they might be the same, I think it's still good to be introduced to them, like what kind of sectors are there and what kind of jobs are there. Even if they are the same. – – it was a bit challenging to start, being

unemployed – – I still don't know what, let's say, the limits of their [TE office] patience is, in the sense that, I have no idea how long I can be on unemployment benefits, for instance, that kind of thing. I've got no information about that. I have gotten no information about whether they will, suddenly tell me, here is a job, you must take it, or we can cut your unemployment benefits.

(länsimaalainen mies, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Ohjauksen täytyy olla riittävän pitkäjänteistä ollakseen aidosti hyödyllistä. Pöyhönen kumppaneineen (2010, 76) onkin todennut, että maahanmuuttajien ohjaukseen osallistuu usein monia eri tahoja ja ohjauksen pirstaleisuus voi hämmentää maahanmuuttajataustaista asiakasta ja vaikeuttaa kokonaiskuvan muodostamista suomalaisesta yhteiskunnasta. Työelämäohjauksen ulkoistaminen TE-toimistolta muille toimijoille voi yhden haastatellun kokemuksen mukaan johtaa siihen, että ohjausta antava henkilö vaihtuu kesken ohjausprosessin. Maahanmuuttajan henkilökohtaisen tilanteen ymmärtäminen vaikeutuu, jos työ- ja opiskeluhistoria täytyy avata kerta toisensa jälkeen uudelle ohjaajalle. Ohjauksen pirstaloituminen ei näin ollen välttämättä kannusta käyttämään tarjolla olevia palveluja:

– – one thing that I didn't like so much perhaps, because this job coaching was outsourced, I suspect. – – she [the career coach] said that there's apparently different companies that TE-toimisto uses. I could request it, but that couldn't be guaranteed that I would get the same one [the same career coach]. I think it would be, if I wanted [to go through the coaching process] again, that would be very bene[fcial] – – that I wouldn't have to go through an introductory process with another person.

(länsimaalainen mies, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Moni haastatelluista tuo esiin vaikeuden löytää tietoa esimerkiksi työnhausta. Suomessa itseohjautuvuutta pidetään ikään kuin itsestäänselvytenä ja myös maahanmuuttajilta odotetaan, että he osaavat käyttää Internetiä ja hakea tietoa sieltä. Tosiasiassa tietokoneen ja verkkopalveluiden käyttö voi olla vierasta Suomeen muuttaneelle. Monia maahanmuuttajille suunnattuja infosivustoja on käännetty usealle eri kielelle, mutta siitä huolimatta tiedon etsiminen verkosta voi olla vaikeaa sellaiselle, jolle yhteiskunnan koko palvelujärjestelmä on uusi. Tällöin kasvokkain tapahtuva neuvonta voisi helpottaa informaation sisäistämistä, mutta myös siitä voisi olla apua, että ohjausta tai neuvontaa annettaisiin tarpeen mukaan maahanmuuttajan omalla äidinkielellä.

Suomalaiset asuvat, te asutte täällä, ja suomalaiset tietävät, miten – – se [yhteiskunta] toimii. – – Se informaatio on, mutta se tehty niin, että... vaikea löytyy. Ja se ei selvitä joku asia, joka suomalaiset tietävät ja ajattelevat, että kaikki sen tietävät.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut mies, 41–50 v., toisen asteen tutkinto)

– – when some changes happen [and] I don't understand, I go to Kela or to social office. – – And we spent our time because me as immigrant, as a guy without

job, didn't understand this system. I think the system is very complicated, it must be explained in more simple way to foreigners. – – it must be a task that when immigrant comes to any country, it would be explained to him in his language, what are the possibilities for job, what are the risks, what are the laws.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut mies, 51–64 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Verkkopalveluiden kasvottomuudesta voi myös muodostua yksi maahanmuuttajan sopeutumista hidastava tekijä: mahdollisuudet kohdata toinen ihminen vähenevät vähennemistään, jos asiointi tapahtuu pääsääntöisesti verkossa. Yksi turvapaikanhakijana Suomeen tullut haastateltu huomauttaa, että traumaattisia asioita kokeneen ihmisen voi olla vaikea ottaa asioista itse selvää – etenkin, kun Suomessa vallitseva yksin pärjäämisen kulttuuri voi olla hiljattain maahan muuttaneelle hyvin vieras:

If you go to TE office, here is links you can look and apply. I don't like this because, if someone say, here is a book, you can read and find it, I wouldn't. But when you open it and say here, I will read it. – – because people who come from war, they miss their families, I'm now positive today because I had a good day but I'm not happy all the time. – – you can make your day better but you cannot make your whole feelings recover like, wars, problems, missing your family, some struggling in your head, you need a push, more push, not "check this link and apply". No-one will check, believe me, I didn't check.

(turvapaikanhakijataustainen nainen, 30–40 v., alempi korkeakoulututkinto)

Seitsemästä irakilaistaustaisesta turvapaikanhakijana tulleesta haastatellusta neljä on sitä mieltä, että turvapaikanhakijat tarvitsevat ohjausta ja neuvontaa, jossa otetaan huomioon heidän lähtökohtansa. Suurin osa tähän tutkimukseen haastatelluista turvapaikanhakijataustaisista on osallistunut kotoutumiskoulutukseen, jonka sisältöihin työelämäopinnot sisältyvät, mutta siitä huolimatta moni kokee tarvitsevansa enemmän tietoa työnhakuun ja työkulttuuriin liittyvistä asioista. Tiedon välittymistä voi vaikeuttaa myös se, että yhteiskunnan rakenteista ja työmarkkinoista saatavaa tietoa on vaikea ymmärtää vieraalla kielellä, ja esimerkiksi kotoutumiskoulutuksessa opetus annetaan pääosin suomeksi. Kulttuurinen etäisyys Suomen ja Irakin välillä on suuri, minkä vuoksi monet asiat sekä suomalaisessa työelämässä että koko yhteiskunnassa ovat vieraita Suomeen tulleille irakilaisille. Tietoa tarvitaan sekä työnhakuun että siihen, miten suomalaisilla työpaikoilla toimitaan:

I think it's just good idea, if many people got chances to know more about work life and what is the principles of working in Finland, even if they are still asylum seekers. Because I think it's, I'm not gonna say it's like cultural shock but it's something, very much new for many people who have never been for example in Finland or European countries, Scandinavia. They need to know more about the culture of work. Not only the culture, the people or the society in general – – if you come to work here, you need more information and knowledge, some more courses maybe. So, it's not only just about finding the job but it's also how to work in that job.

(turvapaikanhakijataustainen mies, 30–40 v., alempi korkeakoulututkinto)

Vaikka haastateltujen kokemusten perusteella maahanmuuttajille suunnattuja ohjaus- ja neuvontapalveluja voidaan vielä kehittää, aineistossa on esimerkkejä myös hyvin toimineesta ohjauksesta. Haastateltujen myönteiset ohjauskokemukset liittyvät ennen kaikkea siihen, että joku, oli se sitten TE-toimiston virkailija tai vapaaehtoinen mentor, on paneutunut riittävästi työtä hakevan maahanmuuttajan yksilölliseen tilanteeseen ja ollut aidosti kiinnostunut siitä. Konkreettinen apu on voinut olla esimerkiksi se, että suomalainen työelämäohjaaja on ottanut yhteyttä mahdollisiin työpaikkoihin ja kartoittanut työmahdollisuuksia. Jonkinlainen välittäjä maahanmuuttajan ja työnantajan välillä voi näin ollen helpottaa työnhakua ja työpaikan saamista. Itseohjautuvuus on Suomen kaltaisessa individualistisessa yhteiskunnassa tärkeä ja tavoiteltava taito, mutta toisesta maasta muuttaneella ei välttämättä ole sellaisia verkostoja, jotka edistävät työllistymistä. Yksi pitkään työharjoittelusta toiseen kulkenut ja ensimmäisen palkkatuen työpaikkansa saanut haastateltu korostaa, että maahanmuuttajan on vaikea työllistyä ilman verkostoja ja että ulkopuolisen tarjoama tuki voi olla merkittävä apu monelle työnhakijalle:

Me tarvitme joku työntekijä meille keskellä [maahanmuuttajien ja työnantajien välille]. Mä luulen, samanlainen ihminen [kuin minä olen, on] paljon.

(pakolaistaustainen nainen, 41–50 v., peruskoulu)

Raja omatoimisuuteen kannustamisen ja liiallisen auttamisen välillä voi olla häilyvä. Yhtäältä Suomeen muuttaneen on tärkeä oppia toimimaan itsenäisesti erilaisissa ympäristöissä. Toisaalta on ymmärrettävä se, että toisesta kulttuurista ja toisenlaisesta yhteiskunnasta muuttanut tarvitsee ohjausta ja neuvontaa niin työhaussa kuin monella muullakin elämän osa-alueella. Ruotsissa on saatu myönteisiä tuloksia hiltaintain maahan muuttaneille suunnatusta intensiivisestä työelämäohjauksesta. Maahanmuuttajien parissa työskentelevien ohjaajien asiakasmäärän merkittävä vähentäminen ja sen mahdollistama yksilöllisen ohjauksen syventäminen paransivat selkeästi ohjelmaan osallistuneiden maahanmuuttajien todennäköisyyttä työllistyä. (Andersson Joona & Nekby 2012.)

5.3.2 Suomen kielen opetuksen kehittäminen vastaamaan yksilöllisiä tarpeita

Suomen kielen taito ja työelämässä vaadittava suomen kielen osaaminen muodostavat keskeisen teeman tämän tutkimuksen aineistossa. Haastatellut pitivät hyvää kielitaitoa edellytyksenä työpaikan saamiselle ja työelämässä pärjäämiselle: tällöin ruumiillistuneen kulttuurisen pääoman puute on tutkimukseen osallistuneiden näkökulmasta yksi merkittävimmistä työllistymisen ja urakehityksen esteistä. Maahanmuuttajien suomen kielen taidosta on kuitenkin tehty työllistymisen ja työelämän kontekstissa jo useita tutkimuksia (esim. Tarnanen & Pöyhönen 2011; Tarnanen & Suni 2005; Virtanen 2017), minkä vuoksi tässä raportissa keskitytään sellaisiin haastatteluissa esiin nousseisiin näkökulmiin, joiden saattaminen yleiseen tietoisuuteen on tähän tutkimukseen haastateltujen kokemusten perusteella tärkeää.

Etenkin korkeasti koulutetut haastatellut ovat lähes yksimielisiä siitä, että edistyneille suunnattuja suomen kielen kursseja on tarjolla liian vähän. Asiantuntijateh-

tävissä työskenteleville tai sellaisiin pyrkiville pitäisi tarjota mahdollisuus kehittää kielitaitoaan riittävän korkealle tasolle – varsinkin kun suomen kielen osaaminen on edellytys monessa työtehtävässä. Suomessa on myös alueellisia eroja siinä, millaisille kielikursseille maahanmuuttajan on mahdollista päästä: jos pääkaupunkiseudulla asuville on melko vähän tarjolla edistyneille suunnattuja kielikursseja, pienillä paikkakunnilla niitä on vielä vähemmän. Kokemus kielitaidon vajavaisuudesta voi vaikuttaa maahanmuuttajan käsitykseen omasta osaamisestaan ja ammatillisesta identiteetistään. Suomen kielellä, jolla selviytyy juuri ja juuri arkipäivän tilanteista, voi olla vaikea vakuuttaa työelämässä:

– – suomi suomeksi [opetus] on ihan ok ihan alussa, se on ihan normaali menetelmä, mutta sen jälkeen mä olisin kaivannu todella paljon sellasia täydentäviä kursseja, joissa opetetaan käyttämään kieltä niinku täyspainoisesti. Ei sitä takkuilevaa kieltä et sä kassalla siellä ponnistelet ja sit, sana puuttuu päästä ja kassa odottaa ja jono odottaa ja jonottaessa joku mumisee että vitun mamut [naurahtaa], vaan että okei, siihen menee ehkä vähän enemmän aikaa, mutta sitten sä saat sellaisen kommunikaatiovälineen, et sä pystyt sen jälkeen paljon parempiin tuloksiin kaikkialla.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 41–50 v., alempi korkeakoulututkinto)

Suomen kielen kurssien yksipuoliseen tarjontaan on yhteydessä se, että haastateltujen mukaan kielikursseilla ja kotoutumiskoulutuksessa on liian heterogeeninen opiskelija-aines. Esimerkiksi kotoutumiskoulutuksessa opiskelijat jaetaan hitaaseen polkuun, peruspolkuun ja nopeaan polkuun, ja myös luku- ja kirjoitustaidottomille on omat ryhmänsä (Opetushallitus 2012). Haastateltujen kokemusten perusteella opiskelijoiden jako tasoryhmiin ei kuitenkaan toteudu tarkoituksenmukaisella tavalla. Kielen oppiminen voi vaikeutua, jos opiskelijoiden etenemistähti on liian erilainen, ja asioiden jatkuva kertaaminen vähentää myös opiskelumotivaatiota:

– – they divide us to groups [in integration training], and there's advanced or normal or slow groups. I think they have to [should be] gathering people or divided people on the scientific or their education levels. That's not happening. That's make difficult for us to proceed because not all students [are] getting the information in the same speed. So, that make some problem in the course. I think that they have to [re]consider the method to divide groups in this language course

(turvapaikanhakijataustainen mies, alle 30 v., alempi korkeakoulututkinto)

Haastateltujen näkemykset hyvästä suomen kielen opetuksesta vaihtelevat jonkin verran, mutta heidän toiveissaan on havaittavissa punainen lanka. Kuten jo edellä tuotiin esiin, tutkimukseen osallistuneet kaipaavat opetusta, jossa otetaan huomioon opiskelijan yksilöllinen kielitaitotaso ja lähtötilanne: he haluavat ensisijaisesti oppia sellaista suomen kieltä, josta on hyötyä työhaussa ja työelämässä. Hyvät kokemukset suomen kielen opetuksesta liittyvätkin siihen, että opetuksessa on osattu huomioida aikuisen maahanmuuttajan tarpeet. Huonot kokemukset taas ovat yhteydessä siihen, että esimerkiksi kotoutumiskoulutuksessa tai kielikursseilla maahanmuuttaja on joutunut

opiskelemaan asioita, joista hän ei ole hyötynyt esimerkiksi ammatillisessa mielessä, tai että hän on kokenut tulleen ali-arvioituksi aikuisena opiskelijana. Kokemus ali-arvioituksi tulemisesta voi syntyä esimerkiksi siitä, että työvoimakoulutuksena järjestettävässä kotoutumiskoulutuksessa opiskelijoilla on läsnäolovelvoite, minkä vuoksi poissaoloja ja myöhästymisiä seurataan verrattain tarkasti (ks. Työ- ja elinkeinoministeriö 2016). Aikuisen voi olla vaikeaa ymmärtää sitä, että hänen käyttökseen puututaan – aivan kuin hän olisi koulua käyvä lapsi:

Haastattelija: *What is your feedback about this course [integration training] so far?*

Haastateltu: *I don't really like my teacher and my school. She's have very old fashion of teaching, that way that she don't see us like adults. She just think that we are kids and, sssh, don't do that, don't be late. If you come late, you don't come to my class. You wait outside and... So, I don't like her.*

(turvapaikanhakijataustainen nainen, alle 30 v., alempi korkeakoulututkinto)

Kotoutumiskoulutuksessa tavoitellaan kielioppipainotteisen opetuksen sijaan toiminnallista kielenoppimista, johon kuuluu vuorovaikutuksellisuus ja aidot kielenkäyttötilanteet (ks. Pöyhönen ym. 2010). Toiminnallisenkin opetuksen täytyy olla pedagogisesti suunniteltua ja toteutettua, jotta se vastaa aikuisen ihmisen kielen oppimisen tarpeisiin. Jos aikuinen ei koe saavansa koulutuksesta minkäänlaisia valmiuksia työnhakuun ja suomalaiseen työelämään, hänen opiskelumotivaationsa voi kärsiä. Yksi korkeasti koulutetuista haastatelluista kuvailee kokemuksiaan kotoutumiskoulutuksesta, jossa ei ollut selkeää opetussuunnitelmaa ja jonka sisällöt painottuivat muuhun kuin maahanmuuttajan työelämävalmiuksia lisäävään opetukseen:

My wife told me that that [integration training] is bullshit education and she was right. When I came there, there was no teacher. We changed teacher three times within the first month. There were no books. They didn't have a plan for the education at all. -- It was horrible. And everybody that went there [integration training organized by the same company] thinks the same. We were a class with well-educated people. -- And we were treated like children more or less. -- What we were doing for instance, we were playing football. It went whole day for playing football, a whole day for playing pesäpallo. -- But I think that is an economical question. If you want to have good teachers, you have to pay them for planning the class.

(länsimaalainen mies, 51–64 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Edellä esitellyn haastatellun näkemys kotoutumiskoulutuksen opetuksen laadusta kytkeytyy keskusteluun kotoutumiskoulutuksen järjestämisen tavoista. Säännöllisesti kilpailutetussa kotoutumiskoulutuksessa koulutuksen järjestäjät saattavat vaihtua parin, kolmen vuoden välein, mikä voi vaikuttaa opetuksen laatuun ja opetushenkilöstön vaihtuvuuteen (ks. esim. Montonen 2016). Kotoutumiskoulutusta kritisoivien haastateltujen puheesta on lisäksi tulkittavissa se, että kotoutumiskoulutuksen tavoitteet ja pedagogiset lähtökohdat voivat olla koulutuksessa opiskeleville epäselviä. Aineiston

perusteella näyttää siis siltä, että maahanmuuttajat tarvitsevat enemmän tietoa siitä, mihin kotoutumiskoulutuksella pyritään ja miten opetusmenetelmät perustellaan.

Tiivistäen voidaan todeta, että tähän tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajat kaipaavat suomen kielen kursseilta ja kotoutumiskoulutuksen suomen kielen opetukselta yksilöllisyyttä ja työelämälähtöisyyttä. Kotoutumiskoulutuksen opetusta on muutettu viime aikoina aiempaa työelämälähtöisemmäksi, mikä vastaa ainakin tähän tutkimukseen haastateltujen maahanmuuttajien toiveisiin. Kotoutumiskoulutuksen uusissa toteutusmalleissa kielen oppiminen voi tapahtua osin esimerkiksi työpaikoilla tai ammatillisissa oppilaitoksissa (Opetushallitus 2016). Työpaikoilla tapahtuvaa kielen oppimista on kuitenkin pystyttävä tarkastelemaan myös kriittisesti, sillä kielenopija tarvitsee työpaikalla ohjaajan, joka osaa tukea maahanmuuttajan kehittyvää kielitaitoa (ks. Virtanen 2017). Suomen kielen oppiminen ei voi myöskään olla pelkkää ammattisuomen opiskelua, vaikka monet tähän tutkimukseen haastatellut pitävät nimenomaan ammatillisia sisältöjä tärkeinä. Virtasen (2017, 85) mukaan ammatillista kielitaitoa ja niin sanottua peruskielitaitoa ei voi täysin erottaa toisistaan, sillä työpaikoilla tarvitaan myös arkikielen osaamista: esimerkiksi tauoilla on tärkeää kyetä kommunikoimaan työtovereiden kanssa muistakin kuin suoraan työhön liittyvistä asioista. Lisäksi monipuolinen kielitaito edistää kokonaisvaltaista sopeutumista yhteiskuntaan.

Tämä luku päättyy yhden haastatellun näkemykseen suomen kielen oppimisesta ja kielitaidon merkityksestä. Hänen kommentissaan tiivistyy se, kuinka maahanmuuttajat tarvitsevat mahdollisuuden opiskella suomea sekä todellisissa kielenkäyttötilanteissa että systemaattisessa kielenopetuksessa. Suullisen kielitaidon voi oppia erilaisissa arjen kohtaamisissa, mutta ilman kirjallisen kielen taitoa ja kielen rakenteiden ymmärtämistä yksilön toimintamahdollisuudet voivat olla rajatut:

- – jos ihminen heti löytää työn, se on tosi hyvä, mut sit hänellä pitää olla mahdollisuudet oppia kieli työn ohessa. Työyhteisössä oppii käyttökieltä, mutta pitää oppia myös muut muodot paremmin, koska muuten hän on vähän kädetön.*
- – suomalainen kommunikaatiokulttuuri on kirjallinen kulttuuri. Täällä on osattava kirjoittaa selkeästi.*

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 41–50 v., alempi korkeakoulututkinto)



6.

TYÖNTEON MERKITYS YKSILÖN HYVINVOINNILLE



6 TYÖNTEON MERKITYS YKSILÖN HYVINVOINNILLE

Tutkimuskirjallisuudessa on eriaviä tulkintoja siitä, mitkä ovat keskeisimmät työnteosta saatavat hyödyt. Tähän tutkimukseen haastatellut maahanmuuttajat jakoivat keskenään hyvin samansuuntaisen näkemyksen työn ja hyvinvoinnin välisestä yhteydestä: työ koetaan merkittäväksi hyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Haastatteluissa toistuu esimerkiksi se, kuinka työtä tekemällä ihminen voi tuntea itsensä merkitykselliseksi, saada sisältöä ja rytmiä elämään, olla hyödyksi yhteiskunnalle ja lunastaa paikkansa yhteisössä. Työttömyys sen sijaan vaikuttaa haastateltujen mukaan negatiivisesti hyvinvointiin ja terveyteen.

Teoriaosan luvussa 2.3 esitettiin, että työnteolla on havaittu olevan sekä ilmeisiä, eli taloudellisia hyötyjä, että piileviä, eli psykologisia ja sosiokulttuurisia hyötyjä. Vaikka haastateltujen kokemuksia olisi loogisinta jäsenellä ensin työn ilmeisten hyötyjen näkökulmasta, tässä luvussa tarkastellaan ensin työnteon piileviä hyötyjä ja niiden vaikutusta haastateltujen hyvinvointiin. Ratkaisu on kirjoitustekninen: työnteon ilmeisiä hyötyjä käsiteltäessä viitataan myös työn piileviin hyötyihin, minkä vuoksi ilmiön hahmottamista helpottaa se, että piilevät hyödyt ovat lukijalle tutut ennen ilmeisiin hyötyihin siirtymistä. Luvun lopussa tarkastelun kohteena ovat työn ilmeisten hyötyjen lisäksi tutkimukseen osallistuneiden kokemukset erilaisista kannustinloukuista ja pimeiden töiden tekemisestä.

6.1 Työnteon piilevät hyödyt

Tässä luvussa työn ja hyvinvoinnin yhteyttä peilataan Jahodan (1981; 1982) esittämään teoriaan (ks. luku 2.3) työnteon piilevistä hyödyistä. Jahodan mukaan ihminen tarvitsee työn tarjoamia piileviä hyötyjä voidakseen hyvin ja täyttääkseen psykososiaalisia tarpeitaan (ks. Hoare & Machin 2006). Jahoda (1982, 84) painottaa, että modernissa yhteiskunnassa on työn lisäksi muitakin rakenteita, joissa ihminen voi päästä osalliseksi piilevistä hyödyistä, mutta työ on näistä ainoa, jossa on mahdollista kokea kaikki viisi piilevää hyötyä työn tarjoaman taloudellisen hyödyn ohella.

Jahodan (1982, 86) mukaan piileviä hyötyjä ei voi saada mistä tahansa työstä. Työn on oltava sellaista, jossa työntekijä tuntee tulewansa kuulluksi, kokee itsensä arvostetuksi ja pystyy itse vaikuttamaan toimintaansa. Toisin sanoen piilevistä hyödyistä pääsee helpoiten osalliseksi oikeudenmukaisessa työympäristössä. Menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus ovatkin keskeisiä ryhmässä toimimisen positiivisten vaikutusten ehtoja myös tämän tutkimuksen teoriaosassa esitellyssä ryhmään kiinnittymisen mallissa (Tyler & Blader 2000; 2003). Kyseinen malli tarjoaakin vastauksia moniin sellaisiin kysymyksiin, joita Jahodan teoria ei käsittele. Tällaisia kysymyksiä

ovat erityisesti yksilön minäkäsityksen rakentuminen sosiaalisessa kanssakäymisessä ja itsetunnon tärkeä rooli tässä prosessissa.

Uuteen maahan sopeutumassa olevalle maahanmuuttajalle työssäkäynnin psykologiset ja sosiokulttuuriset hyödyt voivat olla merkittäviä. Valitettavan usein Suomeen muuttanut aikuinen kuitenkin kohtaa työllistymisen vaikeuksia ja jopa pitkittynyttä työttömyyttä, mikä voi sulkea hänet työstä saatavien hyötyjen ulkopuolelle. Jahodan teoriaa ei ole aiemmin yhdistetty maahanmuuttajia koskevaan tutkimukseen, minkä vuoksi on kiinnostavaa tarkastella, millaisia merkityksiä haastatellut antavat työlle, työttömyydelle ja hyvinvoinnille. Auttaako malli jäsentämän työnteon ja sosiokulttuurisen ja psykologisen sopeutumisen – eli hyvinvoinnin – välisiä hyötyjä? Kiinnosituksen kohteena on myös se, tuottaako Jahodan teorian soveltaminen maahanmuuttokontekstiin uusia ulottuvuuksia itse malliin, kuten edellä esitetyssä teoreettisessa mallissa esitettiin.

6.1.1 Työ aktivoi ja rytmittää päivää

Jahodan (1981; 1982) mukaan työn tekeminen edellyttää ihmiseltä aktiivista toimintaa. Lisäksi työ raamittaa päivää ajallisesti, mikä vahvistaa yksilön hyvinvointia. Modernissa yhteiskunnassa ihmiset ovat tottuneet siihen, että päivät rytmittyvät tietyllä tavalla. Työttömän päivissä ei sen sijaan ole selkeää järjestystä, ja toimeettomana päivistä voi muodostua pitkiä ja pitkästyttäviä:

It [work] gives you a good balance, a good routine, which you lose without a job. You don't have a routine, you don't have a normal biorhythm anymore, you go to sleep at four o'clock [in the morning].

(itäeurooppalainen nainen, alle 30 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Muutkin kuin kokoaikaiset ja yksilön osaamista vastaavat työt, kuten sisääntulotyöt, osa-aikatyöt ja työharjoittelut, voivat lisätä aktiivisuutta ja tuoda päiviin ajallista järjestystä. Vaikka esimerkiksi sanomalehtien jakaminen on ollut yhdelle korkeasti koulutetulle haastatellulle selkeä sisääntulotyö maahanmuuton alkuvaiheessa, se on kuitenkin pakottanut tekijänsä aktiivisuuteen. Kun työ on säännöllistä, päivät ja viikot järjestyvät ennakoitavalla tavalla. Fyysinen tekeminen lisää jo itsessään hyvinvointia, mutta päivien rytmittyminen on tärkeää myös mielen hyvinvoinnille:

I think it's really important just to have something stable that you can actually go and do every day, even if it was delivering newspapers for me, it enabled me to get out, to do something. It made me incredibly fit as well [laughter], which is a nice side bonus. I mean those things are not light to carry around so, it was just good to be able to get out – overall I would say that it's really important you have to have something to go to every single day and it gives you good focus.

(länsimaalainen mies, alle 30 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Vajaatyöllisten ryhmään kuuluva korkeasti koulutettu haastateltu kuvailee seuraavaksi, miten työkokeilu edistää hänen hyvinvointiaan. Vaikka työkokeilut ovat määrääi-

kaisia ja palkattomia, nekin toimivat tilana, johon on mentävä joka arkipäivä. Työssä ihminen voi olla aktiivinen, kun taas kotiin jääminen saattaa passivoida ja laskea mielialaa. Tämän vuoksi on tärkeää, niin yksilön kuin yhteiskunnankin kannalta, että ihmisellä on tekemistä, jolla täyttää päivänsä:

– – this is really important to have work or a place to start. Otherwise you stay at home and can be really depressing, and you are burden for the society and for yourself maybe. So this is really important.

(länsimaalainen mies, alle 30 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Toisen vajaatyöllisten ryhmään kuuluvan haastatellun mukaan säännöllisen työn puuttuminen johtaa siihen, että päivät muuttuvat pirstaleisiksi. Tekemistä kyllä on, mutta asioilla ei ole selkeää rytmiä ja järjestystä. Vaikka haastateltu tekee osa-aikatöitä, opiskelee ja etsii koulutustaan vastaavaa työtä, hänen on aktiivisesta tekemisestä huolimatta vaikea saada mitään konkreettisesti aikaiseksi. Elämän pirstaleisuus laskee hänen mielialaansa ja suorituskykyään:

Se [vajaatyöllisen elämäntilanne] vaikuttaa [terveyteen]. Minä koen, että aivot eivät toimi tehokkaasti. Se on kuin sekaisin jostakin. Koska yritän tehdä eri asioita: opiskella, sitten etsiä töitä, opiskella eri asioita. Ja myös olen liian paljon netissä.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut mies, 41–50 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Monet tutkimukseen haastatellut työttömät maahanmuuttajat kokevat, että toimettomuus ja kotona oleminen vaikuttavat kielteisesti hyvinvointiin. Monet työttömistä haastatelluista ovat olleet kotimaassaan aktiivisesti mukana työelämässä, mutta Suomessa työllistyminen ei olekaan välttämättä yhtä helppoa tai siinä kestää kauan. Työttömien joukossa on sellaisia, jotka ovat työskennelleet lähtömaassaan esimerkiksi opettajana, insinöörinä, toimittajana ja kirjanpitäjänä, mutta Suomessa he eivät ole päässeet koulutustaan vastaaviin tehtäviin tai joissain tapauksissa edes sisääntulotöihin. Jos ihminen on tottunut siihen, että hän saa päivittäin mennä työpaikalle ja tehdä siellä mielekkäitä asioita, uusi ja vieras elämäntilanne voi olla henkisesti kuormittava:

– – se on vähän vaikeaa, jos sinulla ei oo töitä täällä Suomessa, ei oo mitään tekemistä, ja se on henkisesti vaikeaa. Vähän niinku mieliterveys ehkä vähän... se vaikuttaa mieliterveyttä [mielenterveyteen].

