

Rolle Alho

Maahanmuuttajien kokemuksia työskentelystä ja asumisesta Suomessa



Sisällys

Tiivistelmä	3
Sammanfattning	4
Summary	5
Saatteeksi	6
1. Johdanto	8
2. Suomi maahanmuuttomaana	13
2.1. Ilman maahanmuuttoa Suomen väkiluku vähenisi	13
2.2. Näkemyksiä työperusteisen maahanmuuton tarpeellisuudesta	14
2.3. Mistä puhumme, kun puhumme työperusteisesta maahanmuutosta?	15
2.4. Maahanmuuttajat työmarkkinoilla – työllisyys nousussa	16
2.5. Kotoutuminen – paljon muutakin kuin työllistymistä	18
3. Suomeen muutto	19
3.1. Monet polut Suomen työmarkkinoille	19
3.2. Suomen hyvä maine vetovoimatekijä	20
4. Viihtyminen Suomessa	22
4.1. Alkuaikaan Suomessa liittyä vaikeuksia	22
4.2. Turvallisuus ja elämän ennustettavuus lisäävät viihtymistä	23
4.3. Oleskelulupiin liittyvät epävarmuudet lisäävät stressiä – joillain myös kokemuksia rasismista	27
5. Kokemukset työelämästä	30
5.1. Suomi koetaan työntekijää kunnioittavana maana	30
5.2. Ongelmia työnhaussa ja uralla etenemisessä	33
6. Yhteenveto	39
Loppuviitteet	43
Lähdeluettelo	44

Tiivistelmä

Tulevaisuuden Suomen tekijät -hankkeen ensimmäisessä tutkimusraportissa selvitettiin 25 maahanmuuttajan kokemuksia työstä ja elämästä Suomessa. He työskentelivät seuraavilla toimialoilla: palvelu-, sosiaali- ja terveydenhuolto-, rakennus- ja maatalousala. Haastatellut olivat muuttaneet useista eri syistä Suomeen ja asuneet maassa keskimäärin kahdeksan vuotta. He olivat pääosin tyytyväisiä nykyiseen elämäänsä. Haastatelluille Suomi näyttäytyy vakaana, demokraattisena hyvinvointiyhteiskuntana, jossa elämänlaatu on korkea. Haastatellut näkivät tulevaisuutensa olevan Suomessa.

Ongelmiakin oli. Jotkut olivat kokeneet ennakkoluuloja ja rasismia työelämässä ja vapaa-ajalla. Myös oleskelulupiin liittyvät epävarmuudet olivat hankaloittaneet joidenkin elämää. Muutama haastateltu oli kokenut työehtoihin liittyviä ongelmia asettuessaan Suomeen. Suomalaisessa työelämässä nähtiin kuitenkin paljon hyvää: matalat hierarkiat, helposti lähestyttävät esihenkilöt, työturvallisuus, työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä työnantajan ja työntekijän välinen luottamus.

Työelämän lisäksi hyvinvointiyhteiskunnan tarjoamat mahdollisuudet ja palvelut – kuten lasten maksuton ja korkeatasoinen koulutus – kiinnittävät haastateltuja Suomeen. Hyvinvointiyhteiskunnan tuki ja turva ei kuitenkaan ole vähentänyt haastateltavien motivaatiota antaa panostaan työmarkkinoilla.

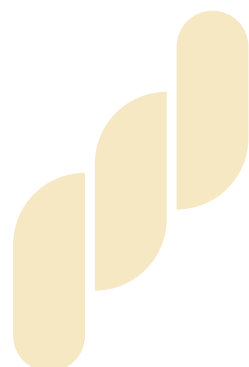


Sammanfattning

I denna första forskningsrapporten i projektet *Tulevaisuuden Suomen tekijät* (Framtidens Finlands skapare) utreddes 25 invandrares erfarenheter av att arbeta och leva i Finland. De arbetade inom följande branscher: service, social- och hälsovård, byggverksamhet och jordbruk. De intervjuade hade flyttat till Finland av olika orsaker och bott i landet i genomsnitt åtta år. De var i huvudsak nöjda med sina nuvarande liv. För de intervjuade framstår Finland som ett stabilt, demokratiskt välfärdssamhälle med hög livskvalitet. De intervjuade ansåg att deras framtid är i Finland.

De lyfte också fram problem. En del hade upplevt fördomar och rasism i arbetslivet och på fritiden. Ovissheter som anknyter till uppehållstillstånden hade också gjort livet svårare för vissa. Några av de intervjuade hade haft problem med arbetsvillkoren när de bosatte sig i Finland. De intervjuade såg dock mycket gott i arbetslivet i Finland: låga hierarkier, lättåtkomliga chefer, arbets-säkerhet, balans mellan arbete och privatliv samt förtroende mellan arbetsgivare, och arbetstagare.

Utöver arbetslivet fäste välfärdssamhällets möjligheter och tjänster – såsom avgiftsfri och högklassig utbildning för barn – intervjupersonerna i Finland. Välfärdsstatens stöd och trygghet minskade dock inte motivationen hos de intervjuade att ge sin insats på arbetsmarknaden.

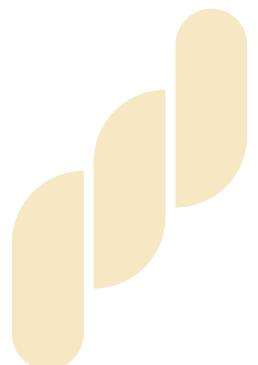


Summary

This research report is Building Finland's Future Research Project's first publication. The interview research explored 25 immigrants' experiences of work and life in Finland. The interviewees worked in the following industries: the service industry, social and health services, construction, and agriculture. They had moved to Finland for a variety of reasons and had lived for an average of eight years in the country. For the most part, they were satisfied with their current lives. They considered Finland a stable, democratic welfare society with a high quality of life. They saw a future for themselves in the country.

However, they had also experienced some problems. Some had encountered prejudice and racism at work and in their free time. Uncertainties related to residence permits had also made life difficult for some. When settling in Finland, a few had faced problems related to their terms of employment. In general, the interviewees saw many positive factors in the Finnish work culture: low hierarchies, easily approachable supervisors and managers, work-life balance, trust between employer and employee, and occupational safety.

In addition, the opportunities and services offered by the welfare state – such as free, high-quality education for children – attached the interviewees to Finland. However, the offered support and security had not reduced the interviewees' motivation to contribute to the labour market.



Saatteeksi

Käynnistimme syksyllä 2022 yhdessä hankekumppaneidemme kanssa monivuotisen Tulevaisuuden Suomen tekijät -tutkimushankkeen, jonka tavoitteena on tarjota käytännönläheistä tutkimustietoa työelämän kehittämisen tueksi sekä etsiä ratkaisuja työelämämme akuutteihin ongelmiin.

Väestömme ikääntyminen ja monia aloja vaivaava osaajapula on ollut viime vuosina yksi yhteiskunnallisen keskustelumme kestoaiheita. Juuri nyt, hallitusneuvottelujen ollessa käynnissä, teema on kenties ajankohtaisempi kuin koskaan.

Työvoimapulan ratkaiseminen edellyttää kaikkien kivien kääntämistä. Työllisyysastetta tulisi pystyä entisestään nostamaan, ihmisten jaksamista työelämässä pitää vahvistaa ja työelämämme laatua parantaa. Samalla on pidettävä huolta yritysten toimintaedellytyksistä.

Selvää myös on, että tarvitsemme lisää työperäistä maahanmuuttoa. Työmarkkinajärjestöissä ja yrityksissä asiasta vallitsee melko suuri yksimielisyys ja näin ajatellaan myös melkein kaikissa poliittisissa puolueissa. Suomi tarvitsee korkeasti koulutettuja osaajia, mutta myös entistä enemmän ammatillisia osaajia.

Suomeen tulijoita ei ole jonoksi asti, joten on ratkaisevan tärkeää pyrkiä rakentamaan suomalaisesta työelämästä sellainen, että tänne on ulkomaalaisen osaajan helppo tulla ja myös helppo jäädä. Tähän teemaan pureutuu käsillä oleva tutkimushankkeemme ensimmäinen väliraportti.

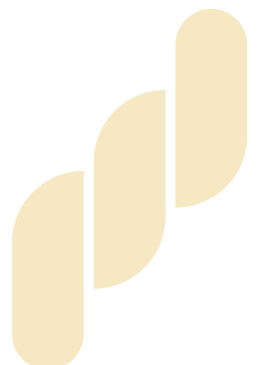
Raportti käsittelee taustaltaan ulkomaalaisten työntekijöiden kokemuksia Suomesta ja suomalaisesta työelämästä. Tutkimuksen tavoitteena on tarjota tärkeää ja ainutlaatuista kokemukseräistä tietoa siitä, millaista Suomessa töitä tekevien ulkomaalaisten elämä on. Tutkimushankkeen seuraavissa vaiheissa huomiomme kiinnittyy työperäisen maahanmuuton kysymysten ohella myös laajemmin suomalaiseen työelämään.

Hanketta rahoittaa konsortio, johon kuuluu työntekijä- ja työnantajajärjestöjä sekä eläkealaa: Ammattiliitto Pro, Hyvinvointiala HALI, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, oikeusministeriö, Palvelualojen ammattiliitto PAM, Rakennusteollisuus RT, STTK, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK, Teollisuuden palkansaajat TP ja Työeläkevakuuttajat TELA.

Kiitän jo tässä vaiheessa lämpimästi kumppaneitamme aktiivisesta, rakentavasta ja asiantuntevasta panoksesta. Yhteistyömme jatkuu! Suuret kiitokset myös hankkeen vastuututkija, VTT Rolle Alholle ja tutkimuksen teossa avustaneelle asiantuntija, FM Vilma Niskaselle E2 Tutkimuksesta sekä haastatteluiden toteutuksessa meitä auttaneille väitöskirjatutkija Anastasia Koptsyukhille, tutkimusassistentti Yuliya Brinille, asiantuntija Egezona Kllokoqi-Bublakulle sekä väitöskirjatutkija Markus Himaselle.

Helsingissä 9.5.2023

Dosentti, VTT Ville Pitkänen
Tulevaisuuden Suomen tekijät -tutkimushankkeen johtaja
E2 Tutkimus



1. Johdanto

Tämä raportti osallistuu maahanmuutosta käytävään julkiseen keskusteluun kuvaamalla ja analysoimalla maahanmuuttajien kokemuksia Suomessa asumisesta ja työskentelystä. Raportti tarjoaa tietoa maahanmuuttoon liittyvän julkisen keskustelun ja päätöksenteon tueksi lisäämällä ymmärrystä aihepiiristä.

Maahanmuuttajiksi on luokiteltu henkilöt, jotka ovat muuttaneet Suomeen ulkomailta, eivätkä muuttaessaan ole olleet Suomen kansalaisia. Tutkimus keskittyy seuraavilla toimialoilla työskentelevien maahanmuuttajien kokemuksiin: palvelu-, sosiaali- ja terveydenhuolto-, rakennus- ja maatalousala. Nämä ovat aloja, joilla työskentelee huomattava määrä ulkomailta muuttaneita työntekijöitä. Haastateltavien kokemuksia eri toimialoilta verrataan keskenään.

Liian usein julkinen keskustelu ja päätöksenteko sivuuttavat maahanmuuttajien kokemukset ja näkemykset. Kuten eräs tätä tutkimusta varten haastateltu filippiiniläinen sairaanhoitaja totesi:

”Ulkomaalaiset eivät ole mukana [heitä koskevassa] päätöksenteossa. Kotoutumisessa ei huomioida ulkomaalaisten omia kokemuksia ... mikäli [maahanmuuttoon liittyvä] päätöksenteko perustuu ainoastaan siihen, miten suomalaiset ajattelevat, asiat eivät muutu parempaan suuntaan.”

Työikäisen väestön osuuden pieneneminen asettaa suomalaisen työelämän useiden haasteiden eteen. Väestörakenteen muutos myös vaikeuttaa hyvinvointivaltion rahoittamista ja eläkejärjestelmän ylläpitämistä.¹ Usealla toimialalla ja työpaikalla väestön ikääntyminen on näkynyt jo jonkin aikaa yritysten toimintaa ja kilpailukykyä haittaavana työvoimapulana.

Ei ole yhtä toimenpidettä, joka yksin ratkaisisi väestön ikääntymiseen liittyvät ongelmat. On kuitenkin keinoja, joiden avulla väestön ikääntymisen aiheuttamiin haasteisiin voidaan puuttua. Niihin kuuluvat työmarkkinoiden tekeminen nykyistä houkuttelevammaksi ulkomailta muuttaville työntekijöille sekä toimenpiteet, jotka edesauttavat maahan muuttaneiden kiinnittymistä työelämään ja Suomeen. Kun työntekijöistä on usealla toimialalla pulaa ja työikäisen väestön osuus on laskussa, on tärkeää saada mahdollisimman monen työikäisen osaaminen käyttöön.

Maahanmuuton potentiaalisia hyötyjä painottavan katsantokannan voimistuminen on heijastunut myös maahanmuuttotutkimukseen. *Sykettä ja suvaitsevuuutta. Globaalin osaamisen kansalliset rajat* -kirja (2004) pohti jo vuosituhannen alussa Suomen vetovoimaa ”kansainvälisten osaajien” houkuttelun ja pysymisen näkökulmasta.² Sittenkin myös useat muut tutkijat ovat käsitelleet koulutetun ja ammattitaitoisen työvoiman maahanmuuttoa ja maahan asettumista.³

Olennaista työmarkkinoiden ja yksilöiden kannalta on työllistymisen lisäksi se, että maahanmuuttajat työllistyvät sellaisiin ammatteihin, jotka mahdollisimman hyvin vastaavat heidän koulutustaan ja osaamistaan. Niin Suomessa kuin muissa OECD-maissa maahanmuuttajat ovat useammin ylikoulutettuja työtäteviinsä kuin syntyperäiseen väestöön kuuluvat työntekijät, mikä on ongelmallista työmarkkinoiden tuottavuuden ja yksilön kannalta. Sopivan työn löytämisen vaikeus onkin todettu maahanmuuttajia Suomesta pois työntäväksi tekijäksi.⁴

Tässä tutkimuksessa maahanmuuttajien kokemukset ja näkemykset on pyritty saamaan esille haastattelemalla 25 neljällä eri toimialalla työskentelevää maahanmuuttajaa heidän kokemuksistaan Suomessa asumisesta ja työskentelystä.

”Maahanmuuttajat” on heterogeeninen ryhmä, jolla ei välttämättä ole muuta yhteistä kuin kokemus Suomeen muuttamisesta. Useat tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että Suomeen muuttaneiden kokemuksissa on paljon yhtäläisyyksiä, jotka liittyvät nimenomaan maahan muuttamiseen sekä maahan asettumiseen, kielikysymyksiin, koulutukseen, työelämään, Suomi-spesifin tiedon puutteeseen ja oleskelupiin. Tästä syystä ”maahanmuuttaja”-termin käyttö on perusteltua aihepiirin tutkimuksessa. Maahanmuuttaja-termiä tulisi kuitenkin käyttää vain sellaisissa tilanteissa, joissa termillä on selittävää arvoa, kuten tässä tutkimuksessa. Muussa tapauksessa termin käyttö ylläpitää tarpeettomasti jakoa ”meihin” ja ”muihin”.

Ensiksi raportissa esitellään tutkimuksen toteutus, sen jälkeen Suomen maahanmuuttotilanne. Tämän jälkeen vuorossa on tutkimustulosten esittely ja analyysi, viimeisenä raportin yhteenveto.

Tutkimuksen toteutus, aineistot ja menetelmät

Tämä raportti perustuu laadulliseen haastattelututkimukseen, jonka aineistona oli 25 maahanmuuttajan haastattelua. Haastateltaviksi valikoitiin henkilöitä, jotka olivat Suomeen muuttaessaan olleet ulkomaan kansalaisia. Joukossa oli henkilöitä, jotka olivat myöhemmin saaneet Suomen kansalaisuuden. Kriteerinä oli myös, että haastateltavilla oli yli vuoden kokemus Suomessa työskentelystä. Näin tutkimukseen saatiin henkilöitä, joilla oli kertynyt muutakin kuin Suomeen asettumiseen ja työuran alkuun liittyviä kokemuksia.

Haastateltavat olivat palkansaajia, lukuun ottamatta kahta rakennusalalla työskentelevää, jotka olivat ryhtyneet rakennusyrittäjiksi. Molemmat olivat kuitenkin olleet myös palkansaajina rakennusalalla. Yksi maataloudessa työskennellyt henkilö oli jonkin aikaa ennen haastattelua siirtynyt muihin töihin. Haastatelimme kuitenkin häntä, koska hänellä oli usean vuoden kokemus maatalouden töistä. Myös yksi useita vuosia ravintola-alalla työskennellyt haastateltava oli sittemmin siirtynyt muihin töihin.

Haastattelut toteutettiin vuoden 2022 joulukuun ja vuoden 2023 huhtikuun välisenä aikana.

Päätutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä olivat haastateltavien syyt muuttaa Suomeen?
2. Millaisia ovat haastateltavien kokemukset Suomessa asumisesta ja työskentelystä?
3. Mikä puhuu Suomeen jäämisen tai lähtemisen puolesta?

Haastatteluissa kysyttiin yksityiskohtaisemmin seuraavista aiheista: viihtyminen ja sosiaaliset suhteet, työelämä ja työllistyminen, oleskelulupakysymykset, kieli- taitoon liittyvät asiat, julkiset palvelut sekä mahdollinen syrjintä ja rasismi.

Tutkimuksessa selvitettiin myös haastateltavien uranäkymiä ja muuttosuunnitelmia. Lisäksi heitä pyydettiin vertailemaan suomalaista yhteiskuntaa ja työelämää muissa maissa saamiinsa kokemuksiin. Haastateltaville annettiin myös mahdollisuus nostaa esille heidän mielestään tärkeitä aiheita ja kokemuksia, joita haastattelussa ei mahdollisesti ollut käsitelty.

