

Arja Haapakorpi

Työvoimapula ja etnospesifit työmarkkinat – miten edistää korkeakoulutettujen maahanmuuttajien ammatillista sijoittumista?

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien ammatillista sijoittumista kehystävät yhteiskunnassa vallitsevat ajattelutavat, työmarkkinoiden rakenteet sekä työvoiman kysyntä ja tarjonta. Etninen tausta on sukupuolen tapaan sosiaalisesti jäsenyvä ominaisuus, joka ehdollistaa työmarkkinoille sijoittumista. Artikkelissa tutkitaan korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien ammatillista sijoittumista. Näkökulmana on koulutuksen ja etnospesifien osatyömarkkinoiden merkitys työllistymisessä. Etnospesifit osatyömarkkinat ovat työtehtäviä, joissa tietyn kielen ja kulttuurin hallinta ja kyseisen ryhmän jäsenyys voi olla eduksi työllistymisessä. Maahanmuuttajaväestön kasvu tuottaa jo sinänsä tällaisia työtehtäviä, sillä sen myötä syntyy uusia, ei-kantaväestölle helpommin avautuvia työpaikkoja. Tutkimuksen aineistona on työhallinnon URA-rekisterin tiedot helsinkiläisistä maahanmuuttajatyöntekijöistä. Maahanmuuttajien ammatillinen sijoittuminen polarisoitui asiantuntijatehtäviin ja matalan ammattitaidon työtehtäviin. Etnospesifeillä työtehtävillä oli erityinen merkitys työmarkkinoiden osa-alueena. Asiantuntijatehtäviin sijoittumista tuki työvoimapula tai asiantuntijatehtävien etnospesifi luonne: mahdollisuus hyödyntää koulutus pääomana työmarkkinoilla ehdollisti kantaväestön asiantuntijatyövoiman puute tai asiantuntijatehtävien erityisluonne.

Johdanto

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä koskevan uutisoinnin voi kiteyttää metroasemia siivoavaan tekniikan tohtoriin ja it-alan yritysten intialaisiin asiantuntijoihin. Myös tutkimukset kertovat maahanmuuttajien työmarkkina-aseman heikkoudesta suhteessa kantaväestöön ja heidän koulutuksensa aliarvostuksesta työmarkkinoilla, mutta toisaalta myös kansainvälistyvistä asiantuntijatyömarkkinoista. Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien asemaa jäsennetään usein polarisaationa asiantuntijatyöhön ja matalan ammattitaidon tehtäviin. Matalan ammattitaidon tehtäviin sijoittamisesta keskusteltaessa ongelmaksi nostetaan usein

koulutettujen ihmisten osaamisen alihyödyntäminen. (Forsander 2002; Jasinskaja-Lahti ym. 2002; Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000; Trux 2000). Sijoittuminen on kuitenkin edellä mainittua polarisaatiota monimuotoisempaa, mikä liittyy työmarkkinoiden rakenteisiin, kysynnän sekä tarjonnan väliseen suhteeseen ja etnisen taustan merkitykseen työllistymisessä.

Artikkelin tavoitteena on tutkia korkeakoulutettujen maahanmuuttajien ammatillista sijoittumista. Tarkastelukehystenä ovat työmarkkinoiden rakenteet, työvoiman kysyntä sekä tarjonta ja etnisen taustan merkitys työllistymisessä. Millainen on korkeakoulutettujen maahanmuuttajien

työmarkkinoille sijoittumisen profiili? Missä määrin ja millaisin ehdoin maahanmuuttajat työllistyvät korkeakoulutusta edellyttäviin ammatteihin? Tutkimusaineistona on hyödynnetty työhallinnon URA-rekisterin tietoja työnhakijoiksi ilmoitautuneista helsinkiläisistä korkeakoulutetuista maahanmuuttajista. Aineisto antaa mahdollisuuden analysoida etnospesifeille työmarkkinoille sijoittumista, mikä tuo uuden tarkastelunäkökulman maahanmuuttajien työllistymistä koskevaan tutkimukseen. Maahanmuuttajien ammatillisen sijoittumisen ja siihen liittyvän työmarkkinoiden dynamiikan ymmärtämisessä tällainen tutkimustieto on keskeistä.

Artikkelissa luodaan ensin katsaus tutkimusongelman kannalta keskeisiin käsitteisiin ja teoreettisiin lähestymistapoihin, jonka jälkeen esitellään tutkimusaineisto, sen hyödyntämisen reunaehdot sekä menetelmät. Ammatillista sijoittumista tarkastellaan ala- ja ammattihierarkiakohtaisena sijoittumisena ja etnospesifeille työmarkkinoille sijoittumisena. Artikkelissa analysoidaan myös sukupuolen mukaista sijoittumista, sillä aikaisemmissa tutkimuksissa sukupuolella on havaittu olevan merkitystä maahanmuuttajien ammatillisessa sijoittumisessa (Heikkilä & Pikkarainen 2007).