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut mies, alle 30 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Ja mulla toki ei ollut töitä, ei oo mitään, ja mä vaan istuin kotiin, mä en tiedä, neljä kuukautta ilman mitään. Ja hänellä [aviomies] oli vaikka kaikki, koska hänellä oli kieli, ja hänellä oli ystäviä, ja hänellä oli työ. Ja mä olin vain tällöinen stereotyyppinen venäläinen vaimo, joka istuu kotona ja laittaa ruokaa. Ja se oli niin ärsyttävää, se ei oo minä. Koska toki ennen, Venäjällä, mulla oli työpaikka, ja mä olin niin aktiivinen.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Jahodan (1982, 23) mukaan työttömiä ei saisi syyllistää siitä, että he eivät osaa täyttää päiviänsä mielekkäällä tekemisellä: työn tekeminen on sosiaalinen normi. Yksi haastatelluista kertoo seuraavassa sitaatissa, millaiselta tuntuu kuulla joka päivä hyvän työpäivän -toivotukset lapsen päiväkodissa, vaikka työtä ei ole. Päiväkodin työntekijän hyvántahtoinen ele kääntyy haastattelulle kielteiseksi muistutukseksi siitä, että hänellä ei ole työpaikkaa, johon mennä lapsen päiväkotipäivän ajaksi. Hänen päiviensä ei ole työpäivä vaan jotain muuta. Haastatellun kokemuksesta on luettavissa se, kuinka Suomessa aikuisen ihmisen oletetaan päivisin käyvän töissä. Jos työtä ei ole, ristiriita työtömän oman tilanteen ja yhteiskunnan odotusten ja normien välillä voi olla voimakas:

Minulla on pieni tyttö. Ja päiväkodissa aina lastenhoitaja sanoo: "Hyvää työpäivän jatkoa!" Mutta minä selvitin: "Mulla valitettavasti ei ole töitä." Mutta joka päivä hän sanoo: "Hyvää työpäivän jatkoa!" Ja minä sanoin miehelle, että en pysty mennä päiväkotiin, koska joka päivä [lastenhoitaja] sanoo minulle "Hyvää työpäivän jatkoa!" [nauraa] – Joka päivä hän [lastenhoitaja] kannustaa minua. "Hyvää työpäivän jatkoa!" [Minä vastaan] "Minulla ei ole töitä, minä olen [minulla on] vapaaehtoinen työtä nyt," tai "minulla on kurssi nyt." No joka päivä. Päivästä päivään. En jaksa enää.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 41–50 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Jahoda (1982, 24) kuvailee vapaa-aikaa työn palkaksi: vapaa-aika tuntuu arvokkaalta, koska se on työssä käyvälle harvinaista. Suomalainen työkulttuuri saa haastatelluilta kiitosta siitä, että työ ja vapaa-aika ovat hyvässä tasapainossa, mikä lisää työntekijän hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Etenkin asiantuntijatehtävissä työskentelevät kokevat, että Suomessa on mahdollista viettää laadukasta vapaa-aikaa, sillä työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työnsä organisointiin ja joissain määrin myös työaikoihinsa. Toisaalta yksi työllisten ryhmään kuuluva haastateltu, joka työskentelee opettajana peruskoulussa, kokee loma-ajat raskaiksi sen vuoksi, että kotona ei ole tarpeeksi tekemistä. Liiallinen vapaa-aika ja toimettomuus voivat näin ollen käydä turhauttaviksi ja heikentää hyvinvointia. Haastateltu jopa toteaa, että hän palaisi mielellään lomalta ennenaikaisesti töihin, jotta saisi päiviinsä mielekästä toimintaa. Haastatelluissa on kuitenkin myös sellaisia, jotka kokevat saavansa muistakin kuin työhön liittyvistä asioista sisältöä päiviinsä. Esimerkiksi puutarhanhoito, kalastus, teatteriharrastus ja lapsen kanssa ajan viettäminen tuovat säännöllisyyttä elämään, aktivoivat ja kohottavat mielialaa. Harrastuksista ei kuitenkaan yleensä makseta palkkaa, eikä niissä pääse välttämättä käyttämään koulutuksessa ja työssä opittuja taitoja, joiden hyödyntäminen muovaa aikuisen identiteettiä ja kokemusta omasta statuksestaan: harrastuksista ei näin ollen voi saada samoja ilmeisiä ja piileviä hyötyjä kuin työnteosta.

Jahodan näkemyksen mukaan työn mahdollistama päivien ajallinen rytmittyminen on työn piilevistä hyödyistä keskeisin hyvinvointia edistävä tekijä (Jahoda 1982, 22). Myös Jahodan teoriaa soveltavissa empiirisissä tutkimuksissa niin sanotun aikarakenteen (time structure) on todettu olevan identiteetin ja statuksen ohella yksi merkittävimmistä työn piilevistä hyödyistä (esim. Batinic ym. 2010; Hoare & Machin 2006; Hoare & Machin 2010). Jahodan (1981; 1982) näkemys siitä, että työ antaa päiville ajallisen järjestyksen ja pakottaa ihmisen aktiivisuuteen, saa tukea tämän tutki-

muksen aineistosta. Monet haastatelluista kaipaavat päiviinsä selkeää rytmiä ja mielekästä tekemistä, ja nämä asiat toimivat pohjana myös muiden työnteon piilevien hyötyjen saamiselle.

6.1.2 Työpaikalla solmitut sosiaaliset kontaktit

Kuten luvussa 5.1 todettiin, tutkimukseen haastatellut pitävät kantaväestön edustajien kanssa solmittuja kontakteja ensiarvoisen tärkeinä sopeutumiselleen. Yksilö voi kerryttää arvokasta sosiaalista pääomaansa luomalla merkityksellisiä suhteita muihin ihmisiin. Ystävien saaminen voi kuitenkin olla uudessa maassa hankalaa, ja luontevat maahanmuuttajien ja suomalaisten kohtaamispaikat ovat haastateltujen kokemusten mukaan harvassa. Tässä luvussa sosiaalisia suhteita tarkastellaan työn kontekstissa, sillä työ on luonteva paikka tavata muita ihmisiä: työtä tehdään usein jonkinlaisessa yhteisössä ja yhdessä muiden kanssa.

Jahodan (1981; 1982) mukaan yksilö tarvitsee kontakteja muihinkin kuin oman perheen ja lähipiirin ihmisiin. Työ merkitsee myös tähän tutkimukseen haastatelluille paikkaa, jossa voi kohdata ihmisiä ja laajentaa verkostoja. Työpaikan sosiaaliset kontaktit auttavat maahanmuuttajaa kerryttämään kulttuurista pääomaansa, sillä työtovereilta voi oppia muun muassa kieltä, kulttuuria ja paikallisia tapoja. Jos sosiaalinen kanssakäyminen laajenee työtovereiden avustuksella vielä työpaikan ulkopuolelle, maahanmuuttajan yhteiskuntaan sopeutumisen edellytykset voivat parantua merkittävästi:

Ensimmäinen juttu oli varmasti, että oli mahdollista puhua ja kuunnella suomea koko ajan. Toinen juttu tietenkin oli, että töissä voi oppia paljon kulttuurista ja miten kaikki menee. Eli, kun mä oon kollegan kans, mulla on paljon aikaa katsoa ja ymmärtää, mitä ihmiset tekevät Suomessa. Ja myös sen jälkeen [sen lisäksi], sillä tavalla mä tapasin uusia ihmisiä, ja esimerkiksi oli joku tapaamiset, ei töissä mut töiden jälkeen.

(länsimaalainen mies, alle 30 v., toisen asteen tutkinto)

41:stä tähän tutkimukseen haastatellusta maahanmuuttajasta 17 on työttömänä. Heikin tarvitsevat sellaisia kohtaamisia mahdollistavia paikkoja, joissa he voivat kohdata suomalaisia ja kerryttää sosiaalista ja kulttuurista pääomaansa. Uusia ihmisiä voi tavata monenlaisissa ympäristöissä, mutta monet työttömien ryhmään kuuluvat kokevat kuitenkin, että työssä olisi helpointa ja todennäköisintä tutustua muihin ihmisiin:

Tavallaan työstähän saa uusia kavereita ja tuttuja. On tosi tärkeä asia. Mistä muualta vielä saisi? Käydä jossakin koulussa – sieltäkin saa, mutta muuten yleensä töistä varmaan tulee uusia tuttuja.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut mies, alle 30 v., ylempi korkeakoulututkinto)

To be honest, it's not too easy to make new friends or to meet new people and get used to them if there is no work or like activity – – So I think one of the easy ways to get to know more people is work. Either it's volunteer work or it's like job.

(turvapaikanhakijataustainen mies, 30–40 v., alempi korkeakoulututkinto)

Muissa maissa työyhteisöt voivat saada erilaisia merkityksiä kuin Suomessa. Suomen individualistinen kulttuuri saattaa heijastua myös siihen, millaisiksi ihmisten väliset suhteet työpaikoilla muodostuvat. Esimerkiksi yhden haastattelun kokemus on, että työpaikka merkitsee venäläisille enemmän kuin suomalaisille. Hänen mielestään työ on venäläisille paljon enemmän kuin paikka, jonne mennään tekemään töitä. Se on yhteisö, jossa tehdään asioita yhdessä ystävien kanssa ja jonka jäseneksi työtä tekevä pääsee:

Minä huomasin, että venäläisille esimerkiksi työ merkitsee enemmän niin kuin suomalaisille. Koska työssä aina kavereita, aina ystävät, ja se on meidän ilmapiiri. Sen takia työ on enemmän niin kuin vain työ. Ja vielä ollaan kavereiden kanssa.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 41–50 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Tähän tutkimukseen osallistuneiden kokemukset suomalaisista työyhteisöistä ovat pääosin myönteisiä: suomalaisia työtovereita kuvaillaan ystävällisiksi ja auttavaisiksi. Lisäksi suomalaista työyhteisöä arvostetaan sen matalan hierarkian vuoksi, ja esimerkiksi esimiehiä pidetään helposti lähestyttävinä ja alaisiaan arvostavina. Vaikka haastateltujen toiveissa on se, että työpaikalla voisi tutustua suomalaisiin lähemmin kuin muissa ympäristöissä, ystävyysuhteiden solmiminen suomalaisten työtovereiden kanssa on osoittautunut monen kertoman mukaan vaikeaksi. Työpaikka saa näin ollen merkityksen tilana, jossa suomalaisia voi kohdata mutta jossa ihmisten välinen kanssakäyminen rajoittuu pääasiassa työajalle:

Haastateltu: *Suomalainen työkaveri – – se on ihan kiva, suomalainen puhuu mun kanssa ja oppii minä ja aina antaa mulle neuvoa.*

Haastattelija: *Okei, mutta ei oo silti tullu ystäviä sieltä?*

Haastateltu: *Ei tule ystäviä ei.*

Haastattelija: *Mut on kuitenkin niinku kohteliaita ollu.*

Haastateltu: *Joo, se on ihan kohtelias. Mutta ei tule ystävä [naurahtaa].*

(pakolaistaustainen mies, 30–40 v., alempi korkeakoulututkinto)

Tärkeä kysymys on, missä maahanmuuttajat voivat luoda ja syventää suhteitaan suomalaisiin, jos aikuiselle ihmiselle luontevin ympäristö, eli työpaikka, ei sekään edistä merkittävästi syvällisten kontaktien luomista. Sen sijaan muihin maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin on haastateltujen mukaan vaivattomampi tutustua kuin suomalaisiin. Heidän kanssaan voi jakaa kokemuksen maahanmuutosta ja uudenlaiseen työympäristöön sopeutumisesta. Myös suomen kielen puhuminen voi olla toisen maahanmuuttajataustaisen seurassa helpompaa kuin suomalaisen kanssa. Täl-

löin ei tarvitse pelätä tekevänsä virheitä, sillä toinen osapuoli ymmärtää kieltä opet-
televan tilanteen:

*Aina kun maahanmuuttaja puhuu, minulle helpompi. Nimenomaan sen takia,
että hänellä on joku virheitä, en [ole] ujo... Mutta kun olen ollut liian kauan
maahanmuuttajien piirissä, se on tosi huono juttu myös. Koska se on niin kuin
reservation [reservaatti]. Me puhumme vain selkeää [yksinkertaista] suomea,
virheitä ja... Hyvä juttu kun minä pääsin suomalaisen ilmapiiriin [työyhteisöön].*
(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 51–64 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Maahanmuuttajalle työpaikan sosiaaliset suhteet voivat olla ensiarvoisen tärkeitä kielitaidon kehittymisen takia. Työpaikan kannustava ilmapiiri ja maahanmuuttajataustaisen työntekijän tunnustaminen täysivaltaiseksi työyhteisön jäseneksi voivat edistää kielenoppimista (ks. Partanen 2013). Jos maahanmuuttaja jätetään työpaikalla yksin tai hänen kontaktinsa rajoittuvat vain muihin maahanmuuttajataustaisiin työtovereihin, kielitaitoa ei todennäköisesti pääse harjoittamaan riittävästi, kuten yksi haastatelluista toteaa edellä esitellyssä sitaatissa. Muiden maahanmuuttajien seurassakin voi rohkaistua käyttämään kieltä aktiivisesti, mutta kielen oikeiden muotojen oppimisen kannalta äidinkielen puhujan esimerkki on tärkeä. Kun maahanmuuttaja oppii kieltä, hänen kohdemaan kulttuurinen pääomansa karttuu. Tämä on tärkeää, sillä maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden jääminen omiin ryhmiinsä työpaikoilla voi olla ongelmallista myös kokonaisvaltaisen yhteiskuntaan sopeutumisen kannalta: aikuisiällä uusien ystävyysuhteiden solmiminen voi olla hankalampaa kuin nuorena. Kuten lukemattomat maahanmuuttajien sopeutumista tarkastelleet tutkimukset ovat osoittaneet, sopeutumisen vaikeudet saattavat johtaa hyvinvoinnin heikkenemiseen (esim. Berry 1997).

Myönteisten työtoverisuhteiden on todettu edistävän työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja psykologista hyvinvointia, ja maahanmuuttajan näkökulmasta suotuisia ovat hyvät suhteet etenkin suomalaistaustaisiin kollegoihin (Bergbom 2017, 52–53). Työpaikan sosiaaliset suhteet saattavat kuitenkin myös heikentää hyvinvointia, sillä työssä koettu syrjintä ja kiusaaminen voivat vaikuttaa kielteisesti yksilön terveyteen. Maahanmuuttajat kohtaavat tutkimusten mukaan enemmän syrjintää ja kiusaamista työpaikoilla kuin kantaväestöön kuuluvat (esim. Bergbom 2017). On havaittu, että kulttuurisesti etäisimmät maahanmuuttajat joutuvat huomattavasti todennäköisemmin kiusatuiksi työpaikalla kuin kantaväestön edustajat (Bergbom 2017, 56). Tämän tutkimuksen aineistossa on vain muutamia esimerkkejä haastateltujen työssään kohtaamasta syrjinnästä, mutta aihepiiriä on siitä huolimatta tärkeää tuoda esiin, sillä työpaikalla tapahtuva syrjintä ja kiusaaminen heikentävät merkittävästi yksilön hyvinvointia (esim. Einarsen & Nielsen 2015) ja saattavat kääntää työnteon positiiviset vaikutukset negatiivisiksi.

Tähän tutkimukseen osallistuneiden syrjinnän kokemukset liittyvät pääsääntöisesti työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin. Syrjinnän syynä voi olla esimerkiksi maahanmuuttajan etninen tausta. Yksi entisen Neuvostoliiton alueelta tullut haastateltu kuvailee, kuinka hän on kohdannut työelämässä ennakkoluuloja kansallisuutensa vuoksi ja kuinka työyhteisö on ollut kykenemätön ratkaisemaan ongelmaa:

I got a conflict with one keski-ikäinen nainen. Her parents were born in Karjala and she hated me personally. I mean not me... probably she hated like Stalin and all this like talvisota. But somehow she couldn't stand me. Everybody saw it. And we talked about it with all, with my pomo in [organization X] and with all people, but nobody could do nothing about it.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Maahanmuuttajataustaisen työntekijän voi olla suomalaistaustaisia vaikeampi tuoda epäkohtia esiin työpaikalla – etenkin, jos hän kuuluu työyhteisössään vähemmistöön. Jos maahanmuuttajaa ei oteta täysivaltaiseksi työyhteisön jäseneksi, suhtautuminen häneen ja hänen mielipiteisiinsä voi olla vähättelevää. Esimiehetkään eivät välttämättä osaa tai halua puuttua syrjintään, kuten jo edellä todettiin. Kokemus epäoikeudenmukaisesta kohtelusta työpaikalla saattaa vaikuttaa siihen, tuntee maahanmuuttaja kuuluvansa osaksi ryhmää vai pikemminkin ulkopuoliseksi (Tyler & Blader 2003). Yhteisön ulkopuolelle jääminen voikin näin ollen hidastaa sosiaalisten suhteiden luomista ja yhteiskuntaan sopeutumista. Seuraavassa sitaatissa yksi haastatelluista kertoo kokemuksestaan työpaikassa, jossa hän joutui ainoana maahanmuuttajataustaisena työntekijänä puuttumaan suomalaistaustaisten työntekijöiden epäammatimaisiin toimintatapoihin ja jossa työyhteisö esimiestä myöten jätti huomioimatta hänen näkemyksensä:

Joo vaikka [olet] kuinka hyvät, sä osaat tekee työ ja tarkkaa ja vaikka sä neuvot heille [työkavereita], jos he tekevät jotain sellaista väärin ja sä yritit neuvoa heille hei, ei se mene näin, että sä haluaisit kerro eteenpäin. Mut ne ei hyväksy sitä ja ne heti rupee sanomaan, sul ei oo kelvollinen täällä [sä et kelpaa tänne]. Mulla oli tapahtuma [yhdessä työpaikassa] – – viis henkilöitä on suomalaisia ja ainoastaan mä olen ulkolaiset. Ja kun mä kertoi hygieenistä, että ei saa mennä ulkona röökille ja sit tulla takaisin ja hei sä käsittelet raaka-aineista elintarvikkeelle, se pitäis pestä käsiä. – – meillä oli monta kertaa kokous siitä, meillä oli joka keskiviikko kokous mut silti, ei se menny eteenpäin. Se pomo oli paikalla ja me kerrotaan niillä ja he kertovat, mut silti, kaikki menee selän taakse ja ei ketään ottaa asiat tosissaan ja ku mä ottaisin sen asian tosissaan niin sit ne eivät hyväksy. Sanoo et sä olet liian hyvät [liian tarkka] siitä asiasta niin me ei hyväksytä sut.

(pakolaistaustainen nainen, 30–40 v., toisen asteen tutkinto)

Työpaikalla tapahtuva syrjintä ja kiusaaminen voivat ilmetä ryhmän ulkopuolelle jättämisenä (Bergbom 2017, 72). Myös muille tähän tutkimukseen haastatelluilla maahanmuuttajilla oli kertynyt kokemusta siitä, kuinka työyhteisöön on vaikea päästä sisään. Syrjivää toimintaa voi olla se, että maahanmuuttajataustainen työntekijä jätetään keskustelujen ulkopuolelle esimerkiksi siten, että työyhteisön jäsenet eivät ole valmiita ottamaan huomioon vielä kehityksessä olevaa kielitaitoa. Työyhteisössä syrjään jääminen on saattanut yhden haastatellun tilanteessa johtaa jopa siihen, että häntä ei ole otettu huomioon avointa tehtävää täytettäessä. Kielitaidon puute voi kaventaa maahanmuuttajan mahdollisuuksia taistella asemastaan suomalaisilla työmarkkinoilla:

Haastateltu: *Koska mun mielestäni minä pärjäsinkin töihin ja kaikki oli tehty hyvin, ja miksi minua ei otettu [ei palkattu harjoittelun jälkeen avoinna olleeseen tehtävään], en tiedä.*

Haastattelija: *Kysytkö sitä sieltä?*

Haastateltu: *En. Koska suhteet olivat niin huonoja, minä en halua jopa kysyä.*

Haastattelija: *Miksi koet, että suhteet oli huonoja?*

Haastateltu: *No kukaan ei keskustellut minun kanssa. Olin syrjässä aina. Minä tunnen itseäni niin kuin... syrjityksi. Voi olla kielen... Esimerkiksi [organisaatio X:ssa] kaikki puhuvat selkeästi ja minä ymmärrän kaikkia, tässä [toisessa] kukaan ei halua yrittää puhua selkeämpi.*

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 51–64 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Myös toisella haastatellulla on kokemusta siitä, kuinka suomen kielen taidon puute voi sulkea työyhteisön ulkopuolelle. Turvapaikanhakijana Suomeen tullut haastateltu kertoo olleensa kaksi kuukautta harjoittelussa yrityksessä, jonka virallinen kieli on englanti. Vaikka tällaisessa organisaatiossa on oletusarvona se, että kaikki työntekijät puhuvat sujuvaa englantia, suomea käytettiin yleisesti sekä virallisissa että epävirallisissa yhteyksissä. Suomea taitamattoman haastatellun oli vaikea päästä sisään työyhteisöön. Hänelle jäi myös voimakas vaikutelma siitä, että suomen kielen osaaminen on edellytys myös englanninkielisessä työympäristössä toimimiselle. Maahanmuuttajan sosiaalisen pääoman kartuttaminen vaikeutuikin tilanteessa, jossa hän ei pääse edes englannin kielellä solmimaan suhteita työyhteisönsä jäseniin.

Jahodan (1981; 1982) teorian olettamus siitä, että työn kautta saadut sosiaaliset kontaktit lisäävät yksilön hyvinvointia, saa tukea tähän tutkimukseen haastateltujen kokemuksista. Työ merkitsee monelle paikkaa, jossa voi kohdata ihmisiä. Myös työttömät haastatellut olettavat työn mahdollistavan uusiin ihmisiin tutustumisen. Tämän tutkimuksen aineiston perusteella työpaikan sosiaalisten suhteiden laatu ei kuitenkaan ole aina sellainen, jota monet haastatellut toivoisivat: monen mielestä muihin maahanmuuttajiin on helpompi tutustua kuin suomalaisiin – niin työpaikalla kuin työpaikan ulkopuolellakin. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden keskinäinen vuorovaikutus voi lisätä yksilön hyvinvointia, mutta yhteiskuntaan sopeutuminen voi vaikeutua, jos maahanmuuttaja ei saa kontaktia suomalaistaustaisiin työtovereihin. Samalla hän saattaa jäädä vaille mahdollisuutta kasvattaa kulttuurista pääomaansa, joka muodostuu muun muassa kielen ja kulttuuristen tapojen omaksumisesta. Työttömien maahanmuuttajien tilanne on usein vielä heikompi kuin työssä käyvillä, sillä heidän täytyy hakea sosiaalisia kontakteja muista ympäristöistä. Tätä taustaa vasten onkin aiheellista pohtia, miten yhteiskunta voi olla mukana monikulttuurisen yhteistyön tai -toiminnan edistämisessä, kuten esimerkiksi erilaisten kohtaamistilojen rakentamisessa.

6.1.3 Kokemus kollektiivisesti asetetuista tavoitteista ja niiden eteen työskentelemisestä

Työssä yksilö voi Jahodan (1981; 1982) mukaan sitoutua kollektiivisesti asetettuihin tavoitteisiin ja osallistua niiden eteen työskentelemiseen. Kollektiivinen tekeminen voi täten ylittää yksittäisen ihmisen osaamisen rajat. Tähän tutkimukseen haastateltujen puheissa toistuu toive olla jollain tavalla hyödyksi: etenkin työssä maahanmuuttaja voi kokea olevansa osa yhteisöä ja yhteiskuntaa (ks. myös Muller ym. 2005, 194). Työssä voi auttaa ihmisiä ja vaikuttaa heidän elämäänsä. Työtä tekevällä on mahdollisuus antaa oman panoksensa yhteiskunnan ylläpitämiseen ja kehittämiseen esimerkiksi veroja maksamalla. Kahden vajaatyöllisten ryhmään kuuluvan, osa-aikaista työtä tekevän, haastatellun mukaan kokemus hyödyksi olemisesta vaikuttaa niin itsetuntoon kuin kokonaisvaltaiseen hyvinvointiinkin. Tämän tutkimuksen aineistossa vajaatyöllisetkin tuntevat siis tekevänsä sellaisia asioita, jotka hyödyttävät hänen itsensä lisäksi ympäröivää yhteiskuntaa:

I feel more confident, because I'm not this kind of person I want to live on the government [social benefits] forever. I felt so shy when someone asked me, and I said, I study Finnish language and I do nothing. But now if anyone asks me, hey, I work in this place with those amazing people and this amazing place, and I feel like, I'm part of this society, I have the rights to do anything because I'm now almost part of this society, I pay taxes, I'm part of this system, I feel like strong.
(turvapaikanhakijataustainen nainen, 30–40 v., alempi korkeakoulututkinto)

Mä en osaa olla ilman töitä, mä oon ihan 15-vuotiaasta asti tehny työ ja se tekee mulle henkisesti ja fyysisesti tavallaan parempi olo. Että ku mä teen työn ja mä saavutan jonnekin, niin se on tosi tärkeä minulle ja varsinkin se työ mitä sä just tykkäät. – – mä pidän sitä, että ihmisten kanssa oleminen, se on mulle tosi tärkeä ja jos ihminen on tyytyväinen sen, mun työstä, mä oon vieläkin enemmän iloisempi hänen puolesta että mä huomaan että mun työ on saavuttanut jonnekin että hän on tyytyväinen, hän on iloinen, minäkin oon iloinen ja se on mun haavetyö ollut aina ja se on nyt toteutettu.
(pakolaistaustainen nainen, 41–50 v., toisen asteen tutkinto)

Tutkimukseen haastatellut työttömät haluaisivat tehdä jotain hyödyllistä ja olla tuottavia. 17 työttömästä 13:lla on korkeakoulututkinto ja kolmella toisen asteen tutkinto, mutta Suomessa he ovat harmikseen päässeet hyödyntämään osaamistaan vain vähän tai ei lainkaan. Heidän kokemuksensa työttömyyden vaikutuksista ovat keskenään samankaltaisia. Jos maahanmuuttajalla ei ole mahdollisuutta käyttää hankkimiansa taitoja ja elättää itseään niiden avulla, hänen pystyvyyden tunteensa voi heiketä. Pahimmillaan tällainen voi aiheuttaa tunteen yhteiskunnan pohjimmaisena olemisesta. Kokemus omasta hyödyttömyydestä saattaa korostua, jos työttömän toimeentulo perustuu yhteiskunnan tarjoamiin tukiin (ks. myös Haworth & Paterson 1995). Maahanmuuttajalle hyödyksi olemisen tunne voi olla jopa tärkeämpi kuin kantaväestöön kuululle. Vaikka haastatellut arvostavat suomalaista hyvinvointivaltiota ja sen tarjoamaa

taloudellista huolenpitoa, uuteen maahan muuttanut saattaa kokea syyllisyyttä yhteiskunnan varojen käytöstä ja siitä, että oma rooli on enemmän ottajan kuin antajan:

I'm 39 years old. I can do a lot of things. And I do no things. And I get some social benefit and I'm not in my country. So, even I know that people don't know exactly about it, I'm feeling guilty, when I look Finnish people because I could, say that I'm a kind of parasite of this society.

(länsimaalainen mies, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Suomessa voin saada rahaa ilman töitä. Ja sitä riittää, että asua hyvin. Mutta haluan olla hyödyllistä, koska se on joku outo, että tulen toiseen maahan ja istuu kotona.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut mies, 41–50 v., toisen asteen tutkinto)

On mahdollista, että työstä saatavalla kollektiivisen tarkoituksen kokemuksella on kauaskantoiset, ylisukupolviset seuraukset. Työnteon hyödyt koskettavat tällöin niin aikuista kuin hänen lapsiaankin. Yksi pitkään työttömänä ollut haastateltu korostaa esimerkkinä toimimisen tärkeyttä: hänen mukaansa lapset tarvitsevat konkreettisen mallin yhteisen hyvän eteen työskentelevästä aikuisesta, eli eräänlaisen esikuvan. Jos lapset oppivat, että raha tulee aina vastikkeettomasti, työttömyys voi periytyä sukupolvelta toiselle. Työtä tekevä ja hyvinvoiva aikuinen vaikuttaa myönteisesti myös lastensa hyvinvointiin ja haluun ponnistella elämässä eteenpäin:

– – mulle on tärkeä, että mun lapset, että jos äiti ja isä menee töihin, lapsetkin kasvaa iloisia... Jos on isona, hekin yrittää, mutta jos he näkevät, isä tai äiti on kotona koko ajan ja elämä jatkuu, heillekin ajattelee samanlainen istuu [sopii]. Ei. Mä haluan töihin sen takia, mä haluan mun lapset nähdä. Lapset ei ota mitä sinä puhut mutta he katsovat mitä tekee aikuisia [mitä aikuiset tekevät].

(pakolaistaustainen nainen, 41–50 v., peruskoulu)

Jos työtä ei ole, miten ihminen voi tuntea itsensä hyödylliseksi? Haworth ja Paterson (1995) havaitsivat tutkimuksessaan, että vapaa-ajalla tapahtuva toiminta voi lisätä yksilön kokemusta hyödyksi olemisesta ja täten myös hyvinvointia. Osa tähän tutkimukseen haastatelluista on ollut mukana vapaaehtoistoissa, ja heistä kaksi kertoo vapaaehtoistyön tekemisen vaikuttaneen myönteisesti hyvinvointiinsa. Kuten palkkatyössä, vapaaehtoistoissaakin voi saada konkreettisia asioita aikaiseksi tai olla avuksi muille ihmisille:

– – sometimes when I work like volunteer, I'm really happy, because I use all my time to help people or to make anything, even without any money but I work I do something.

(turvapaikanhakijataustainen nainen, alle 30 v., alempi korkeakoulututkinto)

Vapaaehtoistöiden lisäksi on muitakin keinoja, joiden avulla yksilö voi kokea, että hänen tekemillään asioilla on merkitystä muille ihmisille. Esimerkiksi yksi haastatelluista on kirjoittanut satunnaisesti blogia, josta hän on saanut myös pieniä tuloja. Haastateltu kokee, että kirjoittaessaan julkiselle foorumille hän saa äänensä kuuluviin yhteiskunnassa. Kirjoittaminen voimistaa tunnetta vaikuttamisen mahdollisuudesta, mikä lisää haastatellun mukaan hänen hyvinvointiaan:

I think it's [writing a blog is] something so useful for me. Like, I can say, and there is some people, who they hear my voice. So it's quite important for me that I have some space to say, and there's people here. It's giving some feeling. I don't know how to say it but it's a very nice feeling.