Yksilön kokemus on jotain ainutlaatuista ja hänelle itselleen tärkeää, mutta kokemusten analysointi on hyödyllistä myös yhteiskunnan, työelämän ja kansainvälisten muuttoliikkeiden ymmärtämiseksi. Maahanmuuttajan kokemukset Suomessa asumisesta vaikuttavat esimerkiksi hänen päätökseensä jäädä Suomeen tai muuttaa pois. Kokemukset vaikuttavat myös hänen työuraansa liittyviin mahdollisuuksiin ja valintoihin. Myönteiset kokemukset lisäävät osallisuuden tunnetta ja avaavat mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnan toimintaan – ja päinvastoin.

Omien kokemusten lisäksi myös muiden maahanmuuttajien kertomukset vaikuttavat henkilöiden Suomea koskeviin näkemyksiin.⁵ Muuttoliiketutkimuksissa yhtenä keskeisenä havaintona on ollut, että maahan- ja maastamuuttajien jaetut kokemukset vaikuttavat potentiaalisten muuttajien päätöksiin muuttaa tai olla muuttamatta tiettyyn maahan, kuten tässäkin tutkimuksessa tuli ilmi.

Palvelualoilta tavoitimme haastateltaviksi ravintola- ja siivousalan työntekijöitä. Yksi ravintola-alalla työskennellyt oli toiminut myös ruokalähtettinä. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalta tavoitimme sairaanhoitajia, lähihoitajia sekä yhden sairaala-apulaisen. Haastattelemamme rakennusalan työntekijät työskentelivät rakennustyöntekijöinä ja sähkömiehinä rakennustoiminnassa. Maatalouden työntekijät puolestaan toimivat eläintenhoitajina, kasvihuonetyöntekijöinä sekä marjojen ja vihannesten poimijoina. Haastateltavat työskentelivät siis pääosin niin sanotuissa suorittavan työn tehtävissä.

Haastateltavien kokemuksia eri toimialoilta verrattiin keskenään. Useilla haastateltavilla oli työkokemusta eri aloilta. Esimerkiksi jotkut olivat työskennelleet sekä palvelu- että rakennusosalalla.

Haastateltavat jakautuivat toimialoittain seuraavasti: palvelut (7), sosiaali- ja terveydenhuolto (7), rakentaminen (6) ja maatalous (5). Haastateltavista 11 oli naisia ja 14 miehiä. He olivat muuttaneet erilaisilla oleskelulupastatuksilla Suomeen. Joukossa oli myös EU-kansalaisia, jotka eivät tarvitse oleskelulupaa. Haastateltavat asuvat eri puolilla Suomea, heistä noin puolet asui haastatteluhetkellä pääkaupunkiseudulla. Nuorin haastateltava oli 26-vuotias ja vanhin 65-vuotias. Haasteltujen keskimääräinen ikä oli 36 vuotta.

Haastateltavien lähtömaat olivat: Viro (4), Venäjä (2), Ukraina (5), Espanja (1), Kosovo (3), Filippiinit (6), Thaimaa (1), Bangladesh (1), Kambodža (1), Vietnam (1). Filippiiniläisten suuri osuus selittyy sillä, että heitä työskentelee paljon sosi-aali- ja terveydenhuoltoalalla. Ukrainalaisten suurta määrää selittää se, että suuri osa maatalouden ulkomaalaisista työntekijöistä on ukrainalaisia.

Haastateltavat tavoitettiin eri menetelmillä: hankkeen tutkijoiden ja hanke-kumppaneiden kontaktien avulla sekä etsimällä haastateltavia maahanmuuttaji-en käyttämien Facebook-ryhmien kautta. Haastateltavia tavoitettiin myös kysy-mällä haastateltavilta ehdotuksia muiksi haastateltaviksi.

E2 Tutkimuksen tutkijat tekivät suomen- ja englanninkieliset haastattelut. Ukrainan, venäjän ja albanian kielillä tehdyt haastattelut ulkoistettiin näitä kieliä äidinkielenään puhuville tutkimusavustajille, jotka käänsivät ja litteroivat haas-tattelut suomen tai englannin kielelle. Maassa ajoittain ilman tarvittavaa oleske-lulupaa työskennellyttä henkilöä haastatteli myös ulkopuolinen tutkimusavusta-ja. Haastattelut tehtiin valtaosin Teamsin tai puhelimen välityksellä, mutta osa pääkaupunkiseudulle sijoittuvista haastatteluista järjestettiin kasvokkain. Yhden haastattelun keskimääräinen pituus oli 80 minuuttia.

Äänitteet litteroitiin sanasta sanaan. Litteroidut haastattelut koodattiin kä-siteltyjen aihepiirien mukaan analyysin helpottamiseksi ATLAS.ti-ohjelmalla. Litteroitua haastatteluaineistoa kertyi yhteensä noin 630 sivua. Kaikki raportissa käytetyt haastattelusitaatit on käännetty suomen kielelle.

Haastatteluaineiston tulkintamenetelmänä oli laadullinen sisällönanalyysi, jonka tarkoituksena on luoda selkeä ja sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä.⁶ Koska tutkimusmenetelmä oli laadullinen, ei tuloksia tule yleistää käsittämään kaikkia Suomessa asuvia maahanmuuttajia. Laadulliselle tutkimukselle tyypillis-tä on tilastollisen yleistämisen sijaan asianosaisten omien merkitysten ja tulkin-tojen korostaminen.

Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään ihmisten toiminnassa läsnä oleviin merkityksiin tai heidän sisäisille kokemuksilleen antamiinsa merkityksiin. Ih-miset, joiden toimintaa tai kokemuksia tutkitaan, ovat avainasemassa näiden merkitysten ymmärtämisessä. Tarkoitus on toisin sanoen kuvata maailmaa tut-kittavien ihmisten ja heidän keskinäisen toimintansa näkökulmasta, ei tarkkailla ja selittää heitä ja heidän käyttäytymistään ulkopuolelta.⁷

Vaikka laadullisessa tutkimuksessa ei tehdä päätelmiä aineistosta tilastolli-sen yleistettävyyden näkökulmasta, tausta-ajatuksena on, että tutkittavan ilmi-ön pohjalta voidaan saada osviittaa myös muita vastaavanlaisia tapauksia varten. Kun tutkitaan yksittäistä tapausta riittävän kattavasti, saadaan esille se, mikä il-miössä on merkittävää ja mikä saattaisi toistua myös yleisemmän tason tarkaste-lussa.⁸

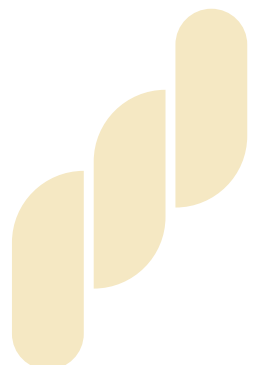
Tutkimuksen haastattelurunkoa tehtäessä ja haastatteluaineistoa analysoita-essa on tukeuduttu aihepiiristä julkaistuihin tutkimuksiin, joita on esitelty tässä raportissa.

Tutkimuksen kaikissa vaiheissa on noudatettu Tutkimuseettisen neuvottelu-kunnan (TENK) ohjeistusta hyvästä tieteellisestä käytännöstä.⁹ Tutkimuseetti-siin periaatteisiin kuuluu, että osallistujille painotetaan, että tutkimukseen osal-

listuminen on vapaaehtoista ja että haastattelukysymyksiin ei ole pakko vastata. Periaatteisiin kuuluu myös tutkimusaineistoon liittyvä tietosuojatietosuoja. Haastateltaville kerrottiin ennen haastattelua tutkimuksen tavoitteet ja heille annettiin mahdollisuus esittää siihen liittyviä kysymyksiä.

Haastateltaville taattiin anonymiteetti, eli heidän nimensä eivät tule tutkimuksessa julki, eivätkä he muutenkaan ole tunnistettavissa. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että sitaateissa ei kerrota kaikkia haastateltujen taustatietoja kuten ikä, sukupuoli, lähtömaa ja toimiala, jolloin he saattaisivat olla tunnistettavissa. Kaikille haastateltaville tarjottiin 35 euron arvoinen lahjakortti korvauksena haastatteluun käytetystä ajasta.

Seuraavassa luvussa käydään läpi perustietoja Suomesta maahanmuuttomaana.



2. Suomi maahanmuuttomaana

Tässä luvussa kontekstualisoidaan Suomen maahanmuuttotilanne esittelemällä Suomen maahanmuuttopolitiikkaa ja siihen liittyvää keskustelua. Luvussa käsitellään myös maahanmuuttajien asemaa työelämässä sekä koutumiseen liittyviä ulottuvuuksia.

2.1. Ilman maahanmuuttoa Suomen väkiluku vähenisi

Vuonna 1990 vain yksi prosentti Suomen väestöstä oli syntynyt ulkomailla. Viimeisen 30 vuoden aikana ulkomailla syntyneiden määrä on kasvanut niin, että vuonna 2022 Suomen väestöstä noin 9 prosenttia oli ulkomailla syntyneitä.¹⁰ Suomi, joka pitkään oli ensisijaisesti maastamuuttomaa, on muuttunut nopeasti maahanmuuttomaaksi, jonka väestö on aikaisempaa monimuotoisempi kielellisesti, etnisesti ja uskonnollisesti.

Toisaalta on huomioitava, että maahanmuuton vähäisyydestä huolimatta Suomi ei ole koskaan ollut etnisesti homogeeninen maa; etniset, kielelliset ja uskonnolliset vähemmistöt, kuten saamelaiset, juutalaiset, tataarit ja romanit ovat olleet osa Suomea jo ennen itsenäistymistä. 1900-luvun alun Helsinki, Viipuri ja Turku olivat kaikki monikulttuurisia kaupunkeja, joiden arjessa puhuttiin useaa kieltä rinnakkain. Historioitsija Miika Tervonen esittää, että historiallista käsitystä Suomesta kulttuurisesti ja ”rodullisesti” poikkeuksellisen homogeenisena maana voidaan pitää ”keskeisenä kansalliseen itseymmärrykseen liittyvänä myyttinä.”¹¹

Ilman maahanmuuttoa Suomen väestö pienenisi tällä hetkellä. Ennakkotietojen mukaan Suomessa vuonna 2022 syntyneiden määrä oli pienin yli 150 vuoteen. Vuoden 2022 kokonaishedelmällisyysluku on mittaushistorian alhaisin.¹² Siinä missä syntyvyys laski vuonna 2022, maahanmuuton määrä nousi edellisten vuosien tapaan. Tilastojen mukaan etenkin työperusteinen maahanmuutto on viime aikoina ollut kasvussa.

Koronatilanteesta huolimatta vuonna 2021 jätettiin ennätysmäärä ensimmäisiä oleskelulupahakemuksia työn perusteella, noin 15 000, kun luku vuonna 2020 oli noin 9 000 (kyseessä siis ns. kolmansien maiden kansalaisten hakemukset, EU-kansalaiset ja heihin rinnastettavat eivät tarvitse oleskelulupia).¹³

Trendinä on ollut maahanmuuton kasvu Aasiasta. Aasian maiden kansalaisten maahanmuutto Suomeen kasvoi vuonna 2022 noin 8 000 hengellä edellisvuoteen verrattuna. Pelkästään Filippiineiltä muutti noin 3 000 henkilöä. Myös venäläisten maahanmuutto lisääntyi. Venäjän kansalaisia muutti Suomeen noin 6 000. Kasvua edellisvuoteen on noin 3 000 henkeä.¹⁴ Kasvu selittynee Venäjän hyökkäyksellä Ukrainaan. Sen sijaan muuttoliike muista EU- ja Eta-maista Suomeen on - vapaasta liikkuvuudesta huolimatta - ollut Viroa lukuun ottamatta vähäistä koko Suomen EU-jäsenyyden ajan.¹⁵ Ylivoimaisesti suurin viime vuosien

muutos on kuitenkin sodan sanelema muuttoliike Ukrainasta: huhtikuussa 2023 yli 50 000 Ukrainasta paennutta oli saanut tilapäistä suojelua Suomesta.

Maahanmuutto jatkunee vilkkaana lähivuosina jo siitä syystä, että maahanmuuttajien verkostot kohdemaissa houkuttelevat uusia maahanmuuttajia. Työvoimapula toimii myös houkutusmekanismina muuttaa Suomeen. Valtiovallan toimet työperusteisen maahanmuuton lisäämiseksi lisäävät jatkuessaan myös jossain määrin Suomeen muuttota. Useat yritykset rekrytoivat työntekijöitä suoraan ulkomailta, mikä osaltaan lisää maahanmuuttota.¹⁶ Esimerkkinä käyvät Filippiineiltä Suomeen rekrytoidut sairaanhoitajat,¹⁷ joiden kokemuksia tässä raportissa myöhemmin käsitellään.

Vuosien 2015 ja 2022 pakolaiskriisit osoittavat kuitenkin, että tulijoiden määrää on vaikea ennakoida. Ennalta arvaamattomien sotien lisäksi ilmastonmuutoksen seurauksena on odotettavissa pakotettua muuttoliikettä.¹⁸

2.2. Näkemyksiä työperusteisen maahanmuuton tarpeellisuudesta

Näkemyks työperusteisen maahanmuuton tarpeellisuudesta ilmeni jo vuosituhanen alussa esimerkiksi siinä, että vuonna 2006 työmarkkinakeskusjärjestöt EK, SAK, STTK ja Akava esittivät yhteisen kannanoton, joka koski työperusteisen maahanmuuton edistämistä. Työmarkkinaosapuolet ilmaisivat päämääräkseen parantaa yhteiskunnan, ja työpaikkojen asenteita maahanmuuttajia kohtaan sekä kehittää parempia ehtoja monikulttuuriselle työelämälle.¹⁹

Edellä mainittujen keskusjärjestöjen tuoreemman kannanoton (11.11.2022) mukaan ”aktiivisia panostuksia työ- ja osaamisperusteiseen maahanmuuttoon on jatkettava seuraavalla hallituskaudella”. Perusteluina mainittiin väestön ikääntyminen ja joillakin toimialoilla ilmenevä osaajapula.²⁰ Järjestöt ovat myös yksituumaisia siitä, että työperäistä hyväksikäyttöä on torjuttava ja että työntekijöiden työehdot tulee samantasoisessa työssä olla Suomessa samat kansalaisuudesta riippumatta.²¹

Vuodesta 2003 lähtien hallitusohjelmiin on kirjattu, että työperusteisen maahanmuuton edistäminen on keino kohentaa väestöllistä huoltosuhdetta, vahvistaa taloutta sekä helpottaa työvoimapulasta kärsivien alojen tilannetta.²²

Etenkin työnantajien etujärjestöt ovat puhuneet työperusteisen maahanmuuton helpottamisen puolesta. Vaikka maahanmuutto jakaa mielipiteitä, kansalaisten työperusteista maahanmuuttota koskevat asenteet muuttuivat STTK:n maaliskuussa 2023 julkaiseman kyselyn mukaan myönteisemmiksi vuosien 2018 ja 2022 välillä.²³

Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA on myös selvittänyt maahanmuuttoasenteita. EVA:n huhtikuussa 2023 julkaisemien tulosten²⁴ mukaan ”suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttoon on nyt ennätysellisen myönteistä”. Sama tutkimus osoitti, että ”55 prosenttia suomalaisista arvioi, että maamme väestön ikääntyminen ja uhkaava vähentyminen edellyttävät ulkomaalaisten Suomeen muuton helpottamista”. Vastaajista 30 prosenttia oli vastakkaista mieltä.

Poliittiset puolueet kannattavat myös pääpiirteissään työperusteista maahanmuuttota, joskin hajontaa niidenkin välillä on: perussuomalaiset on esittänyt

kriittisiä näkemyksiä työperusteisen maahanmuuton hyödyistä ja tarpeellisuu-
desta. Puolueen tavoitteena on nykyistä rajoitetumpi maahanmuutto. Puolueen
näkemyksen mukaan esimerkiksi ”työperäinen maahanmuutto EU:n ulkopuolel-
ta Suomeen tulee rajata korkeakoulutettuihin, joiden ansiot vastaavat vähintään
suomalaisen mediaanipalkkaa.”²⁵ Tällainen sääntely estäisi suurimman osan
nykyisenkaltaisesta työperusteisesta maahanmuutosta EU:n ulkopuolelta, aina-
kin tässä tutkimuksessa käsitellyillä toimialoilla, koska niiden palkkataso yleen-
sä alittaa suomalaisen mediaanipalkan. Muut puolueet näkevät maahanmuuton
myönteisempänä.

2.3. Mistä puhumme, kun puhumme työperusteisesta maahanmuutosta?

”Työperusteinen” (tai ”työperäinen”) maahanmuutto on ennen kaikkea hallin-
nollinen käsite. Se ei tavoita sitä, että ihmisten ”työperusteisiin” maahanmuut-
topäätöksiin vaikuttavat useasti muutkin kuin pelkästään työhön liittyvät tekijät,
kuten tämän raportin tuloksista käy ilmi. Vastaavasti muu kuin ”työperusteinen”
maahanmuutto voi johtaa työntekoon, sillä työtä Suomessa saa tehdä myös muil-
la kuin työperusteisilla oleskeluluvilla. Maahanmuuttajan oleskelulupatyyppi ei
siis kerro hänen mahdollisista monista motiiveistaan muuttaa Suomeen.²⁶

Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomuksessa ”työperusteisen
maahanmuuton” on määritetty tarkoittavan ”ensisijaisesti pysyväluonteisesti
työn perässä Suomen työmarkkinoille ulkomailta tulevaa, työllisyyttä ja työvoi-
man tarjontaa kasvattavaa työvoimaa”.²⁷ Valtiontalouden tarkastusviraston tar-
koittaman ”työllisyyttä kasvattavan maahanmuuton” mittakaavaa on tilastoin
vaikea tarkasti hahmottaa, koska työmarkkinoilla työskentelee huomattava mää-
rä maahanmuuttajia, jotka ovat saaneet luvan muuttaa Suomeen muusta syystä
kuin työn takia. Vastaavasti ulkomaan kansalainen voi saada oleskeluluvan työn
perusteella, mutta ajan myötä siirtyä pois työllisten joukosta esimerkiksi aloit-
taessaan opiskelut tai joutuessaan työttömäksi.