Maahanmuuttajien työmarkkinoille sijoittumisen kehukset

Koulutus pääomana

Työmarkkinoille pääsyn edellytyksiksi mainitaan yleensä sopiva koulutus, muu relevantti osaaminen ja kokemus.¹ Tutkimuksissa on havaittu, että maahanmuuttajien tutkintoja, osaamista ja kokemusta aliarvioidaan, eikä ulkomaisten yliopistojen tutkintoja pidetä yhtä arvokkaina meriitteinä kuin kotimaisten yliopistojen (Friedberg 2000; Forsander 2002). Kulttuurisesti kaukaisemmista yhteiskunnista tulleet työllistyvät heikommin kuin tulomaan naapurista tulleet ja pystyvät huonom-

min hyödyntämään tutkintoaan työmarkkinoilla (ks. esim. Forsander 2002, 147–155). Rekrytoinnissa tutkinto on tärkein työnhakijan pätevyyden osoittaja. Sen avulla arvioidaan osaamista tilanteessa, jossa ei tunneta työnhakijaa. Kaukaisemmista kulttuureista tulleiden yliopistoja ja koulutusta ei tunneta, minkä vuoksi niihin suhtaudutaan varauksellisesti. Aikaisempien tutkimusten mukaan ulkomailla hankittuun koulutukseen ja työkokemukseen suhtaudutaan Suomessa usein syrjivästi jopa sellaisissa tapauksissa, joissa työtaidot olisi harjoittelussa ja ammattitaitotesteissä testattu ja hyväksi todettu (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000).

On myös havaittu, että huolimatta suomalaisessa yliopistossa suoritetusta tutkinnosta maahanmuuttajilla on työllistymisongelmia (Pulkkinen 2003, 76). Usein todetaan, että koulutus on Suomessa luonut mahdollisuuksia sosiaaliseen nousuun (Järvelä 1991, 35). Maahanmuuttajille lupaus hyvästä tulevaisuudesta on kuitenkin vähemmän luotettava kuin kantaväestölle annettu (Reitz 1998, 105). Maahanmuuttajien tutkinnon aliarvioiminen ei ole vain suomalainen ilmiö. Ruotsin kokemusten mukaan useista yliopistotutkinnoista huolimatta maahanmuuttajan voi olla vaikea päästä töihin (Domander 1995, 14).

Edellä mainitusta huolimatta Suomessa hankittuun koulutukseen on havaittu parantavan maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksia. Keskiasteen tutkinto kasvattaa työllisyyden todennäköisyyttä 6–9:llä ja korkea-asteen koulutus 7–12 prosentilla. Keskiasteen tutkinnon vaikutus olisi siten samansuuruinen kuin kantaväestön työttömällä ja vastavalmistuneilla. (Hämäläinen ym. 2005.)

Pierre Bourdieu'n teoria koulutuksesta kulttuurisen pääoman muotona tuo esille sosiaaliseen ja etniseen taustaan liittyviä ehtoja koulutuksen hyödyntämisessä ja tekee siten ymmärrettäväksi koulutettujen maahanmuuttajien työmarkkinaongelmia. Koulutuksen hyöty kulttuurisena pääomana kietoutuu muihin pää-

¹ Maahanmuuttajia koskevassa tutkimuksessa käsitteellisenä lähtökohtana on usein ollut taloustieteistä johdettu inhimillisen pääoman teoria: osaaminen on jäsenetty hyödykkeenä, jolla on markkinoilla määrättyvä vaihtoarvo (ks. esim. Borjas 1994). Koulutus, kielitaito, kulttuurinen osaaminen sekä verkostot on mainittu inhimillisen pääoman muotoina. Useissa tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että teoria ei ota huomioon sosiaalisia ominaisuuksia inhimillisen pääoman hyödyntämisen reunaehtona. On todettu että etninen tausta voi heikentää työmarkkinoille sijoittumisen mahdollisuuksia, vaikka muu osaaminen olisi yhtä pätevä kuin kantaväestöllä. (Forsander 2002, 52; Akhlaq 2005; Tanner 2003, 10). Inhimillisen pääoman teoria ei anna välineitä ymmärtää maahanmuuttajien osaamis- tai inhimillisen pääoman hyödyntämistä ja erityisesti hyödyntämisen reunaehtoja työmarkkinoilla.

oman muotoihin eli sosiaaliseen ja taloudelliseen pääomaan. Kulttuurisen pääoman sovellettavuus vaihtelee yhteiskunnan eri kentillä. Sitä voidaan muuntaa taloudelliseksi ja sosiaalisesti pääomaksi: koulutuksen kautta voidaan päästä yksilöä hyödyttäviin verkostoihin ja taloudellista hyötyä tuottaviin aseisiin työmarkkinoilla. Kun kulttuurista pääomaa tukee sosiaalinen pääoma, eli koulutuksen lisäksi yksilöllä on sopivia verkostoja käytettävissään, hänen on helpompi työllistyä hyviin aseisiin. Koulutuksellisen pääoman merkitys ja arvo rakentuvat erityisessä kulttuurisessa ja sosiaalisessa toimintaympäristössä. Tutkintotodistuksen ja tiedon arvo ei ole universaali vaan muotoutuu maan tai kulttuurin arvojen ja käytäntöjen mukaisesti. Tutkintotodistuksen haltijan sosiaalinen ja kulttuurinen tausta muotoilee sen hyödyntämisen mahdollisuuksia. (Bourdieu 1986; Rahkonen 1999, 199–105.) Korkeakoulutuksen merkitys on symbolista (Martin & Szelenyi 2000). Esimerkiksi tiedon tyyli, joka opitaan kotona, on olennainen sen symbolisen vallan vaikuttavuudessa (Bourdieu & Passeron 1977, 70–75).