(turvapaikanhakijataustainen nainen, alle 30 v., alempi korkeakoulututkinto)

Haastateltujen kokemusten perusteella työn ei siis tarvitse olla määrällisesti edes kovin mittavaa, jotta siitä voi saada kokemuksen hyödyksi olemisesta. Mielekäs vapaaajantoiminta, joka mahdollistaa yhdessä tekemisen ja jollain tavalla hyödyksi olemisen, saattaa haastateltujen kokemusten perusteella lieventää työttömyyden aiheuttamia negatiivisia tunteita (ks. myös Waters & Moore 2002). On kuitenkin huomioitava, että vapaaehtoistöiden tekeminen tai harrastukset eivät ratkaise toimeentulokysymyksiä. Tämän tutkimuksen aineistossa riippuvuus yhteiskunnan maksamista tuista lisää merkittävästi haastateltujen kokemaa hyödyttömyyden tunnetta. Vapaaehtoistöistä ei makseta palkkaa, eivätkä ne näin ollen auta työtöntä irtautumaan sosiaalietuuksista. Työttömät haastatellut jakavatkin toiveen työssä käyväksi veronmaksajaksi pääsemisestä.

Jahodan (1981; 1982) näkemys siitä, että työ mahdollistaa hyödyksi olemisen ja yhteisten tavoitteiden eteen työskentelemisen, heijastuu myös monen tähän tutkimukseen osallistuneen kokemuksesta. Hyödyksi olemisen tunne konkretisoituu haastateltujen puheessa etenkin verojen maksamisena ja suomalaisen yhteiskunnan hyväksi työskentelemisenä. Vastikkeettoman rahan vastaanottaminen tuntuu suurimmasta osasta haastateltuja vaikealta. Yijälä ja Nyman (2017) huomasivat tutkimuksessaan, että Irakista Suomeen saapuneiden ammattitaitoisten turvapaikanhakijoiden on hyvin vaikea ottaa vastaan yhteiskunnan tarjoamia tukia. Suomalainen sosiaaliturva on tuntematon käsite maahan saapuneille irakilaisille, jotka eivät ole aiemmassa kotimaassaan tottuneet ottamaan vastaan vastikkeetonta rahaa, minkä vuoksi heidän tavoitteenaan on ansaita toimeentulonsa omalla työllään. Hiljattain maahan tulleiden, eli alle kaksi vuotta Suomessa asuneiden turvapaikanhakijataustaisten haastatelluiden puheissa toistuu se, kuinka tukien varassa eläminen on henkisesti turhauttavaa. Kyvyttömyys tulla toimeen omin ansioin heikentää yksilön hyvinvointia kaikissa tämän tutkimuksen maahanmuuttajaryhmissä; se vaikuttaa maahanmuuttajan kokemukseen omasta asemastaan ja roolistaan suomalaisessa yhteiskunnassa.

6.1.4 Työ muovaa yksilön identiteettiä ja statusta

Jahodan (1982) mukaan työ määrittää olennaisesti ihmisen identiteettiä ja statusta yhteisössä, sillä modernissa yhteiskunnassa eri ammattien ja töiden arvostuksessa on eroja. Jahoda määrittelee identiteetin ihmisen käsitykseksi omasta itsestään, kun taas status on hänen mukaansa sosiaalisena ilmiönä osa yhteiskunnan arvojärjestelmää. Identiteetti ja status ovat kuitenkin tiiviisti yhteydessä toisiinsa. (Jahoda 1982, 26.)

Jahodan teoriaa soveltavissa tutkimuksissa on saatu eriäviä tuloksia viiden piilevän hyödyn merkityksestä yksilön hyvinvoinnille. Monessa työn, työttömyyden ja hyvinvoinnin suhdetta tarkastelevassa tutkimuksessa statuksen ja identiteetin on kuitenkin todettu olevan yksi merkittävimmistä työn piilevistä hyödyistä (esim. Batinic ym. 2010; Creed & McIntyre 2001; Waters & Moore 2002). Etenkin työttömänä yksilö voi joutua määrittelemään identiteettinsä uudelleen ja kohtaamaan muutoksia sosiaalisessa statuksessaan. Monet maahanmuuttajat, varsinkin turvapaikanhakijana ja pakolaisena tulleet, saattavat kaiken lisäksi olla tilanteessa, jossa omasta työstä ja tietynlaisesta sosiaalisesta asemasta luopuminen on ollut pakon sanelemaa. Tämän tutkimuksen kontekstissa myös vajaatyöllisten ryhmä on kiinnostava tarkastelun kohde: miten määrällisesti tai sisällöllisesti epätyytyttävän työn tekeminen vaikuttaa yksilön identiteettiin, statukseen ja hyvinvointiin?

Työttömyys tai työllisyys eivät useinkaan näy ihmisestä ulospäin. Kokemus siitä, miten työttömyys tai työssä käyminen vaikuttavat kunkin ihmisen identiteettiin, on ennemminkin yksilön sisäinen. Maahanmuuttajalle, joka voi joutua perustelemaan maassaoloaan ja jonka toimeentulon lähteitä kantaväestöön kuuluvat saattavat kyseenalaistaa, ammatti voi olla ensiarvoisen tärkeä identiteettiä ja statusta muovaava tekijä. Teoriaosassa esitellyn sosiaalisen identiteetin teorian (Tajfel & Turner 1979; 1985) mukaan esimerkiksi työpaikalla esimieheltä tai työkavereilta saatu positiivinen palaute auttaa yksilöä ylläpitämään ja tarvittaessa nostamaan itsetuntoaan ja rakentamaan myönteistä käsitystä itsestään. Hyvä itsetunto vaikuttaa myönteisesti myös onnellisuuden, merkityksen ja elämäntyytyväisyyden kokemukseen, positiiviseen mielialaan ja elinvoimaan (Du, King & Chi 2017). Työllisten ryhmään kuuluvan haastatellun mukaan työnteko lisää pystyvyyden tunnetta ja tunnetta siitä, että ansaitsee paikkansa yhteiskunnassa. Maahanmuuton alkuvaiheessa jo sisääntulotöiden tekeminen vahvisti hänen identiteettiään ja kokemustaan omasta arvostaan muiden silmissä, sillä hän koki olevansa työssä käyvä aikuinen yhtenä muiden joukossa. Työtä tekevänä on myös helpompaa kohdata uudessa maassa eteen tulevat vaikeudet:

– – people that don't know you, they don't have an idea are you working or are you unemployed. It's more like how do you feel towards the others. So if you are in strange, unknown place and you don't have a job, you don't know the language, you are more weak also to sustain these possible attacks [difficulties] somehow. But if you're strong and you have a job then your kind of mental health is stronger to face possible challenges. – – But if I would be unemployed, I would be more stressed myself and weaker to face those kinds of things, but now I can say, well, screw you, I have my life here.

(länsimaalainen mies, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Yksi osa-aikaisessa työsuhteessa oleva haastateltu kertoo ihailevansa naispuolista esimestään ja pitävänsä häntä idolinaan, johon hän samaistuu voimakkaasti. Työyhteisöstä voikin löytyä roolimalleja, jotka toimivat ensiarvoisen tärkeinä esimerkkeinä siitä, mihin suomalaisessa työelämässä voi tähdätä. Esimiehen toiminta on vaikuttanut haastatellun tavoitteisiin, ja hän haluaa pyrkiä samaan, kuin mihin toinen nainen on urallaan päässyt. Tällaiset esikuvat voivat tarjota työntekijälle positiivisia identiteetin rakennusaineita: työskentely kannustavassa työyhteisössä saattaa lisätä esimerkiksi maahanmuuttajan kokemaa tunnetta siitä, että hänkin on arvokas työntekijä ja hänelläkin on mahdollisuus edetä työuralla:

I like her [the boss], she's my idol now. She's a very successful woman. And I used to be a very successful worker in business. I used to be working in every high job positions and now I see myself maybe in Finland one day I become like her, like very strong woman.

(turvapaikanhakijataustainen nainen, 30–40 v., alempi korkeakoulututkinto)

Tähän tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajat asuvat Suomessa eri syistä. Suuri osa on tullut ja jäänyt maahan vapaaehtoisesti, mutta joukossa on myös sellaisia, jotka eivät voi tai halua vaihtaa asuinpaikkaa esimerkiksi perhesiteiden vuoksi. Jos joutuu asumaan maassa vastentahtoisesti ja on kaiken lisäksi vaikea saada koulutusta tai osaamista vastaavaa työtä, yksilö voi kokea identiteettinsä ja samalla myös statusensa yhteisön silmissä uhatuiksi. Esimerkiksi yksi korkeasti koulutetuista länsimaalaisista haastatelluista kokee elämäntilanteensa lähes sietämättömäksi, koska hänen on mahdotonta muuttaa perhesyiden takia mutta hänen asuinpaikkakunnallaan on vain vähän työmahdollisuuksia hänelle. Omia kiinnostuksenkohteita vastaavan työn tekeminen voisi kohottaa haastatellun mielialaa ja lievittää henkilökohtaisten asioiden aiheuttamaa stressiä, mutta nykyisessä tilanteessa hän kokee elämänlaatunsa heikenevän, sillä hän ei työttömänä kykene toteuttamaan itseään haluamallaan tavalla. Koulutusta vastaamattomien töiden tekemisen haastateltu kokee vaikeaksi, koska työ on merkittävä osa hänen identiteettiään. Tärkeä kysymys on, miten löytää tasapaino tilanteessa, jossa maahanmuuttajan osaamista vastaavia töitä on vain vähän tarjolla ja jossa yksilöä pitäisi kuitenkin kannustaa työllisyyteen siten, että hänen henkilökoh- taiset ominaisuutensa ja toiveensa voitaisiin ottaa huomioon.

Haastatelluissa on useita sellaisia korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia, joilla on vain vähän kokemusta työnteosta Suomessa tai jotka ovat olleet koko maassaolon ajan työttömänä. Monella heistä on ollut kotimassaan ammatti ja oma paikkansa yhteisössä. Suomessa tilalle on tullut toimeettomuus ja työtä tekevän ihmisen identiteetin mureneminen. Yksi haastatelluista kertoo seuraavaksi Suomeen muuton alkuvaiheistaan, jolloin hänen roolinsa vaihtui työssä käyvistä aikuisesta kotona olevaksi vaimoksi. Suuresta elämänmuutoksesta seurannut kokemus oman identiteetin pirstaloitumisesta ja statuksen menettämisestä muiden silmissä johtivat hänen tapauk- sessaan hyvinvoinnin heikkenemiseen ja vakaviin, fyysisiin terveysongelmiin:

Haastateltu: *I lost my social status [because] I didn't have work, of course, it's [work is] really important. And I even didn't know who I am because I am much more than only wife or whatever I was. And then my anorexia just came back and it was really really tough...*

Haastattelija: *Would you like to tell more about how you felt that the unemployment affected your sense of self-worth and affected your...*

Haastateltu: *First of all, the feeling that you depend on somebody, it's terrible feeling. And especially when you depend on somebody in economical way. – – Another thing when I am just like sitting at home. I didn't know what to do, just like skipping my food, trying to at least control something in my life.*

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Tähän tutkimukseen osallistuneesta seitsemästä turvapaikanhakijataustaisten ryhmään kuuluvasta haastatellusta kuusi on tilanteessa, jossa kotimaassa koettu hyvä-osaisuus ja korkea status ovat vaihtuneet Suomessa vajaatyöllisyyteen tai työttömyyteen ja yhteiskunnan tarjoamien tukien varassa elämiseen. Heidän kotimaassaan muovautunut habitus joutuu näin ollen sopeutumaan uudenlaiseen ympäristöön, jossa tutut toimintatavat eivät enää päde ja uudet näyttäytyvät vielä vieraina: yksilöstä saattaa tuntua, että hän on kuin ”kala kuivalla maalla” (Bourdieu & Wacquant 1992; Akkaymak 2017). Sillä turvapaikanhakijana tulleet ovat vielä aktiivisen uuteen maahan asettautumisen vaiheessa (ks. Colic-Peisker & Tilbury 2003; Willott & Stevenson 2013) ja tavoittelevat mielekästä ja omaa osaamista vastaavaa työtä. Aineiston perusteella on selvää, että ammatti on erittäin keskeinen osa turvapaikanhakijana tulleiden identiteettiä ja heidän koettua statustaan yhteisössä, ja samanlaisia havaintoja on tehty aiemmissakin pakolaistaustaisia maahanmuuttajia tarkastelevissa tutkimuksissa (esim. Colic-Peisker & Tilbury 2003; Willott & Stevenson 2013). Korkeasti koulutetun maahanmuuttajan omanarvontunne voi kuitenkin horjua, jos hän kohtaa jatkuvasti työllistymisen vaikeuksia ja osaamisen aliarviointia työmarkkinoille pyrkiessään; myös alkuun aktiivisesti työuraansa edistäneet saattavat ajan saatossa ajautua passiivisen uhrin rooliin (Willott & Stevenson 2013).

Yksi turvapaikanhakijana tulleista haastatelluista, jonka tilannetta kuvattiin jo luvussa 5.2.2.2 vajaatyöllisten yhteydessä, tekee palkatonta harjoittelua kuljetusalan yrityksessä. Haastatellun toiminta on hyvin aktiivista: hän on valmis työskentelemään missä tahansa työssä jopa palkatta oppiakseen kieltä ja parantaakseen asemiaan suomalaisilla työmarkkinoilla (ks. myös Willott & Stevenson 2013). Epätydyttävän ja osaamista vastaamattoman työn tekeminen vaikuttaa kuitenkin kielteisesti haastatellun itsetuntoon ja mielialaan, sillä hänen ammatillisen identiteettinsä ja Suomessa tekemänsä työn välillä on hankausta. Vajaatyöllisyyden sekä identiteetin välinen yhteys on hänen tapauksessaan monisyinen. Yhtäältä haastateltu kokee tekevänsä jotain konkreettista edetäkseen suomalaisilla työmarkkinoilla, mikä voi vahvistaa hänen kokemustaan omasta statuksestaan suomalaisessa yhteiskunnassa. Toisaalta haastatellun identiteetin ja itsetunnon kannalta olisi tärkeää, että hänelle avautuisi Suomessa mahdollisuus päästä sellaisiin tehtäviin, joiden hän kokisi vastaavan enemmän osaamistaan kuin nykyiset tehtävät. Akkaymak (2017) kuitenkin havaitsi tutkimuksessaan, että korkeasti koulutetut turvapaikanhakijataustaiset maahanmuuttajat saattavat jää-

dä uudessa maassa pysyvästi suorittavan tason tehtäviin: jos koulutusta vastaavaa työtä on vaikea saada ja osaamista vastaamattomista töistä kertyvät ansiot riittävät elämiseen, motivaatio etsiä sisällöllisesti tyydyttävää työtä voi ajan kuluessa hiipua. Akkaymak (2017) ei ota tutkimuksessaan kantaa maahanmuuttajan identiteettiin ja sen rakentumiseen, mutta hänen mukaansa turvapaikanhakijana maahan muuttanut voi ajan kuluessa alkaa luopua ammatillisesta identiteetistään ja kokea myös koulutusta vastaamattoman työn tekemisen riittävän tyydyttäväksi, jos se vain takaa tarpeeksi korkean elintason.

Hiljattain turvapaikanhakijana tulleista kolme suhtautuu edellä esiteltyä haastattelua kielteisemmin koulutusta vastaamattomien töiden tekemiseen. Yksi on kokeillut esimerkiksi ravintola-alan tehtäviä, mutta työsuhde on jäänyt hyvin lyhyeksi. Turvapaikanhakijana tulleita tarkasteltaessa sisääntulotöiden tekeminen ja korkeasti koulutetun ihmisen identiteetti näyttävät olevan ristiriidassa keskenään. Myös kulttuuriset erot saattavat vaikuttaa siihen, millaisia töitä naiset ja miehet voivat maahanmuuttajan näkökulmasta tehdä. Esimerkiksi yksi haastatelluista kertoo tukevansa sisääntulotöitä tekevää ystäväänsä mutta olevansa itse tarkka sen suhteen, millaisia töitä hän voi naisena ottaa vastaan. Haastateltu painottaa työn tekemisen olevan arvokkaampaa kuin sosiaalietuuksien varassa elämisen, mutta siitä huolimatta hän ei ole valmis laskemaan työlle asettamiaan kriteerejä vaan odottaa, että jostain löytyisi sellaisia tehtäviä, jotka vastaisivat hänen koulutustaan:

Haastateltu: *[I worked] with one restaurant, but then I couldn't continue.*

Haastattelija: *Why is that?*

Haastateltu: *I was like cleaning and do those stuff. – – in Iraq, we don't use to do, in general womans don't do that work.*

Haastattelija: *You mean from higher, social status?*

Haastateltu: *No, in general, we don't have womens working in restaurant or cleaning or doing something.*

– –

Haastateltu: *I support her [a highly skilled friend who works as a cleaner] and say yes, that's good, better than taking money from social and you can say that I'm working and I'm paying tax. For me, I wouldn't do that. – – I'm not going to do that [work as a cleaner]. I think that they can do, who are students and they are not [don't have] education. So they can work that job. But if you have experience and you have everything done in your country and now you are start from that [lower] level.*

(turvapaikanhakijataustainen nainen, alle 30 v., alempi korkeakoulututkinto)

Tarkasteltaessa turvapaikanhakijoina Suomeen tulleiden haastateltujen koulutustaustaa on huomioitava se, että vain yksi heistä on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon. Viidellä on alempi korkeakoulututkinto, ja yhden opinnot jäivät kesken Irakissa. Suomessa yliopistosta valmistuvat ovat pääsääntöisesti ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita, kun taas suomalaisten ammattikorkeakoulujen tutkinnot

vastaavat alempaa korkeakoulututkintoa. Keskeinen kysymys onkin se, ovatko maa-hanmuuttajien koulutus ja osaaminen ylipäätään siirrettävissä suoraan toiseen maa-han ja lähtömaasta poikkeavaan kontekstiin. Yhdysvalloissa Mattoo, Neagu ja Özden (2008) havaitsivat, että koulutettujen maahanmuuttajien sijoittuminen koulutusta vastaamattomiin tehtäviin johtuu pitkälti siitä, että on olemassa maita, joissa hankittu inhimillinen pääoma siirtyy vain heikosti yhdysvaltalaisille työmarkkinoille. Mattoo kumppaneineen (2008) nostaakin esiin erot eri maiden koulutusjärjestelmissä ja nii-den laadussa: eri maissa suoritettut tutkinnot ovat keskenään eriarvoisia, jolloin tutkin-not kertovat myös yksilöiden osaamisen tasosta. Tällöin koulutusta vastaamattomiin töihin päätyemisessä ei ole kyse aivotuhlauksesta vaan sitä, että yksilöiden kyvyt eivät riitä uudessa kotimaassa vastaaviin tehtäviin kuin lähtömaassa.

Turvapaikanhakijataustaiset haastatellut suhtautuvat pääosin myönteisesti opiske-luun ja lisäkouluttautumiseen, sillä heidän mukaansa aiemmassa kotimaassa suori-tettu tutkinto ei välttämättä edistä työllistymistä suomalaisilla työmarkkinoilla. Myön-teinen asenne opiskelua kohtaan ei kuitenkaan tarkoita sitä, että haastatellut olisivat ainakaan tässä sopeutumisen vaiheessa valmiita tinkimään työn laadusta – toisin sanoen vaihtamaan asiantuntijatasen tehtävistä työtekijäammatteihin. Täysin uu-teen ammattiin kouluttautuminen voi näyttäytyä myös ajanhukkana. Jo tutkinnon rinnastaminen saattaa olla raskas ja aikaa vievä prosessi, minkä vuoksi ajatus muista kuin omaan alaan liittyvistä opinnoista voi tuntua maahanmuuttajasta epärealistisel-ta vaihtoehdolta. Jos ihminen joutuu jättämään kotimaan tyhjin käsin, ammatillinen identiteetti saattaa olla lähes ainoa asia, jotka turvapaikanhakijana tullut on saanut entisestä elämästään mukaansa. Arvostus omaa ammattitaitoa ja osaamista kohtaan voi säilyä voimakkaana, mikä vähentää halua vaihtaa alaa uudessa kotimaassa:

– my priority is to get the recognition of my degree, to work in my speciality. Because I think it's difficult to work in another job. I don't mind to work in my specialty, not as an engineer, maybe something less but in the same specialties. That will save me a lot of time and I have already the experience so why to start a new thing. – I'm not looking for these kind of [entry] jobs. I look for more specific jobs, not anyone can do this job, and also full-time job or something near that. So I focusing on these kind of jobs.

(turvapaikanhakijataustainen mies, alle 30 v., alempi korkeakoulututkinto)

Jahodan (1981;1982) oletamus työnteon yhteydestä identiteettiin ja koettuun statuk-seen on vahvasti esillä tämän tutkimuksen aineistossa. Siinä, kuinka joustavasti haas-tatellut suhtautuvat identiteettiinsä ja statukseensa, on kuitenkin havaittavissa eroja. Yhdelle mikä tahansa työ voi riittää identiteetin ylläpitämiseen ja tyydyttävään sta-tuksen saavuttamiseen suomalaisessa yhteiskunnassa. Toisen itsetunnolle ja hyvin-voinnille koulutusta vastaavan työn tekeminen taas saattaa olla ensiarvoisen tärkeää. Tässä tutkimuksessa etenkin korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille oma koulutus ja ammatti merkitsevät paljon, mikä on havaittu aiemmissakin tutkimuksissa (esim. Dean & Wilson 2009). Joustavuus on kuitenkin ominaisuus, joka näyttää jakavan myös koulutettuja haastateltuja: jotkut sietävät ammatilliset laskut ja mutkat paremmin kuin toiset, mikä on nähtävissä muun muassa siinä, millaisena työuraa edistävänä mah-

dollisuutena yksilö kokee esimerkiksi sisääntulotöiden tekemisen. Koulutustaustasta ja ammatillisesta asemasta riippumatta suurin osa haastatelluista on kuitenkin yhtä mieltä siitä, että työn tekeminen määrittelee ihmisen arvoa Suomessa: suomalaiset suhtautuvat työtä tekevään maahanmuuttajaan suopeammin kuin työttömään.

Ennen työn taloudellisiin hyötyihin siirtymistä voidaan kokoavasti todeta, että Jahodan (1981; 1982) esiin tuomat työn piilevät hyödyt ovat usein läheisesti yhteydessä toisiinsa. Esimerkiksi työnteon edellyttämä aktiivisuus edistää olennaisesti myös sitä, että yksilö voi kokea olevansa hyödyksi niin muille ihmisille kuin laajassa mitta-kaavassa koko yhteiskunnallekin. Työn tekeminen on myös sosiaalista toimintaa, jota tehdään usein yhdessä muiden kanssa. Lisäksi ihminen, joka menee päivisin töihin, täyttää yhteiskunnan asettaman normin työtä tekevästä ja veroja maksavasta kansalaisesta. Tämä taas liittyy vahvasti yksilön identiteettiin ja kokemukseen omasta statuksesta yhteisössä. Maahanmuuttajia tarkasteltaessa työnteon piilevät hyödyt ovat tärkeitä myös uuteen maahan sopeutumisessa. Työpaikalla maahanmuuttaja voi muiden työnteon piilevien hyötyjen ohella saada luontevia mahdollisuuksia luoda kontakteja kantaväestön edustajiin ja oppia samalla sekä uuden maan kieltä että kulttuuria.

6.2 Työnteon taloudelliset hyödyt

Tähän tutkimukseen haastatellut jakavat näkemyksen siitä, että työn tekeminen mahdollistaa taloudellisen riippumattomuuden. Joillekin heistä raha on keskeinen työnte-koä ohjaava motiivi. Tällöinkin raha merkitsee ensisijaisesti mahdollisuutta elää talou-dellisesti turvattua elämää. Rahalla on myös suora yhteys hyvinvointiin, sillä vakaassa taloudellisessa tilanteessa ihminen voi käyttää aikaansa muuhunkin kuin esimerkiksi sen pohtimiseen, miten saa ruoan riittämään päivästä toiseen. Ervasti ja Venetoklis (2010) tulivat tutkimuksessaan siihen johtopäätökseen, että työnteon piilevien hyö-tyjen puute voi selittää jossain määrin sitä, miksi työttömien hyvinvointi laskee, mut-ta heidän mukaansa työttömyyden aiheuttama taloudellisen tilanteen kurjistuminen vaikuttaa silti kaikkein eniten työttömien kokemaan hyvinvoinnin heikkenemiseen.

Rahan puute kaventaa ihmisen toimintamahdollisuuksia ja rajaa hänet monien asi-oiden ulkopuolelle (Isola 2015). Haastateltujen kokemusten mukaan raha vaikuttaa esimerkiksi siihen, millaista ruokaa voi ostaa: terveellisen ruoan suosiminen edellyt-tää hyviä ansioita. Pienituloisella ei välttämättä ole myöskään varaa tehdä mukavia, hyvinvointia edistäviä asioita. Hyvinvointi ei ole täten ainoastaan perustarpeiden tyy-dyttämistä, vaan hyvään elämään kuuluu muitakin sisältöjä:

– if you want to survive with this small amount of money [from a part time job and social benefits], you can, but then you don't have any fun in your life. It will be work and home, you can't go out in a place, in a restaurant in some places, you can't buy everything you need. And if you don't get everything you need, you feel depressed.

(turvapaikanhakijataustainen nainen, 30–40 v., alempi korkeakoulututkinto)

Työstä saatava raha tuo elämään liikkumavaraa ja mahdollisuuksia. Suomen kontekstissa palkan merkitys hyvinvoinnille saattaa kuitenkin olla erilainen kuin monessa muussa maassa. Suomessa yhteiskunta takaa pääsääntöisesti jokaiselle ihmiselle jonkinlaisen toimeentulon – olkoonkin, että tukien varassa eläminen rinnastuu usein köyhyysrajan alapuolella tai sen tuntumassa elämiseen. Kun esimerkiksi työttömän rahallinen tilanne on ainakin jollain tasolla turvattu, millainen merkitys työnteon taloudellisilla hyödyillä on yksilön hyvinvoinnille? Seuraavaksi taloudellisia hyötyjä tarkastellaankin rinnakkain yhteiskunnan maksamien tukien sekä työnteon ja sosiaalietuuksien yhteensovittamisongelmista mahdollisesti aiheutuvien kannustinloukkujen kanssa. Lisäksi tuodaan esiin se, millainen merkitys pimeiden töiden tekemisellä on tutkimukseen osallistuneiden kokemusten mukaan heidän taloudelliselle sopeutumiselleen ja hyvinvoinnilleen, eli psykologiselle sopeutumiselle.

6.2.1 Halu tehdä töitä tukien nostamisen sijaan

Tähän tutkimukseen osallistuneiden kokemusten perusteella yhteiskunnan tarjoama taloudellinen turva ei yksiselitteisesti edistä yksilön hyvinvointia. Erilaisten tukien varassa eläminen herättää haastatelluissa ristiriitaisia tunteita, kuten on jo aiemmin tässä tutkimusraportissa todettu työnteon piilevien hyötyjen yhteydessä. Myös Hiilamon (2003b) ja Parpon (2007, 27) mukaan monet ihmiset käyvät töissä, vaikka työstä saatava palkka lisäisi vain vähän tai ei lainkaan käytettävissä olevia tuloja: työnteke itsessään kannustaa enemmän kuin työnteon kannattavuudesta tehdyt laskelmat usein osoittavat. Yhteistä suurimmalle osalle käsillä olevaan tutkimukseen osallistuneista on se, että he haluavat ansaita toimeentulonsa työtä tekemällä:

Ei oo mun mielestäni hyvä asia jos mä istun kotia ja mä saan rahaa, se Kela antaa mulle rahaa, tai toimeentulotukea antaa mulle rahaa, mä en tykkää tämmösestä. – – Suomessa pitää, se on hyvä elämä jos menee töihin ja mä maksan vero, jos kaikki menee kotiin ja istuu ja menee nukkumaan ja mä saan rahaa, ei hyvä asia. Se on elämä näin, pitää mennä töihin.

(pakolaistaustainen mies, 30–40 v., alempi korkeakoulututkinto)

Haastateltu: *Mä ajattelen, jos olen kotona ja antaa rahaa ja ottaa rahaa, minun mielestäni en ole oikee ihminen.*

Haastattelija: *Mimmosia tunteita se sussa herättää?*

Haastateltu: *Mä tuntuu huonosti [minusta tuntuu pahalta]. – – Miksi istuu ja ota vain rahaa. Ei maistu tämä raha minun mielestäni, mutta jos menee aamulla ja herää ja menee töihin ja tulee palkka, olen iloinen enemmän kuin jos istuu kotona ja saa rahaa.*

(pakolaistaustainen nainen, 41–50 v., peruskoulu)

Aineistossa on esimerkki jopa sosiaalietuudesta kieltäytymisestä. Yksi työtön haastateltu ei ole ottanut vastaan hänelle kuuluvaa asumistukea sen vuoksi, että hän ei halua olla taakaksi yhteiskunnalle. Sen sijaan, että haastateltu pyrkisi maksimoimaan

hänelle kuuluvat tuet, hän kokee työmarkkinatuen ja puolison palkan riittävän elämiseen. Tukien nostamisen sijaan haastateltu haluaisi olla työssä käyvä veronmaksaja:

Minulla ei ole asumistukea. – – Kun mieheni pääsi töihin, me heti kieltäydyimme, vaikka Kelan asiantuntija ihmetteli. Mutta ei me halua, koska me ajattelimme, että valtio auttaa meitä tosi tosi paljon. – – En halua istua veronmaksajan hartialla. Haluan olla veronmaksaja itse.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 51–64 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Haastatelluista vain neljä mainitsee eläkkeen kertymisen työnteon myönteiseksi puoleksi. Aineiston perusteella on vaikea sanoa, miten hyvin haastatellut tuntevat suomalaisen eläkejärjestelmän. Yksi haastatelluista painottaa, että työtä tekemällä voi turvata vanhuusajan toimeentulon eri tavalla kuin työttömänä. Eläkkeen kerryttäminen onkin hänelle yksi työnteon motiiveista, vaikka haastatteluhetkellä hänen osa-aikaisesta työstä saamansa tulot ovat lähes saman suuruiset, kuin hän saisi työttömänä erilaisten sosiaalietuuksien muodossa:

– – monet ihmiset sanoo, että miksi minä meen töihin, koska mä saan saman palkan kun mitä mä saan avustusta tai sosiaalitoimistolta tai Kelalta, se on ihan saman verran. Mutta mä oon sitä mieltä, että mieluummin tekis töitä ja maksaa veroo, koska kuka maksaa sun eläkettä sitten kun sä oot eläkkeellä. Mä aina mietin sitä. Onneksi mä oon tehnyt monta vuotta vakituksia töitä että mä saan eläkettä siitä. Ja vaikka sä pärjääät samalla tavalla ku sä oot työttömänä, se ei haittaa, mutta eläkettäkin keräytyy siihen.