Kun työperusteista maahanmuuttoa hahmotetaan usein yksinomaan pel-
kästään oleskelulupatilastojen perusteella, unohtuu usein, että Suomessa työtä
tekevät myös monet muut maahanmuuttajat kuin työhön perustuvilla oleskelu-
luvilla muuttaneet; esimerkiksi EU-kansalaiset ja ulkomaiset opiskelijat, joilla
on Suomessa automaattisesti työnteko-oikeus.²⁸ Heistä osa muuttaa Suomeen
opiskelemaan nimenomaan opintojen jälkeisten työmahdollisuuksien takia.²⁹
Myös esimerkiksi turvapaikanhakijoita ja perheenyhdistämisen tai avioliiton ta-
kia muuttaneita työskentelee Suomessa, eivätkä hekään Maahanmuuttoviraston
tilastojen perusteella kategorisoidu työperusteisiksi muuttajiksi.

Maahanmuuttoviraston tilastoissa eivät näy myöskään esimerkiksi muista
EU-maista Suomeen vuosittain lyhyeksi aikaa lähetetyt tuhannet rakennus- ja
laivanrakennusalan työntekijät, jotka eivät tarvitse oleskelulupaa, eivätkä maata-
louden kausityöntekijät, jotka myöskään eivät tarvitse oleskelulupaa. Yli kolme
kuukautta Suomessa oleskelevien EU-kansalaisten tulee rekisteröidä esimerkiksi

työperusteinen oleskeluoikeutensa. Rekisteröintivelvoite antaa tietoa maahanmuuton syistä ja määristä. Tässäkin tilastoinnissa on puutteensa, sillä ei ole tiedossa, kuinka moni EU-kansalainen jättää rekisteröitymättä.

Suomeen muuttaa siis suurempi määrä ulkomaalaisia pysyvästi ja tilapäisesti työn takia kuin mitä Maahanmuuttoviraston oleskelulupatilastojen perusteella voi olettaa.³⁰ Jako työperusteiseen ja ei-työperusteiseen maahanmuuttoon ei ole läheskään niin selkeä kuin julkisesta keskustelusta ja tilastojen liian yksipuolisesta tarkastelusta voi päätellä, kuten tätäkin tutkimusta varten tehdyistä haastatteluista tulee ilmi.

Tilastoinnin puutteista ja tulkinnanvaraisuudesta huolimatta tilastoista voi tehdä sen johtopäätöksen, että Suomeen muuttaa aikaisempaa enemmän ihmisiä työn takia (esim. työperusteisten oleskelupien ja EU-kansalaisten rekisteröintien määrän kasvun perusteella).

2.4. Maahanmuuttajat työmarkkinoilla – työllisyys nousussa

Suurin osa Suomeen muuttavista ulkomaalaisista saa oleskeluluvan työn, perhesiiteen tai opiskelun perusteella. Viimeisen viiden vuoden aikana noin 18 000–30 000 ulkomaan kansalaista on vuosittain saanut Suomesta oleskeluluvan työn perusteella tai rekisteröinyt oleskeluoikeutensa Suomessa työn perusteella (EU-kansalaiset ja heihin rinnastettavat).³¹

Lisäksi Suomessa työskentelee vuosittain tuhansia ulkomaalaisia työntekijöitä, joiden ei tarvitse rekisteröidä oleskeluoikeutta. Heihin kuuluvat esimerkiksi maatalouden kausityöntekijät ja rakennusalan ulkomailta lähetetyt työntekijät.

Lisäksi maassa työskentelee jonkin verran niin sanottuja paperittomia maahanmuuttajia, joilla ei ole tarvittavia oleskelulupia, myöskään he eivät näy tilastoissa. He ovat päätyneet tähän asemaan joko saatuaan kielteisen oleskelulupapäätöksen tai epäonnistuttuaan oleskeluluvan uusimisessa.³²

Vaikka maahanmuuttajien määrä Suomen työmarkkinoilla on edelleen suhteellisen pieni verrattuna moneen muuhun maahan, ovat useat toimialat riippuvaisia ulkomailta muuttaneista työntekijöistä. Esimerkkinä käyvät tässä tutkimuksessa käsitellyt alat.

Tarkkoja ja yksityiskohtaisia lukuja maahanmuuttajien työllistymisestä ei ole jo siitä syystä, että ei ole olemassa yhtä ”maahanmuuttajan” määritelmää. Ulkomailta syntyneiden työllistymisestä on kuitenkin tilastoja. Työ- ja elinkeinoministeriön työvoimatutkimuksen mukainen ulkomailta syntyneiden työllisyysaste oli vuoden 2022 kolmannella vuosineljänneksellä 71 %, Suomessa syntyneiden 75 %. Trendi on ollut nousujohteinen vuodesta 2021 lähtien, ja työllisyysasteen ero Suomessa ja ulkomailta syntyneiden välillä on kaventunut vain noin 4 pro-

Vaikka maahanmuuttajien määrä työmarkkinoilla on suhteellisen pieni, useat toimialat ovat riippuvaisia ulkomailta muuttaneista työntekijöistä.

senttiyksikköön. Suomessa syntyneiden työttömyysaste oli vastaavasti 6 %, kun ulkomailla syntyneiden työttömyysaste oli 11 %.³³ Suomessa asuttu aika parantaa työllisyysastetta.³⁴

Sukupuolten välillä on eroja: ulkomailla syntyneiden naisten työllisyysaste on alhaisempi kuin ulkomailla syntyneiden miesten.³⁵ Työllisyysasteen lisäksi maahanmuuttajien työmarkkina-asema eroaa suomalaistaustaisista monin tavoin: heidän työsuhteensa ovat useammin osa- ja määräaikaisia ja he sijoittuvat usein koulutustaan vastaamattomiin töihin.³⁶

Suomessa on tehty maahanmuuttajien työmarkkinoille siirtymisen helpottamiseksi aloitteita ja koulutustoimenpiteitä ja maahanmuuttajien työllisyys on noussut.³⁷ Siitä huolimatta Suomessa on edelleen huomattava määrä maahanmuuttaneita, jotka eivät löydä paikkaansa työmarkkinoilta.

Maahanmuuttajien keskivertoa hauraampi asema työmarkkinoilla ei selity yksinomaan sillä, että heiltä puuttuisi Suomessa arvostettavaa työkokemusta, koulutusta tai kielitaitoa. Näillä tekijöillä on toki merkityksensä, sillä on kiistatonta, että esimerkiksi suomen ja ruotsin kielen taidon puute rajaa työllistymismahdollisuuksia.

Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi syrjintä työmarkkinoilla selittää maahanmuuttajien syntyperäistä väestöä heikompaa työmarkkina-asemaa.³⁸ Esimerkiksi maahanmuuttajataustaiset hakijat saavat kutsuja työhaastatteluihin syntyperäisiä suomalaisia hakijoita vähemmän, vaikka heidän henkilökohtaiset ominaisuutensa, kuten ikä, koulutus, työkokemus ja ammatillinen tutkinto, olisivat täysin samat. Syrjintä ei koske kuitenkaan yhtä lailla kaikkia, sillä työmarkkinoilla vallitsee eräänlainen etninen hierarkia.

Akhlaq Ahmadin kokeellisessa tutkimuksessa³⁹ työnantajille lähetettiin fiktiivisiä työhakemuksia, joilla verrattiin heidän haluaan kutsua eri kansallisista taustoista olevia työnhakijoita työhaastatteluun. Hakijat, joilla oli suomalainen nimi, saivat eniten kutsuja työhaastatteluihin. Heidän yhteydenotto prosenttinsa oli 39. Englanninkielisen nimen ilmoittaneiden hakijoiden yhteydenotto prosentti oli 27 ja venäläisen nimen ilmoittaneiden 23. Vastaava luku oli irakilaisen nimen ilmoittaneilla hakijoilla 13 ja somalialaisen nimen ilmoittaneilla vain 10. Hakijat olivat ansioiltaan yhtä päteviä työtehtävään.

Maahanmuuttoasenteita tutkineen Magdalena Jaakkolan tutkimuksissa⁴⁰ nousee myös esille suomalaisten käsitys etnisestä hierarkiasta, jonka mukaan toiset kansalliset ryhmät ovat enemmän tervetulleita Suomeen kuin toiset. Toisaalta myös maahanmuuttajaryhmät rakentavat keskenään etnisiä hierarkioita, ja saattavat suhtautua toisiinsa syrjivästi tai rasistisesti.⁴¹

Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi maahanmuuttajien heikompaa asemaa työmarkkinoilla selittää se, että heiltä usein puuttuu työnhakua ja uralla etene mistä helpottavia sosiaalisia verkostoja.⁴²

Maahanmuuttajat työskentelevät syntyperäistä väestöä useammin matala-palkkaisissa tehtävissä. Eri oleskelulupakategorioiden määrittämät rajalliset oikeudet sekä epävarma vaihe ennen pysyvän oleskeluluvan saamista hankaloittavat maahanmuuttajien asemaa työmarkkinoilla. Työperusteisella oleskeluluvalla oleskelu on sidoksissa työsuhteen jatkumiseen. Näin ollen työttömäksi joutumi-

nen voi vaarantaa maahanmuuttajan Suomessa asumisen oikeuden.

Oleskelulupakysymykset asettavat erityisiä vaikeuksia niille maahanmuuttajille, joiden ansiotasoa ei riitä työperusteisten oleskelulupien uusimiseen, ja joiden työsuhteet ovat usein määräaikaista, mikä puolestaan vaikeuttaa pysyvän oleskeluluvan saamista sekä esimerkiksi perheenyhdistämistä.⁴³ Useissa tutkimuksissa on niin ikään kiinnitetty huomioita maahanmuuttajien työehdoissa ilmenneisiin puutteisiin.⁴⁴

2.5. Kotoutuminen – paljon muutakin kuin työllistymistä

Länsimaissa vallitsee yksimielisyys siitä, että maahanmuuttajien on tärkeää kotoutua uuteen kotimaahansa. Samanaikaisesti kotoutuminen on kiistelty kysymys, eikä yksimielisyyttä vallitse siitä, missä määrin kotoutuminen on maahanmuuttajan ja missä määrin vastaanottavan yhteiskunnan vastuulla. Kotoutuminen ymmärretään usein kapeasti työpaikan saamisena. Kotoutuminen on kuitenkin laajempi käsite. Siinä on kyse myös esimerkiksi henkisestä hyvinvoinnista, kielen ja uuden kulttuurin omaksumisesta sekä yhteiskunnallisesta osallisuudesta.⁴⁵

Kotoutumisessa on kyse myös itsensä hyväksytyksi kokemisesta, kielen ja kulttuuristen käytäntöjen oppimisesta sekä vuorovaikutuksesta vastaanottavassa yhteiskunnassa. On mahdollista, että työllistynyt ihminen kokee työpäikastaan ja tuloistaan huolimatta olevansa irrallaan yhteiskunnasta.⁴⁶ Toisaalta työelämän ulkopuolella olevat henkilöt saattavat kokea itsensä uuteen kotimaahan kotoutuneiksi.

Kotouttamispolitiikkaa määrittää Suomessa laki kotoutumisen edistämiseksi. Siksi kotoutumisen voi nähdä myös hallinnolliseksi käsitteeksi. Laki takaa lukuisia kotoutumista edistäviä koulutuksia ja muita palveluja niihin oikeutetuille, ja jossain tapauksissa myös velvoitetuille, maahanmuuttajille. Kotoutuminen voidaan myös ymmärtää julkisen vallan toimenpiteitä laajemmin kattamaan koko yhteiskunnalle kuuluvana moniulotteisena ilmiönä, johon tarvitaan laajasti eri alojen asiantuntemusta, näkökulmia ja yhteistyötä.

Onnistuneeseen kotoutumiseen vaikuttaa maahanmuuttajien yksilöllisten erojen ja tavoitteiden lisäksi kohdemaan asenneilmasto: miten maahanmuuttajat otetaan vastaan ja miten heihin suhtaudutaan. Ystävyys-suhteiden solmimisella ja sosiaalisilla verkostoilla on jo alkuvaiheessa myönteinen vaikutus.⁴⁷

Maahanmuuton muutettua valtioita kulttuurisesti ja etnisesti aiempaa moninaisemmiksi on herännyt keskustelua siitä, miten määritellään se ”kulttuuri” tai ne tavat, joihin maahanmuuttajien toivotaan kotoutuvan.

Kotoutumisen käsitteen haastaa myös se, että osa maahanmuuttajista ei koe tarvetta kotoutua sillä tavalla, kuin kotoutuminen perinteisesti ajatellaan (esim. suomen/ruotsin kielen opetteleminen ja ”suomalaisen kulttuurin” omaksuminen). Esimerkkinä käyvät englannin kielellä työskentelevät, kansainvälisellä työuralla olevat ammattilaiset, joiden uraan ja elämäntapaan kuuluu muuttaminen maasta toiseen.⁴⁸ Myöskään tilapäisesti tai kausiluonteisesti Suomessa työskentelevillä työntekijöillä ei yleensä ole tarvetta kotoutua Suomeen.⁴⁹ Seuraavissa luvuissa esitellään tutkimuksen tulokset.

3. Suomeen muutto

Tässä luvussa käsitellään Suomeen muuttamista. Tarkasteleminen on perusteltua, koska on tärkeä ymmärtää, miten haastateltavat saivat ajatuksen muuttaa Suomeen, miten muutto sujui ja minkälaisia Suomeen liittyviä odotuksia heillä oli ennen muuttamista.

3.1. Monet polut Suomen työmarkkinoille

Haastateltavat olivat haastatteluhetkellä asuneet Suomessa keskimäärin kahdeksan vuotta, vähimmillään yhden vuoden ja enimmillään 23 vuotta. Kaksi haastatelluista oli muuttanut Suomeen alaikäisenä perheensä kanssa. Haastateltavien muuton syyt olivat useimmissa tapauksissa monen tekijän summa, ja heillä oli erilaisia oleskelulupastatuksia. Useilla oli ammatti- tai korkeakoulututkinto ja työhistoriaa kotimaastaan. Monet olivat asuneet ja työskennelleet myös muissa maissa kuin alkuperäisessä kotimaassaan. Esimerkiksi useilla filippiiniläisillä oli kokemusta Saudi-Arabiassa työskentelystä.

Suomeen muuttamisen syitä olivat turvapaikanhaku tai pakolaisuus, opiskelu, työ, avioliitto ja seikkailunhalu. Muutamalla maatalous- ja rakennusalan työntekijällä oli aikaisempaa kokemusta tilapäisestä työskentelystä Suomessa. Yksi haastatelluista kertoi muuttaneensa Suomeen, koska hän kuuluu seksuaaliseen vähemmistöön, eikä tuntenut voivansa elää vapaasti kotimaassaan. Kaksi ukrainalaista oli saanut tilapäistä suojelua paettuaan Venäjän hyökkäystä. Molemmat olivat työskennelleet aiemmin Suomessa maatalouden kausitöissä.

Haastatellut olivat tulleet Suomeen erilaisilla oleskelulupastatuksilla (pois lukien EU-kansalaiset, jotka eivät oleskelulupia tarvitse). Haastateltavien polut Suomen työmarkkinoille haastavat julkisessa keskustelussa vallitsevan tiukan kahtiajaon työperusteiseen ja ei-työperusteiseen maahanmuuttoon.⁵⁰ Esimerkkinä eräs haastateltu, joka oli tullut Suomeen opiskelemaan sosiaali- ja terveydenhoitoalaa ja rahoitti opintojaan ravintola-alan töillä. Hänen perimmäinen syynsä muuttoon oli toive työllistymisestä Suomessa opintojen jälkeen. Tilastoissa hänen muuttonsa ei siis näkynyt ”työperusteisena”, sillä hän muutti Suomeen opiskelijan oleskeluluvalla. Tilastoissa ”työperäisenä” maahanmuuttajana ei myöskään näkynyt esimerkiksi sellainen turvapaikanhakijana tullut henkilö, joka oli työskennellyt erilaisissa rakennus- ja palvelualojen töissä.

Kaksi haastateltua oli muuttanut Suomeen alaikäisenä perheidensä kanssa. Kaikkien muiden haastateltujen maahantulo oli ollut oma päätös. Silti joidenkin kertomuksissa korostui Suomeen päättämisen sattumanvaraisuus. Sattumanvaraisia syitä olivat avioliitto suomalaisen kanssa ja pakolaisuus. Haastateltujen joukosta erottuu kuitenkin useita henkilöitä, joiden muuttopäätös oli selkeästi ja ensisijaisesti työhön liittyvä.

3.2. Suomen hyvä maine vetovoimatekijä

Useimmat haastatellut olivat pohtineet monia muitakin muuton kohdemaita. Maita, joita haastateltavat erikseen mainitsivat harkinneensa, olivat Iso-Britannia, Irlanti, Saksa, Alankomaat, Puola, Ruotsi, Norja, Yhdysvallat ja Kanada.

Maan hyvä maine oli monelle merkittävä syy muuttaa nimenomaan Suomeen. Haastatellut etsivät Suomesta tietoa internetistä ennen muuttoaan. Heidän löytämänsä Suomea koskeva tieto oli yksinomaan myönteistä. Monet mainitsivat löytäneensä tutkimustietoa, jonka mukaan Suomi on ”maailman onnellisin maa”. Suomalaisen koulutuksen korkea taso toimii myös maahanmuuton houkuttimena.