Bourdieun ajatusten perusteella voidaan päätellä, että kulttuuriseen pääomaan kuuluu myös sellaisen keskusteluvaruuden ja kielen jakaminen, joka on tietyissä työelämän asemissa tärkeä meriitti. Asiantuntijakielen, -symbolien ja -käytäntöjen tuntemus on keskeinen pätevyuden osoittaja. Asiantuntijakielen hallinnan edellytyksenä voidaan ajatella olevan asuinmaan kielen osaaminen.

Useissa tutkimuksissa on todettu, että maahanmuuttajille suomen kielen taito on välttämätön työllistymisessä (ks. esim. Forsander 2002, 164). Virolaisten on todettu sijoittuvan verrattain hyvin suomalaisille työmarkkinoille verrattuna muihin maahanmuuttajiin, mitä selitetään hyvällä suomen kielen taidolla ja kulttuurisella osaamisella (Forsander 2002, 147; Heikkilä & Pikkarainen 2007). Kielen kautta myös luodaan suhteita ja kartutetaan yhteiskunnan tuntemusta, mikä taas puolestaan edistää työllistymistä (Liebkind & Vesala 2002, 23). Toisaalta tietyillä asiantuntija-aloilla – esimerkiksi it-alan tutkimus- ja tuotekehitystehtävissä – suomen kielen taito ei ole välttämätön, mutta englanninkielisen asiantuntijakielen hallitseminen on. Ulkomaiden yliopistoissa suoritettujen tutkintojen arvostus vaihtelee myös työmarkkinoilla, josta esimerkkinä on intialaisten

tietokoneasiantuntijoiden työllistyminen Nokialle. Maahanmuuttajilta edellytettävä kulttuurinen pääoma muotoutuu siten yhteiskunnallisen ja työmarkkinoiden alueen mukaisesti.

Työmarkkinoiden rakenteet ja etnospesifit työmarkkinat

Työmarkkinoiden rakenteet ja käytännöt luovat mahdollisuuksia ja rajoituksia maahanmuuttajien ammatilliselle sijoittumiselle. Työmarkkinat ovat osin eriytyneet sukupuolen mukaan (Kolehmainen 1999), mutta myös työntekijöiden sosiaalisen ja etnisen tai kulttuurisen taustan on havaittu olevan yhteydessä urakehitykseen (Haapakorpi 1998; Forsander 2002). Työmarkkinoiden osaluueille rekrytoidaan vakiintuneiden käytäntöjen mukaisesti taustaltaan sopivia hakijoita. Ilmiötä on selitetty talouden ja työmarkkinoiden segmentaatiomallilla. Työmarkkinoiden ja talouden eri segmenteillä palkat, etenemismahdollisuudet ja muut etuudet ovat erilaiset. Taloudellisesti vakaassa ytimessä edut ovat hyvät, työpaikat pysyviä ja organisaatiot tarjoavat etenemismahdollisuuksia, kun taas talouden reunamilla, esimerkiksi usein alihankkijayrityksissä työpaikat ovat epävarmoja ja ansiotaso matala. Asemaltaan heikommalta segmentiltä on vaikea edetä vakaaseen ytimeen, sillä meriitit kertyvät segmentin sisäisinä työmarkkinoina eli sisäisenä urakehityksenä. Esimerkiksi etnisten ravintoloiden työkokemus ei avaa väyliä parempia työsuhte-etuja tarjoavaan konsulttiyritykseen. (Edwards ym. 1972; Nätti 1989.) Työmarkkinoiden segmentaatiomallia sovellettiin työmarkkinatutkimuksessa 1960-luvulta 1990-luvulle, mutta sitä alettiin kritisoida heikosta selitysvoimasta suhteessa suomalaisiin työmarkkinoihin ja deterministisestä otteesta. Useissa tutkimuksissa on kuitenkin havaittu työmarkkinoiden lohkoutumista, vaikkei sitä aina ole kutsuttu kyseisellä termillä. Työmarkkinat eivät ole kaikille avoimet markkinoiden kilpailuideaalin mukaisesti, ja eri väestöosat sijoittuvat työmarkkinoille epätasaisesti.

Käsitteet ”etniset taloudet” tai ”etniset työmarkkinat” noudattavat segmentaatioteorioiden ideaa erityisistä vaihdon alueista työmarkkinoilla. Sen lisäksi, että maahanmuuttajat joutuvat työttömiksi kantaväestöä useammin, he myös toimivat useammin matalan ammattitaidon ja palkkatason töissä (ks. Forsander 2002; Forsan-

der & Alitolppa-Niitamo 2000). Etnospesifit työmarkkinat -termiä käytetään tässä soveltaen Forsanderin määritelmää etnospesifeistä ammasteista. Termi tarkoittaa sellaisia työmarkkinoiden alueita, joissa tietyn kielen ja kulttuurin hallinta ja kyseisen ryhmän jäsenyys voi olla eduksi (Forsander 2002, 157). Etnospesifeille työmarkkinoille on ominaista kulttuurisen ryhmän oman paikan löytäminen tai rakentaminen suhteessa valtakulttuuriin: eriytynyt toiminta-alue muotoutuu kantaväestön taloudellisen toiminnan reunamilla ja sen ehdoilla (Knocke 1993). Etnospesifit työmarkkinat alkavat kehkeytyä tilanteesta, joissa tiettyihin matalan ammattitaidon ja palkkatason tehtäviin alkaa keskittyä yhä enenevässä määrin ulkomaista työvoimaa, esimerkiksi ravintola-alalle (Knocke 1991).