(pakolaistaustainen nainen, 41–50 v., toisen asteen tutkinto)

Suomalainen tukijärjestelmä voi näyttäytyä maahanmuuttajalle ihmistä laiskistavana, sillä suurin osa haastatelluista ei ole kotimaassaan tottunut kattavaan tai minkäänlaiseen sosiaaliturvaan. Tähän tutkimukseen osallistuneet painottavat haluaan työskennellä, mutta kiinnostavaa on, kuinka muutaman haastatellun esittämä kritiikki sosiaalietuuksien varassa elämisestä kohdentuu nimenomaan muihin maahanmuuttajiin: heidän mukaansa maahanmuuttajat pääsevät Suomessa liian helpolla, sillä erilaiset sosiaalietuudet mahdollistavat kotiin jäämisen töiden tekemisen sijaan. Työnteon ja sen vastaanottamisen kannustamiseen pitäisi siis myös tähän tutkimukseen osallistuneiden mielestä kiinnittää nykyistä enemmän huomiota. Seuraavaksi tarkastellaankin suomalaisen sosiaaliturvajärjestelmän synnyttämiä kannustinloukkuja, joiden merkitys yhtenä merkittävänä yhteiskunnan rakenteissa piilevänä työllistymisen esteenä on viime aikoina tiedostettu (esim. Valtiovarainministeriö 2017).

6.2.2 Kannustinloukut

Kannustinongelma syntyy, kun työtä ei kannata syystä tai toisesta ottaa vastaan. Haastatellut ovat lähes yksimielisiä siitä, että suomalainen sosiaaliturvajärjestelmä ei kannusta ottamaan vastaan työtä. Yhtäältä haastatellut ovat kiitollisia siitä, että yhteiskunta pitää huolta jäsenistään, mutta toisaalta he kokevat järjestelmän passivoivaksi.

Luvussa 3.1.3 kuvattiin kolme erilaista kannustinloukkua: byrokratialoukku, työttömyysloukku ja tuloloukku. Tämän tutkimuksen aineistossa näistä byrokratialoukulla on kaikkein negatiivisin vaikutus haastateltujen työllistymiseen. Pelko tukien menettämisestä estää osaa haastatelluista hakemasta esimerkiksi lyhytkestoista tai osa-aikaista työtä. Kestoltaan lyhytkin työkokemus saattaa kuitenkin vaikuttaa myönteisesti maahanmuuttajan myöhempään taloudelliseen pärjäämiseen Suomessa (esim. Yijälä 2016), mutta työn vastaanottaminen saattaa arveluttaa, jos jokaista pientäkin työsuhdetta seuraa byrokraattinen selvitysten tekeminen ja tukien maksatukseen uhkaa tulla keskeytyksiä. Työsuhteen päättymistä seuraavat omavastuu-aika ja tukien uudelleen järjesteleminen eivät myöskään kannusta ottamaan vastaan lyhyitä, määräaikaista töitä (ks. myös Parpo 2007, 9). Esimerkiksi yksi työttömien ryhmään kuuluva korkeasti koulutettu haastateltu kokee, että ilman byrokratialoukun kaltaista tilannetta koulutetutkin maahanmuuttajat voisivat rohkaistua aloittamaan työuransa esimerkiksi sääntulotöissä:

This is so strange for me that Finland is intelligent society and still this trap is here. You cannot do any work because you would lose your benefits. And you are afraid to start, because maybe you will start some entry job, and then you proceed and you are going up the level in your job, then you don't need the benefits, then you stop. But before you tried you never know. And people are pushed away from trying these entry jobs by the system.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut mies, 51–64 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Yksi vajaatyöllisten ryhmään kuuluva haastateltu tekee osa-aikaista työtä, josta saatava palkka ei riitä kattamaan kaikkia hänen elinkustannuksiaan. Osa-aikaisen työn ja tukien yhdistäminen on haastatellun kokemuksen mukaan työlästä, ja helpompaa olisi olla työtön kuin antaa jatkuvasti selvityksiä ansaituista tuloista ja odottaa Kelan päätöksiä tuista. Byrokratian aiheuttama epätietoisuus käytettävistä olevista tuloista saattaa haastatellun tapauksessa johtaa siihen, että työnteko ei hänen mielestään tunnu enää kannattavalta. Halu tehdä työtä ja toimia sääntöjen mukaisesti voi hiljalleen muuttua lannistumiseksi ja passivoitumiseksi:

I went there [to Kela] only to drop some papers. If you don't have any job then it's much much easier, but if you work, you start to suffer. Like me. -- Because they need these salary statement slips and you don't get it immediately, you get it at the end of the month, with your salary. -- and you have to give it to Kela and write how many hours [you have worked]. Of course I gave them the contract because I wanted to do everything legally, because I support legal things, but then they of course make you regret everything. Because when I don't get this [pay slip], they

didn't pay even my rent or half of my rent, nothing. And my salary is really not too high, to be able to pay my rent and my expenses. So basically they are just putting you to the corner so you say, maybe I quit and just stay, getting an unemployment benefit is much better [than working], because you have headache.

(turvapaikanhakijataustainen nainen, 30–40 v., alempi korkeakoulututkinto)

Vaikka suomalainen byrokratia on monen haastatellun mukaan lannistavaa, se voi myös kannustaa työnhakuun. Yksi haastatelluista kyllästyi osa-aikatoimesta saatavan pienen palkan ja tukien yhdistelmään, sillä se edellytti hänen mielestään liian paljon lomakkeiden täyttämistä. Pienten tulojen ja sosiaalietuuksien yhteensovittamisen hankaluus motivoi haastateltua etsimään töitä, josta maksetaan riittävää palkkaa:

– mul on ollu semmosta työtä, et mä en saanu niin paljon palkkaa, et mä sain sitä tukee [Kelalta]. Mut tosiaan mä jätin sen työn kesken just sen takia et mä en jaksa sillai täyttää just näitä papereita. Mieluummin mä hankin kunnon työn – koska mä ite henkilökohtaisesti inhoan paperihommia.

(pakolaistaustainen mies, alle 30 v., toisen asteen tutkinto)

Kaikille osa-aikaista tai muuten pienipalkkaista työtä tekeväälle uuden työn etsiminen ei tosin ole välttämättä mahdollista, mutta päättäväisyys on ainakin jossain määrin auttanut edellä esiteltyä haastateltua, sillä hän kuuluu tässä tutkimuksessa työllisten ryhmään. Myös toisella työllisiin kuuluvalla haastatellulla on ollut omat keinonsa ratkaista keikkatoimesta työttömälle aiheutuva byrokratia: hän teki työttömänä ollessaan joitain lyhytkestoisia töitä ilmaiseksi. Välttääkseen työmarkkinatuen laskun ja keikkatöitä seuraavan raportoinnin haastateltu otti vastaan palkatonta työtä, sillä hän koki kaikenlaisen työkokemuksen olevan arvokkaampaa kuin työstä kieltäytymisen:

– kun mä olin työmarkkinatuella vielä sillon joskus, mä huomasin sen jutun [byrokratialoukun], koska mulla oli muutama tarjous, että mä voisin ottaa sellasta kertakäyttöistä, jotain pientä työtä. Mä huomasin, et siihen liittyy hirveesti ongelmia, ja joissain tapauksissa mä tein sen ilmaiseksi, koska mä katsoin tärkeäksi tehdä sen, se auttais minua sitten jotenkuten.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 41–50 v., alempi korkeakoulututkinto)

Myös Parpo (2007, 72) huomasi tutkimuksessaan, että osa työttömistä toimii näennäisen epärationaalisesti. He ovat valmiita ottamaan vastaan taloudellisesti kannattamatonta keikkatyötä, koska pitkällä aikavälillä tarkasteltuna keikkatyöt voivat hyödyttää enemmän kuin niiden tekemättä jättäminen.

Edellä esiteltyjen byrokratialoukkujen lisäksi haastatelluilla on jonkin verran kokemusta työttömyysloukuista. Työttömyysloukku syntyy, kun työstä saatavat ansiot ovat pienemmät tai lähes saman suuruiset kuin työttömän saamat etuudet. Etenkin pienipalkkaisten töiden vastaanottamisessa voi ilmetä kannustinongelmia, mutta Parpon (2007) haastattelututkimuksestaan saamien tulosten mukaan monet työttömät ovat valmiita kokopäivätyöhön 1 500 euron kuukausipalkalla. Toisaalta hyviä ansiotuloja nauttineet ja tietynlaisen aseman työelämässä saavuttaneet työttömät eivät välttämät-

tä halua ottaa vastaan työtä, josta saatava palkka on merkittävästi totuttua tasoa matalampi (Parpo 2007, 46). Parpon (2007) tuloksia tarkasteltaessa on huomioitava se, että hänen tutkimuksensa kohdistui suomalaistaustaisiin työttömiin ja että maahanmuuttajien tilanne voi täten olla erilainen kuin kantaväestöön kuuluvien.

Tähän tutkimukseen osallistuneilla on jossain määrin eriäviä näkemyksiä siitä, millaisilla ehdoilla he olisivat valmiita ottamaan vastaan töitä. Osa mielestä palkalla ja työn laadulla ei ole väliä, sillä kaikenlaisen työn tekeminen on jo itsessään arvokasta. Osa ajattelee, että palkan suuruudella ei juuri ole merkitystä, jos työ on kiinnostavaa ja palkitsevaa. Osa taas haluaa tehdä mielekästä työtä ja saada siitä kohtuullisen korvauksen. Etenkin viimeiseksi mainitussa tapauksessa pienipalkkaisen ja omaa osaamista vastaamattoman työn tekeminen voi olla yksilön mielestä epärealistinen vaihtoehto. Elämässä on muitakin asioita kuin työ, minkä vuoksi esimerkiksi perheen kanssa ajan viettäminen tai suomen kielen opiskelu voi tuntua tärkeämmältä kuin epätyydyttävän työn tekeminen:

I think this is very stupid system. My friend work now part-time – – and she have the same salary with us [not working]. – – And she pay also for the rent and Kela they pay very very small amount. – – I think it's better I stay at home or learning the Finnish language more than I work, [because of] the same salary and something [menial jobs] I don't like it.

(turvapaikanhakijataustainen nainen, alle 30 v., alempi korkeakoulututkinto)

Työnteon kannustamattomuuteen liittyy keskeisesti se, että työstä saatava palkka vaikuttaa erilaisiin sosiaalietuuksiin, kuten asumistukeen. Työn vastaanottamisella voi olla niin merkittäviä vaikutuksia yksilön elämäntilanteeseen ja hyvinvointiin, että työttömyys näyttäytyy kokonaisuutta ajatellen parhaimpana vaihtoehtona:

– – if you get a social benefit, if you start to work, they will get down the benefit you get – – So, the problem is, if I work, I have to move. If I start to work and get a basic salary I couldn't stay in the place I have. – – So it's a big step if I start to work. It will put a mess in my life. – – it's also the problem with the work and the type of work you can get, and the amount of money you can get. So if it's just to get a basic work with very very low salary, there is no way for me to work. Because then I will be not able to spend daily life with my daughter, which is my goal in this country, that's why I stay here. And then I will have to change all my life. So I, well there is no way to do that.

(länsimaalainen mies, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Karjalaisen ja Moision (2010) mukaan kannustinloukkujen vaikutuksista ihmisten todelliseen käyttäytymiseen on saatavilla vain vähän tutkimustietoa. Myös Hiilamo (2003b) painottaa, että kannustintutkimuksissa ei pitäisi katsoa ainoastaan kotitalouden tulojen muuttumista, vaan sitä, mitä ihmisten elinolosuhteissa ja kulutuksessa tapahtuu. Edellä esitellystä sitaatista käy ilmi se, kuinka työttömän valintoihin voivat vaikuttaa muutkin kuin taloudelliset seikat. Työstä saatavan palkan tai yhteiskunnan maksamien tukien merkitystä ei voi silti sivuuttaa, sillä haastatteluaineiston perus-

teella raha ohjaa aina vähintään jossain määrin ihmisten toimintaa ja heidän tekemiään valintoja. Haastateltujen kokemuksista on kuitenkin tulkittavissa se, kuinka yksilön elämäntilanne on monen osan summa ja kuinka ihmiset arvottavat asioita eri tavoin. Vaikka työttömyys on merkittävä hyvinvointia heikentävä tekijä, joissain elämänvaiheissa työttömyys voi olla yksilön näkökulmasta perusteltua. Pelko siitä, että työllistyminen mullistaa elämän kielteisellä tavalla, saattaa olla voimakkaampi kuin halu työllistyä.

Tähän tutkimukseen haastatelluilla on vain vähän henkilökohtaista kokemusta kolmannen tyypin kannustinloukusta, eli tuloloukusta. Moni on tosin kuullut lähipiiriltään tai tuttaviltaan, että tuloloukun kaltainen tilanne on Suomessa olemassa: lisätöitä ei kannata ottaa vastaan, vaikka niitä tarjottaisiin, sillä ansiotulojen kasvu ei juurikaan lisää käteen jääviä tuloja verotuksen kiristymisen ja sosiaaliturvan vähentymisen yhteisvaikutuksen vuoksi (Karjalainen & Moisio 2010). Haastatteluaineiston perusteella on vaikea sanoa, kuinka paljon tuloloukku vaikuttaa tutkimukseen osallistuneiden toimintaan. Aihe herättää kuitenkin keskustelua ja jopa kummastusta, sillä Suomeen muuttaneen saattaa olla vaikea ymmärtää sitä, että esimerkiksi ylitöiden tekeminen ei välttämättä näy merkittävästi käytettävissä olevissa tuloissa.

Tämän tutkimuksen aineistossa byrokratialoukku ja työttömyysloukku ovat kannustinloukuista merkittävimmät haastateltujen työllistymistä estävät tekijät. Myös muissa tutkimuksissa on todettu, että etenkin lyhytaikaisen työn vastaanottaminen on työttömän näkökulmasta riski, sillä byrokratian ja päällekkäisten etuuksien vuoksi epävarmuus tuloista lisääntyy (esim. Hiilamo 2003a; Parpo 2007). Julkisessa keskustelussa kannustinloukut ovat saaneet paljon tilaa: kannustinloukkuja pitäisi purkaa, jotta työn vastaanottaminen ja tekeminen olisivat kannattavia. Kannustimet voivat olla positiivisia, jolloin ne houkuttelevat työttömiä hakemaan töitä aktiivisesti, tai negatiivisia, jolloin ne toimivat pelotteina tai rangaistuksina (Karjalainen & Moisio 2010). Ervastian (2004) mukaan työttömän hyvinvointia ajatellen on ensiarvoisen tärkeää turvata hänelle kohtuullinen toimeentulo, sillä taloudellisten vaikeuksien aiheuttama hyvinvoinnin heikkeneminen ei yleensä paranna työttömän henkilön työllistymisvalmiuksia. Ervastian (2004) tutkimustulosta vasten olisikin kyseenalaista, että negatiivisia kannusteita, esimerkiksi sosiaaliturvan leikkaamista, käytettäisiin työttömiä aktivoivana keinona. Karjalainen ja Moisio (2010) toteavat, että työttömät ja pienituloiset eivät välttämättä reagoi odotetulla tavalla kannusteisiin ja sanktioihin. Etenkin pitkään työttömänä olleilla voi olla heikko sosiaalinen luottamus muita ihmisiä ja yhteiskunnallisia toimijoita kohtaan, minkä vuoksi esimerkiksi sanktioiden merkitys voi olla pieni työttömän henkilön työllistymistä koskeissa valinnoissa. Myös joidenkin tähän tutkimukseen haastateltujen maahanmuuttajien kokemukset ja elämäntilanteet viittaavat siihen, että etenkin rankaiseminen ei näyttäisi edistävän maahan muuttaneen työllistymistä. Monen on jo nykyisessä tilanteessa vaikea saada töitä, minkä lisäksi taloudellisen tilanteen heikkeneminen kurjistaisi lisää uudessa maassa asuvan ja usein erilaisten ongelmien kanssa kamppailevan ihmisen tilannetta.

6.2.3 Pimeät työt ja maahanmuuttajien työmarkkinoilla kohtaama hyväksikäyttö

Tässä luvussa tarkastellaan pimeiden töiden roolia maahanmuuttajien taloudellisessa pärjäämisessä sekä maahanmuuttajien työmarkkinoilla kohtaamaa hyväksikäyttöä. Nämä kaksi teemaa on yhdistetty, sillä maahanmuuttajiin kohdistuvaa hyväksikäyttöä tapahtuu Olluksen ja Jokisen (2013, 84) mukaan yleisimmin niin sanotuilla pimeillä työmarkkinoilla. Tarkoituksena on keskittyä erityisesti niihin tekijöihin, jotka motivoivat yksilöä pimeään työn tekoon. Pimeään työn määritelmään kuuluvat keskeisesti epäselvyydet palkanmaksussa: palkasta ei esimerkiksi makseta veroja, työntekijä ei saa korvausta ilta- ja viikonlopputöistä, tai palkka on alle kohtuulliseksi katsottavan tason (Ollus & Jokinen 2013, 84).

Olluksen (2016) mukaan hyväksikäyttö on käsitteenä lavea: hyväksikäytöllä voi olla monia eri muotoja, ja se voi olla niin lievää kuin vakavaakin. Lievissä hyväksikäyttötapauksissa maahanmuuttajalle maksetaan esimerkiksi pienempää palkkaa, kuin kantaväestön edustaja saa vastaavasta työstä. Hyväksikäytön toiseen ääripäähän taas sijoittuu ihmiskauppa ja sen eri muodot. (Ollus 2016, 20–21.) Tämänkin tutkimuksen aineistossa on esimerkkejä maahanmuuttajiin kohdistuvan hyväksikäytön molemmista ääripäistä. Esimerkki lievästä hyväksikäytöstä on se, kuinka yksi asiantuntijatehtävissä työskentelevä haastateltu ei saanut työuransa alussa riittävän suurta palkkaa vain sen vuoksi, ettei hän tiennyt, millaista summaa hän voisi pyytää:

– – foreigners more likely are getting worse salaries for the same job. – – you don't know what is the right amount of money. When I started here, I had no clue and I asked for a ridiculously small amount of money. – – our manager was like, okay that's fine, but then after a few months here I figured out that this doesn't make sense, and I really asked a thousand euro more. And they were like, well okay. – – it can be that our Finnish colleagues, they have better tools to ask for the right money than we have.

(länsimaalainen mies, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Vakavaa hyväksikäyttöä on taas yhden haastatellun kokemus pimeästi työskentelemisestä. Haastatellun mukaan jotkut työnantajat esimerkiksi ravintola-alalla käyttävät surutta hyväkseen vaikeassa asemassa olevan maahanmuuttajan tilannetta. Haastateltu vertaa työkokemustaan orjuuteen, sillä hänen piti työskennellä myös sairaana ja aina silloin, kun työnantaja halusi:

They enslave you but they refer to it as help [laughs]. That's what they call it: "It's okay, I'm helping you. Do you think it's easy for you to stay in Finland? Or you want to go back?" That's what they always say: "You want to go back, you want to go back? It's all left for you" [It's all up to you]. At the end of the day, they use you to achieve their own dream, without even giving a damn about how you're feeling, and you don't have excuse. In this particular task you don't have excuse. You always have to be there. Always. Even when you're ill, when you're not physically cool, they don't want you to tell them any story. They want you to always be there.

(pakolaistaustainen mies, alle 30 v., ei koulutusta)

Jahodan (1982, 86) mukaan työnteon piilevät hyödyt toteutuvat parhaiten työntekijää kunnioittavassa työympäristössä. Aina ryhmän, esimerkiksi työyhteisön, toiminta ei kuitenkaan ole reilua ja oikeudenmukaista. Tähän tutkimukseen osallistuneiden kokemukset kertovat, että maahanmuuttajat kohtaavat hyväksikäyttöä myös virallisissa työsuhteissa. Korkea koulutuskkaan ei välttämättä suojaa Suomeen muuttanutta henkilöä syrjiviltä käytännöiltä. Kolmella korkeasti koulutetulla haastatellulla on kokemusta siitä, että myös asiantuntijatehtävissä maahanmuuttajille maksetaan pienempää palkkaa kuin kantaväestöön kuuluvilla työntekijöillä (nk. ulkomaalaispalkka; Forsander 2002). Yksi heistä tarkentaa, kuinka suomalaiset yritykset käyttävät maahanmuuttajien työllistymisen vaikeutta hyväkseen. Koska maahanmuuttajan on suomalaista vaikeampi vaihtaa työpaikkaa, hänellä voi esimerkiksi teettää ylitöitä ilman korvausta:

– there are companies out there, Finnish companies who count on the fact that you are a foreigner and for you it's going to be harder to leave the company and find another job. Because of this, they do ask you to go the extra mile because they know you won't quit and also often they pay you less than they would pay to a Finnish person. – I had situations where I had to work 12 hours per day, then I had to work during the weekend. That's why they knew that I'm going to do it because I don't have other job opportunities. They never paid me for the extra hours. – I continued working because I knew that it would be hard to find another job.

(itäeurooppalainen nainen, alle 30 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Vain pienellä osalla tähän tutkimukseen osallistuneista näyttäisi olevan omakohtaista kokemusta pimeiden töiden tekemisestä. Lähes jokainen haastatelluista kuitenkin tuntee jonkun, joka tekee tai on tehnyt pimeitä töitä. Aiheen arkaluontoisuuden vuoksi on mahdollista, että haastatellut eivät ole kertoneet täysin avoimesti pimeisiin töihin liittyvistä kokemuksistaan, minkä vuoksi heille annettiin pimeistä töistä kysyttäessä mahdollisuus kertoa jonkun tuntemansa henkilön tilanteesta. Tämän vuoksi aineistoa tulkittaessa on pimeiden töiden osalta otettu huomioon myös haastateltujen kuvaukset heidän tuttaviensa tai ystäviensä toiminnasta.

Jahodan (1982) mukaan pimeät työt voivat niiden ongelmallisuudesta huolimatta olla joissain tapauksissa työn itsenäisyyden ja yksilön itsesäätelyn kannalta jopa parempia kuin laillinen työ. Yksilön näkökulmasta tarkasteltuna pimeisiin töihin sisältyy kuitenkin hyväksikäytön mahdollisuus, ja yhteiskunnan tasolla niihin liittyy monia moraalisia, sosiaalisia ja taloudellisia ongelmia. (Jahoda 1982, 95.) Näin on etenkin Suomen kaltaisessa maassa, jossa pimeän työn tekeminen on ehdottoman kiellettyä ja sen valvontaan panostetaan yhä enemmän resursseja.

Tähän tutkimukseen osallistuneet ovat lähes yksimielisiä pimeän työn motiiveista. Haastateltujen mukaan pimeitä töitä tehdään ensisijaisesti rahan vuoksi: ihmiset työskentelevät pimeästi sen takia, että muitakaan vaihtoehtoja ei ole ja pienet rahausumat voivat helpottaa taloudellisesti tiukkaa tilannetta. Tämä on linjassa Shahidin, Rodgersin ja Williamsin (2017) Britanniassa saamien tulosten kanssa. He huomasivat pakistanilaisia maahanmuuttajia tarkastelevassa tutkimuksessaan, että pimeiden töiden tekeminen on usein työntekijän vapaaehtoinen valinta, jolla tavoitellaan ennen kaikkea taloudellisia hyötyjä. Toisaalta pimeät työt ovat osalle maahanmuuttajista ta-

loudellisten syiden vuoksi pakon sanelema selviytymiskeino. Shahidin ja kumppaneiden mukaan taloudellisia hyötyjä maksimoivien ja heikossa taloudellisessa tilanteessa olevien maahanmuuttajien lisäksi on olemassa vielä joukko, jota motivoi pimeisiin töihin se, että erilaiset epävirallisen työn muodot ovat esimerkiksi pakistanilaisessa kulttuurissa tavallisia ja sosiaalisesti hyväksyttyjä. (Shahid ym. 2017.)

Haastatellut oikeuttavat pimeästi tehdyn työn esimerkiksi siitä saatavan palkan vähäpätöisyydellä. Moni haastatelluista kokee, että pimeän työn tekemisellä ansaitut pienet summat ovat merkityksettä yhteiskunnalle mutta merkittäviä esimerkiksi työttömän taloudelle. Joissain ammateissa, esimerkiksi musiikkialalla, pienten keikkojen tekeminen pimeästi voi olla jopa yleinen käytäntö. Muutama haastateltu tuomitsee pimeät työt voimakkaasti, mutta etenkin pienimuotoisten pimeiden töiden tekemistä ei yleisesti ottaen pidetä kovin moitittavana tekona:

Except few times maybe I play for a gig and I got 50 euro, but it was so rare that I don't think that it's very important. But I know black market it's working a lot here. And, it's a part of the economy. -- But the money that all these people will get, by earning extra money from the black market, they will use it. They will use it to buy something.

(länsimaalainen mies, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

I don't think that it's [undeclared work is] bad. People are doing it only because they really don't have choice. -- In my case, I worked for black money only intellectually. -- I made the whole one project for one really big company which came from Finland to Russia, and I just helped with my language, with Russian. And I was paid good. And we decided to pay black because it was so short timing, and I didn't know that time, it was three year ago, I didn't know what I need to do for that. And for me it was much more easier in this way. But I didn't think that I do something really really bad because I didn't have other option on that moment.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Taloudellisen tilanteen turvaamisen ohella pimeiden töiden tekemistä perustellaan työllistymisen vaikeudella. Yhden haastatellun mukaan hänen puutteellinen suomen kielen taitonsa ja opiskelijan oleskelulupaan liittyvä 20 tunnin työaikarajoite vaikeuttivat Suomeen muuton alkuvaiheessa työpaikan saamista. Lasten hoitaminen pimeästi oli haastatellulle ainoa keino ansaita pieniä summia rahaa, sillä hänen mukaansa työnantajat pitivät rajoitettua viikkotyöaikaa ongelmallisena:

Kun esimerkiksi olen opiskellut ja siis siinä vaiheessa suomen kielen taso oli aika heikko, en puhunut paljon suomea. Oli vaikea saada siis työpaikka, esimerkiksi tehdä iltatyötä tai viikonlopputyötä. Mutta silloin sain mahdollisuus, hoitaa tutun lapset viikonloppuna ja saada tästä joku taskuraha. Ja tietysti se ei ollut siis verokortin mukaan vaan, kuinka paljon oli sovittu, sain siis elämään [sain vähän ylimääräistä rahaa elämiseen]. Mutta se oli pakko tehdä nimenomaan koska en pystynyt saada mitään iltatyötä, kun päätoiminto oli kuitenkin opiskelu. Ja silloin myös mulla oli oleskeluluvan mukaan työaika rajoitettu. Se oli vain 20 tuntia

viikossa mitä voisin tehdä ja se oli kyllä myös vaikea työnantajalle että hän ottaisi joku joka pystyy tehdä vaan 20 tuntia viikossa. Se oli vaikea.

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, alle 30 v., alempi korkeakoulututkinto)

Aineiston perusteella myös hankalaksi koettu byrokratia voi olla syy tehdä pimeitä töitä. Vaikka sääntöjen mukaan toimimista pidettäisiin tärkeänä, pienten tulojen ilmoittaminen verottajalle saattaa olla työlästä ja aikaa vievää. Yksi haastatelluista toivoo byrokratian keventämistä, jotta pieniä työkeikkoja olisi helpompi ottaa laillisesti vastaan:

– – mä olen tehny hyvin satunnaisesti [pimeitä töitä] ja kyse on hyvin pienistä summista, tyylillä sata euroo, täämösiä tosi pieniä toimeksiantoja. Ja oli siis hirveä säättö sitten tehdä se paperityö, ja mä en hirveesti siitä tykkää, mut tää oli elämäntilanne kun vaan ei jaksa tapella tai tehdä näitä paperitöitä, eikä ollu sitä kuittivihkoa mukana – – ne [pimeät työt] liittyy byrokraattiseen, ja mä aina kyllä mietin juuri tätä juttua koska mä oon sitä mieltä että pitää maksaa veroja ja mä maksan veroja, niin mä oon sitä mieltä että tässä olis, hyvä helpottaa kertakäyttötyön saamista [kertaluontoisten työtehtävien vastaanottamista].

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen, 41–50 v., alempi korkeakoulututkinto)

Pienten tulojen ja sosiaaliturvan sovittamisen vaikeus liittyy byrokratian ongelmalisuuteen, jota käsiteltiin myös kannustinloukkujen yhteydessä luvussa 6.2.2. Byrokratian aiheuttama epävarmuus käytettävistä olevista tuloista saattaa johtaa tilanteeseen, jossa pimeiden töiden tekeminen alkaa tuntua houkuttelevalta vaihtoehdolta: pimeistä töistä saatavien ansioiden avulla on mahdollista varmistaa riittävät kuukausittaiset tulot. Sixsmith (1999) havaitsi Isossa-Britanniassa tekemässään tutkimuksessa pimeiden töiden perusteluiksi muun muassa sen, että jos yhteiskunta ei tarjoa riittävää rahallista apua, yksilön täytyy tarvittaessa auttaa itseään. Vastaava huomio on tehtävissä yhden tähän tutkimukseen osallistuneen puheesta. Haastateltu kokee sosiaaliturvajärjestelmän byrokraattiseksi ja epäoikeudenmukaiseksi, ja pienten tulojen kanssa tasapainoileminen saattaa jossain vaiheessa ajaa hänet pimeiden töiden tekemiseen. Tällöin tulot muodostuisivat sekä sosiaalietuuksista että pimeästä työstä saatavasta palkasta, mikä kasvattaisi kuukausittain käytettävissä olevaa rahasummaa huomattavasti. Haastateltu korostaa, että hän haluaisi toimia oikein, mutta koska järjestelmä ei hänen mielestään kohtele häntä oikeudenmukaisesti, hänenkään ei tarvitse loputtomiin sietää hankalaa elämäntilannettaan:

Haastateltu: *– – if the system [Kela and the bureaucratic procedures related to applying social benefits] will treat me still the same, very hard with me, I would maybe do the same and do black market. – – I hate this idea because if this system is giving me something, I wouldn't cheat it. But when the system is turning really hard on me, and then when I give the system something that, while he treat [it is treating] me so bad, it's like a human. If someone treat you really bad you don't want to treat him good. – – I [have earlier] found three different opportunities to work in a restaurants and...*

Haastattelija: *Working black?*

Haastateltu: *Yeah, I would've got like, clearly minimum minimum 800, 900 [euros] a month and then I would get also the support and I would be rich, somehow. I know maybe this seems like a small amount, but because also they pay you less if you do this black job, but if you don't pay taxes from that and you get still all the benefit you get from government, you have quite, very good income.*

(turvapaikanhakijataustainen nainen, 30–40 v., alempi korkeakoulututkinto)

Yksi haastatelluista kertoo tuntevansa monia turvapaikanhakijoita, joiden tulot koostuvat sekä Kelan maksamista etuuksista että pimeistä töistä saatavasta palkasta. Hänen mukaansa pimeiden töiden ja sosiaalietuuksien yhdistämistä perustellaan pääasias-
sa Suomessa elämisen vaikeudella: uuteen maahan ja yhteiskuntaan asettumisesta seuraavat taloudelliset pulmat ikään kuin oikeuttavat laittoman toiminnan. Kyseinen haastateltu sanoo ymmärtävänsä pimeitä töitä tekevien tilannetta, mutta toisaalta hän pitää järjestelmän väärinkäyttöä eettisesti tuomittavana:

I know many friends also working in that kind of job, we can say it black job. – Life here [in Finland] is really difficult as I told you. It's not about because they are greedy, no, but they [can't] manage their life here as they were managing in Iraq. – So it's not to be greedy and at the same time it's not legal, but I think it's all about ethics.