Havainnot hyvästä maineesta ovat yhteneväisiä aikaisempien tutkimuksien kanssa, joiden mukaan Suomesta maailmalla liikkuva tieto on pääosin myönteistä.⁵¹ Vastaavasti filippiiniläisten sairaanhoitajien näkemyksiä tutkineen Päivi Vartiainen ja hänen kollegoidensa mukaan yksi syy, miksi sairaanhoitajat halusivat juuri Suomeen, oli se, että ”monella oli hyvin positiivinen kuva Suomesta eurooppalaisena hyvinvointivaltiona”. Joillekin haastatelluille heidän Suomessa asuneet tuttavansa olivat suositelleet Suomea asuinmaana, mikä oli edesauttanut muuttopäätöstä. Sosiaalinen media mahdollistaa myös kokemusten leviämisen: monet kertoivat etsineensä tietoa Suomesta Facebook-ryhmistä. Havainnot ovat yhteneväisiä aiemman maahanmuuttotutkimuksen kanssa, jonka mukaan maahanmuuttajien jaettut kokemukset vaikuttavat muuttopäätöksiin.⁵²

Muuttopäätökseen vaikuttaneita Suomen vetovoimatekijöitä olivat haastateltujen mukaan aiemmin mainittujen korkeatasoisen koulutuksen ja kansainvälisten onnellisuusvertailututkimusten lisäksi puhdas luonto, demokratia, turvallisuus sekä hyvä hallinto. Suomea köyhemmistä maista muuttaneille Suomen suhteellisen korkeat palkat olivat myös tekijä, joka vaikutti päätökseen. Maan eksoottisuus lisäsi monen haastatellun mielestä Suomen houkuttelevuutta.

Espanjalainen palvelualalla työskentelevä henkilö totesi:

”Olin [ennen päätöstä muuttaa Suomeen] ainoastaan kuullut koulutuksen erittäin hyvästä tasosta. Olin myös kuullut, että ihmiset ovat rehellisiä. Minulle Suomi oli eksoottinen maa.”

Filippiiniläinen siivooja kertoi:

”Olin ainoastaan kuullut, että aito joulupukki asuu Suomessa (naurua). Ja minulle oli kerrottu, että Suomi on maailman onnellisin maa. Etsin tietoa Suomesta [internetistä] ja selvisi, että Suomessa on lunta. Minulle lumen näkeminen oli lapsuuden unelma.”

Suomen vetovoimatekijöitä olivat korkeatasoinen koulutus, maine onnellisena maana, puhdas luonto, demokratia, turvallisuus sekä hyvä hallinto.

Palvelualalla työskentelevä vietnamilainen totesi:

”Alun perin en tiennyt mitään Suomesta, vain sen, mitä [Suomessa asuva] serkkuni oli kertonut. Hän kertoi opinnoista, työnhausta ja työskentelestä Suomessa. Ennen sitä en ollut kuullutkaan Suomesta. Näihin päiviin saakka monet ovat sekoittaneet Alankomaat ja Suomen keskenään, mutta nykyään yhä useammat ovat kuulleet Suomesta. Koulutuksen hyvä maine on kasvanut ja sekin on tiedossa, että Suomi on maailman onnellisin maa.”

Suomessa aiemmin koetut myönteiset matkailukokemukset vaikuttivat joidenkin haastateltujen muuttopäätökseen. Myönteisistä käsityksistä huolimatta, muutama poikkeusta lukuun ottamatta, monen tiedot Suomesta olivat ennen muuttopäätöstä vähäisiä. Poikkeuksen muodostivat Suomeen rekrytoidut sairaanhoitajat, joiden rekrytointiprosessiin liittyy Filippiineillä tarjottu suomen kielen ja yhteiskuntajärjestyksen opetus. Suomi-tuntemusta oli myös niillä, jotka olivat työskennelleet Suomessa tilapäisluontoisesti ennen varsinaista muuttoa.

Havainto Suomen verrattain vähästä tunnettuudesta on yhteneväinen aikaisemman tutkimustiedon⁵³ kanssa, jonka mukaan Suomen tunnettuus on melko heikkoa lukuun ottamatta lähialueita. Toisaalta haastateltujen kertomukset osoittavat, että internet on nykyään keskeinen tiedonhaun paikka tässäkin asiassa, eikä etäisyydellä Suomeen ole merkitystä tiedonhaun kannalta.

Suomeen muuttoon liittyvät käytännön järjestelyt olivat vaivattomimpia EU-kansalaisilla, jotka eivät siis tarvitse oleskelulupia. Myös etukäteen sovittu työpaikka ja opiskelijastatus auttoivat Suomeen asettumisessa. Opintojen takia muuttaneet saivat apua myös oppilaitoksiltaan ja kanssaopiskelijoilta.

Filippiineiltä Suomeen muutossa oli palkkatason lisäksi houkutelut rekrytointiyrityksen tarjoamat maksuttomat muuttoon valmistavat opinnot sekä rekrytointiyrityksen tarjoama käytännön muuttoapu.

Osa haastatelluista oli kuitenkin kokenut oleskelulupien hakemisen työlääksi ja kalliiksi prosessiksi. Koska Suomella ei ollut heidän kotimaissaan edustustoa, he olivat joutuneet matkustamaan maahan, jossa Suomella oli edustusto. Kambodžasta lähtöisin oleva haastateltu kuvasi muuttoprosessiaan:

”Koska olen Kambodžasta, minun passillani ei pääse ilman viisumia Suomeen - - Kambodžan pääkaupungissa ei ole Suomen suurlähetystä. Eli minun oli matkustettava Suomen suurlähetystöön Bangkokiin Thaimaahan [anomaa viisumia] - -. Matka [sinne] on pitkä ja lentäminen kallista. Jouduin vielä lentämään sinne toistamiseen hakeakseni oleskelulupakortin.”

4. Viihtyminen Suomessa

Haastateltavien Suomessa viihtymistä edistävästä ja vähentävistä tekijöistä pyrittiin saamaan mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva. Haastatellut olivat pääosin tyytyväisiä nykyiseen elämäänsä. Viihtymisongelmia oli ollut, mutta ne liittyivät pääasiassa Suomeen muuton jälkeiseen aikaan.

4.1. Alkuaikaan Suomessa liittyy vaikeuksia

Ensimmäiset Suomessa asutut kuukaudet ja vuodet olivat olleet joillekin henkisesti vaikeita. Vieras kieli ja kulttuuri, ilmasto, etäisyys ulkomaille jääneisiin perheenjäseniin, sukulaisiin ja ystäviin kuormittivat. Sosiaalisesti helpompaa alkuaika Suomessa vaikutti olevan niille, jotka olivat muuttaneet puolison tai perheenjäsenen tai -jäsenten kanssa.

E2 Tutkimuksen *Kansainväliset osaajat ja Suomi*-tutkimuksen⁵⁴ tulosten mukaan opiskelijat sopeutuvat muita ryhmiä nopeammin Suomeen. Tässä tutkimuksessa tulokset olivat samankaltaisia: opiskelemaan muuttaneiden viihtymistä paransivat nopeasti luodut sosiaaliset suhteet muihin opiskelijoihin. Lisäksi ne, joilla oli työpaikka valmiina, kokivat, että nopea pääsy työhön edesauttoi sopeutumista, kuten siivoojana työskentelevä Kosovosta lähtöisin oleva henkilö kertoi:

”Kun tulin tänne oli paljon koti-ikävä, koska en ollut tottunut olemaan kaukana perheestäni eli vanhemmistani, siskoistani. Oli todella rankka kokemus, kun kaksi viikkoa itkin koko ajan ja oli paljon stressiä, shokkia, mutta pikkuhiljaa aloin sopeutua, koska heti viikon jälkeen [Suomeen saapumisesta] aloitimme työt.”

Työpaikan lisäksi monille ensimmäisiä sosiaalisia suhteita Suomessa tarjosivat maahanmuuttajien omat verkostot, kuten sairaanhoitajana työskentelevä filippiiniläinen henkilö kertoi:

”Työn kautta sain ystäviä. Suomessa asuville ulkomaalaisille tarkoitetut Facebook-ryhmät olivat myös tärkeitä, kun olin alussa yksin täällä [Suomessa].”

Virosta muuttanut venäjää äidinkielenään puhuva virolainen rakennusalan työntekijä kertoi maahanmuuttajien yhteisöjen tärkeydestä Suomeen asettumisessa:

”[Ystävien saaminen] ei ollut vaikeata, koska solahdin heti [tänne muuttuani] venäläisiin piireihin.”

Alkuaikojen koti-ikävä lähtömaahan helpotti yhteydenpito perheenjäseniin, sukulaisiin ja ystäviin Suomen ulkopuolella. Monien lämpimän ilmaston maista muuttaneiden oli aluksi vaikea tottua Suomen kylmään ilmastoon ja talven pimeyteen. Toisaalta suhde Suomen ilmastoon ei ollut yksioikoinen: monet arvostivat Suomen lumisia talvia ja talviurheilumahdollisuuksia.

4.2. Turvallisuus ja elämän ennustettavuus lisäävät viihtymistä

Haastatellut kertoivat monista heidän elämänlaatuun parantavista tekijöistä. Useimmille vertailukohtana toimi heidän lähtömaassaan ja muissa maissa elämänsä elämä. Haastatellut olivat tyytyväisiä elämäänsä Suomessa. Viihtymistä lisäsi puolisoiden ja lasten viihtyminen. Suomessa oli heidän kokemuksensa mukaan monia myönteisiä elämänlaatua parantavia tekijöitä, kuten korkealaatuiset ja kattavat julkiset palvelut. Jotkut mainitsivat arvostavansa Suomen luotettavaa hallintoa ja demokratiaa. Tyypillisiä olivat puhtaaseen luontoon ja turvallisuuteen liittyvät myönteiset kommentit. Monet arvostivat myös lapsillensa tarjolla olevaa korkealaatuista koulutusta, mikä kiinnitti perheitä Suomeen. Haastateltavien viihtymistä lisääviä tekijöitä käsitellään seuraavaksi yksityiskohtaisemmin.

Kokemukset viranomaisista pääosin myönteisiä, pysyvä oleskelulupa vähentää epävarmuutta

Pysyvän oleskeluvan saaminen lisäsi viihtymistä. Se vähensi tulevaisuuteen liittyvää epävarmuutta ja mahdollisti esimerkiksi uraa edistäviä opintoja, mitkä eivät aina olleet mahdollisia työntekijän oleskeluluvalla.

Viranomaisten kanssa asioiminen koettiin pääsääntöisesti myönteisinä siksi, että viranomaisilta oli saatu asiallista kohtelua ja asioiden hoitaminen oli ollut verrattain joutuisaa. Filippiineiltä kotoisin oleva palvelualan työntekijä vastasi kysymykseen viranomaisten kanssa asioimisesta seuraavasti:

”Kokemukseni KELASTA on erittäin hyvä ... Kun tarvitsin neuvoa, he vastasivat erittäin nopeasti ja auttoivat, minkä pystyivät. He myös vastasivat puheluihini. Tähän saakka olen tyytyväinen kaikkiin näihin julkisiin palveluihin ... Kaikki [virkaohjelmistot] osaavat puhua englantia erittäin hyvin.”

Kosovosta oleva siivooja kertoi:

”Viranomaiset ja muut tahot ovat olleet todella auttavaisia ja on jäänyt hyviä kokemuksia, ei ole mitään pahaa sanottavaa. Missä ikinä olen joutunut asioimaan, esimerkiksi verotoimistossa tai ruokakaupassa, ei ole ollut huonoja kokemuksia, kuten esimerkiksi, että joku olisi loukannut tai vähätellyt.”

Haastatellut myös vertailivat kokemuksiaan julkisista palveluista siihen, mitä he olivat kokeneet Suomen ulkopuolella asuessaan. Julkisia palveluja pidettiin Suomessa laadukkaina ja kattavina.

Kriittiset kommentit liittyivät julkisen terveydenhuollon pitkiin odotusaikoihin. Muutama haastateltu oli myös kokenut Maahanmuuttoviraston oleskelulupapäätökset hitaiksi. Monet nostivat myönteisenä seikkana esille, että Suomessa mahdollisuus hoitaa asioita sähköisesti helpottaa heidän arkeaan.

Venäjältä muuttanut haastateltu totesi:

”Yleisesti ottaen olen tyytyväinen asioiden hoitamiseen ja nopeuteen – käytännössä erilaisia verkkopalveluja osataan [Suomessa] hyödyntää ja ei välttämättä tarvitse käydä paikan päällä todistamassa asioita, kun voi mennä niin sanotusti verkkopalvelun kautta. Eli [Suomessa] osataan hyödyntää sitä, mitä teknologia tarjoaa käytännössä. Mun mielestä tosi kivaa ja helppoa. Totta kai, vuosien varrellahan ne [verkkopalvelut] on vielä koko ajan vahvistuneet.”

Ystävät ja tuttavat tärkeitä – kansallisuudesta riippumatta

Kaikilla haastatelluilla ei ollut suomalaisia ystäviä. Suomalaisten ystävien saamista vaikeutti puutteellinen suomen kielen taito ja siitä johtuvat vähäiset kontaktit suomalaisiin. Jotkut mainitsivat myös kulttuurierot ystävyystymistä rajoittaviksi tekijöiksi. Monet totesivat iän ja elämäntilanteen vaikuttavan ystävyysuhteiden luomiseen, kuten seuraavan Vietnamista lähtöisin olevan henkilön sitaatti kuvaa.

”Ystäväni ovat enimmäkseen vietnamilaisia. Tiedätkö, tässä iässä kaikilla on omat perheet ja lapset ja sellaista. On vaikea hengata ihmisten kanssa, joilla on jo lapsia -- minun ympäröissäni myös suomalaisilla on perheitä. Ei minulla ole monia suomalaisia ystäviä -- se ei tee minua surulliseksi -- ystävyystyminen vaatii paljon vaivannäköä tässä iässä. Kaikilla on oma elämänsä ja asiat, mitä he tekevät.”

Jotkut pitivät suomalaisten ystävien puutetta ongelmallisena, mutta eivät kaikki, kuten edellisestä sitaatistakin ilmenee. Monilla haastatelluilla vaikutti olevan varsin laaja muista maahanmuuttajista koostuva tuttava- ja ystäväpiiri. Ystäväpiiri saattoi koostua muista maanmiehistä ja –naisista tai useista eri kansallisuuksista. Vaivattominta monikansallisen ystäväpiirin luominen vaikutti olevan niille, jotka puhuivat englantia. Suomen kielen lisäksi englannin osaaminen

Tärkeää Suomessa viihtymisen kannalta vaikutti olevan se, että ylipäätään oli ystäviä, ei niinkään ystävien kansallisuus.

siis helpotti ystävyystymistä, ja lisäsi viihtymistä. Tärkeää Suomessa viihtymisen kannalta vaikutti kuitenkin olevan se, että ylipäätään oli ystäviä, eikä se, minkämaalaisia ystävät olivat.

Jotkut haastatellut työskentelivät työpaikoilla ja työtehtävissä, joissa lähes kaikki muut työntekijät – lukuun ottamatta esihenkilöitä – olivat maahanmuuttajia. Silloin syntyperäisiä suomalaisia tuttavuuksia ja

ystäviä ei työn kautta juuri voinut saada, eikä suomen kielen taito mainittavasti karttunut. Tällaisia työpaikkoja oli ravintola- ja siivousalalla sekä maataloudessa.

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työkieli kollegojen ja asiakkaiden kanssa oli sen sijaan suomi. Se edesauttoi kielitaidon kehittymistä ja helpotti suomalaisiin tutustumista. Tässä oli kuitenkin poikkeuksia, sillä vanhainkodeissa ja muisti-sairaiden parissa työskentelevät mainitsivat, että keskustelut asiakkaiden kanssa jäivät yleensä vähiin asiakkaiden huonon kunnon vuoksi. Monet haastateltavat mainitsivat, että he tietävät Suomen olevan kaksikielinen maa. Kukaan heistä ei kuitenkaan ollut mainittavasti opiskellut ruotsin kieltä, vaikka monet ilmaisivat mielenkiintoa ruotsin opiskelua kohtaan.

Monien ensimmäisiä Suomessa vietettyjä aikoja leimasi vähäiset sosiaaliset suhteet suomalaisiin ja sosiaalinen elämä koostui muista maahanmuuttajista ja yhteydenpidosta tuttaviiin ja sukulaisiin ulkomailla.

Haastatellut olivat asuneet keskimäärin kahdeksan vuotta Suomessa. Lähes kaikille vaikutti muodostuneen suhteellisen laaja sosiaalinen verkosto. Ystävyys- ja tuttavuus-suhteita oli syntynyt työpaikalla ja vapaa-ajan harrastuksissa.

Vapaaehtoistoiminnalla oli myönteiseksi koettu merkitys Suomeen kiinnittymisessä. Se oli kanava löytää uusia tuttavuuksia. Muutama haastateltu toimi maahanmuuttajien omissa yhdistyksissä ja Punaisessa Ristissä. Kolmelle haastatellulle ammattiliitto oli ollut yhteiskunnallisen osallistumisen ja sosiaalisten suhteiden luomisen väylä.

E2 Tutkimuksen *Kansainvälisten osaajien Suomi*- loppuraportin⁵⁵ mukaan Suomessa viihtymiseen vaikuttaa keskeisesti ystävien saanti, mutta monet ulkomaalaistaustaiset kertovat vaikeudesta tutustua suomalaisiin ja saada ystäviä. Tässä tutkimuksessa samat asiat nousivat esiin: jotkut pitivät suomalaista kulttuuria epäsosiaalisena sekä ihmisten sosiaalisia taitoja heikompina kuin mihin he ovat tottuneet kotimaissaan, mikä vaikeutti tuttavuus- ja ystävyys-suhteiden luomista.

Vironvenäläinen haastateltu esimerkiksi totesi, että hänellä on yksi hyvä suomalainen ystävä, mutta yleisellä tasolla:

”On vaikea kommunikoida suomalaisten kanssa. Kokemukseni mukaan he ovat melko sulkeutuneita ja outoja ihmisiä. Heitä on vaikea tulkita.”