Etnospesifit osatyömarkkinat alkoivat kehittyä Suomessa oikeastaan vasta maahanmuuttajien määrän kasvaessa riittävän suureksi 1990-luvulla (ks. Forsander 2002, 154, 169). Maahanmuuttajat toimivat usein matalan ammattitaidon ja palkkatason töissä (Forsander 2002; Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000). Heitä on sijoittunut verrattain paljon kaupan, ravintola- ja majoitusosalalle sekä rahoitus-, vakuutus- ja kiinteistöalalle sekä liike-elämän palveluihin; myös liikenne ja terveydenhoitoala sekä opetus ovat työllistäneet 2000-luvulla (Heikkilä & Pikkarainen 2007).

Etnospesifit työmarkkinat eivät tarkoita vain tietyn alan matalapalkkatöitä, vaan työmarkkinoiden eri aloilla ja ammattihierarkiataasoilla olevia ”taskuja”, joihin ei-kantaväestöön kuuluvia työntekijöitä sijoittuu. Maahanmuuttajaväestön kasvu tuottaa uusia palveluita, tuotteita ja työtä. Maahanmuuttajien tarvitsemat palvelut luovat uusia työpaikkoja, ja markkinoille syntyy kysyntää heidän tarjoamiinsa palveluihin ja tuotteisiin. Maahanmuuttajaprojektit ja virkamiestyöhön liittyvät palvelutehtävät työllistävät myös heitä. Suomessa vuonna 1999 voimaan tullut kotoutumislaki on tuottanut välillisesti maahanmuuttajille työpaikkoja, sillä laki velvoittaa järjestämään maahanmuuttajille integroitumista ja työllistymistä edistäviä palveluita esimerkiksi koulutuksen ja sosiaalisuuden alueella. Maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontatyössä on tätä kautta avautunut muun muassa koulunkäyntiavustajan tehtäviä. Ohjaus- ja neuvontatöihin tarvitaan erityisesti korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia. Näitä töitä ovat esimerkiksi lähtömaan äidinkielen ja kulttuurin

opettaminen, tulkkaus ja kielenkääntäminen, kouluavustajan työ maahanmuuttajalasten kanssa oppilaitoksissa ja maahanmuuttajatyöhön liittyvä ohjaus ja neuvonta (ks. Forsander 2002, 157).

Työvoiman tarjonta ja kysyntä työllistymisen säätelijänä

Maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksia säätelee työvoiman kysyntä ja tarjonta, joka vaihtelee suhdanteiden mukaisesti. Kun tarjonta on kysyntää suurempi, rekrytointikriteereitä kiristetään. 1990-luvun taitteessa laman aikana maahan tulleilla maahanmuuttajilla oli erityisen vaikeata saada työtä ja osalla urakehitys on jäänyt laman hellitettyäkin heikoksi huonon aloitustilanteen vuoksi (Haapakorpi 2004, 64). Nousukaute-na taas otetaan käyttöön työvoimareservejä. Maahanmuuttajat on alettu 2000-luvulla nähdä alihyödynnettyinä työvoimareservinä. Ilmiöstä kertoo puhe eläkkeelle siirtyvän työvoiman paikkaamisesta maahanmuuttajilla ja työperustaisen maahanmuuton edistämisestä.

Maahanmuuttajien koulutuksen merkitys työmarkkinoille sijoittumisessa vaihtelee työvoiman kysynnän mukaan alakohtaisesti. Kun työvoiman tarjontaa on suhteessa kysyntään runsaasti, maahanmuuttajilla on vaikeuksia työllistyä korkeasta koulutuksesta ja osaamisesta huolimatta. Työvoimapula avaa mahdollisuuksia maahanmuuttajille – toisaalta esimerkiksi pitkälle säädellyllä terveydenhuollon alueella tutkintoon liittyvät vaatimukset ovat työvoimapulasta huolimatta tiukat. Kysynnän ja tarjonnan dynamiikka voi edistää etnospesifien työmarkkinoiden kehittymistä, jos jollakin alueella työvoimapulan vuoksi rekrytoidaan erityisen runsaasti maahanmuuttajia.

Tutkimusongelma

Tavoitteena on tutkia ja tehdä ymmärrettäväksi korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien ammatillista sijoittumista. Lähtökohtana on se, että tarkoituksenmukaisen ammatillisen sijoittumisen kriteeri on mahdollisuus hyödyntää tutkintoa työllistymisessä. Koulutuksen ja ammatillisen sijoittumisen välisen suhteen tarkastelu nostaa esille ei-kantaväestön asemaan liittyviä piirteitä työmarkkinoilla. Työmarkkinoiden ideaalisen toimintalogiikan mukaanhan korkealla koulutuksella tulisi maahanmuuttajataustasta huolimatta saada osaamista edellyttäviä töitä.