(turvapaikanhakijataustainen mies, 30–40 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Jahodan (1981; 1982) teoriaa työn piilevistä hyödyistä on sovellettu jonkin verran tutkimuksissa, joissa on tarkasteltu pimeiden töiden tekemistä (esim. Sixsmith 1999; Šverko ym. 2008). Näissä tutkimuksissa on havaittu, että pimeistä töistä saatavat ilmeiset ja piilevät hyödyt saattavat jossain määrin lievittää työttömyyden negatiivisia vaikutuksia. Yksilö voi muun muassa onnistua luomaan hyödyllisiä sosiaalisia kontakteja ja saada merkityksellistä tekemistä. Pimeiden töiden tekeminen voi myös vaikuttaa myönteisesti yksilön itsearvostukseen: itse ansaittu raha on arvokkaampaa kuin yhteiskunnan maksamat etuudet. Toisaalta pimeisiin töihin liittyvä laittomuus saattaa aiheuttaa tekijälleen ahdistusta ja pelkoa. (Sixsmith 1999.) Tähän tutkimukseen osallistuneiden kokemukset ja näkemykset pimeiden töiden tekemisestä ovat kuitenkin tiiviisti yhteydessä työstä saataviin ilmeisiin, eli taloudellisiin hyötyihin. Haastatelluista vain yksi mainitsee pimeiden töiden tekemisen motiiviksi muunkin kuin taloudellisen hyödyn: institutionaalista kulttuurista pääomaa kerryttävää oman alan työkokemusta voi hänen mukaansa hankkia myös pimeitä töitä tekemällä. Työkokemuksen kartuttaminen ei kuitenkaan ole haastatellulle helppoa, sillä vaikka työt ovat hänen omalta alaltaan, ne eivät täysin vastaa hänen osaamistaan. Tämänkin haastatellun tapauksessa raha on lopulta se, mikä ensisijaisesti ajaa tekemään pieniä töitä pimeästi:

Haastateltu: *Pimeistä, joo. Luulen, että me voimme kutsua tämä [x]työtä, että minä saan joskus. Se on noin 100 euroa kuukaudessa netistä. Joskus saan joku kutsun, he kysyvät "voitko tehdä tämä [x]?" Mutta se on vain taskurahaa. Voin tietysti ilmoittaa tai... mutta se on vaikeaa elää, kun sen [pimeästä työstä saatava raha] riittää vain maksaa huoneen. – Haluan tehdä omalla alalla työtä, mutta se [pimeä työ] on aika... se on tylsää – Se on harvoin, että jotakin kiinnostavaa.*

Haastattelija: *Okei. Mutta se kysymys oli enemminkin, että miksi sä oot tehnyt pimeitä töitä.*

Haastateltu: *Koska se on... Kun minulla ei ole työtä, se oli ainoa keino saada vähän rahaa.*

(entisen Neuvostoliiton alueelta tullut mies, 41–50 v., ylempi korkeakoulututkinto)

Vaikka pimeitä töitä tehneet haastatellut mainitsevat suurimmaksi motiivikseen taloudellisen pakon, edellä esitellyistä kokemuksista ei ole luettavissa sitä, että pimeään työn tarjoaja olisi käyttänyt hyväkseen vaikeassa tilanteessa olevaa maahanmuuttaja-taustaista henkilöä. Yhdellä haastatellulla on kuitenkin kokemusta sellaisesta pimeästi tehdystä työstä, joka on tulkittavissa jopa vakavaksi hyväksikäytöksi. Haasteltu työskenteli siivoojana ravintolassa, eikä hänellä ollut muuta vaihtoehtoa kuin suostua työnantajan laatimiin epämääräisiin työehtoihin. Haastatellun mukaan työnantaja saattoi esimerkiksi laskea palkan ja työajan mielivaltaisesti sekä jättää lupauksistaan huolimatta verot maksamatta. Palkanmaksupäivänä haastateltu ei voinut varmuudella tietää, kuinka paljon hänelle maksetaan, sillä palkan määräytyminen perustui työnantajan yksipuolisiin päätöksiin. Kovasta työnteosta huolimatta ansiot saattoivat jäädä huomattavan pieniksi. Tällainen pimeä työ tuskin edistää lainkaan maahanmuuttajan hyvinvointia tai taloudellista pärjäämistä ja sopeutumista, sillä pitkien työpäivien teettäminen mitättömällä palkalla on ennen kaikkea epäinhimillistä ja työntekijän terveyttä vaarantavaa.

Pimeiden töiden ja hyvinvoinnin yhteys näyttää haastateltujen kokemusten perusteella moniselitteiseltä. Yhtäältä pimeistä töistä saatavat tulot saattavat helpottaa tiukkaa taloudellista tilannetta ja vähentää byrokratiasta aiheutuvaa stressiä. Elämän vähäinenkin helpottuminen voi näin ollen lisätä yksilön kokemaa hyvinvointia. Toisaalta pimeitä töitä tekevä voi altistua hyväksikäytölle ja työnantajan mielivallalle. Tällöin on mahdollista, että työstä saatavat taloudellisetkin hyödyt jäävät pieniksi ja yksilö voi ajautua tilanteeseen, jossa varmoja tulonlähteitä ei ole lainkaan. Lisäksi pimeitä töitä tarjoavat työnantajat eivät todennäköisesti noudata työsuojelun määräyksiä, minkä vuoksi työntekijän terveys ja hyvinvointi voivat olla uhattuina paikoissa, joissa esiintyy vakavaa työvoiman hyväksikäyttöä.



7.

JOHTOPÄÄTÖKSET



7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen kvalitatiivinen tutkimusaineisto käsittää 41:n Helsingissä ja Turussa asuvan maahanmuuttajan haastattelut. Tutkimuksen tulosten mukaan työmarkkina-asema ja työsuhteen laatu ovat yhteydessä yksilön hyvinvointiin, ja ne ovat merkittäviä tekijöitä maahanmuuttajan kokonaisvaltaisessa uuteen maahan sopeutumisessa. Jotta maahanmuuttajien kotoutumista, akkulturaatiota, voidaan tukea ja edistää, on tärkeää tiedostaa yhteydet sopeutumisen eri ulottuvuuksien välillä: tässä tutkimuksessa taloudellinen sopeutuminen oli vahvassa yhteydessä niin maahanmuuttajien psykologiseen kuin sosiokulttuuriseenkin sopeutumiseen.

Aineiston pienuuden vuoksi tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä koskaan koko maahanmuuttajaväestöä, mutta ne antavat kuvan siitä, millaisia asioita yksilöt kohtaavat pyrkinessään suomalaisille työmarkkinoille ja ylipäättään sopeutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan. Tutkimuksen vahvuutena on se, että aineistossa on useita eri maahanmuuttajaryhmiä. Maahanmuuttajat ovat erittäin heterogeeninen ryhmä, ja eri maista ja kulttuuritaustoista tulleiden haastateltujen ansiosta tässä tutkimuksessa voitiin tarkastella maahanmuuttajaryhmien välisiä eroja ja yhtäläisyyksiä työmarkkinoilla pärjäämisessä. Lisäksi tutkimukseen haastatellut olivat tutkimushetkellä asuneet Suomessa eripituisia aikoja ja heidän koulutustaustansa vaihteli yhdestä koulua käymättömästä lukuisiin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneisiin. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työmarkkinoilla pärjääminen ei siis ole yhteydessä pelkästään tiettyyn taustaan, koulutukseen tai maassaoloaikaan, vaan se on näiden kaikkien ja monen muut tekijän monimutkainen summa. Näin ollen tämänkään tutkimuksen kysymyksenasetteluihin ei ole olemassa yksinkertaisia vastauksia.

Seuraavaksi keskeiset tulokset esitetään lyhyesti. Tämän jälkeen tuodaan esiin tutkijoiden näkemys keskeisistä jatkotutkimuksen teemoista. Lopuksi käsitellään tulosten pohjalta syntyneitä toimenpidesuosituksia.

7.1 Tutkimuksen keskeisimmät tulokset

Tutkimukseen haastatellut maahanmuuttajat jaettiin viiteen eri ryhmään lähtömaan ja muuttosyyntä perusteella: länsimaalaiset, entisen Neuvostoliiton alueelta tulleet, Itä-Euroopasta tulleet, pakolaistaustaiset ja vuonna 2015 saapuneet turvapaikanhakijat. Aineiston analyysivaiheessa haastatelluista muodostettiin kolme ryhmää heidän työmarkkina-asemansa perusteella. *Työllisten* ryhmään kuuluivat ne 13 haastateltua, jotka olivat saaneet Suomesta heitä itseään tyydyttävän palkkatyön sekä työtehtävien sisällön että työtuntien riittävyyden puolesta. *Vajaatyöllisten* ryhmään sijoitettiin ne yhdeksän tutkimukseen osallistunutta, jotka eivät olleet saaneet Suomesta koko-aikaista tai osaamistaan vastaavaa palkkatyötä. Tähän ryhmään kuuluvat tekivät osaaikatöitä sen vuoksi, että koko-aikaista työtä ei ollut tarjolla, tai he olivat palkkatuetussa työssä tai erilaisissa työharjoitteluisa. *Työttömien* ryhmässä olivat ne 17 haastateltua,

jotka olivat työttömiä työnhakijoita. Lisäksi kaksi haastateltua laskettiin opiskelijastatuksensa vuoksi työvoiman ulkopuolella oleviksi.

7.1.1 Suomalaisten kanssa solmitut sosiaaliset suhteet

Maassaoloaika voi vaikuttaa merkittävästi siihen, millaista sosiaalista pääomaa maahanmuuttaja on onnistunut luomaan Suomessa. Toisaalta tämäkään asia ei ole aina yksiselitteinen. Kuten tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, pitkään maassa asuneella saattaa olla vain vähän kontakteja kantaväestön edustajiin, kun taas hiljattain maahan saapunut on voinut ehtiä luoda laajankin kantaväestön edustajista muodostuvan verkoston. Osallistujista naiset olivat pääsääntöisesti aktiivisempia ja avoimempia tutustumaan kantaväestön edustajiin kuin miehet. Esimerkiksi seitsemästä vuonna 2015 turvapaikanhakijana Suomeen saapuneesta haastattelusta kaikki kolme naista ja yksi mies kertoivat haastattelussa keväällä 2017 saaneensa suomalaisia ystäviä ja/tai ammatillisia kontakteja. Asennoitumisella näyttäisi olevan hyvin keskeinen rooli: kohtaamistaan vastoinikäymisistä huolimatta heidän suhtautumisensa suomalaisiin oli avointa ja heidän pyrkimyksensä oli oppia ymmärtämään suomalaisten käytöstä ja mielenlaatua. Maahanmuuttaja voi siis jo melko lyhyenkin maassaoloajan jälkeen onnistua hankkimaan itselleen kattavat sosiaaliset verkostot sekä muiden maahanmuuttajien (sitova sosiaalinen pääoma) että kantaväestön (yhdistävä sosiaalinen pääoma) suuntaan. Muissa tutkituissa maahanmuuttajaryhmissä yhdistävää sosiaalista pääomaa olivat onnistuneet hankkimaan etenkin ne, joilla oli suomalainen puoliso, mutta tässäkin asiassa oli useita poikkeuksia. Suomalaisella puolisolalla itsellään saattoi olla suppeat verkostot, ja jos parisuhteessa oli ongelmia, maahan muuttanut ei välttämättä päässyt sisään puolisonsa lähipiiriin. Aineistossa on joitain esimerkkejä siitä, että suomalainen puoliso oli edistänyt maahanmuuttajataustaisen puolisonsa taloudellista sopeutumista. Suomalainen puoliso oli esimerkiksi auttanut työnhaussa sekä kielen ja kulttuurin oppimisessa, mistä oli ollut apua etenkin maahanmuuton alkuvaiheessa ja mikä näytti edistävän haastateltujen etenemistä suomalaisilla työmarkkinoilla. Osallistujat olivat saaneet suomalaisia tuttavien ja ystävien myös harrastusten parista ja vapaaehtoistoimista.

Tutkimuksen tulosten mukaan suomalaisiin tutustuminen edellyttää maahanmuuttajalta aktiivisuutta ja oma-aloitteisuutta. Osa haastatelluista oli keksinyt hyvin omaperäisiä tapoja lähestyä kantaväestöä, mutta monesti ne olivat tuottaneet vain vähän tulosta: ventovieraan ihmisen suora ja odottamaton ystäväystymisaloe voi säikäyttää suomalaisen. Kontaktin onnistumista näyttäisivätkin edistävän sellaiset kohtaamispaikat, joissa molemmat osapuolet ymmärtävät toistensa motiivit ja joissa tutustuminen on luontevaa. Työpaikat ja muiden yhteisten intressien ympärille luodut kohtaamispaikat ovat juuri tällaisia, sillä kantaväestön ja vähemmistöryhmien edustajien keskenään jakamat mielenkiinnon kohteet sekä keskinäiseen yhteistyöhön tähtäävä toiminta vaikuttavat tunnetun kontaktihypoteesin (Allport 1954) mukaan merkittävästi siihen, jatkuvatko kontaktin positiiviset vaikutukset kohtaamistilanteen jälkeen. Työympäristössä täyttyvät usein muutkin kontaktin positiivisen vaikutuksen jatkuvuuden ehdot: organisaatio kannustaa työntekijöitään luomaan kontakteja muihin

työntekijöihin, ja työympäristössä kontakti on yleensä pitkäaikaista, tavoitteellista ja sosiaaliselta statukseltaan samankaltaisten ihmisten välillä tapahtuvaa. (Allport 1954.)

Voimakas tarve solmia sosiaalisia suhteita kantaväestöön kuvastaa tutkimukseen osallistuneiden positiivista asennoitumista uutta kulttuuria ja sen edustajia kohtaan. Jokaisella tulisikin olla uudessa maassa edes jonkinlainen merkityksellinen viiteryhmä: tässä tutkimuksessa hyödynnetyn ryhmään kiinnittymisen mallin (Tyler & Blader 2000; 2003) mukaan ryhmältä saatu myönteinen palaute auttaa yksilöä ylläpitämään omanarvontunnettaan, jonka on todettu vaikuttavan positiivisesti sekä subjektiiviseen hyvinvointiin että uuteen yhteiskuntaan sopeutumiseen niin tässä kuin lukemattomissa muissakin tutkimuksissa (esim. Leary & Baumeister 2000; Tyler & Blader 2003; Vinokurov ym. 2017). On tärkeää pohtia, miten myös työttömät ja vajaatyölliset voisivat saada sellaista mielekästä työtä tai tekemistä, jossa he pystyvät luomaan merkityksellisiä suhteita ja ylläpitämään näin myönteistä käsitystä itsestään. Samastuminen jonkin itselle tärkeän ryhmän, esimerkiksi työyhteisön, jäseneksi myös lisää yksilön halukkuutta toimia oman sisäryhmänsä hyväksi, jolloin hän pyrkii toimimaan ryhmässä sen yleisesti hyväksytyjen normien mukaisesti ja samalla välttämään paheksuuttuja toimintamalleja – kuten esimerkiksi sovitusta työajoista lipsumista. Vähitellen ryhmän sisällä vaikuttavat käyttäytymissäännöt alkavat vaikuttaa yksilön käyttäytymiseen myös ryhmäkontekstin ulkopuolella. (Tajfel & Turner 1979; 1985; Turner ym. 1987; Tyler & Blader 2003.)

7.1.2 Eteneminen suomalaisilla työmarkkinoilla: onnistumisia ja ongelmakohtia

Aiemman tutkimuksen mukaan länsimaista tulevat maahanmuuttajat työllistyvät Suomessa paremmin kuin esimerkiksi entisen Neuvostoliiton alueelta muuttaneet. Vaikeinta työllistyminen on pakolaistaustaisille ja etenkin Irakista ja Somaliasta tulleeille (Sarvimäki 2017). Käsillä olevan tutkimuksen aineistosta oli selkeästi havaittavissa, että entisen Neuvostoliiton alueelta tulleet korkeasti koulutetut haastatellut olivat työllistyneet verrattain heikosti ja että vuonna 2015 saapuneet turvapaikanhakijat olivat pääsääntöisesti vielä taloudellisen sopeutumisensa alkumetreillä. Tästä huolimatta kaikissa maahanmuuttajaryhmissä oli sekä niitä, joiden työllistyminen ja taloudellinen sopeutuminen olivat sujuneet suhteellisen vaivattomasti, että niitä, joiden oli ollut vaikea työllistyä ja pärjätä taloudellisesti. Pelkän taustamaan tai maahanmuutossyyn ja työllisyyden välisen yhteyden tutkiminen voikin olla ongelmallista, sillä maahanmuuttajien sopeutumiseen vaikuttavat monet muutkin sekä yksilöstä itsestään että yhteiskunnan ja työmarkkinoiden rakenteista juontuvat tekijät.

Työllistyneitä haastateltuja näyttää yhdistävän ennen kaikkea aktiivisuus ja päättäväisyys. Samanlaisia havaintoja on tehty myös aiemmassa maahanmuuttajien työllistymistä koskevassa tutkimuksessa (Colic-Peisker & Tilbury 2003; Willott & Stevenson 2013). Omaa koulutusta vastaavalle alalle työllistyminen ei ole välttämättä ollut helppoa, mutta esimerkiksi sisääntulotyöt, työharjoittelut, verkostot ja perikiantamattomuus ovat olleet keskeisimpiä työllistymistä edistäviä tekijöitä. Tulokset ovat linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, sillä maahanmuuttajan oma aktiivisuus ja kantaväestön edustajien seuraan hakeutuminen edistävät taloudellista sopeutumista uudessa

maassa (Grigoryev & Berry 2017; Grigoryev & van de Vijver 2017). Maahanmuuttajat ovat kuitenkin hyvin heterogeeninen joukko niin taustoiltaan kuin yksilöllisiltä ominaisuuksiltaan. Oman osaamisen markkinoiminen ja esiin tuominen voi olla vaikeaa, jos sellainen ei ole yksilön persoonallisuudelle tai kulttuurille ominaista (ks. myös Akkaymak 2017). Tämän vuoksi on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten muutkin kuin äärimmäisen aktiiviset, avoimet ja verkostoitumiskykyiset yksilöt löytäisivät väyliä suomalaisille työmarkkinoille.

Maahanmuuttajien tekemiin sisääntulotöihin on liitetty negatiivisia asioita, kuten aivotuhlaus ja prekaarisuus. On pelätty, että koulutetut maahanmuuttajat jumiutuvat sisääntulotöihin (esim. Könönen 2012; Kyhä 2011), mikä voi vaikuttaa negatiivisesti yksilön identiteettiin ja omanarvontunteeseen (Dean & Wilson 2009). Tässä tutkimuksessa sisääntulotyöt ovat kuitenkin toimineet nimenomaan ponnahduslautana oman alan töihin. Sisääntulotöitä tehneet ovat oppineet työssään suomalaiselle kulttuurille ominaisia käyttäytymissääntöjä, kieltä ja työkulttuuria, mikä on ensiarvoisen tärkeää maahanmuuttajien kokonaisvaltaiselle yhteiskuntaan sopeutumiselle. Lisäksi sisääntulotöiden tekeminen on vahvistanut yksilön kokemusta yhteiskuntaan kuulumisesta ja oman paikkansa ansaitsemisesta. Kaikki maahanmuuton alkuvaiheessa sisääntulotöitä tehneet ovat työllistyneet melko nopeasti koulutustaan vastaaviin tehtäviin, joten sisääntulotyöt eivät ole muodostuneet esteeksi ainakaan heidän urakehitykselleen. Huomionarvoista silti on, että haastatelluissa on myös sellaisia koulutettuja maahanmuuttajia, jotka eivät ole pyrkimyksistään huolimatta päässeet edes sisääntulotöihin.

Uudessa kotimaassa hankittu työkokemus voi tutkimusten mukaan edistää maahanmuuttajan taloudellista sopeutumista (esim. Yijälä 2016). Aiemmin on kuitenkin ollut epäselvää, minkälaista työn täytyy olla, jotta sen avulla voi kerryttää hyödyllistä työkokemusta. Kuten jo edellä mainittiin, tämän tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että myös koulutusta tai osaamista vastaamaton työ voi edistää maahanmuuttajan työllistymistä oman alan tehtäviin. Sisääntulotöiden lisäksi erilaiset työharjoittelut voivat osoittautua hyväksi keinoksi kartuttaa työmarkkinoiden kentällä pärjäämiseen vaadittavaa sosiaalista ja kulttuurista pääomaa. Sisääntulotöissä tai harjoitteluisa maahanmuuttaja voi laajentaa verkostojaan, ja kontaktit kantaväestön edustajiin saattavat edistää merkittävästi erityisesti asiantuntijatehtäviin työllistymistä. Toisaalta joitain haastateltuja on kierrätetty harjoittelusta toiseen ilman toivoa työllistymisestä. Vaikka maahanmuuttaja on heidän tapauksessaan kelpaanut harjoittelijaksi työnantajalle, palkkatyöhön on otettu joku muu – minkä havaitseminen on vaikuttanut kielteisesti tällaista kohdanneiden haastateltujen hyvinvointiin ja työmotivaatioon. Jos maahanmuuttaja lisäksi kokee, että esimerkiksi työharjoittelupaikka on opettanut hänelle suomalaisesta työkulttuurista sen, mikä kyseisessä työssä on ollut opittavissa, työskentely kyseisessä paikassa ei välttämättä enää lisää hänen hyvinvointiaan. Epämieluisan työn tekeminen saattaa sen sijaan vaikuttaa jopa negatiivisesti yksilön terveyteen (Chandola & Zhang 2017).

Maahanmuuttajien kannustaminen aktiivisuuteen ja oma-aloitteisuuteen on tärkeää, mutta usein sinnikäskin työnhaku voi osoittautua tuloksettomaksi. Haastatelluissa on useita sellaisia, jotka ovat lähettäneet jopa satoja työhakemuksia, osallistuneet erilaisiin työvoimakoulutuksiin, kouluttautuneet uuteen ammattiin ja pyrkineet monin tavoin lisäämään työmarkkinakelpoisuuttaan, mutta siitä huolimatta suoma-

laisten työpaikkojen ovet ovat pysyneet kiinni. Suuri osa työttömistä haastatelluista kertoo vielä pitävänsä yllä toivoa työllistymisestä, mutta aiheellinen kysymys on, kuinka kauan ihminen jaksaa yrittää toivottomalta tuntuvassa tilanteessa: jos jokainen työnhakuyritys päättyy pettymykseen ja jopa kokemukseen syrjityksi tulemisesta, motivoituminen uusiin yrityksiin voi vaikeutua kerta kerralta. Maahanmuuttajat saatavat alkaa itsekin arvioida osaamisensa alemmaksi, kuin mitä se todellisuudessa on. Tämä voi johtua siitä, että esimerkiksi pakolaistaustainen maahanmuuttaja omaksuu niin kutsutun pakolaishabituksen. Pakolaishabituksella viitataan tilanteeseen, jossa pakotetun maahanmuuton läpikäynyt yksilö sisäistää osaksi jo valmiiksi koetuksella olevaa identiteettiään median välittämän negatiivissävytteisen diskurssin turvapaikanhakijoista. Tällöin oman itsen arvostus ja kunnioittaminen voivat vaikeutua merkittävästi. (Morrice 2011; 2013.) Jos jonkin maahanmuuttajaryhmän on erityisen vaikeaa päästä töihin, on myös vaarana, että käsitys työllistymisen mahdollisuudesta leviää ryhmän sisällä ja vaikuttaa pahimmassa tapauksessa negatiivisesti kyseisen ryhmän nuorison työllistymishaaveisiin – ja myöhemmin konkreettisesti jopa heidän työllistymisaikaisiinsa.

Haastatellut maahanmuuttajat kokevat, että puutteellinen suomen kielen taito vaikeuttaa merkittävästi työpaikan saamista. Uudessa kotimaassa puhuttavan kielen omaksuminen on yksi kulttuurisen pääoman muodoista, ja heikon kielitaidon on lukuisissa aiemmissa tutkimuksissa havaittu hidastavan työllistymistä. Toisaalta on muistettava, että työnantajien vetoaminen puutteelliseen kielitaitoon voi myös olla yksi välillisen syrjinnän muodoista (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2018; ks. myös Ahmad 2005). Cooke (2006) taas huomasi Isossa-Britanniassa tekemässään tutkimuksessa, että monet maahanmuuttajat uskovat hyvän tai täydellisen englannin kielen taidon mahdollistavan työpaikan saamisen. Suomessa puolestaan UTH 2014 -tutkimuksessa havaittiin, että kielitaito ei yllättäen olekaan niin keskeinen tekijä korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymisessä, kuin on aiemmin luultu: vaikka vähintään edistyneellä kielitaitotasolla suomea puhuvien työllisyysaste oli parempi kuin heikommin kieltä osaavien, pelkän alkeistason taitajat olivat työllistyneet jopa paremmin kuin keskitasoisesti suomea hallitsevat (Larja & Sutela 2015b). UTH-tutkimuksen poikkeikkausaineistosta ei kuitenkaan selviä, työllistyivätkö alkeistasolla suomea osaavat työpaikkoihin, joissa työkielenä on englanti, minkä vuoksi suomen kieltä ei kyseisessä työssä tarvittu. Tästä huolimatta herää kysymys, ovatko maahanmuuttajat myös itse sisäistäneet kielitaidon merkityksen jopa liian hyvin. Suomen kielen osaamisen korostuminen sekä maahanmuuttajien omassa että julkisessa puheessa voi johtaa siihen, että heikosta kielitaidosta muodostuu henkinen työnhaun este: maahanmuuttaja saattaa ajatella, että työllistyminen on mahdollista vain, jos puhuu suomea hyvin. Hyvän kohdemaan kielitaidon on todettu edistävän taloudellista sopeutumista (esim. Jasinskaja-Lahti 2008), mutta sen kehittyminen vaatii aikaa. Maahanmuuttajan sujuvan taloudellisen sopeutumisen vuoksi olisikin tärkeää, että töihin pääsemistä ei tarvitsisi odottaa siihen asti, kunnes kielitaito on riittävällä tasolla.

Suomen kielen taidon vaatimus piilee myös yhteiskunnan rakenteissa. Haastateluissa nousi esiin se, että monet työpaikkailmoitukset ovat usein vain suomeksi. Samoin niin yhteiskunnan yleisiin toimintaperiaatteisiin kuin työnhakuunkin liittyvää informaatiota on eniten saatavilla suomen kielellä. Tämä saattaa rajata maahan-

muuttajan työnhakijakandidaattien ulkopuolelle jo hakuvaiheessa. Kielivaikeudet eivät kuitenkaan pääty työnhakuvaiheeseen. Vaikka haastatellut kuvailevat suomalaisia työtovereita pääasiassa ystävällisiksi ja avuliaksi, suomea taitamattoman tai heikosti puhuvan työntekijän voi olla vaikea päästä sisään työyhteisöön. Työtoverit voivat tukea kielenoppijaa monin tavoin, mutta se edellyttää työyhteisön jäseniltä avoimuutta ja valmiuksia kohdata erilaisista taustoista tulevia työntekijöitä. Tähän tutkimukseen osallistuneilla on sekä hyviä että huonoja kokemuksia suomalaisista työyhteisöistä ja niiden tarjoamasta tuesta, minkä vuoksi on vaikea tehdä yleistyksiä siitä, miten suomen kieltä vielä opetteleviin työntekijöihin työpaikoilla suhtaudutaan.

Kohdemaan kulttuurista pääomaa ja nimenomaan sen institutionaalista muotoa symboloivat esimerkiksi uudessa kotimaassa hankitut tutkinnot ja oppiarvot. Haastateltujen kokemusten perusteella työnantajat voisivat kuitenkin arvostaa ulkomailla suoritettuja tutkintoja nykyistä enemmän. Mattoon ja kumppaneiden (2008) mukaan maahanmuuttajan kotimaassaan hankkima osaaminen ei ole kuitenkaan välttämättä suoraan siirrettävissä toisen maan työmarkkinoille, sillä koulutuksen laatu ja sen antamat valmiudet vaihtelevat maiden välillä. Ulkomaisen tutkinnon rinnastaminen ei ole ratkaisevasti helpottanut tähän tutkimukseen osallistuneiden työllistymistä, ja vastaavia huomioita on tehty myös aiemmissa tutkimuksissa (esim. Lasonen & Teräs 2013). Etenkin entisen Neuvostoliiton alueelta tulleissa haastatelluissa on monia sellaisia, jotka ovat opiskelleet Suomessa uuden tutkinnon, vaikka heillä on korkeakoulututkinto kotimaastaan. Jatkuva kouluttautuminen työmarkkinakelpoisuuden parantamiseksi on usein sekä yksilön voimavarojen että yhteiskunnan resurssien tuhlausta, minkä vuoksi aivotuhlauksen käsite kuvaa hyvin erityisesti työllistymisongelmista kärsivien korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien tilannetta.