Toisaalta jotkut haastateltavat kumosivat stereotypian suomalaisten sulkeutuneisuudesta ja painottivat yksilön vastuuta sosiaalisten suhteiden luomisessa. Palvelualalla työskentelevä, Kosovosta lähtöisin oleva henkilö kertoi neuvovansa Suomeen muuttavia seuraavasti, jotta he voisivat viihtyä paremmin:

”Älkää viettäkö aikaanne [pelkästään] muiden [Kosovon] albanialaisten kanssa. Sopeutukaa niin nopeasti kuin voitte tehdäksenne elämästänne helpompaa. Vaikka Suomessa puhutaan [laajasti] englantia ja voitte saada työpaikkoja, jossa puhutaan englantia, teidän pitää opetella suomen kielen perusteet jo pelkästään kunnioituksen vuoksi.”

”Kunnioituksella” haastateltu viittaa kunnioitukseen vastaanottavaa yhteiskuntaa kohtaan. Myös joissain muissa haastatteluisissa haastatellut esittivät vastaavanlaisia näkemyksiä, joissa korostuivat maahanmuuttajan oma vastuu kotoutumisesta.

Jotkut haastatelluista olivat muuttaneet ilman perheenjäseniään. Heidän viihtymistään ja kotoutumistaan paransi perheenjäsentien saaminen Suomeen. Lähes kaikki haastatellut kertoivat pitävänsä säännöllisesti yhteyttä tuttaviansa, ystäviinsä ja sukulaisiinsa ulkomailla, mikä lisäsi heidän viihtymistään Suomessa.

Tulevaisuuden näkymät Suomessa koetaan hyviksi

Haastateltujen tyytyväisyydestä nykyiseen elämäänsä Suomessa kertoi edellä mainittujen seikkojen lisäksi se, että kenelläkään ei ollut halua tai suunnitelmaa muuttaa pois. Poikkeuksen muodosti eräs haastateltu, joka aikoi muuttaa maasta ”viiden tai kuuden” vuoden päästä, mikäli ei siihen mennessä löydä koulutustaan vastaavaa työtä.

Virolainen rakennustyöntekijä sanoi välillä pohtineensa Norjaan muuttoa sikäläisen korkeamman palkkatason vuoksi, konkreettisia muuttosuunnitelmia hänellä ei kuitenkaan ollut. Toisaalta jotkut, etenkin nuoremmat, eivät täysin sulkeneet pois Suomesta muuttoa tulevaisuudessa, vaikka kertoivat viihtyvänsä Suomessa hyvin. Tulevaisuuden näkymät olivat jäsentymättömiä kahdella Venäjän hyökkäyssotaa paenneella ukrainalaisella, jotka kuitenkin kertoivat viihtyvänsä Suomessa hyvin.

Monet ilmaisivat tyytyväisyyttä ja ylpeyttä siitä, että he olivat menestyneet ja onnistuneet saamaan elämänsä Suomessa hyväksi alkuaikojen vaikeuksien jälkeen. Venäjältä lähtöisin oleva, rakennusalalla työskentelevä haastateltu ilmaisi asian seuraavasti:

Monet ilmaisivat ylpeyttä siitä, että olivat onnistuneet saamaan elämänsä Suomessa hyväksi alkuaikojen vaikeuksien jälkeen.

”Työntekijänä, mä lähdin ihan nollostani siis ja saavutin sen, mitä oon saavuttanut [hyvä asema työelämässä ja yhteiskunnassa]. Kovalla työskentelyllä, pitkällä työpäivällä - - Mä voin olla kaikin puolin tyytyväinen omiin saavutuksiin. Eli on rakkaat lapset, rakas vaimo ja mä elän jopa sellaista hieman tylsää elämää - - taloustilanne on hyvä, mä oon rakentanut omakotitalon - - käydään kaksi kertaa vuodessa lomamatkoilla ja lapset käy hyvissä harrastuksissa.”

Jotkut haastateltavat painottivat elättäneensä itsensä omalla työllään, ilman sosiaaliturvaa sekä maksaneensa veroja ja muita maksuja palkastaan.

Siivoajana työskentelevä kosovolaislähtöinen henkilö kertoi seuraavaa omillaan pärjäämisestä:

”Olen tehnyt työtä 15 vuotta ja tällä ajalla olen itse tullut toimeen omalla palkallani, olen maksanut veroja, olen maksanut vuokraa, vakuutuksia, matkalippua, sähkön, vesimaksut. Eli olen elättänyt itseäni ja perhettäni omalla työnteollani ja suorittanut sekä pakolliset että vapaaehtoiset maksut, niin kuin kaikki muutkin työssäkäyvät suomalaiset. Tällä ajalla, kun olen asunut Suomessa, ainoastaan kerran olen joutunut turvautumaan yhteiskunnallisiin tukiverkostoihin pakotetun työttömyyden vuoksi koronan takia ja eduskunnan päätöksen takia sulkea koko yhteiskunta.”

4.3. Oleskelulupiin liittyvät epävarmuudet lisäävät stressiä – joillain myös kokemuksia rasismista

Oleskeluluvista riippuvaiset haastatellut kokivat oleskelupien uusimiseen liittyvät epävarmuudet usein stressaaviksi, sillä oleskelulupapäätöksen lopputuloksesta ei voinut aina olla ennalta varma ja päätöksiä joutui välillä odottamaan pitkään. Eräs Kosovosta lähtöisin oleva haastateltu kertoi oleskelulupien uusimiseen liittyvän stressin myös vaikeuttaneen hänen kotoutumistaan Suomeen:

”Olen tullut [Suomeen] tekemään töitä ja vapaa-aikaa ei ole ollut, tai sitä on ollut todella vähän sekä toisaalta viisi vuotta minulta on mennyt huolehtiessa siitä, saanko jatko-oleskeluluvan, saanko riittävästi työtunteja tehtyä, saanko jäädä, saanko pysyvän oleskeluluvan ja niin edelleen. Ensinnäkin henkisesti olen ollut niin ahdistavassa tilanteessa ennen kuin olen saanut pysyvän [oleskeluluvan], ettei ole ollut riittävästi voimavaroja miettiä suomen kielen oppimista.”

Jotkut mainitsivat myös oleskelupiin liittyvät maksut korkeiksi. Erityisen vaikea tilanne oli ollut useita vuosia Suomessa asuneella henkilöllä, joka oli välillä asunut ja työskennellyt ilman tarvittavaa oleskelulupaa. Häntä oli uhannut maastakarkotus hylätyn turvapaikkahakemuksen takia. Haastateltu oli kuitenkin myöhemmin onnistunut vakiinnuttamaan asemansa työmarkkinoilla ja saanut työperusteisen oleskeluluvan.

Haastatelluilla oli ongelmallisia kokemuksia palvelu- ja maatalousaloilta, sillä työntekijän oleskeluluvat edellyttävät tiettyä minimitoimeentulotasoa ja työsuhteen jatkuvuutta, mitkä eivät näillä aloilla aina täyty, koska niissä on paljon määräaikaista työsopimuksia ja matala palkkataso.

Etenkin maataloudessa työskentelevillä palkkatason lisäksi määräaikaiset työsopimukset olivat ongelma. Useat maataloustyöt ovat sesonkiluonteisia. Tämän takia työnantajat eivät välttämättä ole halukkaita tarjoamaan toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta, minkä puute vaikeuttaa jatko-oleskelulupien hakemista. Maataloudessakin oli haastateltavien mukaan eroja, sillä eläintenhoitoon liittyvät työt ovat ympärivuotisia – eivätkä sesonkiluonteisia - jolloin oleskelulupakysymykset eivät tuota ongelmia.

Joillekin haastatelluille työntekijän oleskelulupien uusimiseen ja perheenyhdistämiseen vaadittavien tulo rajojen täyttymiseen vaadittavat tulorajat olivat aiheuttaneet vaikeuksia siitä huolimatta, että olivat tehneet pitkiä työpäiviä.

Eräs haastateltu oli joutunut palaamaan tilapäisesti kotimaahansa ja hakemaan uutta työntekijän oleskelulupaa, koska hänen kuukausipalkkansa oli alittanut 100 eurolla työntekijän oleskelulupa vaadittavan toimeentulorajan, jolloin hänen jatko-oleskelupahakemuksensa oli hylätty. Toinen haastateltu, joka oli muuttanut teini-ikäisenä Suomeen, kertoi hänen aiemmin maahan muuttaneen isänsä tehneen kauan erittäin pitkiä työpäiviä siivousalalla, jotta sai palkkatulonsa perheenyhdistämiseen vaadittavalle tasolle.

Siivoojana työskentelevä kosvolainen kertoi:

”Päivät ovat raskaita varsinkin heille, jotka joutuvat tekemään kahta, kolmea työtä, jolloin he ovat kotona 12 jälkeen yöllä. He joutuvat tekemään paljon työtä, jotta työluvan toimeentuloedellytys täyttyy ja he pystyvät hakemaan jatkoa [oleskeluluvalle] tai pysyvää [oleskelu]lupaa. Myös henkilöt, jotka hakevat perheenyhdistämistä, ulkomaalaislain toimeentuloedellytyksen vuoksi joutuvat tekemään monta työtä, jotta perhe pystyy muuttamaan ulkomailta tänne. Ennen kuin perhe saa pysyvän [oleskeluluvan], he joutuvat tekemään töitä yötä päivää ulkomaalaislain tulo rajojen vuoksi. Tämä on raskasta.”

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla tällaisia oleskelulupiin liittyviä kielteisiä kokemuksia ei ollut. Todennäköisesti siksi, että alan työsuhteet ovat usein toistaiseksi jatkuvia, työtunteja on tarpeeksi tarjolla ja palkat pääosin työntekijän oleskeluluvan tulo rajoja täyttäviä.

Jotkut haastatellut olivat asuneet Suomessa ensin ilman perheenjäseniään. Maatalousalalla työskentelevä haastateltu kiteytti perheenjäsenistä erossa elämiin liittyvät vaikeudet seuraavasti:

”On niin vaikeaa ihmisille, jotka ovat täällä [Suomessa] vain töissä ilman lapsiaan. He vain tekevät työtä ja työtä, eivätkä näe, kun heidän lapsensa kasvavat.”

Suomessa viihtymistä vähensivät myös rasismien kokemukset. Näitä kokemuksia oli sekä vapaa-ajalta että työelämästä. Työelämän kokemuksia käsitellään seuraavassa luvussa.

Muutamalla haastatellulla oli myös tietoa heidän ystäviensä, tuttaviensa ja sukulaistensa kokemasta rasismista. Rasismien kokemukset liittyivät joko haastateltujen alkuperään, ulkonäköön tai heidän puhumaansa kieleen. Tyypillisesti kokemukset olivat tapahtuneet julkisissa tiloissa ja olivat täysin yllättäviä.

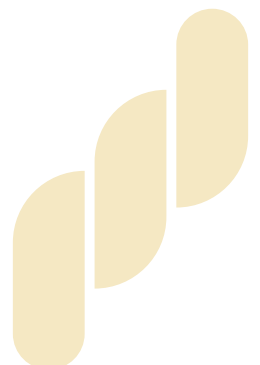
Eräs Aasiasta lähtöisin oleva haastateltu kertoi kokeneensa seuraavaa ulkonäkönsä vuoksi:

”Kun COVID-19 -tilanne oli pahimmillaan, eräässä valintamyymälässä, kun tein ostoksia työpäivän jälkeen, kaksi nuorta poikaa tai aikuista tuli luokseni ja huusivat ´korona, korona` minulle.”

Kaksi haastateltavaa mainitsi, että venäjää puhuviin on kohdistunut enemmän ennakkoluuloja ja rasismia sen jälkeen, kun Venäjä hyökkäsi Ukrainaan. Vironvenäläinen haastateltu kertoi venäjänkielisen ystävänsä kokemuksesta:

”Aivan hiljattain kadulla kävellessä venäjää puhuen, hänet kirottiin ja käskettiin painumaan pois [Suomesta]. Ja ajatella, että kyseinen ihminen puhuu suomea ja on työskennellyt Suomessa 12 vuotta – hän oli hyvin tuhtunut.”

Haastatellut ukrainalaiset kertoivat ukrainalaisiin suhtauduttavan Suomessa myönteisesti, eikä heillä ollut rasismien kokemuksia. Eri kieli- ja kansallisuusryhmien toisistaan poikkeavat kokemukset viittaavat aikaisemmissa tutkimuksissa havaittuihin etnisiin hierarkioihin.⁵⁶



5. Kokemukset työelämästä

Haastatellut viihtyivät verrattain hyvin niissä ammateissa, joissa toimivat haastatteluhetkellä, vaikka kaikki eivät työskennelleet osaamistaan ja koulutustaan vastaavissa töissä. He pitivät pääosin suomalaista työelämää työntekijää kunnioittavana.

Ongelmia kuitenkin oli. Kielteiset kokemukset liittyivät pääasiassa Suomessa vietettyyn alkuaikaan. Suomen (tai ruotsin) kielen oppimista ei pidetty välttämättä tarpeellisena kaikilla toimialoilla, sillä haastatellut olivat löytäneet työpaikkoja rakennus-, palvelu- ja maatalousaloilta myös ilman mainittavaa suomen kielen osaamista. Toisaalta, vaikka näille aloille oli mahdollista työllistyä ilman suomen kielen osaamista, edellytti uralla eteneminen kuitenkin suomen taitoa. Tarkoin säädelty sosiaali- ja terveydenhuoltoala erottuu muista toimialoista suomen (tai ruotsin) kielen osaamisen vaatimuksineen.

Seuraavaksi esitellään ensin haastateltujen myönteisiä kokemuksia työelämästä, sen jälkeen kielteisiä.

5.1. Suomi koetaan työntekijää kunnioittavana maana

Yleisellä tasolla haastatellut näkivät suomalaisen työelämän kohtelevan työntekijää hyvin.

Käytännössä tämä viittasi vähäiseen hierarkiaan ja helposti lähestyttäviin esihenkilöihin, työturvallisuuteen, työntekijää kunnioittavaan johtamiseen, luotettavaan palkanmaksuun, työtehtävien selkeään organisointiin, sovitusta säännöistä kiinni pitämiseen, kohtuullisen pituisiin työpäiviin sekä lomaoikeuteen ja työterveyshuoltoon.

Useissa haastatteluissa tulivat myös esille myönteiset kokemukset työn ja vapaa-ajan välisestä tasapainosta, joka monen kokemuksen mukaan oli parempi kuin heidän ulkomailta kokemansa. Pääosin haastateltavat pitivät työpaikkansa ilma-
piiriä hyvänä.

Arvostusta saivat myös työsuhteeseen liittyvät erinäiset edut, kuten lähihoitajana työskentelevä filippiiniläinen kuvasi:

”Arvostan kulttuuri- ja urheilutarjontaa, jota E-passin avulla on tarjolla. Yleensä menemme [lasten kanssa] uimaan tai elokuviin. Voimme mennä perheen kanssa yhdessä. Arvostan sitä todella paljon. Filippiineillä tämä ei ole mahdollista. Jos sinulla ei ole rahaa, et pääse sisään.”

Yleisellä tasolla
haastatellut näkivät
suomalaisen työelämän
kohtelevan työntekijää hyvin.

Haastateltavien kokemukset Suomessa työskentelystä olivat myönteisiä verrattuna ulkomailla koettuun. Useilla oli kokemuksia työskentelystä Saudi-Arabiassa. Vaikka palkkataso oli ollut Saudi-Arabiassa verrattain hyvä, haastateltavat pitivät työntekijöiden oikeuksia Saudi-Arabiassa täydellisenä vastakohtana Suomen oloihin verrattuina.

Rakennusalan yrityksessä työskentelevä, Virossa lähtöisin oleva haastateltu kuvasi kokemuksiaan:

”Yrityksessämme kaikki on kunnossa. Sanoisin, että asiat järjestetään työntekijän näkökulmasta hyvin. Sinun ei tarvitse huolehtia mistään, asiat hoidetaan puolestasi.”

Toinen Virossa lähtöisin oleva rakennusalan työntekijä kertoi johtamisesta työpaikallaan seuraavasti:

”Eryteisesti tässä yrityksessä, jossa työskentelen nyt, kaikki on erittäin hyvin [mitä tulee työehtoihin] - - Kaikki tehdään lakia ja työsopimusta noudattaen. Kaikki on lain puitteissa, ja jopa paremmin - - [näin] työnantaja kannustaa meitä parempaan työnteekoon.”

Kambodžasta lähtöisin oleva haastateltu puolestaan kertoi:

”Työpaikallani minua kohdellaan hyvin. Minulla on jonkin verran ongelmia suomen kielen osaamisen suhteen - - Esihenkilöni tukee minua. Olen osa työyhteisöä ja minua kunnioitetaan siellä.”

Sitaatit kuvaavat työntekijää arvostavaa työkuultuuria. Työntekijää ja hänen oikeuksiaan kunnioittavaa työkuultuuria arvosti myös Kosovosta lähtöisin oleva siivooja:

”En olisi tehnyt missään nimessä tätä [siivoojan työtä] Kosovossa. Siellä siivoojia katsotaan alaspäin, ei ole mitään arvostusta ja heitä ei luokitella työyhteisöön kuuluviksi. Täällä Suomessa kunnioitetaan kuitenkin myös siivoojia - - täällä esihenkilöiden käyttäytyminen on paljon inhimillisempää ja parempaa. Myös työelämä on Suomessa paljon parempi. Kosovossa ei esimerkiksi ole työsopimusta ja esihenkilö voi antaa potkut, milloin ikinä hän haluaa. Ei ole työsuhdeturvaa.”