Työmarkkinoiden rakenteet ja etnisen taustan merkitys ammatillisessa sijoittumisessa operatio-lisoidaan empiiriseen analyysiin seuraavasti:

- koulutuksen ja ammatin sisällön välinen suhde
- koulutuksen ja hierarkkisen aseman välinen suhde
- etnospesifeihin töihin sijoittuminen
- alakohtainen sijoittuminen ja
- sukupuolen merkitys korkeasti koulutetun maahanmuuttajien ammatillisessa sijoittumisessa.

Mikä on koulutettujen maahanmuuttajien asema ammattihierarkiassa? Ovatko he sijoittuneet oman alansa asiantuntijatehtäviin? Millä aloilla ja miksi koulutus auttaa työllistymään tarkoituksenmukaisiin töihin? Ovatko etnospesifit työmarkkinat koulutusta edellyttäviä asiantuntijatehtäviä tai matalan ammattitaidon tehtäviä? Millaisiin asemiin miehet ja naiset sijoittuvat työmarkkinoilla?

Tutkimusjoukon määrittely, tutkimusaineisto ja menetelmät

Maahanmuuttaja-käsitteellä ei ole suoraa empiiristä vastaavuutta, minkä vuoksi määrittelyssä käytetään useita kriteereitä eli kansallisuutta, kulttuuria, etnistä taustaa tai äidinkieltä. Kansalaisuus ei ole aukoton määrittely, sillä osa maahanmuuttajista saa suomen kansalaisuuden Suomessa asumisen aikana. Tämä juridinen rajapyykki ei kuitenkaan muuta ihmisen sosiaalista ja kulttuurista ei-suomalaisuutta. Äidinkieli ei ole selkeä indikaattori eikantaväestöön kuulumisesta. Vaikka äidinkieli on muu kuin suomi tai ruotsi, saattaa kyseinen henkilö puhua sujuvasti myös suomea ja tuntee suomalaista kulttuuria. Suomessa asuu 1900-luvun alussa Suomeen muuttaneita venäläisiä emigranttiperheitä, joissa äidinkieli on venäjä mutta joissa puhutaan suomea sujuvasti. Ilmiötä voidaan lähestyä myös sukupolvi-näkökulmasta: toisen polven maahanmuuttajat ovat syntyneet Suomessa ja heidän ensimmäisen polven maahanmuuttajavanhempansa yleensä lähtömaassa. Työllistymisen kannalta maassa asumisen pituudella on merkitystä. Suomessa syntyneillä tai lapsena Suomeen muuttaneilla suomalaisen kulttuurin osaaminen on vahvempi kuin aikuisena muuttaneilla (Haapakorpi 2004, 98).

Lainsäädäntö kieltää ei-kantaväestöön kuulomisen rekisteröinnin etnisen taustan mukaan ja viranomaiset käyttävät erilaisia kriteereitä tilastoinnissa. Väestörekisterikeskus tilastoi väestöä kansalaisuuden ja äidinkielen mukaan. URA-rekisterissä käytetään maahanmuuttajuuden kriteerinä kansalaisuutta. Työnhakija saattaa saada suomen kansalaisuuden asiakkuutensa aikana, mutta tämän tiedon vieminen rekisteriin on virkailijoiden käytäntöjen varassa. URA-rekisterin tiedot kerätään työvoimaneuvojalla käynnin yhteydessä ja ne ovat peräisin työnhakijoilta itseltään.

Helsingin kaupungin tietokeskuksen mukaan vuonna 1990 Helsingissä asui 5 777 ja vuoden 2006 alussa 30 770 ulkomaan kansalaista. Ulkomaan kansalaisten osuus väestöstä oli suurempi Helsingissä kuin muualla maassa: vuodenvaihteessa 2005–2006 osuus oli pääkaupungissa 5,5, kun se muualla maassa oli keskimäärin kaksi prosenttia.

Väestörekisterikeskuksen tiedot puolestaan kertovat, että tutkimusajankohtana vuoden 2002 lopulla Helsingissä asui noin 28 000 maahanmuuttajaa, joista puolet oli miehiä ja puolet naisia. Maahanmuuttajista 14 prosentilla on korkeakoulututkinto (ks. Forsander 2002, 122), joten tutkimuksen toteutuksen aikaan Helsingissä voidaan arvioida olleen noin 4 000 korkeakoulutettua maahanmuuttajaa. URA-rekisterin tietojen perusteella voidaan päätellä, että karkeasti arvioiden joka neljäs korkeakoulutettu maahanmuuttaja oli 1990-luvun lopulla ja 2000-luvun alussa jossakin vaiheessa Helsingissä työvoimatoimistossa työnhakijana.

Tutkimuksessa hyödynnetty URA-rekisteriaineisto kattoi tiedot Helsingissä asuvista, eikantaväestöön kuuluvista alemman tai ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneista tai tutkijakoulutuksen saaneista työnhakijoista. Tietoja oli yhteensä 1 117 henkilöstä alkuvuoden 2003 tilanteessa. Vuoden 2002 alussa Helsingin työvoimatoimiston maahanmuuttajatyönhakijoista korkeakoulutettuja oli 20 prosenttia².