Ulkomailla hankitun osaamisen tunnistamisen vaikeutta kuvastaa myös se, että haastateltujen kokemusten mukaan maahanmuuttajia yritetään Suomessa mahdollistaa yhdenlaiseen, ennalta määrättyyn muottiin, jolle yhteiskunnassa on valmis sosiaalinen tilaus. Korkeasti koulutetuillekin maahanmuuttajille on ehdotettu esimerkiksi kotoutumiskoulutuksessa lähihoitajan, linja-autonkuljettajan tai ravintola-alan tehtäviä. Näillä aloilla on kysyntää työvoimasta, mutta etenkin koulutetut haastatellut toivovat, että he pääsisivät hyödyntämään osaamistaan, jonka he ovat ennen Suomeen muuttoaan hankkineet. Ohjaamalla maahanmuuttajia vain tietyille aloille luodaan eriarvoisuutta: kantaväestön edustajien koulutus ja kokemus nähdään arvokkaampina kuin ulkomailta Suomeen muuttaneiden. Maahanmuuttajien keskittyminen tiettyihin ammatteihin voi johtaa toimialojen siiloutumiseen ja etnisten ryhmien vieraantumiseen toisistaan, minkä vuoksi maahanmuuttajien sosiaaliset suhteet saattavat rajoitua pelkästään sisäryhmän edustajien kanssa solmittuihin sosiaalisiin suhteisiin, eli niin kutsuttuun *sitovaan* (bonding) sosiaaliseen pääomaan. Tärkeää kuitenkin olisi, että maahanmuuttajilla olisi mahdollisuus muodostaa monipuolisia ja eri ryhmien jäseniä *yhdistäviä* sosiaalisia suhteita (bridging social capital), sillä usein juuri viimeksi mainitun tyyppinen sosiaalinen pääoma on tarpeen, kun toiveena on urakehitys uudessa maassa.

Lopuksi todettakoon, että vaikka sukupuolten välillä ei juuri havaittu eroa taloudellisessa pärjäämisessä, tämän tutkimuksen aineistossa naiset pyrkivät hieman miehiä aktiivisemmin löytämään vaihtoehtoisia etenemisreittejä työllisyyteen. Haastateltu-

jen maassaoloaikaa tarkasteltaessa havaittiin, että Suomessa asutut vuodet eivät tässä tutkimuksessa yksioikoisesti selitä työllisyyttä tai työttömyyttä: esimerkiksi työllisten ryhmässä oli sekä pitkään että verrattain vähän aikaa Suomessa asuneita. Luonnollista oli se, että vastikään tulleet turvapaikanhakijat puolestaan olivat vielä taloudellisen sopeutumisensa alkumetreillä. Vaikka iän ei havaittu olevan keskeinen työllistymistä haittaava tekijä, osallistujista vanhimmat kuitenkin mainitsivat ikääntymisen tuovan lisähaastetta työllistymiseen: nuoret suomalaiset työnhakijaehdokkaat koettiin kilpailijoiksi, joita on lähes mahdoton päihittää.

Kulttuurisen pääoman ja habituksen näkökulmasta tarkasteltuna maahanmuuttajataustaisen työnhakijan ongelmana eivät välttämättä ole niinkään heikommat ammatilliset taidot kuin kantaväestön edustajilla, vaan se, että maahanmuuttajalla ei ole tarpeeksi tietoa siitä, miten vieraan maan työmarkkinoilla toimitaan. Maahanmuuttajien työllistymisen vaikeuksiin ei ole olemassa yhtä selkeää vastausta, sillä ilmiötä selittävät monet tekijät. Myönteistä kuitenkin on, että ulkomailla hankitun osaamisen tunnistamiseen on Suomessa kehitetty viime aikoina uusia välineitä. Esimerkkejä tällaisista ovat opetus- ja kulttuuriministeriön tukema SIMHE-hanke (*Supporting Immigrants in Higher Education in Finland*) korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille (Opetushallitus 2017) ja Stadin osaamiskeskuksen palvelut maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen kartoittamiseksi ja täydentämiseksi (Helsingin kaupunki 2018b).

7.1.3 Yhteiskunnan tarjoama tuki työllistymisen edistäjänä

Maahanmuuttajien subjektiivisia kokemuksia erilaisten sosiaalietuuksien vastaanottamisesta ja niiden varassa elämisestä on tutkittu Suomessa hyvin vähän. Julkisessa keskustelussa nousee säännöllisesti esiin puheenvuoroja, joissa Suomi kuvaillaan liian houkuttelevaksi maaksi muualta tuleville ja joissa suurin osa maahanmuuttajista luokitellaan pelkän paremman elintason perässä Suomeen tulleeiksi tukien väärinkäyttäjiksi. Tämän tutkimuksen aineistossa työttömyys ja riippuvuus sosiaalietuuksista on kuitenkin tukien vastaanottajien näkökulmasta epätoivottu tilanne, joka heikentää merkittävästi heidän hyvinvointiaan. Monet haastatelluista ovat saapuneet tänne maista, jossa ainoa keino toimeentuloon on työnteko. Työntekoa pidetään hyveenä ja oman elannon ansaitsemista kunnia-asiana. Yhteiskunnan varoilla eläminen puolestaan on monen mukaan hyvin vaikeaa tai suorastaan häpeällistä. Suomeen muuttaneet haluaisivat osallistua yhteiskuntaan ja sen toimintaan tekemällä työtä ja maksamalla veroja. Työttömänä tämä ei ole kuitenkaan mahdollista, ja rooli ottavana osapuolena aiheuttaa joidenkin haastateltujen mukaan tunteen yhteiskunnan alimpaan luokkaan kuulumisesta.

Kannustinloukkujen vaikutuksista maahanmuuttajien työllistymiseen on niin ikään saatavilla vain niukasti aiempaa tutkimustietoa. Tähän tutkimukseen osallistuneiden kokemukset kertovat siitä, että järjestelmä ei aina tue työllistymistä: Suomessa ei tarvitse tehdä mitä tahansa työtä elantonsa turvaamiseksi, minkä lisäksi keikkatöiden vastaanottaminen on tehty vaikeaksi byrokratian vuoksi. Karjalainen ja Moisio (2010) painottavatkin, että kattavan ja yksilölliset elämäntilanteet huomioon ottavan sosiaaliturvan kääntöpuolena on aina jonkinlaista byrokratiaa ja siitä aiheutuvia kannustinloukkuja. Sosiaalietuuksien varassa eläviä ei kuitenkaan pitäisi ensimmäiseksi

syyllystää tilanteestaan, sillä Suomeen muuttaneiden aikuisten henkilökohtaiset elämäntilanteet ja työllistymisvalmiudet ovat hyvin yksilöllisiä, ja niihin vaikuttavat muun muassa perhe- ja ihmissuhteet, terveys sekä kokemus omasta (ammatti)identiteetistä ja statuksesta uudessa maassa. Maahanmuuttajan henkilökohtaisessa elämässä saat-
taa olla asioita, joiden olemassaoloa suomalaissyntyiset eivät aina edes voi kuvitella. Esimerkiksi Suomeen muutto tai maahan jääminen ei ole aina vapaaehtoista, tai niihin liittyy traumaattisia kokemuksia. Toisaalta työttömyys voi joissain elämäntilanteissa olla yksilön hyvinvoinnin kannalta jopa paras vaihtoehto, esimerkiksi silloin, kun kotona on pieniä lapsia. Näin ollen näyttääkin siltä, että kannustinloukut voivat olla yksi työllistymistä estävä tekijä, mutta ne eivät kuitenkaan selitä kuin osan maahanmuuttajien työllistymisen vaikeuksista.

Huomionarvoista on se, että harvaa poikkeusta lukuun ottamatta haastatellut suhtautuvat työntekoon ja työn vastaanottamiseen myönteisesti. Haastatteluissa korostuu voimakas halu tehdä työtä, tuottaa verotuloja yhteiskunnalle ja irrottautua sosiaalielämisestä. Työn tekemistä pidetään itsessään tärkeänä, ja sitä motivoivat muutkin asiat kuin raha; työttömät ottaisivat pääsääntöisesti töitä vastaan, jos sellaisia vain olisi tarjolla. Jotta työllistyminen olisi nykyistä helpompaa, haastatellut kaipaisivatkin tukea työnhakuun ja urapolkujen pidemmän tähtäimen suunnitteluun. Haastateltujen mukaan suomalainen hyvinvointivaltio tukee jäseniään hienosti etenkin taloudellisesti, mutta henkilökohtaista ja pitkäkestoista ohjausta on usein vaikeaa saada.

7.1.4 Työn, hyvinvoinnin ja sopeutumisen välinen yhteys

Tutkimuksessa käytetyn Jahodan teorian (1981; 1982) mukaan työn tekemisestä on yksilölle muutakin kuin rahallista hyötyä. Tämän tutkimuksen aineistosta nousi selvästi esiin kaikki viisi Jahodan mainitsemaa työnteon piilevää hyötyä. Etenkin työttömyyden, mutta myös työssä käyvien, puheessa korostuu tarve olla hyödyksi, mistä kertovat haastateltujen kielteiset kokemukset työttömyyden aiheuttamasta toimettomuudesta ja tukiriippuvuudesta. Kyvyttömyys elättää itsensä työtä tekemällä on lisäksi yhteydessä maahanmuuttajan kokemukseen omasta identiteetistään ja statuksesta: Suomessa työttömäksi jäänyt henkilö on saattanut olla kotimaassaan arvostetussa työtehtävässä ja asemassa. Ristiriita menneen ja nykyisen tilanteen välillä voi laskea maahanmuuttajan itsetuntoa, hankaloittaa identiteetin ylläpitoa ja heikentää täten hyvinvointia merkittävästi.

Työyhteisössä karttuva sosiaalinen pääoma on tärkeää maahanmuuttajan sopeutumiselle ja uudessa kulttuurisessa kontekstissa ilmenevillä kentillä – kuten työmarkkinoilla – pärjäämiselle. Vaikka ystävyysuhteiden solmiminen suomalaisten työtovereiden kanssa on haastateltujen mukaan vaikeaa, työpaikka koetaan tilaksi, jossa voi kohdata muita ihmisiä sekä oppia sosiaalisessa vuorovaikutuksessa uuden kotimaan kieltä ja kulttuuria. Tässä tutkimuksessa saatiin viitteitä myös siitä, että sosiaalisten verkostojen laajuuden perusteella arvioitu onnistunut sosiokulttuurinen sopeutuminen edesauttaa työllistymistä oman alan työtehtäviin. Saatu tulos on linjassa aiemman sosiokulttuurisen sopeutumisen merkitystä korostavan tutkimuksen kanssa, jossa nimenomaan onnistuneen sosiokulttuurisen sopeutumisen on raportoitu vaikuttavan myönteisesti maahanmuuttajan taloudelliseen sopeutumiseen (esim. Jasinskaja-Lahti

2008). Työttömällä maahanmuuttajalla voi kuitenkin olla vain vähän mahdollisuuksia päästä kontaktiin kantaväestön edustajien kanssa.

Kotimaassaan aktiivisesti työelämässä mukana ollut saattaa kokea työttömyyden aiheuttaman toimeettomuuden ja ajallisen rytmittömyyden hyvinkin raskaaksi. Vaikka työn murros ja prekarisoituminen lisäävät erilaisia epätyypillisiä työsuhteita ja joustavia työskentelyaikoja, työssä käyvän aikuisen normi on edelleen voimakas suomalaisessa yhteiskunnassa. Kyvyttömyys täyttää täysivaltaiselle kansalaiselle asetettuja implisiittisiä tai eksplisiittisiä vaatimuksia voi johtaa itsetunnon heikkenemiseen ja vaikuttaa näin ollen negatiivisesti maahanmuuttajan kokemukseen omasta identiteetistään ja statuksestaan. Oman arvontunto ja tunne omasta pystyvyydestä ovat keskeisiä tekijöitä hyvinvoinnin kokemuksessa: ihminen tarvitsee mahdollisuuden niiden ylläpitoon, jotta hän voi säilyttää toimintakykynsä.

Tässä tutkimuksessa on huomioitu työttömien ja työssä käyvien lisäksi vajaatyöllisten ryhmä. Myös vajaatyölliset näyttävät pääsevän ainakin joissain määrin osaksi työnteon piilevistä hyödyistä, mikä auttaa heitä ylläpitämään hyvinvointiaan. Lähes mikä tahansa työpaikka voikin tarjota maahanmuuttajalle ainakin joitain sellaisia hyötyjä, joita ei muista ympäristöistä yhtä helposti saisi. Tällaisia ovat esimerkiksi kielen ja kulttuurin oppiminen sekä sosiaalisten verkostojen laajentaminen, toisin sanoen kulttuurisen ja sosiaalisen pääoman kasvattaminen. Lisäksi vajaatyöllinenkin voi kokea tekevänsä jotain sellaista, josta on hyötyä sekä hänelle itselleen että yhteiskunnalle. Maahanmuuttajan taloudellista sopeutumista ja pärjäämistä tarkasteltaessa osa-aikatoihin, työharjoitteluihin ja palkkatukitoihin sisältyy myös ongelmallisuutta. Vajaatyöllisen voi olla vaikeaa elättää itsensä työstä saatavilla palkkatuloilla, minkä vuoksi usein vähintään pieni osa vajaatyöllisen ansioista muodostuu sosiaalietuuksista. Tällöin erilaisiin kannustinloukkuihin ajautumisen riski kasvaa. Epävarmaat työsuhteet, epävarmuus tuloista ja näistä aiheutuva köyhyysrajan tuntumassa eläminen vaikeuttavat elämän suunnittelua. Kuitenkin myös tähän tutkimukseen haastatellut maahanmuuttajat haaveilevat samankaltaisista asioista kuin suomalaiset: taloudellisesti turvatusta elämästä, joka mahdollistaa esimerkiksi oman kodin ja auton hankkimisen. Aiempi empiirinen tutkimus onkin osoittanut, että työhön liittyvät epävarmuustekijät voivat ajan myötä muodostua merkittäväksi uhkaksi yksilön pyrkimiselle hyvinvoinnille ja fyysiselle terveydelle (De Witte ym. 2016; ks. myös Chandola & Zhang 2017). Psykkisen hyvinvoinnin kannalta mikä tahansa työ ei siis ole välttämättä parempi vaihtoehto kuin työttömyys – etenkin jos työnteon piilevistä hyödyistä ja niiden hyvinvointia lisäävistä vaikutuksista päästään ainakin jossain määrin osallisiksi jonkin muun säännöllisen aktiviteetin kautta.

Tässä tutkimuksessa yhtenä tavoitteena oli tuottaa aineistoa maahanmuuttajien tekemistä pimeistä töistä, sillä maahanmuuttajien subjektiiviset kokemukset pimeiden töiden tekemisestä sekä pimeiden töiden teon merkitys maahanmuuttajien toimeentulolle ovat olleet Suomessa vain harvan empiirisen tutkimuksen aiheena (ks. Könönen 2014). Haastatellut kertoivat kuitenkin melko niukasti aiheeseen liittyvistä kokemuksistaan: joko heillä ei ollut kokemusta pimeiden töiden tekemisestä tai sitten aiheesta ei haluttu puhua sen arkaluontoisuuden vuoksi. Yksikään haastatelluista ei myönnä tehneensä pimeitä töitä sen vuoksi, että voisi maksimoida käytettävissä olevat tulonsa (vrt. Shahid ym. 2017). Osa haastatelluista tosin on tietoinen järjestelmän

väärinkäytön mahdollisuudesta: Suomessa voi saavuttaa melko hyvän elintason, jos sekä nostaa sosiaalietuksia että tekee töitä pimeästi. Epävirallisten töiden motiivina on kuitenkin lähes aina taloudellinen pakko; haastatteluissa ei juuri noussut esiin sitä, että pimeiden töiden tekemistä motivoisivat myös työnteon piilevät hyödyt. Yleisesti ottaen haastatellut eivät pidä pimeiden töiden tekemistä tuomittavana, vaikka he tunnustavat niiden laittomuuden. Esimerkiksi osa-aikaisista töistä saatavan pienen palkan ja sosiaalietuksien yhteensovittaminen voi olla byrokratian vuoksi niin vaikeaa, että pimeiden töiden vastaanottaminen saattaa tuntua ainoalta ratkaisulta toimeentulo-ongelmiin. Riittävän toimeentulon turvaava palkkatyö ja säännölliset kuukausiansiot poistaisivat tarpeen hankkia tuloja kyseenalaisin keinoin. Myös byrokratian helpottaminen voisi vähentää kiusausta tehdä lyhytkestoisia töitä pimeästi.

Maahanmuuttajia tarkasteltaessa työn piilevien ja taloudellisten hyötyjen suhde mutta myös työsuhteen laatuun liittyvät kysymykset saattavat olla osin toisenlaisia kuin kantaväestöä tutkittaessa. Tämän tutkimuksen tulokset tukevat olettamusta, joka teoriaosassa esitettiin, eli Jahodan teorian piilevät hyödyt ovat hyvin keskeisiä myös maahanmuuttajille. Maahanmuuttajia tutkittaessa on perusteltua täydentää Jahodan mallia: kulttuurisen pääoman lisääminen yhdeksi työn piilevistä hyödyistä auttaa luomaan kokonaiskuvaa siitä, miten työn piilevät hyödyt vaikuttavat maahanmuuttajien hyvinvoinnin rakentumiseen. Lisäksi palkkatöitä tekemällä ja veroja maksamalla maahanmuuttaja voi tuntea osallistuvansa yhteiskunnan ylläpitämiseen ja kokea itsensä sen täysivaltaiseksi jäseneksi – mikä ei aina ole maahanmuuttajille yhtä helppoa kuin kantaväestön edustajille. Yksilö voi hyvinvointiaan ylläpitääkseen hakeutua myös esimerkiksi vapaaehtoistöihin ja päästä täten osalliseksi työn piilevistä hyödyistä. Näin työnteon ilmeisten hyötyjen voidaan ajatella ainakin jossain määrin täyttyvän sosiaali-etuuksien kautta. Erilaiset vajaatyöllisyyden muodot voivat edistää sopeutumista ainakin maahanmuuton alkuvaiheessa, mutta ne eivät kuitenkaan voi olla pitkäkestoinen ratkaisu, sillä maahanmuuttajallakin pitää olla lähtömaahan katsomatta mahdollisuus hyödyntää sekä aiemmassa että nykyisessä kotimaassaan hankkimaansa kulttuurista pääomaa ja tulla toimeen omilla ansiotuloillaan.

Sopeutumisen eri osa-alueet ovat läheisesti yhteydessä toisiinsa, ja ne vaikuttavat yksilön kokemaan hyvinvointiin. Tämän luvun lopuksi pohditaan, millaisista palasista onnistunut sopeutuminen koostuu. Riittääkö kotoutumiseen työmäärällisesti ja sisällöllisesti tyydyttävän työn saaminen, vai onko kotoutuminen paljon muutakin? Kysymys työn merkityksestä uuteen asuinpaikkaan kiinnittymiselle ja yhteiskuntaan sopeutumiselle on ollut yksi tätä tutkimusta motivoiva tekijä. Tätä raporttia kirjoitettaessa tähän kysymykseen liittyviä ajatuksia on herännyt lisää. Yhtäältä työstä saatavien piilevien hyötyjen on todettu edistävän maahanmuuttajan sopeutumista, sillä työpaikoilla ja -yhteisöissä hän voi kartuttaa arvokasta kulttuurista ja sosiaalista pääomaansa. Toisaalta aineistossa on esimerkki siitä, kuinka onnistunut työmarkkinaintegraatio ei automaattisesti tarkoita sitä, että maahanmuuttaja olisi sopeutunut suomalaisen yhteiskuntaan tai edes täysin tyytyväinen elämäänsä Suomessa. Hiljattain turvapaikanhakijana tulleista haastatelluista ainoa, joka on saanut Suomesta koulutustaan vastaavia töitä ja päässyt osaksi erilaisia työelämäverkostoja, kokee Suomessa elämisen vaikeaksi, sillä hänen taustansa turvapaikanhakijana määrittelee mahdollisuuksia, joita hänellä on suomalaisilla työmarkkinoilla ja suomalaisessa yhteiskun-

nassa ylipäättään. Vastaava huomio on tehty aiemmassa tutkimuksessa: hyvä työpaikka ja sen turvaama toimeentulo eivät välttämättä takaa onnellisuutta (Verkuyten 2016).

Hyvinvointiin ja kokonaisvaltaiseen sopeutumiseen tarvitaan siis muutakin kuin onnistunut työmarkkinaintegraatio. Kuitenkin myös monet tähän tutkimukseen haastatellut toivovat kielenopetukselta ja ohjaukselta nimenomaan ammatillisia ja työelämään liittyviä sisältöjä. Herää kysymyksiä: voiko työllistymisen kiihkeä tavoittelu niin julkisessa puheessa kuin esimerkiksi kotoutumiskoulutuksen tavoitteissa yksipuolistaa maahanmuuttajien käsitystä hyvästä kotoutumisesta? Työllistymisen tavoite on erittäin tärkeä niin yksilön kuin yhteiskunnankin näkökulmasta, sillä työelämään pääsyä ja taloudellista riippumattomuutta aikuiset ihmiset pääsääntöisesti toivovat. Silti on tärkeää pohtia, mitä tapahtuu silloin, jos sopeutumisen onnistumista mitataan vain työllistymisellä: millaisia tunteita työttömyys ja työllistymisen vaikeus herättävät, ja miten ne vaikuttavat yksilön hyvinvointiin? Entä uskalletaanko vääräksi osoittautunut työpaikka jättää ajoissa taakse, jos toisessa vaakakupissa on työttömyys ja toisessa oma hyvinvointi?

7.2 Jatkotutkimuksen tarve

Suomessa maahanmuuttajien akkulturaatio, eli kotoutuminen, rinnastetaan usein onnistuneeseen työmarkkinaintegraatioon. Yksilöllä saattaa kuitenkin olla työuransa aikana monia siirtymiä työttömyyden, vajaatyöllisyyden ja työllisyyden välillä. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin sitä, millaisista työmarkkina-asemista maahanmuuttajien työllistymisen polut rakentuvat ja miten ne ovat yhteydessä yksilön hyvinvointiin ja sopeutumiseen. Tutkimus osoitti, että vaikka taloudellinen toimeentulo eittämättä luo hyvinvointia, työn piilevien vaikutusten tuominen esiin maahanmuuttajien kokonaisvaltaisen sopeutumisen tarkastelussa on tärkeää ja täten myös merkittävä jatkotutkimuksen aihe.

Tarvitaan lisää keskustelua siitä, mitä maahanmuuttajan ammattitaidolle ja toimintakyvylle tapahtuu, jos töitä ei yksinkertaisesti ole ja työttömyys jatkuu pitkiä aikoja, ja eritoten siitä, miten toimintakyvyn rappeutuminen saadaan ehkäistyä ja lähtömaan kulttuurinen pääoma valjastettua hyötykäyttöön niin yksilön itsensä kuin vastaanotavan maankin näkökulmasta. Keskeinen kysymys on myös se, millaisia keinoja elämässä etenemiseen suomalainen yhteiskunta voi tarjota niille yksilöille, joiden työskentelymotivaatio on voimakas mutta joiden habitus ei työnantajan mielestä ole vielä sopiva organisaation vallitsevaan habitukseen.

Jatkossa tulisikin tutkia lisää sitä, miten erilaiset epätyypilliset työn muodot vaikuttavat maahanmuuttajien hyvinvointiin ja työuran kehittymiseen. Näin ollen olisi tarpeen kartoittaa lisää erilaisten vajaatyöllisyyden muotojen sekä pimeiden ja muiden epätavallisten töiden piileviä hyötyjä. Jos työntekijä pystyy tällaisia töitä tekemällä pääsemään osalliseksi edes joistain Jahodan (1981; 1982) esittämistä työnteon piilevistä hyödyistä, hänen saattaa olla mahdollista ylläpitää hyvinvointiaan ja toimintakykyään mutta myös opetella maan työkulttuuria työnsä ohessa. Lisää tutkimusta tarvitaan myös siitä, millä tavoin työnteon piilevät hyödyt – mukaan lukien kulttuurisen

pääoman kerryttäminen työpaikalla – toteutuvat esimerkiksi maahanmuuttajataustaisen yksityisyrittäjän tai etnistä puotia pitävän maahanmuuttajaperheen tapauksessa ja miten toteutuneet tai toteutumatta jääneet hyödyt vaikuttavat heidän hyvinvointiinsa. Saadut tulokset saattaisivat olla keskeisessä asemassa pyrittäessä suunnittelemaan tulevaisuuden työpaikkoja ja muuta mahdollisimman monipuolisesti työkyvyn ylläpitämiseen ja kulttuurin omaksumiseen tähtäävää toimintaa.

Vaikka verojen maksaminen on kansallisvelvollisuus, kaikilla ei yksinkertaisesti ole siihen mahdollisuutta toiveistaan huolimatta. Tutkimuksen tulosten mukaan sosiaalietuuksien vastaanottaminen on haastatelluille henkisesti kuormittavaa, eivätkä he haluaisi tukeutua niihin läheskään niin usein, kuin aiheetta koskeva julkinen keskustelu antaa olettaa. Se, että tukien tarve on aiheuttanut tämän tutkimuksen haastatelluissa turhautuneisuuden, häpeän ja yhteiskunnan pohjimmaisena olemisen tunteita, on räikeässä ristiriidassa sen näkemyksen kanssa, jota maahanmuuttokriittiset tahot yleensä kuulijoilleen tarjoilevat. Koska kyseessä on arvolutautunut aihe, voi hyvin olla, että hiljaisemman osapuolen, eli maahanmuuttajien, kokemusten näkyväksi tekeminen jää nimenomaan tutkijoiden vastuulle. Lisää tutkimusta tarvitaan myös maahanmuuttajien juuttumisesta erilaisiin kannustinloukkuihin ja keinoista, joiden avulla niistä on päästy etenemään.

7.3 Toimenpidesuosituksat

Työnteon pitäisi aina olla taloudellisesti kannattavaa, ja etenkin maahanmuuttajalle suomalainen työkokemus on arvokasta. Tutkimukseen haastateltujen kokemusten perusteella ongelmia ilmaantuu kuitenkin siinä vaiheessa, kun työnhakija ottaa vastaan lyhytkestoista työtä työttömyysjakson aikana; sosiaalietuuksien saaminen on mutkatonta silloin, kun palkkatuloja ei kerry työttömyyden aikana lainkaan. Työttömyysetuutta saavalla on oikeus ansaita pieniä tuloja, mutta tieto tukien ja työnteon yhdistämisestä näyttää tavoittaneen tutkimukseen osallistuneet heikosti: haastatelluilla on vain vähän tietoa ja kokemusta työttömyysetuuden 300 euron suojaosan hyödyntämisestä¹⁵. Varmuus siitä, että työttömänä on mahdollisuus ansaita pieniä summia rahaa kuukaudessa, voisi kannustaa maahanmuuttajia kokeilemaan lyhytkestoisiaakin töitä ilman pelkoa byrokratiasta ja tukien menettämisestä. Vahvana suosituksena onkin, että maahanmuuttajille välitetään tietoa työnteon kannustimista. Samalla tulisi selvittää työttömälle työnhakijalle selvästi ja konkreettisin esimerkein se, minne ansioista raportoidaan ja miten ne vaikuttavat eri sosiaalietuuksiin. Vaikka toimeentulotuen siirtyminen Kelaan on antanut lisätoivoa byrokratialoukun purkamisesta, lähes mitättömien rahasummien vastaanottamiseen liittyvää byrokratiaa tulisi aktiivisesti pyrkiä vähentämään esimerkiksi työttömyys- ja asumistukien tulorajoja nostamalla tai ilmoitusvelvollisuutta keventämällä. Viranomaisten on myös tärkeää ymmärtää, että maahanmuuttajan on usein suomalaista vaikeampi etsiä tietoa verkosta. Tällöin omalla äidinkielellä tapahtuva neuvonta tai verkkosivujen kääntäminen muillekin kie-

¹⁵ Myös toimeentulotuksessa on työntekoon kannustava pykälä: alle 150 euron ansiotuloja ei huomioida lainkaan (Kela 2018b).

lille kuin ruotsiksi ja englanniksi olisi ensiarvoisen tärkeää. Pelkät verkkopalvelutkaan eivät välttämättä tosin riitä, sillä monessa kulttuurissa verkkoasiointi voi olla huomattavasti harvinaisempaa kuin Suomessa.

Tutkimuksen tulosten mukaan maahanmuuttajien henkilökohtaiseen ja pitkäjänteiseen ohjaukseen panostaminen on tärkeää. Ruotsissa saatiin myönteisiä tuloksia intensiivisestä työelämäohjauksesta, joka suunnattiin vasta vähän aikaa maassa olleille. Maahanmuuttajien parissa työskentelevien ohjaajien asiakasmäärän merkittävä vähentäminen ja sen mahdollistama yksilöllisen ohjauksen syventäminen paransivat selkeästi ohjelmaan osallistuneiden maahanmuuttajien todennäköisyyttä työllistyä. (Andersson Joona & Nekby 2012.) Raja omatoimisuuteen kannustamisen ja liiallisen auttamisen välillä voi kuitenkin olla häilyvä. Yhtäältä Suomeen muuttaneen on tärkeää oppia toimimaan itsenäisesti erilaisissa ympäristöissä. Toisaalta toisesta kulttuurista muuttanut tarvitsee ohjausta ja neuvontaa niin työnhaussa kuin monella muullakin elämän osa-alueella. Kuten aiemmissakin tutkimuksissa (esim. Yijälä & Nyman 2017), myös tämän tutkimuksen haastatelluista useat tähdensivät sitä, että Suomessa jo pidempään asunut ja maahanmuuttajan oman kulttuuritaustan tunteva ihminen pystyisi parhaiten selittämään kulttuurien keskinäisiä eroavaisuuksia tulokkaille. Työnhakua voisi helpottaa sekin, että uraohjaustilanteessa olisi mukana henkilö, joka työskentelee samalla alalla kuin työnhakija tai tuntee sen muuten hyvin. Yleiset työnhakuohjeet eivät välttämättä ole tehokkaita, jos ohjausta antavalla ei ole tietoa tietyn alan käytännöistä ja rekrytointitavoista.

Kielitaidon merkitys työmarkkinaintegraatiossa on sekä tämän että aiempien tutkimusten perusteella ikuisuuskykymys, johon on vaikeaa löytää ratkaisua. Suomessa on vielä melko vähän työpaikkoja, joissa pärjää pelkästään englannilla, ja vaikka työkieleksi riittäisi englanti, työyhteisössä voi jäädä ulkopuoliseksi puutteellisen suomen kielen taidon vuoksi. Ristiriita on siinä, että suomen kieltä tarvitaan ja vaaditaan työelämässä, mutta monen koulutetun haastatellun mukaan edistyneeseen kielitaitoon tähtääviä kursseja on liian vähän tarjolla. Jotta maahanmuuttaja voisi käyttää suomea työkielenään esimerkiksi asiantuntijatehtävissä, hänellä täytyy olla mahdollisuus kehittää suomen kieltään arkista puhekieltä pidemmälle. Lisäksi etenkin julkisen puolen viroissa edellytetään suomen kielen osaamisen lisäksi ruotsin kielen taitoa, mikä sulkee työpaikan oven monelta muuten pätevältä hakijalta. Kielitaitovaatimuksissa olisi hyvä olla joustavuutta, jotta pätevää työvoimaa ei jää niiden vuoksi hyödyntämättä.