Suomen palkkataso on eurooppalaista ylempää keskitasoa.⁵⁷ E2 Tutkimuksen *Kansainvälisten osaajien Suomi* -hankkeen⁵⁸ korkeasti koulutetuille ulkomaalaisille osaajille suunnatun kyselyn mukaan kuitenkin ”melko harva” piti Suomen palkkatasoa vetovoimatekijänä. Sen sijaan monille tämän tutkimuksen haastatelluille palkkataso oli keskeinen vetovoimatekijä ja sitä pidettiin heidän toimialoillaan verrattain hyvänä. Eryteisesti tämä tuli esille niiden kohdalla, jotka olivat muuttaneet Ukrainasta, Virossa ja Filippiineiltä - maista, joissa palkat ovat huomattavasti matalampia kuin Suomessa.

Erot tyytyväisyydessä Suomen palkkatasoon saattavat myös johtua siitä, että Suomessa palkkaerot ovat kansainvälisesti verrattuna pieniä,⁵⁹ minkä matala-

ja keskipalkkaisissa ammateissa työskentelevät saattavat kokea myönteisenä. Haastateltavat edustivat tämän palkkatason ammatteja.

Työssä viihtymistä edesauttoi suomalaisen työelämän vähäinen hierarkia. Tästä esimerkkinä Venäjältä muuttaneen haastatellun näkemys:

”Venäjällä jos joku on johtamistehtävissä, niin hänellä imago kasvaa aika korkealle. Sitten se näyttää, että hän on se henkilö, joka tekee päätökset. Täällä [Suomessa] tehdään yhdessä päätökset. Totta kai se [päätoimiteko] on esimiehen vastuulla, koska häneltä kysytään, jos asia ei mene niin hyvin kuin on suunniteltu. Mutta kyllä mä olen tyytyväinen suomalaiseen johtajuuteen. Se on modernimpaa [kuin Venäjällä].

Myös esimerkiksi terveydenhoitoalalla työskentelevät filippiiniläiset arvostivat sitä, että esihenkilöt olivat helposti lähestyttäviä toisin kuin heidän kokemansa mukaan Filippiineillä ja Saudi-Arabiassa, mistä monella oli työkokemusta. Pyydettyäessä vertailemaan johtamista Filippiineillä ja Suomessa, filippiiniläinen sairaanhoitaja vastasi:

”Pidän enemmän johtamisen tavasta Suomessa siinä mielessä, että Filippiineillä sairaanhoitajien esihenkilöt ovat erittäin, erittäin tiukkoja verrattuna esihenkilöihin täällä [Suomessa], jossa voi puhua suoraan heille ja antaa palautetta.”

Pyydettyäessä vertaamaan työ kulttuuria Suomessa ja Ukrainassa, ukrainalainen maataloudessa työskentelevä haastateltu kertoi seuraavaa johtamiseen ja palkkatasoon liittyvistä eroista:

”Työpäivä on organisoidumpi täällä. Ja työ paremmin palkattua. Täällä [Suomessa] työntekijä tietää paremmin mitä odottaa --- täällä on siis parempi työskennellä.”

Yhteensä 25:sta haastatellusta 13 kuului alansa ammattiliittoon ja yksi riippumattomaan Yleiseen työttömyyskassaan YTK:hon.

Muutamit haastatellut olivat ammattiliiton aktiiveja, jotka pyrkivät kehittämään työelämää ammattiliiton toimintaan osallistumalla. Jotkut olivat kääntyneet ammattiliiton puoleen ongelmatilanteissa ja saaneet neuvontaa ja tukea.

Haastateltujen tietämys ammattiliitoista oli ennen Suomeen muuttoa pääasiassa vähäistä tai olematonta. Joidenkin ay-tietämys on pysynyt vähäisenä myös Suomessa asuessaan. Esimerkiksi eräs Yleiseen työttömyyskassaan liittynyt haastateltu luuli liittyneensä ammattiliittoon, ja pettyi, kun ei saanut YTK:lta apua työelämässä kohtaamaansa ongelmaan.

Haastateltujen suhtautuminen ammattiliittoihin oli myönteistä tai neutraalia. Myönteinen asenne piti sisällään näkemyksen ammattiliitoista työntekijän oikeuksien edistäjänä ja vakuutena ongelmatilanteissa. Toisaalta jotkut eivät nähneet ammatillisesta järjestäytymisestä olevan heille hyötyä.

Kaksi rakennusalalla työskentelevää entistä palkansaajaa oli siirtynyt yrittäjiksi, eikä ammattiliiton jäsenyys ollut heille sen takia ajankohtainen asia. Am-

mattiliittojen näkyvyys työpaikkatasolla oli ilmeisintä sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla, muilla aloilla huomattavasti vähäisempää.

5.2. Ongelmia työnhaussa ja uralla etenemisessä

Vaikka haastatellut olivat pääosin tyytyväisiä nykyisiin ammatteihinsa ja työpaikkoihinsa, monilla oli ollut Suomessa myös työhön liittyviä ongelmia. Muutamalla haastatellulla oli ollut työttömyysjaksoja, jotka kuitenkin olivat jääneet verrattain lyhyiksi.

Korona-ajan rajoitukset tilapäisesti heikensivät siivous- ja ravintola-alan työntekijöiden tilannetta. Jotkut haastatellut olivat joutuneet tilapäisesti työttömiksi.

Kosovosta lähtöisin oleva siivooja kuvasi hankalaa tilannettaan:

”Minä ja vaimoni emme ole koskaan olleet työttömiä ennen koronaa. Silloin koronan aikana jäimme työttömäksi maaliskuussa 2021, kun koko Suomi meni kiinni eikä pystynyt tehdä työtä, eikä pystynyt löytämään muutakaan työtä. Eli työttömyys aiheutui täysin meistä riippumattomista syistä. Itse asiassa se aiheutui yhteiskunnan päätöksellä sulkea koko Suomi koronan vuoksi. Aika oli erittäin vaikea meidän perheellemme.”

Kaikki työelämässä koetut ongelmat eivät liittyneet haastateltujen ”ulkomaalaiseen” taustaan, vaan olivat sellaisia, joita työntekijä taustasta riippumatta voi kokea, kuten edellä mainittu koronarajoituksista johtunut työttömyys.

Vaikka haastatellut pitivät johtamista pääosin hyvänä sekä työpaikkojensa ilmapiiriä myönteisenä, oli vuosien varrelle mahtunut kokemuksia hankalistakin esihenkilöistä ja kollegoista, joilta esimerkiksi puuttui sosiaalisia taitoja tai jotka eivät täyttäneet velvollisuuksiaan.

Näitä kokemuksia oli kuitenkin melko harvakseltaan, monilla ei ollenkaan. Nämä hankalat kokemukset eivät yleensä olleet sidoksissa haastateltujen ulkomaalaiseen taustaan, kuten ei myöskään työvoimapulaan liittyvä tiukka työtahti ja kuormittava työtilanne, josta jotkut sairaalassa ja hoivakodissa työskentelevät kertoivat. Ulkomaalaisesta taustasta eivät myöskään johtuneet fyysiset vaivat, joita joillekin oli ilmaantunut kuormittavien työtehtävien seurauksena maatalousalalla.

Haastatellut kuitenkin kokivat, että jotkut heidän työelämässä kokemansa ongelmat liittyivät maahanmuuttajan haavoittuvaan asemaan työmarkkinoilla. Ongelmat liittyvät neljään, osittain yhteen liittyvään aihepiiriin: 1. työnhaku, 2. uralla eteneminen, 3. työehtoihin liittyvät ongelmat ja 4. työssä koettu rasismi ja ennakkoluulot.

Seuraavaksi ongelmia käydään läpi edellä luetellussa järjestyksessä. Tyypillistä oli, että ongelmat painoutuivat uran alkuvaiheeseen, jolloin monilla ei ollut suomen kielen taitoa ja tietämys oikeuksista vähäistä.

Työnhaussa kynnysrahoja ja ennakoluuloja

Työnhaku oli prosessi, joka monella alkoi jo ennen Suomeen saapumista.

Ukrainasta kotoisin oleva haastateltu oli Suomeen muuttaessaan maksanut ”noin 1 000 euroa” niin sanottuja kynnysrahoja maanmiehelleen, joka oli välittänyt hänelle työpaikan maataloudesta. Maksusta huolimatta työtä ei ollut niin paljon tarjolla kuin välittäjä oli antanut ymmärtää.

Toinen maatalousalalla työskennellyt kertoi maksaneensa vuosia sitten 200 euroa eräälle henkilölle, joka lupasi työpaikan ”pahvitehtaasta” Suomessa. Työpaikkaa ei kuitenkaan järjestynyt, eikä hän saanut rahojaan takaisin. Tämän lisäksi eräs maataloudessa työskentelevä ukrainalainen kertoi itse välttyneensä kynnysrahojen maksamiselta, mutta mainitsi ilmiön olemassaolosta ja piti sitä ongelmallisena.

Edellä mainittujen haastateltujen lisäksi eräs palvelualalla työskennellyt haastateltu toi esille laittomat kynnysrahat, joiden avulla rikolliset toimijat lupailevat oleskeluvan järjestävän, kunhan heille maksaa rahaa työpaikan saamisesta:

”On sellaisia ongelmia, että ihmiset maksavat [ulkomaalaiselle välittäjille työpaikasta], jotta he saisivat oleskeluluvan Suomesta. He perivät laittomasti 6 000–10 000 euroa. Kaiken lisäksi työtä ei ole [oikeasti] tarjolla. He vain varastavat rahat.”

Tyypillistä kynnysrahojen perimiselle oli se, että uhreiksi joutuvia yhdisti vähäinen tietämys Suomesta. Laittomasta kynnysrahojen perimisestä Suomeen töihin haluavilta ulkomaalaisilta on viitteitä myös aikaisemmassa ulkomaisia maatalouden kausityöntekijöitä koskevassa tutkimuksessa.⁶⁰

Tällaisen, ja muun työperäisen hyväksikäytön laajuudesta, ei ole tarkkaa tietoa, sillä vain osa tapauksista päätyy viranomaisien tietoon.⁶¹ Ilmiötä tutkineiden Venla Rothin ja Ariann Grandellin mukaan viime vuosina on kuitenkin paljastunut ”ennätysmäärä työperäistä hyväksikäyttöä”.

Haastatellut toivat myös esiin, että maahanmuuttajiin suhtaudutaan välillä syrjivästi tai epäluuloisesti rekrytointiprosesseissa. Joidenkin mielestä ulkomaiset tutkinnot eivät välttämättä herätä työnantajien luottamusta.

Aikaisemmassa tutkimuksessa on ilmennyt, että syntyperäisten suomalaisten muodostamien verkostojen kautta tapahtuvat rekrytointiprosessit rajaavat joskus maahanmuuttajat ulkopuolelle.⁶²

Tätäkin tutkimusta varten haastatelluilla oli vastaavia kokemuksia: jotkut olivat kokeneet jääneensä syrjään työpaikkoja täytettäessä, koska eivät kuuluneet suomalaisten verkostoihin. Toisaalta monet ilmaisivat, että etenkin matalapalkkaisia töitä on tarjolla myös ilman verkostoja. Sosiaali- ja terveydenhuoltoala poikkesi muista aloista, sillä sen rekrytoinnit tapahtuivat haastateltujen kokemuksen mukaan yksinomaan virallisia kanavia pitkin.

Uralla etenemiseen liittyy ongelmia

Uralla etenemisen keskeinen este oli useimmin puutteellinen suomen kielen taito, mikä oli estänyt työntekijää saamasta koulutustaan vastaavaa työtä. Tämä oli erityisesti korkeasti koulutettujen ongelma, sillä erityisosaamista vaativissa ammateissa ja työtehtävissä on yleensä osattava suomen kieltä. Tietyt alat tekevät kuitenkin poikkeuksen. Esimerkiksi IT-alan työskentelykieli on usein englanti.

Ongelmat eivät liity aina kieleen, vaan lainsäädäntöön. Uralla etenemisen lainsäädännölliset pullonkaulat koskevat etenkin Aasiasta rekrytoituja sairaanhoitajia. He joutuvat yleensä aloittamaan työuransa Suomessa lähihoitajina tai hoiva-avustajina, koska EU:n ulkopuolelta saapuvilta sairaanhoitajilta lähes poikkeuksetta vaaditaan täydentäviä opintoja Suomessa, ennen kuin voivat työskennellä sairaanhoitajina. Käytännössä lisäopinnot tarkoittavat tulojen menetystä ja joskus asuinpaikan muutosta opintopaikkakunnalle Suomen sisällä, sillä alan opintoja ei voi suorittaa etänä.

Filippiineiltä rekrytoitujen sairaanhoitajien kertoman mukaan heidän elintonsa nousee huomattavasti heidän muuttaessaan Suomeen, mutta työtehtävät muuttuvat rutiininomaisiksi aikaisempaa alemman statuksen hoiva-avustajan tai lähihoitajan tehtäviksi - ainakin aluksi.⁶³ Rekrytointia Filippiineiltä tutkineet Päivi Vartiainen ja hänen kollegansa⁶⁴ kirjoittavat filippiiniläisten sairaanhoitajien kokemusten osoittavan, että ”urakehityksen sijaan vuosia ulkomailla asumisen seurauksena voikin olla ammatillinen osaamisen taantuminen”.

Tätä tutkimusta varten haastateltu vanhusten hoivakodissa lähihoitajana työskentelevä, Filippiineillä sairaanhoitajan koulutuksen saanut henkilö kuvasi tilannettaan seuraavasti:

”Jos haluan opiskella [opinnot, jotka oikeuttavat Suomessa sairaanhoitajana työskentelyyn], minun on lopetettava työskentely joksikin aikaa - - Se on turhauttavaa. Lyhin [mahdollinen] opintoihin kuluva aika on yksi vuosi. Hoivakodissa, jossa työskentelen [lähihoitajana] työ on pelkkää rutiinia, samat asiat joka päivä.”

Tällaisissa sitaatissa kuvatuissa tilanteissa maahanmuuttajien osaamista jää hyödyntämättä. Keskeiseksi ratkaisuksi uralla etenemisen ongelmiin haastatellut näkivät lisäopinnot tai täydentävät opinnot sekä suomen kielen taitojen parantamisen, joka avaisi enemmän mahdollisuuksia työllistyä mieluisiin työtehtäviin.

Jotkut painottivat tehokkaan kielenopiskelun ja kokopäiväisen työnteon yhdistämisen vaikeutta. Muutamat varttuneella iällä muuttaneet kokivat iän esteeksi työtilannettaan avittavalle suomen kielen oppimiselle.

Osalla työehtoihin liittyviä ongelmia alussa

Haastatellut eivät olleet Suomessa juuri kokeneet henkilökohtaisesti työehtoihin liittyviä ongelmia. Työehtoihin liittyvillä ongelmilla viitataan tässä sellaisiin tilanteisiin, joissa haastatellut olivat kokeneet työehtojaan poljetun. Silloin kun ongelmia oli koettu, liittyivät ne työuran alkuun Suomessa. Yhteensä neljällä

haastattelulla oli ollut palkanmaksuun liittyviä puutteita. Esimerkiksi eräs ukrainalainen kertoi, että hänelle oli aluksi maataloudessa maksettu harjoittelijan palkkaa, vaikka hän ei ollut harjoittelija. Haastatteluhetkellä ongelmia ei kuitenkaan ollut kenelläkään.

Aina kyse ei haastateltavien mukaan ollut yksiselitteisesti siitä, että työntekijälle olisi tarjottu huonoja työehtoja hänen maahanmuuttajataustansa takia. Venäjältä nuorena Suomeen muuttanut haastateltu kertoi työehtoihin liittyvistä uransa alkuvaiheen epäkohdista ja liitti ne osin myös nuoreen ikäänsä:

”Kun mä olin silloin 20-ikäsenä niin sanotusti kuitenkin ulkomaalainen, nii kyllähän se asenne työntajaa kohtaa oli sillä tavalla, eli työnantaja kertoo ne kaikki [työ]ehdot, mulla ei oo loppupeleissä mitään muuta [vaihtoehtoa] kun pitää vaan hyväksyy ne [työ]ehdot -- Eka firma, mihin menin [rakennus]apulaisena [2000-luvulla], niin mun netto[kuu-kausi]palkka oli 800 euroa. Mä toisaalta tein maanantaista lauantaihin 12-tuntisia työpäiviä -- Kolmen kuukauden päästä mä ymmärsin, että ne olosuhteet [ei ollut kohdallaan]. Mähän menin täysin kokemattomana, en siis tiennyt [työehtojen tasosta], kun nyt taas tiedän, että on Rakennusliitto, työehtosopimukset ja työntekijällä on nimenomaan omat oikeudet. Mä olin täysin tietämätön -- kun mä olin 20-ikäinen, siis erittäin nuori ikä.”

Ratkaisuksi uralla etenemisen ongelmiin nähtiin lisäopinnot tai täydentävät opinnot sekä suomen kielen taitojen parantaminen.

Haastateltu selittää uransa alun heikkoja työehtoja nuorella iällä ja siihen liittyvällä tiedon puutteella sekä ”ulkomaalaisuudellaan”, jonka perusteella hän oli taipuvainen hyväksymään sitaatissa kuvattut työehdot, jotka selvästi alittivat suomalaiset normit. Juuri työmarkkinoille tulleen työntekijänä hän hyväksyi sitaatissa kuvattut työehdot. Haastateltu kertoi kuitenkin

onnistuneensa kartuttamaan ammattitaitoaan ja löytäneensä myöhemmin rakennusosalta paremmin palkattua työtä. Haastateltu perusti myöhemmin useita henkilöitä työllistävän rakennusalan yrityksen.

Haastatteluissa tuli myös ilmi, että haastateltavien näkemyksen mukaan työehtoihin liittyvät rikkomukset joissain tapauksissa nivoutuvat yhteen oleskelulupien kanssa. Kynnys nostaa työehtoihin liittyviä ongelmia esille voi olla korkea niillä, joiden oleskeluluvat ovat sidoksissa työntekoon ja siihen liittyvään toimeentulorajaan. Omien oikeuksien puolustamiseen voi liittyä pelko työpaikan menettämisestä. Työpaikan menettäminen puolestaan voi vaarantaa oikeuden asua maassa.