URA-rekisteristä saatu tutkimusjoukko oli valikoitunut. Se kattoi ainakin jossakin uransa vaiheessa työttömänä olleet työnhakijat. Joukkoon eivät siten kuuluneet työmarkkinoilla hy-

2 URA-rekisteriin ei välttämättä aina merkittä Suomen kansalaisuuden saamista, joten mukana voi olla mukana myös sellaisia henkilöitä, jotka ovat saaneet Suomen kansalaisuuden asiakkuuden aikana.

vin menestyneet tai työvoiman ulkopuolella olleet maahanmuuttajat. Voidaan myös arvioida, että vakituisen, vaikkakaan ei välttämättä koulutusta vastaavan työpaikan saaneet korkeakoulutetut maahanmuuttajat eivät olleet mukana URA-rekisterissä. Maahanmuuttajat eivät ole yhtenäinen väestöryhmä: erottavia tekijöitä ovat maahantulon syyt, etninen tausta ja juridinen sekä yhteiskunnallisen asema. Työmarkkina-asema voi myös vaihdella huomattavasti, vaikka koulutustaso olisi sama.

URA-rekisteriaineistossa sukupuolta, kansalaisuutta ja koulutusta koskevat tiedot oli koodattu valmiiksi, mutta ammatillista sijoittumista ja työnantajaa koskevat tiedot olivat valtaosaltaan tekstimuotoisia. Ammatillista sijoittumista koskevat tiedot koodattiin. Koodausprosessissa hyödynnettiin työhallinnon ammattiluokitusta. Analyysin kohteena ovat tässä vain ne työnhakijat, jotka olivat rekisteritietojen mukaan olleet 2000-luvulla työssä, koulutuksessa tai tukityöllistettynä. Joukko kattoi 747 henkilöä. Tarkastelun kohteena oleva ammatillinen sijoittuminen koskee sitä ammattia tai työtehtävää, joka oli merkitty rekisteriin viimeisimmäksi. Tiedot esitetään prosenttitaulukoina.

Ammatillista sijoittumista koskevat merkinnät olivat yleensä selkeitä, joskin melko yleisiä ammatinimikkeitä. Työtehtäviä ei oltu selostettu kovin tarkasti. Ammatti sinänsä viittaa terminä kahteen ulottuvuuteen: itse työhön eli työtehtävistä koostuvaan kokonaisuuteen ja toisaalta asemaan ammattien hierarkiassa (ks. Haapakorpi 2000, 14–17, 111–113). Ammatinimikkeen ja työtehtävien suhde voi vaihdella. Saman ammatinimikkeen alla saattaa olla useantyyppisiä toimenkuvia (esimerkiksi suunnittelija), ja toisaalta samaa työtä tekevillä voi olla erilaiset ammatinimikkeet (ks. Kinnunen 2001). Kiinnostuksen kohteena oli tässä tutkimuksessa sekä asema ammattihierarkiassa että itse työtehtävän sisältö, sillä ne kumpikin ovat tärkeitä ulottuvuuksia koulutuksen ja työllistymisen suhdetta tutkittaessa.

Syynä URA-rekisteriaineiston käyttöön on se, että maahanmuuttajista on muulla tavoin vaikea saada kattavaa kvantitatiivista aineistoa etnisen taustan rekisteröintikiellon vuoksi. URA-rekisterissä on tietoja työnhakijoiden koulutuksesta, työhistoriasta ja ammatillisesta sijoittumisesta lähtömaassa ja Suomessa. Ammattia koskevien tietojen perusteella pysty-

tään tutkimaan etnospesifien työmarkkinoiden osuutta työllistymisessä.

Tutkimusjoukon ammatillisen sijoittumisen kehys: toimintaympäristö

Ammatillista sijoittumista tarkasteltaessa on otettava huomioon Helsingin erityisyys työmarkkina-alueena. Koulutustarjonta ja työmarkkinat ovat verrattain monipuoliset, sillä Suomen oloihin nähden runsas ja tiheästi asuva väestö on perusta monipuoliselle elinkeinorakenteelle. Väestö luo kysyntää erilaisille palveluille, mikä synnyttää työpaikkoja palvelusektorille. Seudulle on kasaantunut valtionhallinnon organisaatioita, suunnittelu-, tutkimus- ja koulutustoimintaa sekä uuden talouden yritysryppäitä. Tutkimus- ja kehittämistoiminta sekä informaatiosektori tarjoavat työpaikkoja suhteellisesti enemmän kuin muualla Suomessa. (Susiluoto 2003.) Korkeakoulutetuille maahanmuuttajille alue tarjoaa vaihtelevat ja runsaat työmarkkinat verrattuna maan muihin alueisiin. Toisaalta kilpailu hyvistä, korkeaa koulutusta edellyttävistä työpaikoista on kireää, sillä koulutustaso alueella on korkea. Palvelusektorin avoimet työpaikat ovat usein matalan ammattitaidon ja -palkkatason tehtäviä, joiden tekijöistä on pulaa. Yritysten mukaan asiakaspalvelu ja tuotanto ovat aloja, joille maahanmuuttajia palkataan mieluiten (Laakso ym. 2006).