Sosiaalisen pääoman ja usein juuri sosiaalisessa kanssakäymisessä opitun kulttuurisen pääoman omaksuminen on tutkimukseen haastateltujen kokemusten mukaan luonnollisempaa työpaikan tarjoamissa puitteissa kuin muissa ympäristöissä. Maahanmuuttajien ja suomalaissyntyisten työntekijöiden myönteisten työtoverisuhteiden edistäminen organisaatioissa on tärkeää myös siksi, että hyvä työtoveruus voi parantaa työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja -hyvinvointia (Bergbom 2017, 74). Kuten tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, työpaikoilla tai harjoitteluissa maahanmuuttajat tapaavat kantaväestön edustajia ja tekevät yhteistyötä heidän kanssaan, vaikkakin kontaktien laatu näyttää jäävän toisinaan melko pinnalliseksi. Allportin (1954) kontaktihypoteesin mukaan ryhmien keskinäinen yhteistyö johtaa pidempikestoisiin positiivisiin ryhmien välisiin asenteisiin vain tietyin ehdoin, joista yksi on yhteiset tavoitteet. Erityisen arvokkaana ja sopeutumista edistävänä voidaan pitää yhteistoimintaa, jos-

sa maahanmuuttajat pystyvät luomaan kontakteja sellaisiin kantaväestön edustajiin, joiden kanssa jaetaan yhteisiä intressejä tai jotka koetaan muutoin samanmielisiksi. Tällainen yhteistoiminta vahvistaisi maahanmuuttajien positiivista käsitystä suomalaisista ja saattaisi ryhmään kiinnittymisen mallin (Tyler & Blader 2000; 2003) oletusten mukaisesti lisätä osallistujien motivaatiota esimerkiksi suomen kielen opiskeluun ja muunlaiseen ryhmän keskuudessa hyväksyttävänä käyttäytymisenä katsottuun toimintaan. Monikulttuurinen työympäristö, joka on kiinnostunut työntekijöidensä hyvinvoinnista, tarjoaa jäsenilleen usein edellä kuvatun laiset puitteet. Näin ollen olisi ensisijaisen tärkeää järjestää ihmisille mahdollisuuksia kohdata muita samanmielisiä kulttuuritaustasta tai työmarkkina-asemasta riippumatta sekä luoda maahanmuuttajien ja kantaväestön yhteisiin aktiviteetteihin soveltuvia tiloja. Yksi keino vaikeasti työllistyvien ihmisryhmien aktivoimiseen ja myöhemmän työllistymisen edistämiseen ovat erityyppiset sosiaaliset yritykset. Sosiaalisissa yrityksissä toimimisen positiivinen vaikutus yksilön hyvinvointiin on ilmeinen, mutta niiden pyörittämiskuluihin yritysten on saatava yhteiskunnan tuki (esim. Barraket 2013).

Hyvinvoinnin näkökulmasta tarkasteltuna yksilö tarvitsee säännöllisesti mielekäs-
tä tekemistä, jotta hän voi käyttää taitojaan ja kokea olevansa hyödyksi. Tarjolla ole-
van työn laatu saattaa aineiston perusteella vaikuttaa joidenkin haastateltujen työl-
listymistä koskeviin valintoihin: toisille sosiaalietuuksien varassa eläminen voi olla
houkuttelevampaa kuin esimerkiksi sisääntulotöiden tekeminen. Huomionarvoinen
ja mielipiteitä jakava kysymys onkin, onko koulutetun maahanmuuttajan luovutta-
va tärkeästä osasta identiteettiään ja menneisyyttään ja tehtävä mitä tahansa työtä
elantonsa eteen. Jos palkallisia töitä ei ole helposti saatavilla, yhteiskunnan kannat-
taisi panostaa voimavaroja siihen, että työttömille voitaisiin tarjota mahdollisuuksia
päästä tekemään jotain itselleen merkityksellistä. Yksi ratkaisu on lisätä koulutetuille
maahanmuuttajille suunnattuja työkokeiluja ja palkkatuettuja töitä. Vaikka tällaiset
työt eivät tarjoaisi pitkäkestoista työsuhdetta, niissä voi kerryttää sekä suomalaista
työkokemusta että kulttuurista ja sosiaalista pääomaa, jotka voivat edistää merkittä-
västi tulevaa työllistymistä. Erilaisten harjoitteluiden ja tuettujen töiden vaarana on
kuitenkin se, että maahanmuuttaja joutuu niiden kierteeseen: harjoittelijan tai tuetun
työntekijän ottaminen määrääjäksi on halvempaa kuin vakituisen työntekijän palk-
kaaminen. Tämän vuoksi olisikin tarpeellista kehittää työharjoitteluja ja palkkatuet-
tuja työsuhteita koskevia säännöksiä niin, että toimintaperiaatteet ovat alusta pitäen
selvät niin työntekijälle kuin työnantajallekin. Myös TE-palveluihin kuuluvien työko-
keilujen myöntämisehtojen pitäisi olla nykyistä selkeämmät: osa maahanmuuttajista
kulkee työkokeilusta toiseen, kun taas osa ei välttämättä edes saa mahdollisuutta sel-
laiseen. Ongelmallista on se, että työkokeiluja ei ole TE-palvelujen mukaan tarkoitet-
tu työkokemuksen kartuttamiseen vaan työttömän ammatinvalinta- ja uravaihtoeht-
tojen kartoittamiseen (TE-palvelut 2015). Työkokeiluun ei siis pääse esimerkiksi sillä
perusteella, että haluaa hankkia työkokemusta omalta alaltaan. Erilaiset harjoittelut
saattavat kuitenkin olla monelle maahanmuuttajalle itsetunnon ja ammatillisen iden-
titeetin kannalta merkittävä kokemus, ja ne voivat toimia ponnahduslautana oman
koulutusta vastaaviin työtehtäviin.

Suomalaisten on pystyttävä tarkastelemaan tuttuja asioita uudentyyppisistä
perspektiiveistä, jos maan kansainvälinen menestys halutaan turvata myös jatkossa.

Tässä maahanmuuttajat voivat meitä auttaa. On silti tärkeää muistaa, että esimerkiksi maahanmuuttajien uudenaikaiseen työkuultuuriin perehdyttäminen ja erilaisten dokumenttien kääntäminen vieraille kielille vievät organisaation resursseja. Keskustelua pitäisikin käydä siitä, miten yhteiskunta voisi tukea organisaatioita työllistämään maahanmuuttajia. Voisivatko esimerkiksi verohelpotukset tai työntekijämaksujen alentaminen saada nykyistä useamman organisaation avaamaan ovensa maahanmuuttajille tai muille vaikeasti työllistettäville väestöryhmille? Tämän tutkimuksen tulosten valossa työvoimatoimistot ja organisaatiot tarvitsevat lisäresursseja myös maahanmuuttajien yksilöllisten kykyjen tunnistamiseen. Ulkomailla hankitun osaamisen riippä tunnistaminen ja hyödyntäminen ovat sekä yksilön itsensä että vastaanottavan yhteiskunnan etu. Jos työllistyminen on vaivatonta vain sellaisille, joilla on suomalainen koulutus ja Suomessa hankittua työkokemusta – ja lisäksi vielä suomen kielen taitoa ja muita suomalaisuutta kuvaavia tunnusmerkkejä – on vaarana, että Suomen ulkopuolella hankittu kulttuurinen pääoma, esimerkiksi kansainvälinen kokemus ja monipuolinen kielitaito, jäävät Suomessa kokonaan hyödyntämättä.

- Adler, N. E. & Ostrove, J. M. (1999).** Socioeconomic status and health: What we know and what we don't. Teoksessa N. E. Adler, M. Marmot, B. S. McEwen & J. Steward (toim.), *Socioeconomic status and health in industrial nations: Social, psychological, and biological pathways* (s. 3–15). NY: The New York Academy of Sciences.
- Ahmad, A. (2005).** Getting a job in Finland. The social networks of immigrants from the Indian subcontinent in the Helsinki metropolitan labour market. Väitöskirja. Helsingin yliopisto, Research Reports No 247.
- Ahmad, A. (2011).** Connecting with work. The role of social networks in immigrants searching for jobs in Finland. *European Societies*, 13(5), 687–712.
- Ahmad, A. (2015).** “Since many of my friends were working in the restaurant”: the dual role of immigrants’ social networks in occupational attainment in the Finnish labour market. *Journal of International Migration and Integration*, 16(4), 965–985.
- Aho, S. & Mäkiäho, A. (2017).** Maahanmuuttajat ja työvoimapoliittisten toimenpiteiden vaikuttavuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 26/2017.
- Akhtar S. (1999).** The immigrant, the exile, and the experience of nostalgia. *Journal of Applied Psychoanalytic Studies*, 1(2), 123–130
- Akkaymak, G. (2017).** A Bourdieuan analysis of job search experiences of immigrants in Canada. *International Migration & Integration*, 18, 657–674.
- Al Wekhian, J. (2015).** Acculturation process of Arab-Muslim immigrants in the United States. *Asian Culture and History*, 8(1), 89–99.
- Andersson Joona, P. & Nekby, L. (2012).** Intensive coaching of new immigrants: An evaluation based on random program assignment. *The Scandinavian Journal of Economics*, 114(2), 575–600.
- Andrén, D. & Andrén, T. (2013).** State dependence in Swedish social assistance. Working paper 7/2013. Örebro University School of Business.
- Arajärvi, P. (2009).** *Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut*. Sisäasiainministeriö.
- Anderzén, I. & Arnetz, B. B. (1999).** Psychophysiological reactions to international adjustment. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 68(2), 67–75.
- Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989).** Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.
- Asplund, R., Kauhanen, A. & Vanhala, P. (2015a).** Ammattirakenteet murtuvat. Mihin työntekijät päätyvät ja miksi? Elinkeinoelämän tutkimuslaitos: Taloustieto Oy: Helsinki.
- Asplund, R., Kauhanen, A. Määttänen, N. & Valkonen, T. (2015b).** Tuetaanko Suomessa työllistymistä vai työttömyyttä? ETLA Muistio 37.
- Asplund, R. & Koistinen, P. (2014).** Onko työmarkkinoilla tilaa kaikille? Katsaus erityisryhmiin kohdistetun politiikan tuloksiin ja haasteisiin. Työ ja yrittäjyys 22/2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.

- Aycan, Z. (1997a).** Expatriate adjustment as a multifaceted phenomenon: Individual and organizational level mediators. *The International Journal of Human Resource Management*, 8(4), 434–456.
- Aycan, Z. (1997b).** Acculturation of expatriate managers: A process model of adjustment and performance. Teoksessa Z. Aycan (toim.), *New approaches to employee management. Expatriate management: Theory and research* (Vol. 4, s. 1–40). Stamford, CT, US: JAI Press.
- Aycan, Z. & Berry, J. W. (1996).** Impact of employment-related experiences on immigrants' psychological well-being and adaptation to Canada. *Canadian Journal of Behavioural Science. Special Issue: Ethnic Relations in a Multicultural Society*, 28(3), 240–251.
- Babiker, I. E., Cox, J. L. & Miller, P. M. (1980).** The measurement of cultural distance and its relationship to medical consultations, symptomatology and examination performance of overseas students at Edinburgh University. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 15(3), 119–116.
- Bandura, A. (1997).** *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W. H. Freeman & Co.
- Baptiste, N. R. (2008).** Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM. *Management Decision*, 46(2), 284–309.
- Barth, E., Bratsberg, B. & Raaum, O. (2002).** Local unemployment and the earnings assimilation of immigrants in Norway, Memorandum, Department of Economics, University of Oslo, No. 2002, 19.
- Barraket, J. (2013).** Fostering wellbeing of immigrants and refugees? Evaluating the outcomes of work integration social enterprise, Teoksessa S. Denny & F. Seddon (toim.), *Social enterprise accountability and evaluation around the world* (s. 102–119). Abingdon, Oxon: Routledge.
- Batinic, B., Selenko, E., Stiglbauer, B. & Paul, K. I. (2010).** Are workers in high-status jobs healthier than others? Assessing Jahoda's latent benefits of employment in two working populations. *Work & Stress*, 24(1), 73–87.
- Becker, G. (2007).** Health as human capital: synthesis and extensions. *Oxford Econ Pap*, 59(3), 379–410.
- Bergbom, B. (2017).** Immigrants' and natives' intra- and intercultural co-worker relations and their associations with employee well-being. A study in an urban bus transportation company. Väitöskirja. Tampereen yliopisto, Acta Universitatis Tampereensis 2281.
- Berry, J. W. (1970).** Marginality, stress and ethnic identification in an acculturated Aboriginal community. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 239–252.
- Berry, J. W. (1997).** Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1), 5–68.
- Black, J. S. & Stephens, G. K. (1989).** The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments. *Journal of Management*, 15(4), 529–544.
- Blume, K., Gustafsson, B., Pedersen, P. & Verner, M. (2003).** A tale of two countries: Poverty among immigrants in Denmark and Sweden since 1984. WIDER discussion paper 36.
- Bobowik, M., Martinovich, B., Basabe, N., Barsties, L. S. & Wachter, G. (2017).** 'Healthy' identities? Revisiting rejection-identification and rejection-disidentification models among voluntary and forced immigrants. *European Journal of Social Psychology*, 47(7), 818–831.
- Bourdieu, P. (1986).** The Forms of Capital. Teoksessa J. G. Richardsson (toim.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press, 241–258.

- Bourdieu, P. (1990).** *The logic of practice*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, P. (1998).** *Järjen käytännöllisyys. Toiminnan teorian lähtökohtia* (suom. Siimes, M.). Tampere: Vastapaino.
- Bourdieu, P. (1999).** *Vastatulel. Ohjeita uusliberalismin vastaiseen taisteluun* (suom. Arppe, T.). Helsinki: Otava.
- Bourdieu, P. (2001).** *Masculine domination*. California: Stanford University Press.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. J. D. (1992).** *An invitation to reflexive sociology*. Cambridge: Polity Press.
- Bratsberg, B., Raaum, O. & Røed, K. (2010).** When minority labor migrants meet the welfare state. *Journal of Labor Economics*, 28(3), 633–676.
- Büchel, F. & Frick, J. R. (2003).** Immigrants' economic performance across Europe – Does immigration policy matter? EPAC Working Paper 42. Colchester: University of Essex.
- Carlsson, M. & Rooth, D-O. (2007).** Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics*, 14, 716–729.
- Castaneda, A., Jokela, S., Koponen, P., Pentala, O., Koskela, T. & Koskinen, S. (2015).** *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimuksen perustulokset 2014*. Verkkojulkaisu: www.terveytemme.fi/uth
- Chandola, T. & Zhang, N. (2017).** Re-employment, job quality, health and allostatic load biomarkers: prospective evidence from the UK Household Longitudinal Study. *International Journal of Epidemiology*, 47(1), 1–11.
- Chen, C., Smith, P. & Mustard, C. (2010).** The prevalence of over-qualification and its association with health status among occupationally active new immigrants to Canada. *Ethnicity & Health*, 15(6), 601–619.
- Colic-Peisker, V. & Tilbury, F. (2003).** "Active" and "passive" resettlement: The influence of support services and refugees' own resources on resettlement style. *International Migration*, 41(5), 61–91.
- Colic-Peisker, V. & Tilbury, F. (2006).** Employment niches for recent refugees: segmented labour market in twenty-first century Australia. *Journal of Refugee Studies*, 19(2), 203–229.
- Colic-Peisker, V. & Tilbury, F. (2007).** Integration into the Australian labour market: the experience of three "visibly different" groups of recently arrived refugees. *International Migration*, 45(1), 59–85.
- Cooke, M. (2006).** "When I wake up I dream of electricity": The lives, aspirations and 'needs' of adult ESOL learners. *Linguistics and Education*, 17, 56–73.
- Creed, P. A. & McIntyre, S. R. (2001).** The relative effects of deprivation of the latent and manifest benefits of employment on the well-being of unemployed people. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(4), 324–331.
- Dean, J. A. & Wilson, K. (2009).** 'Education? It is irrelevant to my job now. It makes me very depressed...' exploring the health impacts of under/unemployment among highly skilled recent migrants in Canada. *Ethnicity and Health*, 14(2), 185–204.
- Desiderio, M. V. (2016).** Integrating refugees into host countries' labor markets: challenges and policy options. Washington, D. C.: Migration Policy Institute.
- De Witte, H., Pienaar, J. & De Cuyper, N. (2016).** Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18–31.

- Dolton, P. & Silles, M. (2001).** Over-education in the graduate labour market: some evidence from alumni data. CEP Discussion Paper, June 2001.
- Dooley, D. (2003).** Unemployment, underemployment, and mental health: Conceptualizing employment status as a continuum. *American Journal of Community Psychology*, 32(1/2), 9–20.
- Dooley, D., Prause, J. & Ham-Rowbottom, K. A. (2000).** Underemployment and depression: longitudinal relationships. *Journal of Health and Social Behavior*, 41(4), 421–436.
- Dooley, D., Fielding, J. & Levi, L. (1996).** Health and unemployment. *Annual Review of Public Health*, 17(1), 449–465.
- Einarsen, S. & Nielsen, M. B. (2015).** Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: a five-year prospective and representative study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88, 131–142.
- Eriksson, K. (2009).** Osallistuva politiikka: aktiivinen kansalaisuus ja itsepalveluyhteiskunta. *Sosiologia* 3/2009, 190–209.
- Ervasti, H. (2004).** Työttömyys ja koettu hyvinvointi. *Janus*, 12(3), 298–318.
- Ervasti, H. & Venetoklis, T. (2010).** Unemployment and subjective well-being. An empirical test of deprivation theory, incentive paradigm and financial strain approach. *Acta Sociologica*, 53(2), 119–138.
- Eskelä, E. (2015).** Housing talent. Residential satisfaction among skilled migrants in the Helsinki metropolitan area. Väitöskirja. Helsingin yliopisto, Department of Geosciences and Geography A33.
- Esping-Andersen, G. (1990).** *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton, U.S: Princeton University Press.
- Esses, V. M., Bennett-AbuAyyash, C. & Lapshina, N. (2014).** How discrimination against ethnic and religious minorities contributes to the underutilization of immigrants' skills. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 1(1), 55–62.
- Ethier, K. A. & Deaux, K. (1994).** Negotiating social identity when contexts change: Maintaining identification and responding to threat. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(2), 243–251.
- Expat Insider (2016).** The best places for Expats to build their careers. Internations. <https://www.internations.org/expat-insider/2016/working-abroad-index> (16.9.2017)
- Ezzy, D. (1997).** Subjectivity and the Labour Process: Conceptualising 'Good Work'. *Sociology*, 31(3), 427–444.
- Feldman, D. C. & Turnley, W. H. (1995).** Underemployment among recent business college graduates. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 691–706.
- Findikaattori (2016).** Pienituloiset. <http://findikaattori.fi/fi/103> (11.5.2016)
- Forsander, A. (2002).** *Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla*. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos, Väestöliitto.
- Forsander, A. (2013).** Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa T. Martikainen, P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.), *Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta* (s. 220–244). Helsinki: Gaudeamus.
- Fryer, D. (2002).** Psychological or material deprivation: Why does unemployment have mental health consequences? Teoksessa E. McLaughlin (toim.), *Understanding unemployment: New perspectives on active labour market policies* (2. painos; s. 103–125). London: Routledge.

- Fryers, T., Melzer, D. & Jenkins, R. (2003).** Social inequalities and the common mental disorders: A systematic review of the evidence. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 38(5), 229–237.
- Girard, E. R & Bauder, H. (2007).** Assimilation and exclusion of foreign trained engineers in Canada: Inside a professional regulatory organization. *Antipode*, 39(1), 35–53.
- Gittell, R. & Vidal, A. (1998).** *Community organizing: Building social capital as a development strategy*. California: Sage Publications.
- Gregersen, H. B. & Black, J. S. (1992).** Antecedents to commitment to a parent company and a foreign operation. *The Academy of Management Journal*, 35(1), 65–90.
- Grigoryev, D. & Berry, J. W. (2017).** Acculturation preferences, ethnic and religious identification and the socio-economic adaptation of Russian-speaking immigrants in Belgium. *Journal of Intercultural Communication Research*, 46(6), 537–557.
- Grigoryev, D. & van de Vijver, F. (2017).** Acculturation profiles of Russian-speaking immigrants in Belgium and their socio-economic adaptation. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, 38(9), 797–814.
- Gustman, A. & Steinmeier, T. (2000).** Social security benefits of immigrants and the U.S. born. Teoksessa G. Borgas (toim.), *Issues in the economics of immigration* (s. 309–350). Chicago: University of Chicago Press.
- Habti, D. (2012).** Highly skilled mobility and migration from MENA region to Finland: A socio-analytical approach. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto, Dissertations in Social Sciences and Business Studies 43.
- Hammarstedt, M. & Sukhur, S. (2007).** Immigrants' relative earnings in Sweden – a quantile regression approach. *International Journal of Manpower*, 28(6), 456–473.
- Hansen, J. & Löfström, M. (2003).** Immigrant assimilation and welfare participation: Do immigrants assimilate into or out-of welfare? *Journal of Human Resources*, 38(1), 74–98.
- Hansen, J. & Löfström, M. (2009).** The dynamics of immigrant welfare and labor market behavior. *Journal of Population Economics*, 22(4), 941–970.
- Hansen J. & Löfström, M. (2011).** Immigrant – native differences in welfare participation. The role of entry and exit rates. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 50(3), 412–442.
- Haour-Knipe, M. (2013).** Context and perspectives: who migrates and what are the risks? Teoksessa F. Thomas & J. Gideon (toim.), *Migration, health and inequality* (s. 10–26). London: Zen Books.
- Harni, E. & Pyykkönen, M. (2017).** Vastuullinen, omatoiminen ja innovatiivinen. 2000-luvun ihannekansalaisella on yrittäjän elämänsenne. Teoksessa V. Nuutinen (toim.), *Uusi työväki. Työ ja yrittäjyys prekarisoituvan palkkatyön yhteiskunnassa* (s. 107–128). Helsinki: Into.
- Haworth, J. & Paterson, F. (1995).** Access to categories of experience and mental health in a sample of managers. *Journal of Applied Social Psychology*, 25(8), 712–724.
- Henriksson, A., Peltonen, J. & Salorinne, M. (2017).** Ammattilaisten Helsinki. Tilastoja 2017:19. Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia.
- Heponiemi, T., Wahlström, M., Elovainio, M., Sinervo, T., Aalto, A.-M. & Keskimäki, I. (2008).** Katsaus työttömyyden ja terveyden väliin muutoksiin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ- ja yrittäjyys 2008:14.

- Helsingin kaupungin tietokeskus (2017).** Helsingin ulkomaalaistaustainen väestö vuonna 2016. Tilastoja 2017:1. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus. https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/17_01_13_Tilastoja_1_Hiekkavuo.pdf (24.5.2018)
- Helsingin kaupunki (2017a).** Joka seitsemäs helsinkiläinen on ulkomaalaistaustainen. <http://ulkomaalaistaustaisethelsingissa.fi/fi/nykytilanne> (2.3.2017)
- Helsingin kaupunki (2017b).** Ulkomaalaistaustaiset yleisimmin palvelutyöntekijöitä. <http://ulkomaalaistaustaisethelsingissa.fi/fi/toimialat> (5.4.2018)
- Helsingin kaupunki (2018a).** Joka kuudes vieraskielinen toimeentulotuen päämiehenä. <http://ulkomaalaistaustaisethelsingissa.fi/fi/rss?page=3> (11.4.2018)
- Helsingin kaupunki (2018b).** Stadin osaamiskeskus. <https://www.hel.fi/stadin-osaamiskeskus/fi> (19.4.2018)
- Hiilamo, H. (2003a).** Sosiaaliturvan yhteensovittamisen kannustimet. *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, 99(3), 294–311.
- Hiilamo, H. (2003b).** Työ kannustaa enemmän kuin laskelmat osoittavat. *Yhteiskuntapolitiikka*, 68(1), 83–89.
- Hillier, J. & Rooksby, E. (2005).** Introduction to first edition. Teoksessa J. Hillier & E. Rooksby (toim.), *Habitus: A sense of place* (2. painos), s. 19–42. Burlington, VT: Ashgate.
- Hiltunen, E. (2013).** Työn taju. Etnografinen tutkimus työstä, sitoutumisesta ja joustoista hypermarket Jusalassa. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunnan julkaisuja nro 51.
- Hoare, P. N. & Machin, M. A. (2006).** Maintaining wellbeing during unemployment. *Australian Journal of Career Development*, 15(1), 19–27.
- Hoare, P. N. & Machin, M. A. (2010).** The impact of reemployment on access to the latent and manifest benefits of employment and mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 759–770.
- Hofstede, G. (1991).** *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. Maidenhead, UK: McGraw-Hill.
- Honkkila, J. (2015).** Riittävä toimeentulo takaa hyvinvointia. Tieto & Trendit. Talous- ja hyvinvointikatsaus 1/2015.
- Hu, W-Y. (1998).** Elderly immigrants on welfare. *Journal of Human Resources*, 33(3), 711–741.
- Hämäläinen, K., Kangasharju, A., Pekkala, S. & Sarvimäki, M. (2005).** *1990-luvun maahanmuuttajien työllisyys, tuloverot ja tulonsiirrot*. Helsinki: Työministeriö.
- Isola, A-M., Turunen, E., Hänninen, S., Karjalainen, J. & Hiilamo, H. (2015).** *Syrjäytynyt ihminen ja kunta*. Kunnallissalan kehittämissäätiö.
- Jaakkola, M. & Reuter, A. (2007).** Maahanmuuttajanaiset entisen Neuvostoliiton alueelta: Resurssit ja sijoittuminen työmarkkinoille. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.), *Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ* (s. 335–358). Helsinki: Väestöliitto.
- Jahoda, M. (1981).** Work, employment, and unemployment. Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36(2), 184–191.
- Jahoda, M. (1982).** Employment and unemployment. A Socio-psychological analysis. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jasinskaja-Lahti, I. (2008).** Long-term immigrant adaptation: Eight-year follow-up study among immigrants from Russia and Estonia living in Finland. *International Journal of Psychology*, 43(1), 6–18.

- Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K. & Solheim, E. (2009).** To identify or not to identify? National disidentification as an alternative reaction to perceived ethnic discrimination. *Applied Psychology*, 58(1), 105–128.
- Jasinskaja-Lahti, I. & Yijälä, A. (2011).** The model of pre-acculturative stress – A pre-migration study of potential migrants from Russia to Finland. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(4), 499–510.
- Jokinen, K. & Saaristo, K. (2006).** *Suomalainen yhteiskunta* (2.painos). Porvoo: WSOY.
- Jun, S. & Gentry, J. W. (2005).** An exploratory investigation of the relative importance of cultural similarity and personal fit in the selection and performance of expatriates. *Journal of World Business*, 40(1), 1–8.
- Kangas, O. & Ritakallio, V.-M. (1996).** Kuka on köyhä? Köyhyys 1990-luvun puolivälin Suomessa. Tutkimuksia 65. Helsinki: Stakes.
- Kantola, A. (2015).** Muuttuuko maan tapa? Miten Suomessa käytetään talouspoliittista valtaa? Sitra.
- Karinen, R. (2011).** Maahanmuuttajien työllistymisen esteet – kohti ennakoivaa ja vaikuttavaa verkostotyötä. Sisäasiainministeriön julkaisut 13/2011. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79683/sm_132011.pdf (29.9.2017)
- Karjalainen, J. & Moisio, P. (2010).** Kannustin- ja byrokraloukut suomalaisessa sosiaaliturvassa. Teoksessa M. Vaarama, P. Moisio & S. Karvonen (toim.), *Suomalaisten hyvinvointi 2010* (s. 112–123). Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.
- Kauhanen, A., Maliranta, M., Rouvinen, P. & Vihriälä, V. (2015).** Työn murros – riittääkö dynamiikka? Helsinki: ETLA.
- Kela (2018a).** Muutoksia Kelan etuuksiin vuonna 2018. http://www.kela.fi/ajankohtaistoimeentulotuki/-/asset_publisher/EoICF5z5o9tb/content/muutoksia-kelan-etuuksiin-vuonna-2018?_101_INSTANCE_EoICF5z5o9tb_redirect=%2Fajankohtaistoimeentulotuki (7.2.2018)
- Kela (2018b).** Toimeentulotuki: Tulot ja varat. <http://www.kela.fi/toimeentulotuki-miten-tulot-ja-varat-vaikuttavat> (30.4.2018)
- Kivelä, P. (2012).** Oman paikan taju. Keski-ikäiset perheenäidit paikallisilla kentillä. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä studies in education, psychology and social research 454.
- Korkman, S. (2011).** Onko hyvinvointivaltiolla tulevaisuutta? Helsinki: EVA.
- Kirmayer, L. J., Narasiah, L., Munoz, M., Rashid, M., Ryder, A. G., Guzder, J., Hassan, G. Rousseau, C. & Pottie, K. (2011).** Common mental health problems in immigrants and refugees: general approach in primary care. *Canadian Medical Association Journal*, 183(12), 959–967.
- Kyhä, H. (2011).** Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Väitöskirja. Turun yliopisto, Turun yliopiston julkaisuja sarja C osa 321.
- Könönen, J. (2011).** Palvelualan työnantajat ja joustavat ulkomaalaiset työntekijät. Maahanmuuttohallinnon merkitys prekaarin työvoiman tuottamisessa. *Janus* 19(1), 52–67.
- Könönen, J. (2012).** Prekaari työvoima ja työn uudet hierarkiat metropolissa. Ulkomaalaiset matalapalkkaisilla palvelualoilla. *Sosiologia*, 3/2012, 190–205.