Työelämässä myös rasismia ja ennakkoluuloja

Vaikka haastateltujen mukaan kohtelu suomalaisessa työelämässä oli ollut pääosin oikeudenmukaista, kertoi muutama haastateltu, että maahanmuuttajien työpanosta saatetaan arvioida kriittisemmin kuin syntyperäisen suomalaisten. Poikkeavan kriittinen arvio voi olla lähtöisin esihenkilöiltä, mutta myös asiakailta, kuten siivoojana työskentelevä filippiiniläinen kertoi. Hänen mukaansa siivousalan asiakkailla saattaa olla matalampi kynnys valittaa siivoustyön jäljestä, jos siivooja on ulkomaalaistaustainen.

Joidenkin haastateltujen kollegat tai asiakkaat olivat suhtautuneet heihin rasistisesti. Jotkut olivat kertoneet rasismista esihenkilöilleen. He olivat puuttuneet asiaan, jolloin rasistiselle käyttäytymiselle oli työpaikalla saatu loppu.

Haastatteluissa tuli myös ilmi, että sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla rasistiseen käytökseen syyllistyvät joskus asiakkaat. He ilmaisevat, etteivät halua olla tekemisissä ulkomaalaisten kanssa, vaan vaativat tilalle syntyperäistä suomalaista henkilökuntaa. Haastateltujen mukaan tällaisissa tapauksissa esihenkilöt olivat toimineet esimerkillisesti, eivätkä olleet antaneet tällaisille vaatimuksille periksi.

Yhdellä haastatellulla oli kokemusta esihenkilön rasistisesta toiminnasta sosiaali- ja terveydenhuoltoalalta. Filippiiniläinen sairaanhoitaja kertoi seuraavaa:

”Hän [esihenkilöni] oli hieman syrjivä. Hän aina jakoi kevyimmät tehtävät suomalaiselle sairaanhoitajalle ulkomaalaisten sairaanhoitajien sijaan - - hän kohteli ulkomaalaisia [työntekijöitä] eri lailla. Hän jopa kertoi kollegalleni, joka on ulkomaalainen, että nyt kun minä olen johtaja täällä, meidän tulisi päästä eroon ulkomaalaisista täällä.”

Haastattelijan kysyessä, tekikö haastateltava tai tämän kollega mitään asialle, sairaanhoitaja vastasi:

”He [sairaanhoitajat] vain lähtevät [toiseen työpaikkaan]. Ei ole syytä lähteä taistelemaan, he sanovat, että sairaanhoitajana löydän töitä aina [muualtakin]. Voin vain lähteä työpaikalta”.

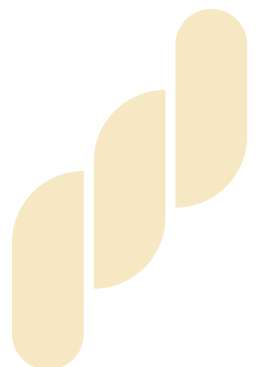
Niillä, joiden oleskeluluvat ovat sidoksissa työntekoon, voi olla korkea kynnys nostaa työehtoihin liittyviä ongelmia esille.

Itsensä työllistäjänä toimiva virolainen rakennusmies oli puolestaan kohdannut asiakkaan taholta eriarvoista kohtelua:

”Kaikki jostain syystä luulee -- niin asiakkaat luulee, et jos [kun] mä oon virolainen, et ne luulee, et mä saan muita halvemmalla työt. Ja sitten noi virolaiset yritykset, jotka hakee yhteistyökumppaneita, ne luulee, et ne saa mut tosi halvalla. Viron hinnoilla, millä tehdään Virossa -- Mä sanoin heti, et mä luulen, et sä et halua mut, koska mä oon liian kallis. Enkä mä suostu myymään itseeni halvalla kenellekään.”

Haastateltujen kokemuksen mukaan tärkeätä on esihenkilön oikeanlainen puuttuminen tilanteeseen, mikäli hänelle ilmoitetaan rasistisesta käytöksestä. Toisaalta, kuten aiemmassa haastattelusitaatissa tuli ilmi, rasistisesti käyttäytyvä henkilö voi olla myös esihenkilö, mikä vaikeuttaa asiaan puuttumista. Tyypillisempiä kuin selkeät rasismin kokemukset olivat haastateltujen mukaan ”lievemmät” ennakkoluulot maahanmuuttajia kohtaan.

On tärkeää, että esihenkilö puuttuu tilanteeseen, mikäli hänelle ilmoitetaan rasistisesta käytöksestä.



6. Yhteenveto

Tämän raportin tulokset perustuvat 25 maahanmuuttajan kokemuksiin Suomessa työskentelemisestä ja elämisestä. Haastatellut työskentelivät palvelualalla, sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla, rakennusalalla ja maatalousalalla.

Haastateltujen mukaan Suomessa asumisessa on runsaasti hyviä puolia. He ovat tyytyväisiä elämäänsä ja vaikuttavat kertomustensa perusteella kotoutuneen hyvin sekä menestyneen elämässään Suomessa monella tavalla. Monet kokivat tästä ylpeyttä, sillä asettuminen ei ollut aina ollut helppoa ja vastoinkäymisiäkin oli sisältynyt Suomessa asuttuihin vuosiin.

Ongelmat liittyivät ensisijaisesti Suomessa olon ensimmäisiin kuukausiin tai vuosiin, jolloin monen kiinnittyminen suomalaiseen yhteiskuntaan oli vielä löyhää muun muassa kielitaidon ja sosiaalisten verkostojen puutteen takia. Kun mietitään ratkaisuja maahanmuuttajien työllistymiseen, työehto-ongelmiin, uralla etenemiseen ja kotoutumiseen, kannattaa kiinnittää huomiota erityisesti tähän vaiheeseen. Ratkaisuisia tulisi kiinnittää myös huomiota siihen, että rasismi ja ennakkoluulot vaikeuttavat useiden Suomessa asuvien elämää.

Edellä mainituista ongelmista huolimatta haastatelluille Suomi näyttäytyy vakaana, turvallisen ja demokraattisen hyvinvointiyhteiskuntana. Elämän- ja työelämän laatu ovat heidän kokemustensa mukaan korkeat. Työelämässä haastatellut arvostavat etenkin kohtuullisen mittaisia työpäiviä, työn ja vapaa-ajan tasapainoa, matalia hierarkioita ja työntekijää kunnioittavaa johtamista, työturvallisuutta, oikeutta työterveyshuoltoon sekä verrattain hyvää palkkatasoa.

Haastateltavat ovat myös pääosin tyytyväisiä julkisten palvelujen laatuun ja kattavuuteen. Jotkut olivat kuitenkin kokeneet julkisen terveydenhuollon ja Maahanmuuttoviraston palvelut ruuhkautuneiksi. Maksuton ja korkeatasoinen koulutus kiinnitti etenkin perheellisiä Suomeen. Hyvinvointiyhteiskunnan tuki ja turva eivät kuitenkaan olleet vähentäneet haastateltavien motivaatiota antaa panostaan työmarkkinoilla.

Kansalaisjärjestöillä ja ammattiliitoilla on ollut tärkeä rooli joidenkin haastateltujen kotoutumisessa, sillä ne ovat tarjonneet heille yhteiskunnallisen osallistumisen kanavan. Myös maahanmuuttajien omat yhdistykset ja yhteisöt ovat monelle tärkeitä osallistumisen mahdollistajia ja kotoutumista tukevan tiedon välittäjiä.

Suomen hyvä maine maailmalla oli vaikuttanut monen muuttopäätökseen. Tietoa Suomesta oli muuttopäätöksen tueksi vaivattomasti tarjolla internetissä maantieteellisestä sijainnista riippumatta.

Suomen kielen opetteluun tärkeä rooli oli toistuva teema, jonka haastatellut nostivat esiin viihtymistä edistävänä tekijänä. Myös englannin kielen osaaminen paransi hyvän elämän edellytyksiä, sillä se avasi pääsyä työmarkkinoille ja antoi mahdollisuuksia saada ystäviä.

Kotoutuminen Suomeen voi tapahtua myös ruotsin kielellä, joskaan tässä tutkimuksessa sellaisia kokemuksia ei noussut esille. Monet painottivat maahanmuuttajien oman aktiivisuuden tärkeyttä kotoutumisessa. Lähes kaikkien haastateltujen arkeen kuuluu yhteydenpito tuttaviiin, sukulaisiin ja ystäviin ulkomailla, mikä edesauttaa heidän viihtymistään Suomessa.

Tutkimuksessa esille nousseeseen melko myönteiseen kuvaan elämästä Suomessa saattoi jonkin verran vaikuttaa haastateltavien tavoittamisen menetelmä. Haastateltavia haettiin hankkeen tutkijoiden ja hankkeen seurantaryhmän verkostojen sekä maahanmuuttajien omien Facebook-ryhmien kautta.

Näin ollen kaikista heikoimmassa asemassa olevia maahanmuuttajia jäi tavoittamatta, sillä he ovat usein tällaisten verkostojen ulkopuolella. Yksi haastateltava oli kuitenkin ollut erittäin vaikeassa tilanteessa. Hän oli aikaisemmin asunut ja työskennellyt Suomessa niin sanotusti paperittomasti, eli ilman tarvittavaa oleskelulupaa, mihin hänen mukaansa oli liittynyt paljon stressiä ja huolta tulevaisuudesta. Hän oli kuitenkin myöhemmin onnistunut vakiinnuttamaan asemansa työmarkkinoilla ja saanut tarvittavan oleskeluluvan.

Lisäksi verrattain myönteisiin kokemuksiin vaikutti todennäköisesti se, että kaikilla haastateltavilla oli työpaikka ja he asuivat pysyvästi Suomessa. Näin ollen työttömät ja Suomesta pois muuttaneet ulkomaalaiset jäivät tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimuksesta rajattiin myös pois alle vuoden Suomessa työskennelleet. Vasta hyvin vähän aikaa Suomessa asuneita haastatteleamalla kuva Suomesta ei olisi ehkä ollut yhtä myönteinen, sillä tiedämme aikaisemman tutkimuksen perusteella, että maahanmuuttajien asema työmarkkinoilla paranee maassa vietetyn ajan myötä.⁶⁵

Haastateltujen myönteisiin kokemuksiin Suomesta vaikutti kuitenkin selkeästi se, että he olivat aiemmin asuneet maissa, joissa palkkataso on pääsääntöisesti Suomea alhaisempi. Myös työelämän laatu oli haastateltujen mielestä Suomessa aiempia asuinmaita korkeampi.

Haastatellut olivat asuneet verrattain pitkään Suomessa, keskimäärin kahdeksan vuotta. Tämä antoi hyvän lähtökohdan kokemusten tutkimiselle, sillä haastatelluille oli kertynyt paljon kokemuksia ja näkökulmia Suomeen asettumisesta ja kotoutumisesta.

Myönteisten kokemusten kääntöpuolena oli joidenkin haastateltujen kohtaama rasismi. Jotkut rasistisen kohtelun uhriksi joutuneet painottivat, että kyse oli ollut ”vain” yksittäisistä tapauksista vuosien varrella, ja he suhteuttivat kokemuksiaan mainitsemalla, että rasismia on ”kaikissa maissa”, joissakin ”enemmän kuin Suomessa”. Mainitut rasismin kokemukset eivät kuitenkaan olleet vähäpätöisistä, sillä ne olivat jääneet mieleen.

Tyypillisempiä kuin ilmiselvät rasismin kokemukset olivat maahanmuuttajiin kohdistuvat ”lievemmät” ennakkoluulot työnhaussa ja työpaikalla. Jotkut kertoivat, että maahanmuuttajat joutuvat todistelemaan osaamistaan enemmän kuin syntyperäinen väestö. Sama ilmiö on tunnistettu aikaisemmissa tutkimuksissa.⁶⁶

Rekrytointiprosessit epävirallisine sosiaalisine verkostoineen vaikuttavat myös joidenkin haastateltujen kertoman mukaan suosivan syntyperäisiä suo-

malaisia maahanmuuttajien kustannuksella. Siitäkin on viitteitä myös aikaisemmassa tutkimuksessa.⁶⁷

Ongelmia aiheuttivat joillekin myös oleskeluluvat. Haastateltavien työkokemus Suomessa on sairaanhoitajia lukuun ottamatta niin sanotuista työntekijäammateista. Matala tulotaso ja epävarmuus työsuhteiden jatkuvuudesta vaikeuttavat työntekijäammateissa toimivien jatko-oleskelulupien saamista sekä perheenyhdistämisen mahdollisuutta. Epävarmuus saattaa vaikuttaa kielteisesti viihtymiseen Suomessa ja vaikeuttaa tulevaisuuden suunnittelemista, kuten joissain haastattelussa tuli ilmi.

Perheenyhdistämisen tulorajat vaikuttavat haastateltujen mukaan joskus myös negatiivisesti työelämään: täyttääkseen perheenyhdistämiseen vaadittavan tulotason, joutuvat oleskeluluvista riippuvaiset maahanmuuttajat joskus esimerkiksi matalapalkkaisissa töissä palvelualalla työskentelemään hyvin pitkiä työpäiviä, etenkin perheenyhdistämistilanteissa. Eli vaikka palkka ja muut työehdot olisivat sinänsä kunnossa, vaikuttaa oleskelupiin liittyvä lainsäädäntö oleskeluluvista riippuvaisen maahanmuuttajan arkeen.

Tässä mielessä maahanmuuttopolitiikka on aina myös työmarkkinapolitiikkaa, sillä eri oleskelupiin liittyvät vaatimukset ja oikeudet heijastuvat eri tavoin eri maahanmuuttajaryhmien arkeen työmarkkinoilla:⁶⁸ matalapalkkaisissa työtehtävissä työskentelevät ovat epäedullisimmassa asemassa. Filippiineiltä rekrytoituille sairaanhoitajille oleskeluluvat eivät muodostaneet ongelmaa. Heidän kohdallaan vaikeuksia aiheutti se, ettei heidän lähtömaassa suorittamaansa sairaanhoitajatutkintoa tunnusteta Suomessa. Tästä syystä osa heistä työskenteli lähihoitajana haastatteluhetkellä. Tämä on tyypillinen esimerkki tilanteesta, jossa ammatillinen osaaminen on vajaakäytössä.

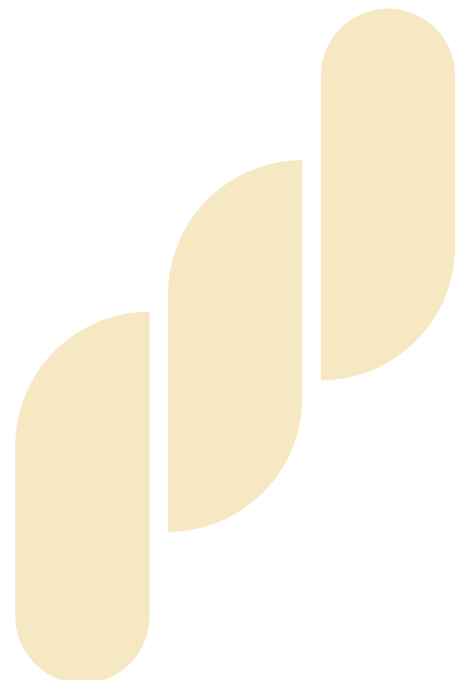
Vaikka Suomi koettiin työntekijän oikeuksia kunnioittavana maana, oli työehtojen rikkomuksiin liittyviä ongelmia ollut muutamilla haastatelluilla uran alkuvaiheessa. Erityisen huolestuttavana ilmiönä näyttäytyy niin sanotut kynnyksrahat, joita epärehelliset välittäjät perivät laittomasti työpaikkojen välityksestä EU:n ulkopuolelta tulevilta maahanmuuttajilta. Kaksi maatalousalalla työskentelevää olivat maksaneet kynnyksrahoja, eivätkä välittäjien heille antamat lupaukset tarjolla olleesta työstä olleet pitäneet paikkaansa.

Ongelmista huolimatta tutkimushaastattelut antavat kokonaisuudessaan melko myönteisen kuvan Suomessa asumisesta ja työskentelystä. Se saattaa vaikuttaa yllättävältä, koska saamme lukea säännöllisesti uutisia maahanmuuttajien työehtojen ja oikeuksien polkemisesta. Onko niin, että ongelmattomat tai myönteiset asiat eivät yhtä lailla ylitä uutiskynnystä?

Toisaalta on myös niin, että tutkimusten perusteella enemmistöllä maahanmuuttajista menee Suomessa verrattain hyvin. Kansainvälisten osaajien Suomi-tutkimushankkeen kyselyihin vastanneista maahanmuuttajista noin 80 prosenttia oli kotiutunut Suomeen hyvin.⁶⁹ Pääkaupunkiseudun kielivähemmistöjen näkemyksiä kartoittaneen kyselytutkimuksen mukaan kielitaustasta riippumatta

yhdeksän kymmenestä viihtyy Suomessa.⁷⁰ SAK:n luottamushenkilöilleen tekemän kyselyn mukaan suomalaiset ja ulkomaalaistaustaiset työntekijät tulevat hyvin toimeen keskenään työpaikoilla ja vain 10 prosenttia arvioi, etteivät ulkomalaiset työntekijät sopeudu suomalaiseen työelämään.⁷¹

Näiden tulosten kanssa tämän raportin myönteiset havainnot ovat linjassa. Myönteiset tulokset eivät kuitenkaan poista sitä tosiasiaa, että myös ennakkoluulot, rasismi ja erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien maahanmuuttajien hyväksikäyttö ovat Suomessa aivan liian yleisiä ilmiöitä. Siksi on tärkeää, että niitä pidetään esillä, jotta ongelmia pystytään ehkäisemään ja ratkomaan.