Maahanmuuttajien kannalta pääkaupunkiseutu mahdollistaa verkostoitumisen samaa kansallisuutta olevien kanssa, sillä heistä 46 prosenttia asui tällä alueella vuodenvaihteessa 2005–2006 (Väestörekisterikeskuksen ja Helsingin kaupungin tietokeskuksen mukaan). Keskinäisen verkostoitumisen on todettu edistävän maahanmuuttajien työmarkkinoille sijoittumista (Joronen 1997; Forsander & Alitolppa–Niitamo 2000). Tuttavien ja suvun verkostot ovat tärkeässä asemassa työnhauksussa. Myös korkeasti koulutetut hyödyntävät verkostoja, vaikka he käyttävät matalamman koulutuksen saaneita enemmän myös virallisia väyliä (Ahmad 2005, 79).

Verkostojen merkitys työllistymisen edistämiseen liittyy niiden ominaisuuksiin ja laatuun työmarkkinoiden eri alueilla (ks. Reitz 1990, 138). Ensinnäkin verkostoituminen voi myös ehkäistä maahanmuuttajien työmarkkinoille ja koulutukseen sijoittumista, jos etninen ryhmä eristäytyy muusta yhteiskunnasta (Berry 1986). Toiseksi

sosiaaliset kontaktit, yhteiskunnallinen asema ja etninen tausta muotoilevat työllistymisen edistämisen mahdollisuuksia. Kun verkostot koostuvat vain omasta etnisestä ryhmästä tai työelämässä matalassa asemassa olevista kontakteista, työllistyminen matalan statuksen ammattiin on yleistä. Kun verkostoon kuuluu kantaväestöä ja työmarkkinoilla hyvissä asemassa olevia tuttavii, mahdollisuudet työllistyä koulutusta edellyttäviin ja hyvin palkattuihin töihin ovat paremmat. (Ahmad 2005, 115–118.)

Aineiston alustava tarkastelu

Tutkittavasta joukosta 53 oli ylemmän ja 43 prosenttia alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita; neljä prosenttia oli suorittanut tohtorin tai lisensiaatin tutkinnon.³ Ikäryhmittäin tarkasteltuna heistä 59 prosenttia oli 30–49-vuotiaita. Kansallisuuden mukaan tarkasteltuna 42 prosenttia oli venäläisiä ja 9 virolaisia; ukrainalaisia oli 3 prosenttia ja kiinalaisia, irakilaisia, brittejä ja saksalaisia 2 prosenttia. Tätä pienempien kansallisuuksien muodostama muut-kategoria kattoi 38 prosenttia tutkimusjoukosta.

Venäläiset olivat tässä rekisteriaineistossa yliedustettuna suhteessa heidän osuuteensa maahanmuuttajista. Heidän osuutensa on Väestörekisterikeskuksen ja Helsingin kaupungin tietokeskuksen tietojen perusteella helsinkiläisestä ulkomaalaisväestöstä noin 17 prosenttia. Asiaa selittänee venäläisten korkea koulutustaso tutkimusjoukossa. Entisestä Neuvostoliitosta tulleilla on itäisestä Keski-Euroopasta, Kiinasta, Pohjoismaista ja Pohjois-Amerikasta muuttaneiden ohella korkea koulutustaso (Forsander 2002, 124). He osallistuvat myös keskimääräistä useammin työvoimatoimiston järjestämään koulutukseen (Jasinskaja-Lahti & Liebkind & Vesala 2002, 78).

Tutkimuksen kohteena olleista naisista peräti kolme neljästä oli venäläisiä tai virolaisia. Kyseiset ryhmät ovat Pohjanpään, Paananen ja Niemisen mukaan nuorissa ikäluokissa hyvin koulutettuja ja hakeutuvat aktiivisesti työelämään. Entisestä Neuvostoliitosta tulleet nuoret naiset ovat selvästi paremmin koulutettuja kuin

ikäluokkansa miehet (Pohjanpää & Paananen & Nieminen 2003).

Tutkimuksen kohteena olleiden miesten joukossa venäläisten osuus oli runsas neljännes ja muut ryhmät olivat pieniä, vain muutaman prosentin kokoisia. Tutkimusten mukaan erilaiset kansallisuusprofiilit maahanmuuttajainaisissa ja -miehissä selittyvät osin aviosuhteilla (ks. Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 70). On yleistä, että venäläiset ja virolaiset naiset tulevat maahan avioituessaan suomalaisten miesten kanssa. Vastaavasti Pohjois-Afrikan maista tulevat miehet avioituvat suomalaisten naisten kanssa (emt., 70).

Ammatillinen sijoittuminen

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien ammatillista sijoittumista tutkitaan analysoimalla koulutuksen ja etnisen taustan merkitystä työllistymiselle. Ammatillisen sijoittumisen tarkastelu kohdistuu sekä ammatin alaan että sen asemaan ammattihierarkiassa. Koska työmarkkinat ovat eriytyneet sukupuolen mukaan, tutkitaan myös miesten ja naisten sijoittumista ala- ja ammattikohtaisesti.