- Könönen, J. (2014).** Tilapäinen elämä, joustava työ. Rajat maahanmuuton ja työvoiman prekarisaation mekanismina. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto, Dissertations in Social Sciences and Business Studies 93.
- Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010.** Annettu Helsingissä 30.12.2010. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20101386> (20.4.2018)
- Larja, L. & Sutela, H. (2015a).** Työllisyys. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.), Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014 (s. 71–82). Helsinki: Tilastokeskus.
- Larja, L. & Sutela, H. (2015b).** Ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyysaste lähes samalla tasolla kuin suomalaistaustaisilla – naisilla enemmän vaikeuksia työllistyä. https://www.tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-12-17_001.html (14.9.2017)
- Larja, L. (2017).** Korkeasti koulutetut. MONET-seminaariesitys. <https://www.slideshare.net/THLfi/vhn-koulutetut-ulkomaalaistaustaiset-koulutus-tymarkkinat-ja-yrittajyyys> (11.5.2017)
- Larja, L., Warius, J., Sundbäck, L., Liebkind, K., Kandolin, I. & Jasinskaja-Lahti, I. (2012).** Syrjintä suomalaisilla työmarkkinoilla – yleiskatsaus ja kenttäkoe rekrytointisyrjinnästä. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ ja yrittäjyys 16/2012.
- Lasonen, J. & Teräs, M. (2013).** Tunnustamisen näkökulma maahanmuuttajien työllistymiseen ja ammatilliseen koulutukseen. Teoksessa K. Brunila, K. Hakala, E. Lahelma & A. Teittinen (toim.), *Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot* (s. 154–170). Helsinki: Gaudeamus.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984).** *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Leary, M. R. & Baumeister, R. F. (2000).** The nature and function of self-esteem: Sociometer theory. Teoksessa M. P. Zanna (toim.), *Advances in experimental social psychology* (vol. 32, s. 1–62). New York: Academic Press.
- Le Grand, C. & Szulkin, R. (2002).** Permanent disadvantage or gradual integration: Explaining the immigrant–native earnings gap in Sweden. *Labour*, 16(1), 37–64.
- Leinonen, J. (2012).** “Money is not everything and that’s the bottom line”: family ties in transatlantic elite migrations. *Social Science History*, 36(2), 243–268.
- Leskinen, H. & Soronen, H. (2006).** Sosiaaliset distinktiot – Bourdieun makuteoria. http://www.cs.tut.fi/~ihtesem/s2006/teoriat/esitykset/Raportti_Leskinen_Soronen_141106.pdf (2.1.2018)
- Liebkind, K., Larja, L. & Brylka, A. (2016).** Ethnic and gender discrimination in recruitment: Experimental evidence from Finland. *Journal of Social and Political Psychology*, 4(1), 403–426.
- Longva, P. & Raaum, O. (2002).** Unemployment and earnings assimilation of immigrants. *Labour*, 16(3), 469–489.
- Longva, P. & Raaum, O. (2003).** Earnings assimilation of immigrants in Norway – A reappraisal. *Journal of Population Economics*, 16(1), 177–193.
- Matsumoto, D., Hirayama, S. & LeRoux, J. A. (2006).** Psychological skills related to intercultural adjustment. Teoksessa P. T. P. Wong & L. C.J. Wong (toim.), *Handbook of multicultural perspectives on stress and coping* (s. 387–405). Dallas, TX: Spring Publications.
- Mattoo, A., Neagu, I. C. & Özden, Ç. (2008).** Brain waste? Educated immigrants in the US labor market. *Journal of Development Economics*, 87, 255–269.

- Miettinen, A., Paavola, J.-P., Rotkirch, A., Säävälä, M. & Vainio, A. (2016).** *Perheenyhdistämisen edellytysten tiukentaminen ja sen vaikutukset Suomessa sekä kokemuksia viidestä Euroopan maasta.* Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 55/2016.
- Migri (2016).** Maahanmuuttoyksikön tiimipäällikkö Marianne Laineen henkilökohtainen tiedonanto 26.4.2016.
- Migri (2018a).** Tilastot. Kansainvälinen suojelu. <http://tilastot.migri.fi/#decisions/23330> (2.3.2018)
- Migri (2018b).** Toimeentuloedellytys. <http://migri.fi/toimeentuloedellytys> (2.3.2018)
- Moghaddam, F. M., Taylor, D. M. & Wright, S. (1993).** *Social psychology in cross-cultural perspective.* New York: W. H. Freeman and Company.
- Montonen, T. (2016).** "Mehän ei olla kukaan pelkkää työvoimaa..." Uusliberalistinen hallinta kotoutumiskoulutuksessa työskentelevien kouluttajien kertomuksissa. Pro gradu -tutkielma. Käyttätymistieteiden laitos. Helsingin yliopisto.
- Morrice, L. (2011).** *Being a refugee: Learning and identity. A longitudinal study of refugees in the UK.* Stoke on Trent, UK: Trentham Books.
- Morrice, L. (2013).** Refugees in higher education: boundaries of belonging and recognition, stigma and exclusion. *International Journal of Lifelong Education*, 32(5), 652–668.
- Muller, J. J., Creed, P. A., Waters, L. E. & Machin, M. A. (2005).** The development and preliminary testing of a scale to measure the latent and manifest benefits of employment. *European Journal of Psychological Assessment*, 21(3), 191–198.
- Mähönen, T. A. & Yijälä, A. (2016).** Inkerinsuomalaisten paluumuuttajien kotoutuminen Suomeen. Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuskatsauksia 2016:7. Helsinki: Tietokeskus.
- Mäkelä, J. (1994).** Pierre Bourdieu – erottautumisen teoreetikko. Teoksessa: R. Heiskala (toim.), *Sosiologian teorian nykysuuntauksia*, s. 243–269. Gaudeamus, Helsinki.
- Nadim, M. (2016).** Undermining the male breadwinner ideal? Understandings of women's paid work among second-generation immigrants in Norway. *Sociology*, 50(1), 109–124.
- Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (2014)** (toim.), *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014.* Helsinki: Tilastokeskus.
- Nissilä, L. (2015).** Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi (HE 30/2015), teemana maahanmuuttajien kotoutumiskoulutus. Asiantuntijalausunto. Opetushallitus. <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2015-AK-17773.pdf> (13.2.2018)
- Oberg, K. (1960).** Culture shock: Adjustment to new cultural environments. *Practical Anthropology*, 7, 177–182.
- Obućina, O. (2014).** Paths into and out of poverty among immigrants in Sweden. *Acta Sociologica*, 57(1), 5–23.
- OECD (2016).** International Migration Outlook 2016, OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2016-en (6.6.2018)
- OECD (2017).** International Migration Outlook 2017, OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2017-en (18.3.2018)
- Ollus, N. (2016).** From forced flexibility to forced labour: The exploitation of migrant workers in Finland. Väitöskirja. Turun yliopisto, HEUNI julkaisut nro 84.

- Ollus, N. & Jokinen, A. (2013).** "We've got people lined up behind the door": Placing the trafficking and exploitation of migrant workers in context in the restaurant and cleaning sectors in Finland. Teoksessa N. Ollus, A. Jokinen & M. Joutsen (toim.), *Exploitation of migrant workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking* (s. 31–170). Publication Series 75. Helsinki: European Institute for Crime Prevention and Control.
- Opetushallitus (2012).** *Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet*. Määräykset ja ohjeet 2012:1. Helsinki: Opetushallitus.
- Opetushallitus (2016).** Uudet toteutusmallit. Maahanmuuttajien koulutus. http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/maahanmuuttajien_koulutus (10.11.2017)
- Opetushallitus (2017).** Korkeakoulujen SIMHE-palvelut. http://www.cimo.fi/korkeakoulut_tukemassa_maahanmuuttajia/simhe_palvelut (19.4.2018)
- Osbeck, L. M., Moghaddam, F. M. & Perreault, S. (1997).** Similarity and attraction among majority and minority groups in a multicultural context. *International Journal of Intercultural Relations* 21(1), 113–123.
- Parpo, A. (2007).** *Työllistymisen esteet*. Stakesin raportteja 11/2007. Helsinki: Stakes.
- Partanen, M. (2013).** Suomen kielen oppimisen mahdollisuudet ja työyhteisön tuki puhdistuspalvelualalla: afrikkalaisten maahanmuuttajien käsityksiä ja kokemuksia. *AFinLAN vuosikirja 2013* (s. 55–76). Suomen soveltavan kielitieteen yhdistyksen AFinLAN julkaisuja 71. Jyväskylä: Suomen soveltavan kielitieteen yhdistys ry.
- Papademetriou, D. & Benton, M. (2016).** From fragmentation to integration: Towards a "whole-of-society" approach to receiving and settling newcomers in Europe. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_IET_From_Fragmentation_to_Integration_2016.pdf (1.12.2017)
- Parpo, A. & Moisio, P. (2006).** Toimeentulotuen saannin kesto ja dynamiikka Suomessa 1992–2003. *Yhteiskuntapolitiikka* 2006:2, 121–133.
- Patton, M. (2001).** *Qualitative research & evaluation methods*. California: Sage Publications.
- Paul, K. I. & Moser, K. (2009).** Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 264–282.
- Pehkonen, E. (2017).** Maahanmuuttajataustaisten naisten koulutuksen kontekstissa rakentuvat identiteetit ja oppimisprosessit. Väitöskirja. Helsingin yliopisto, Kasvatustieteellisiä tutkimuksia 19.
- Pehkonen, J., Huuskonen, J. & Tornberg, K. (2018).** Kohtaanto työmarkkinoilla – havaintoja ja politiikkajohtopäätöksiä. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 15/2018. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Pernice, P., Trlin, A., Henderson, A., North, N. & Skinner, M. (2009).** Employment status, duration of residence and mental health among skilled migrants to New Zealand: Results of a longitudinal study. *International Journal of Psychiatry*, 55(3), 272–287.
- Piontkowski, U., Florack, A., Hoelker, P. & Obdržálek, P. (2000).** Predicting acculturation attitudes of dominant and non-dominant groups. *International Journal of Intercultural Relations*, 24(1), 1–26.
- Porter, M. & Haslam, N. (2005).** Predisplacement and postdisplacement factors associated with mental health of refugees and internally placed persons. A meta-analysis. *JAMA* 294(5), 602–612.

- Purhonen, S., Rahkonen, K. & Roos, J. P. (2006).** Bourdieun sosiologian merkitys ja ominaislaatu. Teoksessa S. Purhonen & J. P. Roos (toim.), *Bourdieu ja minä* (s. 7–54). Jyväskylä: Gummerus.
- Pöyhönen, S., Tarnanen, M., Vehviläinen, E-M., Virtanen, A. & Pihlaja, L. (2010).** *Osallisena Suomessa. Kehittämissuunnitelma maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseksi*. Jyväskylä: Suomen kulttuurirahasto. Soveltavan kielentutkimuksen keskus. Jyväskylän yliopisto.
- Redfield, R., Linton, R. & Herskovits, M. J. (1936).** Memorandum for the study of acculturation. *American Anthropologist*, 38(1), 149–152.
- Reitz, J. G., Curtis, J. & Elrick, J. (2014).** Immigrant skill utilization: Trends and policy issues. *Journal of International Migration & Integration*, 15, 1–26.
- Riihinen, O. (2011).** Keskiluokkaistuva ja eriarvoistuva Suomi – hyvinvointivaltio koetuksella. Teoksessa E. Palola & V. Karjalainen (toim.), *Sosiaalipolitiikka. Hukassa vai uuden jäljillä?* (s. 103–145). Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Rudmin, F. (2009).** Constructs, measurements and models of acculturation and acculturative stress. *International Journal of Intercultural Relations*, 33(2), 106–123.
- Ritakallio, V.-M. (2002).** Trends of poverty and income inequality on cross-national comparison. *European Journal of Social Security*, 4(2), 151–177.
- Robjant, K., Hassan, R. & Katons, C. (2009).** Mental health implications of detaining asylum seekers: systematic review. *The British Journal of Psychiatry*, 194(4), 306–312.
- Roos, J. P. (2013).** Hyvinvointivaltiota yhteistoimintaan – Pierre Bourdieu hyvinvointivaltion puolustajana. Teoksessa J. Saari & S. Taipale (toim.), *Hyvinvointivaltion moderneja klassikoita* (s. 135–150). Helsinki: Helsingin Diakonissalaitos.
- Rooth, D-O. & Ekberg, J. (2006).** Occupational mobility for immigrants in Sweden. *International Migration*, 44(2), 57–77.
- Rudmin, F. (2009).** Constructs, measurements and models of acculturation and acculturative stress. *International Journal of Intercultural Relations*, 33(2), 106–123.
- Sarvimäki, M. (2010).** Maahanmuuton taloustiede: lyhyt johdatus. *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, 3/2010. 253–270.
- Sarvimäki, M. (2011).** Assimilation to a welfare state: Labour market performance and use of social benefits by immigrants to Finland. *The Scandinavian Journal of Economics*, 113(3), 665–688.
- Sarvimäki, M. (2017).** Labor market integration of refugees in Finland, *Nordic Economic Policy Review*, 7(1), 91–114.
- Sarvimäki, M., Ansala, L., Eerola, E., Hämäläinen, K., Hämäläinen, U., Pesola, H. & Riihelä, M. (2014).** *Maahanmuuttajien integroituminen Suomeen*. Helsinki: VATT.
- Sarvimäki, M. & Hämäläinen, K. (2010).** Assimilating immigrants. The impact of an integration program. CReAM DP No. 19/10. University College London.
- Saukkonen, P. (2013).** Maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikka. Teoksessa T. Martikainen, P. Saukkonen, & M. Säävälä (toim.), *Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta* (s. 81–97). Helsinki: Gaudeamus.
- Schirato, T. & Webb, J. (2003).** Bourdieu's concept of reflexivity as metaliteracy. *Cultural Studies*, 17(3), 539–552.

- Scott-Marshall, H., Tompa, E. & Trevithick, S. (2007).** The social patterning of underemployment and its health consequences. *International Journal of Contemporary Sociology*, 44(1), 7–34.
- Searle, W. & Ward, C. (1990).** The prediction of psychological and sociocultural adjustment during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, 14(4), 449–464.
- Selenko, E. & Batinic, B. (2013).** Job insecurity and the benefits of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 725–736.
- Selenko, E., Batinic, B. & Paul, K. (2011).** Does latent deprivation lead to psychological stress? Investigating Jahoda's model in a for-wave study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 723–740.
- Siirto, U. & Hammar, S. (2016).** Kotouttava työ pakolaisina Suomeen muuttaneiden parissa. Teoksessa R. Gothóni & U. Siirto (toim.), *Pakolaisuudesta kotiin* (s. 189–212). Helsinki: Gaudeamus.
- Shahid, M. S., Rodgers, P. & Williams, C. (2017).** Evaluating the participation of an ethnic minority group in informal employment: a product of exit or exclusion? *Review of Social Economy*, 1–21.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (2016).** Kuntainfo. Toimeentulotuen perusosa 2017. <http://stm.fi/documents/1271139/3514357/Kuntainfo+10+Toimeentulotuen+perusosa+2017.pdf/a011e88c-54f1-406e-b44b-7da6ce6bcf0f> (24.5.2018)
- Støren, L. A. & Wiers-Jenssen, J. (2009).** Foreign diploma versus immigrant background. Determinants of labour market success or failure? *Journal of Studies in International Education*, 14(1), 29–49.
- Sutela, H. (2015).** Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. Ulkomaalaistaustaisten työsuhteet usein määrä- tai osa-aikaisia – ammattirakenne selittää suuren osan eroista. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.), *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014* (s. 83–109). Helsinki: Tilastokeskus.
- Šverko, B., Galić, Z., Seršić, D. M. & Galešić, M. (2008).** Working in the hidden economy: Associations with the latent benefits and psychological health. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 301–314.
- Swartz, D. L. (2002).** The sociology of habit: The perspective of Pierre Bourdieu. *The Occupational Therapy Journal of Research*, 22 (1 suppl.), 61S–69S.
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1979).** An integrative theory of intergroup conflict. Teoksessa W. G. Austin & S. Worchel (toim.), *The social psychology of intergroup relations* (s. 33–47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1985).** The social identity theory of intergroup behavior. Teoksessa W. G. Austin & S. Worchel (toim.), *Psychology of intergroup relations* (2. painos, s. 2–24). Chicago: Nelson-Hall Publishers.
- Tarnanen, M. & Pöyhönen, S. (2011).** Maahanmuuttajien suomen kielen taidon riittävyys ja työllistymisen mahdollisuudet. *Puhe ja kieli*, 31(4), 139–152.
- Tarnanen, M. & Suni, M. (2005).** Maahanmuuttajien kielitaito ja kieliympäristö. Teoksessa S. Paananen (toim.), *Maahanmuuttajien elämää Suomessa* (s. 9–21). Helsinki: Tilastokeskus.
- Tartakovsky, E. (2007).** A longitudinal study of acculturative stress and homesickness: Highschool adolescents immigrating from Russia and Ukraine to Israel without parents. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 42(6), 485–494.

- Tartakovsky, E. (2009).** Cultural identities of adolescent immigrants: A three year longitudinal study including the pre-migration period. *Journal of Youth Adolescence*, 38(5), 654–671.
- Tatli, A., Özbilgin, M. & Karatas-Özkan, M. (2015) (toim.).** Pierre Bourdieu, organization, and management. New York: Routledge.
- TE-palvelut (2015).** Usein kysytyt kysymykset työkokeilusta. <http://toimistot.te-palvelut.fi/documents/244949/493345/Kysytyt+kysymykset+ty%C3%B6kokeilusta/0ede4531-a546-4efb-bac8-d93949605da2> (14.11.2017)
- TE-palvelut (2017).** Työkokeilun käytännöt ja säännökset. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot_ja_saannokset/index.html (5.4.2018)
- TE-palvelut (2018a).** Mitä karenssi tarkoittaa? http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/tyottomyysturva/karenssi/index.html (19.4.2018)
- TE-palvelut (2018b).** Aktiivimalli. <http://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa/aktiivimalli> (7.2.2018)
- TE-palvelut (2018c).** Palkkatuki. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html (5.4.2018)
- Tietoarkisto (2017).** Tunnisteellisuus ja anonymisointi. <http://www.fsd.uta.fi/aineistonhallinta/fi/tunnisteellisuus-ja-anonymisointi.html> (20.11.2017)
- Tilastokeskus (2016).** Väestö pääasiallisen toiminnan, kansalaisuuden, ammattiaseman, sukupuolen, iän ja vuoden mukaan 2000-2016. <http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/sq/82eecd9-7ad1-4dfc-8ceb-83e4a2781972> (29.5.2018)
- Tilastokeskus (2017).** Ulkomaalaistaustaiset. https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html#tab1485503695201_4 (23.5.2018)
- Tilastokeskus (2018).** Ulkomaan kansalaiset. <https://www.tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaan-kansalaiset.html> (23.5.2018)
- Turner, J. C., Hogg, M. A, Oakes, P. J., Reicher, D. D. & Wetherell, M. S. (1987).** *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Basil Blackwell.
- Tyler, T. R. & Blader, S. L. (2000).** Cooperation in groups: *Procedural justice, social identity, and behavioral engagement*. Philadelphia: Psychology Press.
- Tyler, T. R. & Blader, S. L. (2003).** The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349–361.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2016).** Poissaoloista ilmoittaminen. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/poissaoloista_ilmoittaminen/index.html (10.11.2017)
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2017).** Maahanmuuttajien koulutuspolkujen nopeuttaminen ja joustavat siirtymät -työryhmän loppuraportti ja toimenpide-esitykset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 36/2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Valtiovarainministeriö (2017).** Kannustinloukut ja alueellinen liikkuminen. <http://vm.fi/documents/10623/0/kannustinloukkutyoryhman-selvitys/288751e8-52d2-4a11-91e8-d5628e5cc0f8> (3.3.2017)
- Valtiovarainministeriö (2018).** 19 kysymystä ja vastausta Suomen työmarkkinoista ja työvoimakapeikoista. Työryhmän raportti 17.1.2018. <http://vm.fi/>

documents/10623/6248314/Julkaisu_tyovoimakapeikkoraportti/3352515b-506a-4812-90b0-13262857a406?version=1.0 (2.3.2018)

- Vander Elst, T., Näswall, K., Bernhard-Oettel, C., De Witte, H. & Sverke, M. (2016).** The effect of job insecurity on employee health complaints: A within-person analysis of the explanatory role of threats to the manifest and latent benefits of work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 65–76.
- Varjonen, S. (2013).** Ulkopuolinen vai osallistuja? Identiteetit, ryhmäsuhteet ja integraatio maahanmuuttajien elämäntarinoissa. Väitöskirja. Helsingin yliopisto, Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2013:13.
- Verhaest, D. & Omey, E. (2006).** The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal of Quality-of-Life Measurement*, 77(3), 419–448.
- Verkuyten, M. (2016).** The integration paradox: Empiric evidence from the Netherlands. *American Behavioral Scientist*, 60(5–6), 583–596.
- Viitamäki, H. (2015).** Työnteon kannustimet – mitä jää käteen? VATT Muistiot 50.
- Vinokurov, A., Birman, D. & Trickett, E. (2000).** Psychological and acculturation correlates of work among Soviet Union Jewish Refugees in the United States. *The International Migration Review*, 34(2), 538–559.
- Vinokurov, A., Trickett, E. & Birman, D. (2017).** Community context matters: Acculturation and underemployment of Russian-speaking refugees. *International Journal of Intercultural Relations*, 57, 42–56.
- Virtanen, A. (2017).** Toimijuutta toisella kielellä. Kansainvälisten sairaanhoitajaopiskelijoiden ammatillinen suomen kielen taito ja sen kehittyminen työharjoitteluissa. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä Studies in Humanities 311.
- Vitasovic, M. (2012).** Expatriate assignments; The influence of the accompanying family on the perceived outcome of international assignments. Pro gradu, Aalto Yliopisto, Johtamisen ja kansainvälisen liiketoiminnan laitos.
- Väänänen, A (2017).** Maahanmuuttajien työterveysriskit. Esitys Monet-seminaarissa. THL 11.5.2017.
- Ward, C. (2001).** The A, B, Cs of acculturation. Teoksessa D. Matsumoto (toim.), *The handbook of culture and psychology* (s. 411–445). New York: Oxford University Press.
- Ward, C. & Kennedy, A. (1993).** Psychological and socio-cultural adjustment during cross-cultural transitions: A comparison of secondary students overseas and at home. *International Journal of Psychology*, 28(2), 129–147.
- Waters, L. E. & Moore, K. A. (2002).** Reducing latent deprivation during unemployment: The role of meaningful leisure activity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 15–32.
- Westermeyer, J., Neidre, J. & Wang, T. F. (1984).** Acculturation and mental health: A study of Hmong refugees at 1.5 and 3.5 years postmigration. *Social Science & Medicine* 18(1), 97–93.
- Willott, J. & Stevenson, J. (2013).** Attitudes to employment of professionally qualified refugees in the United Kingdom. *International Migration*, 51(5), 120–132.
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2018).** Mikä on syrjintää? <https://www.syrjinta.fi/mika-on-syrjintaa/> (1.3.2018)
- Yijälä, A. (2012).** Pre-acculturation among voluntary migrants. Väitöskirja. Helsingin yliopisto, Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisuja 2012:10.

- Yijälä, A., Jasinskaja-Lahti, I., Likki, T. & Stein, D. (2012).** Pre-migration adaptation of highly skilled self-initiated foreign employees: The case of an EU agency. *International Journal of Human Resource Management*, 23(4), 759-778.
- Yijälä, A., Likki, T., Stein, D. & Jasinskaja-Lahti, I. (2009).** The adjustment of highly skilled international professionals in Helsinki. Teoksessa I. Jasinskaja-Lahti & M. Laine (toim.) *Founding the European Chemicals Agency: The perspectives of the employees and authorities of the City of Helsinki*. Research series 2009:7. City of Helsinki Urban Facts, 17–113.
- Yijälä, A. (2016).** Toimeentulotuki - urapolun umpikuja vai ponnahduslauta taloudelliseen hyvinvointiin? Pitkittäistarkastelu helsinkiläisten maahanmuuttajien tukitarpeeseen ja siitä irtautumiseen vuosina 2006–2011. Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia julkaisusarja 2016:2.
- Yijälä, A. & Nyman, M. (2017).** Living in limbo – Qualitative case study of skilled Iraqi asylum seekers in Finland. Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia 2017:1. Helsinki: Tietokeskus.
- Zheng, X. & Berry, J. W. (1991).** Psychological adaptation of Chinese sojourners in Canada. *International Journal of Psychology*, 26(4), 451–470.

Tekijä(t)		
Yijälä, Anu & Luoma, Tiina		
Nimike		
"En halua istua veronmaksajan harteilla, haluan olla veronmaksaja itse" – Haastattelututkimus maahanmuuttajien työmarkkinapoluista ja työnteon merkityksestä heidän hyvinvoinnilleen		
Julkaisija (virasto tai laitos)	Julkaisuaika	Sivumäärä, liitteet
Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia, kaupunkitutkimus ja -tilastot	2018	173
Sarjan nimike		Osan numero
Tutkimuksia - Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia, kaupunkitutkimus ja -tilastot		2018:2
ISSN(painettu) 2489-4087 ISSN(verkossa) 2489-4095	ISBN(painettu) 978-952-331-470-2 ISBN(verkossa) 978-952-331-471-9	Kieli fin, swe, eng
Tiivistelmä		
Tutkimusten mukaan maahanmuuttajien on vaikeampi työllistyä kuin kantaväestön. Työnteko voi kuitenkin edistää merkittävästi uuteen maahan sopeutumista ja lisätä yksilön hyvinvointia. Tässä tutkimuksessa tuotettiin tietoa eri kulttuuritaustoista Suomeen saapuneiden maahanmuuttajaryhmien taloudellisesta sopeutumisesta ja siitä, millaisia hyötyjä työnteosta on heidän hyvinvoinnilleen. Lisäksi tarkasteltiin maahanmuuttajien työllisyyden polkuja. Tutkimusprojekti on osa Suomen Akatemian strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittamaa Polkuja työhön -tutkimushanketta (nro 303536). Tutkimukseen haastateltiin 41:tä maahanmuuttajaa, joilla oli kokemusta työhausta ja työskentelystä Suomessa. Tutkimukseen osallistuneet jaettiin kolmeen ryhmään heidän työmarkkina-asemansa perusteella: työlliset, vajaatyölliset ja työttömät. Vajaatyöllisiksi määriteltiin ne työssä käyvät, jotka eivät tutkimushetkellä olleet kokoaikaisessa tai osaamistaan vastaavassa palkkatyössä. Tutkimuksessa ilmeni, että taloudellisten hyötyjen lisäksi työnteolla on merkittävä asema yksilön psykologisen ja sosiokulttuurisen sopeutumisen edistäjänä. Työ aktivoi ja rytmittää päivää, mahdollistaa sosiaalisen kanssakäymisen ja kokemuksen yhteisten tavoitteiden eteen työskentelemisestä sekä kohottaa itsetuntoa, mikä on yhteydessä siihen, millaiseksi yksilö kokee oman statuksensa niin työyhteisössä kuin sen ulkopuolellakin. Tämän tutkimuksen maahanmuuttajille työnteko tarjosi myös tärkeän keinon oppia kieltä, työkulttuuria sekä muita kulttuurisia käytäntöjä ja tapoja. Vaikka vajaatyölliset kokivat päässeensä ainakin jossain määrin osaksi edellä mainituista työnteon hyödyistä, osa-aikaisista ja lyhytkestoisista työsuhteista puuttuu jatkuvuus, mikä voi vaikeuttaa elämän suunnittelua ja taloudellista pärjäämistä. Vajaatyöllisten ongelmaksi voi muodostua myös pienten tulojen ja sosiaalietuuksien yhteensovittaminen. Sosiaalietuuksien nostaminen kävi monen haastatellun oman arvontunnon: he pitivät mahdollisuutta ansaita oman toimeentulonsa töitä tekemällä hyvin tärkeänä. Verojen maksaminen nähtiin paitsi kansalaisvelvollisuutena mutta myös eräänlaisena todisteena yhteiskunnan täysimääräisestä jäsenyydestä. Maahanmuuttajan hankkimien taitojen hyödyntäminen on tärkeää niin hänen hyvinvoinnilleen kuin Suomen kilpailukyvyllä globaaleilla markkinoilla. Tulosten mukaan maahanmuuttajat tarvitsevat kuitenkin pitkäkestoista, henkilökohtaista ohjausta, jotta heidän osaamisensa voidaan tunnistaa nykyistä paremmin ja he pääsevät kykyjensä mukaisille urapoluille. Keinoja, joilla suomalaiset organisaatiot saataisiin avamaan ovensa maahanmuuttajille, tulisi aktiivisesti pyrkiä edistämään.		
Asiasanat		
työmarkkinoiden erityisryhmät, maahanmuuttajat, akkulturaatio, taloudellinen sopeutuminen, vajaatyöllisyys, työnteon ilmeiset ja piilevät hyödyt, hyvinvointi, kannustinloukut, pimeä työ		
Hinta	Jakelu	
hinnaston mukaan	puh. 09 310 36293	



”En halua istua veronmaksajan harteilla, haluan olla veronmaksaja itse”

Haastattelututkimus maahanmuuttajien työmarkkinapoluista ja työnteon merkityksestä heidän hyvinvoinnilleen

Yhteiskunnat ovat globalisaation myötä jatkuvassa muutostilassa: samalla kun toiset toimialat ja ammatit katoavat kokonaan, uusia ilmestyy. Monet tekijät vaikuttavat siihen, ketkä pysyvät muutoksessa mukana. Tässä tutkimuksessa haastateltiin 41:tä eri kulttuuritaustaista Suomeen tullutta maahanmuuttajaa heidän työllistymisestään ja urapoluistaan Suomessa. Lisäksi oltiin kiinnostuneita työssäkäynnin vaikutuksesta koettuun hyvinvointiin ja uuteen maahan sopeutumiseen. Tutkimuksen tulosten mukaan työnteolla on keskeinen rooli yksilön hyvinvoinnin ylläpitäjänä: toimeentulon ohella työnteoko aktivoi fyysisesti, rytmittää elämää ja luo siihen uutta sisältöä, laajentaa sosiaalisia verkostoja ja auttaa ylläpitämään ammatillisen osaamisen kautta rakentunutta identiteettiä. Aina työllisyyden myönteiset hyvinvointivaikutukset eivät kuitenkaan pääse toteutumaan toivotulla tavalla. Näin voi tapahtua esimerkiksi silloin, jos työstä saatu korvaus ei riitä toimeentuloon tai työ koetaan sisällöllisesti täysin hyödyttömäksi oman uran kannalta. Silti haastatellut maahanmuuttajat kokevat usein juuri työympäristön tarjoavan heille optimaalisen paikan uuden maan kielen ja kulttuurin oppimiseen. Lisäksi tutkimusraportissa tarkastellaan maahanmuuttajien taloudellista toimeentuloa sekä työn ja sosiaalietuuksien yhteensovittamisongelmista johtuvien kannustinloukkujen että pimeän työn tekemisen näkökulmasta.