Loppuviitteet

- ¹ Murto 2022.
- ² Forsander ym. 2004.
- ³ Alho 2020; Niemi ym. 2021; Raunio 2015; Välimäki ym. 2023.
- ⁴ Alho 2020; Välimäki ym. 2023; Mathies & Karhunen 2021.
- ⁵ Toikkanen & Virtanen 2018.
- ⁶ Tuomi & Sarajärvi 2018.
- ⁷ Tuomi & Sarajärvi 2018.
- ⁸ Hirsjärvi ym 2004.
- ⁹ Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.
- ¹⁰ Tilastokeskus 2023b.
- ¹¹ Tervonen 2014.
- ¹² Tilastokeskus 2023a.
- ¹³ Maahanmuuttovirasto 2023.
- ¹⁴ Maahanmuuttovirasto 2023.
- ¹⁵ Alho 2021.
- ¹⁶ Välimäki ym. 2023.
- ¹⁷ Vaittinen & Näre 2014.
- ¹⁸ Roth & Grandell 2023.
- ¹⁹ Alho 2015.
- ²⁰ Elinkeinoelämän keskusliitto 2022.
- ²¹ Alho 2015.
- ²² Välimäki 2018.
- ²³ STTK 2023.
- ²⁴ Elinkeinoelämän valtuuskunta 2023.
- ²⁵ Perussuomalaisten maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2023.
- ²⁶ Näre 2016.
- ²⁷ Valtiontalouden tarkastusvirasto 2012.
- ²⁸ Alho 2020.
- ²⁹ Maury 2020.
- ³⁰ Näre 2016.
- ³¹ Välimäki ym. 2023.
- ³² Könönen 2014.
- ³³ Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.
- ³⁴ Kaihovaara 2019.
- ³⁵ Larja 2019.
- ³⁶ Saukkonen 2021.
- ³⁷ Ahmad 2019.
- ³⁸ Välimäki ym. 2023.
- ³⁹ Ahmad 2019.
- ⁴⁰ Jaakkola 2006.
- ⁴¹ Alho & Sippola 2019.
- ⁴² Alho 2020; Välimäki ym. 2023.
- ⁴³ Könönen & Himanen 2019.
- ⁴⁴ Wrede & Nordberg 2010; Ollus 2016.
- ⁴⁵ Saukkonen 2018.
- ⁴⁶ Könönen & Himanen 2019.
- ⁴⁷ Välimäki ym 2023.
- ⁴⁸ Forsander ym. 2014.
- ⁴⁹ Alho & Helander 2016.
- ⁵⁰ Näre 2016.
- ⁵¹ Ulkoministeriö 2021; Välimäki ym. 2023.
- ⁵² Liu 2013.
- ⁵³ Ulkoministeriö 2021.
- ⁵⁴ Välimäki ym. 2023.
- ⁵⁵ Välimäki ym. 2023.
- ⁵⁶ Jaakkola 2006.
- ⁵⁷ Kauhanen & Laine 2019.
- ⁵⁸ Välimäki ym. 2023.
- ⁵⁹ Kauhanen & Laine 2019.
- ⁶⁰ Alho & Helander 2016.
- ⁶¹ Roth & Grandell 2023; Lietonen & Ollus 2021.
- ⁶² Alho 2020.
- ⁶³ Vartiainen 2019.
- ⁶⁴ Vartiainen ym. 2019.
- ⁶⁵ Kaihovaara & Larja 2019.
- ⁶⁶ Alho 2020.
- ⁶⁷ Alho 2020; Välimäki ym. 2023.
- ⁶⁸ Könönen & Himanen 2019.
- ⁶⁹ Välimäki ym. 2023.
- ⁷⁰ Pitkänen ym. 2019.
- ⁷¹ SAK 2022.

Lähdeluettelo

Ahmad, A. (2019). ”Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla”. Teoksessa Kazi, V., Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.) *Kotoutumisen kokonaiskatsaus*, s. 15–27. [Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019 - Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta - Valto \(valtioneuvosto.fi\)](#) (luettu 3.5.2023)

Alho, R. (2021). ”Finland: Integration of asylum seekers and refugees in a tightened policy framework”. Teoksessa Galgóczi, B. (toim.) *Betwixt and between: integrating refugees into the EU labour market* (s. 83-107). European Trade Union Institute. [Betwixt and between: Integrating refugees into the EU labour market | etui](#) (luettu 3.5.2023)

Alho, R. (2020). ‘You Need to Know Someone Who Knows Someone’: International Students’ Job-Search Experiences. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 10(2), s. 3–22. [‘You Need to Know Someone Who Knows Someone’: International Students’ Job Search Experiences | Nordic Journal of Working Life Studies \(tidsskrift.dk\)](#) (3.5.2023)

Alho, R. (2015). *Inclusion or Exclusion? Trade Union Strategies and Labor Migration*. Väitöskirja. Turun yliopisto. [Inclusion or Exclusion? Trade union strategies and Labor migration - UTUPub](#) (luettu 3.5.2023)

Alho, R. & Helander, M. (2016) ”Foreign Seasonal Farm Workers’ Strategies at the Margins of the Finnish Welfare State: Informal networks and weak ties”. *Nordic Journal of Migration Research* 6(3), s. 148-157. [Foreign Seasonal Farm Workers’ Strategies at the Margins of the Finnish Welfare State: Informal networks and weak ties - Nordic Journal of Migration Research \(journal-njmr.org\)](#) (luettu 3.5.2023)

Alho, R., & Sippola, M. (2019). ”Estonian migrants’ aspiration for social citizenship in Finland: embracing the Finnish welfare state and distancing from the ‘non-deserving’”. *Journal of International Migration and Integration*, 20, s. 341–359. [estonian_migrants_aspiration_2019.pdf\(tuni.fi\)](#) (luettu 3.5.2023)

Elinkeinoelämän keskusliitto (2022). [Työmarkkinakeskusjärjestöt: Työ- ja osamisperusteinen maahanmuutto kaipaa aktiivisia toimia myös seuraavalla hallituskaudella - Elinkeinoelämän keskusliitto \(ek.fi\)](#) (luettu 25.4.2023)

Elinkeinoelämän valtuuskunta (2023). [Eripuraiset suomalaiset lämpenevät työperäiselle maahanmuutolle - Eva](#) (luettu 28.4.2023).

Forsander, A., Raunio, M., Salmenhaara, P., & Helander, M. (2004). *Sykettä ja suvaitsevaisuutta. Globaalin osaamisen kansalliset rajat*. Edita Publishing Oy: Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Liikanen, P. & Sajavaara, P. (2004). *Tutkimus ja sen raportointi*. (10. painos). Helsinki: Kirjayhtymä.

Jaakkola, M. (2006). [Suomalaisten suhtautuminen ulkomaiseen työvoimaan ja pakolaisiin | Migration-Muuttoliike \(journal.fi\)](#) (luettu 25.4.2023).

Kaihovaara, A., & Larja, L. (2019). ”Parantaako maahanmuutto taloudellista huoltosuhdetta?”. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 62(4), 37–49. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-446-4> (luettu 4.5.2023)

Mathies, C., & Karhunen, H. (2021). ”Do they stay or go? Analysis of international students in Finland”. *Globalisation, Societies and Education*, 19(3), s. 298–310. [Do they stay or go? Analysis of international students in Finland \(tandfonline.com\)](http://tandfonline.com) (luettu 4.5.2023).

Kauhanen, M., & Laine, O-M. (2019). ”Suomalainen palkkataso eurooppalaisessa vertailussa”. *Talous & Yhteiskunta*, 47(1), s. 68–73. [Suomalainen palkkataso eurooppalaisessa vertailussa - Työn ja talouden tutkimus LABORE](#) (luettu 3.5.2023)

Könönen, J., & Himanen, M. (2019). ”Maahanmuuton sääntelyn ja etnisen syrjinnän yhteydet maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan”. Teoksessa Kazi, V.; Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.) (s. 54–65). [Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019 - Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta - Valto \(valtioneuvosto.fi\)](#) (luettu 3.5.2023)

Könönen, J. (2014). Pidätelty elämä. Rajat prekaarisuutta tuottavana instituutina. *Oikeus*, 43(2), 171–191. [Könönen, Jukka: Pidätelty elämä – rajat prekaarisu... | EDILEX](#) (luettu 3.5.2023)

Larja, L. (2019). Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella. Teoksessa Villiina Kazi, Anne Alitolppa-Niitamo & Antti Kaihovaara (toim.) *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta*. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki, s. 28–42. [Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019 - Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta - Valto \(valtioneuvosto.fi\)](#) (luettu 3.5.2023)

Lietonen, A. & Ollus, N. (2021). *Labour exploitation and public procurement: guide for risk management in national supply chains*. HEUNI: Helsinki. [Report Series No 98c: Labour Exploitation and Public Procurement. Guide for risk management in national supply chains | Heuni](#) (luettu 3.5.2023)

Liu, M. M. (2013). "Migrant networks and international migration: Testing weak ties". *Demography*, 50(4), 1243–1277. [Liu. 2013. Migrant networks and International migration. testing weak ties. DEMOGRAPHY.pdf - Google Drive](#) (3.5.2023)

Maahanmuuttovirasto (2023). [Tilastot, Maahanmuuttovirasto](#) (luettu 25.4.2023)

Maury, O. (2020). "Between a promise and a salary: Student-migrant-workers' experiences of precarious labour markets". *Work, Employment and Society*, 34(5), s. 809–825. [Between a Promise and a Salary: Student-Migrant-Workers' Experiences of Precarious Labour Markets \(sagepub.com\)](#) (luettu 3.5.2023)

Murto, R. (2022). *Puuttuvat puoli miljoonaa: väestökato ja Suomen talouden tulevaisuus*. Otava 2022: Helsinki.

Niemi, M. K., Dan, S., Kalliokoski, J., Shahzad, K., Shakeel, S. R., Alagirisamy, R., & Laurila, I. (2021). *Talent Retention and the Development of Digital Skills: A study of the ecosystem-based Digitalisation Academy located in Vaasa, Finland*. Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021:23. [Talent Retention and the Development of Digital Skills \(valtioneuvosto.fi\)](#) (luettu 3.5.2023)

Näre, L. M. (2016). "Työperäisen maahanmuuton illuusio ja työn uudet hierarkiat". Teoksessa Heikkilä, E. & Martikainen, T. (toim.) *Maassamuutto ja siirtolaisuus kehityksen moottoreina? Näkökulmia Suomen alueelliseen ja väestölliseen tulevaisuuteen* (s. 42-55). Julkaisuja, no. 4. Siirtolaisuusinstituutti. [Maassamuutto- ja siirtolaisuus-kehityksen moottoreina-Naekoekulmia-Suomen-alueelliseen- ja-vaestoolliseen-tulevaisuuteen-IX-Muuttoliikesymposium-2015.pdf \(researchgate.net\)](#) (luettu 3.5.2023)

Ollus, N. (2016). *From forced flexibility to forced labour: The exploitation of migrant workers in Finland*. Väitöskirja. Turun yliopisto. [HEUNI_report_84.pdf \(uni-tuebingen.de\)](#) (luettu 3.5.2023)

Perussuomalaisten maahanmuuttopoliittinen ohjelma (2023). [MaahanmuuttopoliohjelmaIso.pdf \(perussuomalaiset.fi\)](#) (25.4.2023).

Pitkänen, V; Westinen, J. & Saukkonen, P. (2019). Ollako vai eikä olla? *Tutkimus viiden kieliryhmän kiinnittymisestä Suomeen*. Raportti 5. Suomen kulttuurirahasto.

Raunio, M. (2015). "Innovaatiotalouden maahanmuuttopoliittikka. Kansainvälinen muuttoliike, maahanmuuttajat ja innovaatiopoliittikka". Työ- ja elinkeinoministeriö: *Innovaatio* 33/2015. [TEMjul_33_2015_web_12052015.pdf \(valtioneuvosto.fi\)](#) (luettu 3.5.2023)

Roth, V., & Grandell, A. (2023). *Valtioneuvoston periaatepäätös työperäisen hyväksikäytön ehkäisemisen ja torjumisen strategiasta*. [Valtioneuvoston julkaisuja 2023:28. Valtioneuvoston periaatepäätös työperäisen hyväksikäytön ehkäisemisen ja torjumisen strategiasta](#) (3.5.2023)

SAK. *Ulkomaalaistaustaiset työntekijät työpaikoilla*. SAK:n luottamushenkilöpaneeli (2022). [PowerPoint-esitys \(sak.fi\)](#) (luettu 3.5.2023)

Saukkonen, P. (2021). *Ulkomaalaistaustaiset pääkaupunkiseudulla: asuminen, työllisyys ja tulot*. Tutkimuksia 2021:1. Helsingin kaupunki. [Ulkomaalaistaustaiset pääkaupunkiseudulla: asuminen, työllisyys ja tulot vuonna 2020 \(hel.fi\)](#) (luettu 3.5.2023)

Saukkonen, P. (2018). ”Kotoutuminen tapahtuu kaupungeissa. OECD:n raportti tarjoaa hyviä neuvoja kotouttamiseen paikallistasolla”. *Työpapereita*, 5(2018). [18_08_27_Työpapereita_5_Saukkonen.pdf\(hel.fi\)](#) (luettu 3.5.2023)

STTK (2023). STTK selvitti: [Suhtautuminen työperäiseen maahanmuuttoon ja ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin muuttunut myönteisemmäksi - STTK](#) (luettu 25.4.2023)

Tervonen, M. (2014). ”Historiankirjoitus ja myytti yhden kulttuurin Suomesta.” Teoksessa Markkola, P.; Snellman, H. & Östman A. (toim.) *Kotiseutu ja kansakunta—Miten suomalaista historiaa on rakennettu* (s. 137–162). Helsinki: SKS. [Tervonen Historiankirjoitus ja myytti SKS.pdf \(koneensaatio.fi\)](#) (luettu 3.5.2023)

Tilastokeskus (2023a). [Syntyvyys laski ennätysalasta – kokonaishedelmällisyysluku mittaushistorian matalin | Tilastokeskus \(stat.fi\)](#) (luettu 4.5.2023)

Tilastokeskus (2023b). [Väestö 31.12. muuttujina Alue, Syntymävaltio, Sukupuoli, Vuosi ja Tiedot. PxWeb \(stat.fi\)](#) (luettu 25.4.2023)

Toikkanen, J., & Virtanen, I. A. (2018). ”Kokemuksen käsitteen ja käytön jäljillä”. Teoksessa J. Toikkanen, & I. A. Virtanen (toim.), *Kokemuksen tutkimus VI: Kokemuksen käsite ja käyttö* (s. 7–24). [Kokemuksen tutkimus VI : kokemuksen käsite ja käyttö \(ulapland.fi\)](#) (luettu 3.5.2023)

Tuomi, J., & Sarajarvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. [Hyvä tieteellinen käytäntö \(HTK\) | Tutkimuseettinen neuvottelukunta \(tenk.fi\)](#) (luettu 4.5.2023)

Työ- ja elinkeinoministeriö (2022). [Ulkomaalaisten työttömyys ja palveluihin osallistuminen, joulukuu 2022 \(kotoutuminen.fi\)](#) (luettu 24.2.2023)

Ulkoministeriö (2021). *Maakuvan vuosikatsaus 2021*. Ulkoministeriön maakuu-
vayksikön vuonna 2021 tuottama raportti Finland Toolbox -materiaalipankissa.
<https://toolbox.finland.fi/strategy-research/maakuvan-vuosikatsaus-2021/>. (luet-
tu 3.5.2023)

Valtiontalouden tarkastusvirasto (2012). *Työperäinen maahanmuutto. Tuloksel-
lisuustarkastuskertomus*. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomus
13/2012. [Tarkastuskertomus taittopohja \(vtv.fi\)](#) (luettu 3.5.2023)

Vaittinen, T., & Näre, L. (2014). ”Ihmisoikeusnäkökulma työperusteiseen muut-
toon: Filippiiniläiset hoitajat ja siivoojat Suomessa”. Teoksessa *Ihmisoikeudet
Aasiassa* (s. 120–141). [\(PDF\) Ihmisoikeusnäkökulma työperustaiseen muut-
toon: Filippiiniläiset hoitajat ja siivoojat Suomessa. \(researchgate.net\)](#) (luettu
4.5.2023)

Vartiainen, P. (2019). *Filippiiniläisten sairaanhoitajien polut Suomeen: Tutkimus
oppimisesta ja työyhteisöintegraatiosta kansainvälisen rekrytoinnin kontekstis-
sa*. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. [TUNI_vartiainen.pdf](#) (luettu 4.5.2023)

Vartiainen, P., Koskela, M., & Pitkänen, P. (2018). *Sairaanhoitajia Filippiineiltä:
näkökulmia kestävään kansainväliseen rekrytointiin*. Tampere University Press.
[646924.pdf\(oapen.org\)](#) (luettu 4.5.2023)

Välimäki, M., Pitkänen, V., Niemi, M.K., Veijola, R. (2023). *Kansainväliset osaa-
jat ja Suomi: mielikuvat, kotiutuminen, työelämä ja tuentarpeet*. Kansainvälisten
osaajien Suomi -tutkimushankkeen loppuraportti. E2 Tutkimus: Helsinki. [Ajan-
kohtaista tutkimustietoa kansainvälisistä osaajista Suomessa: Ulkomaalaiset
tutkinto-opiskelijat viihtyvät Suomessa hyvin, silti lähes puolet pitää todennä-
köisenä muuttoa Suomesta opintojen jälkeen - E2 Tutkimus](#) (luettu 4.5.2023)

Välimäki, M. (2018). *Politiikkaa ideologisten, yhteiskunnallisten ja strategisten
reunaehtojen puitteissa: Suomalaiset puolueet ja maahanmuutto 1973–2015*.
Väitöskirja. Turun yliopisto. [MATTI VÄLIMÄKI: Politiikkaa kansainvälisten, kan-
sallisten ja ideologisten reunaehtojen puitteissa: Suomalaiset puolueet ja maa-
hanmuutto 1973–2015 \(utupub.fi\)](#) (luettu 4.5.2023).

Wrede, S. & Nordberg, C. (toim.) (2010) *Vieraita työssä: Työelämän etnistyvä
eriarvoisuus*. Helsinki: Gaudeamus.