Ammatit on kategorisoitu asiantuntijatyöksi, johtotyöksi, generalistityöksi ja matalan ammatitaidon työksi. Kategorisoinnin lähtökohtana on ollut työn tyyppi, jolla tarkoitetaan sisällöllistä ulottuvuutta. Toiseksi ammatillista sijoittumista on tarkasteltu hierarkkisena sijoittumisena. Ne ovat keskeiset koordinaatit suhteessa koulutukseen: koulutuksen ja ammatin alakohmainen ja tasokohtainen vastaavuus kertovat mahdollisuudesta hyödyntää koulutus pääomaa työmarkkinoilla. Työn tyyppi jäsentää ammatteja erikoistumisen asteeseen mukaisesti. Ammatillista erikoistumista edellyttävä asiantuntijatyö tarkoittaa sellaista työtehtävien kokonaisuutta, jossa sovelletaan koulutuksen kautta hankittua tietopohjaa, työmenetelmiä ja -käytäntöjä (ks. Haapakorpi 2000, 35–44; 2002). Oletuksena on se, että näissä työtehtävissä edellytetään tietyn alan ja tason korkeakoulutusta. Koulutusvaatimukset ovat lakisääteiset esimerkiksi opetus- ja terveydenhuollon tehtävissä.

3 Koulutusaloittain tarkasteltuna tekniikan alan tutkinnon suorittaneita oli 27 %, kauppa- ja yhteiskuntatieteilijöitä 20 %, humanistisen ja taidealan tutkinnon suorittaneita 20 %, ja kasvatustieteellisen alan tutkinnon suorittaneita 11 %. Alle 10 %:n ryhmiä olivat sosiaali- ja terveysalan, maa- ja metsätieteiden ja luonnontieteiden alan tutkinnon suorittaneet. Humanistisen ja taidealan tutkinnon suorittaneiden osuus oli suurempi kuin kantaväestössä, sillä kantaväestössä heitä on 13 %.

Generalistityöhön edellytetään vähintään keskiasteen koulutusta, mutta koulutusallalla ei ole keskeistä merkitystä. Usein näihin tehtäviin voi pätevyitä usean koulutusalan tai työkokemuksen kautta. Sihteerit, koulunkäyntiavustajat ja myynnin johto- ja suunnittelutyö olivat yleisimpiä generalistitöitä. Johtamis- ja generalistityö ovat sellaisia työkenttiä, joissa erikoistuminen ei ole keskeinen työtä jäsentävä piirre, vaikka niissä edellytetään melko korkeaa koulutustasoa.

Matalan ammattitaidon työ on nimensä mukaisesti sellaista työtä, jossa koulutuksella ei ole merkittävää asemaa rekrytoinnissa ja jolla on heikko status ammattien hierarkiassa. Matalan ammattitaidon työ oli tässä suurimmaksi osaksi ravintola-alan ammattitaitoa vaatimattomia töitä ja siivoustyötä. Asiantuntija-ammattit, generalistit sekä johtaja-ammattit ovat sen sijaan koulutusta vaativia ammattityyppejä ja ne sijoittuvat ammattien hierarkiassa verrattain korkealle.

Edellä mainittu kategorisointi kattaa vain ansiotyön, mikä on suppea tarkastelunäkökulma nykyisiin työmarkkinoihin. Epävakaassa työmarkkina-asetuksessa olevilla maahanmuuttajilla ura koostuu usein pätkätöistä ja niiden väliin jäävistä työttömyysjaksoista; lisäksi he osallistuvat usein sellaisiin projekteihin tai muihin toimintamuotoihin, joilla pyritään edistämään työllistymistä (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000). Kategoria ”työmarkkinoille valmentava työ” tarkoittaa tässä harjoittelu- ja projektityön tyyppistä toimintaa, joka ei ole juridisesti ja sosiaalisesti ansiotyötä. Harjoittelu ja projektityö oli merkitty URA-rekisteriin yleensä ilman tarkempia määrittämiä toiminnan alasta tai työn tyyppistä eikä niitä voitu sijoittaa ammattikategorioihin. Projektityö oli valtaosaltaan Helsingin kaupungin maahanmuuttajaprojekteihin tai muihin työllistymistä edistäviin projekteihin liittyvää työtä.

Etnospesifeille työmarkkinoille sijoittuminen tarkoittaa tässä vain sellaisia töitä, joissa etnisen taustan voidaan selkeästi todeta vaikuttaneen sijoittumiseen. Kielen ja kulttuurin opettajat olivat suurin ryhmä ja muita merkittäviä ryhmiä olivat koulunkäyntiavustajat, maahanmuuttajien neuvonta- ja ohjaustyö ja erilaiset projektitehtävät. Myös joissakin muissa työtehtävissä oli havaittavissa etnisen taustan myönteinen vaikutus ammatilliseen sijoittumiseen, mutta epämääräisemmin. Esimerkiksi taiteen ja liikunnan aloille

sijoittumista voi edistää tietty etninen tausta, sillä erityinen alalla tunnettu korkeatasoinen ulkomainen koulutus voi avata ovia työpaikkoihin.

Ammatillinen sijoittuminen polarisoitui asiantuntijatyöhön ja toisaalta matalan ammattitaidon työhön (Taulukko 1). Maahanmuuttajien ammatillinen sijoittuminen oli selvästi vaatimattomampaa verrattuna vastaavantasoisien koulutukseen saaneeseen kantaväestöön. Ammatillinen sijoittuminen poikkesi korkeakoulutetun kantaväestön sijoittumisesta, sillä akavalaisista korkeakoulutetuista yli puolet työskentelee asiantuntija- ja opetustehtävissä ja johtotehtävissä noin neljäsosa (Akava 2003, 65). Yksi syy maahanmuuttajien vähäisempään asiantuntijatehtävissä toimimiseen on se, että ulkomailla suoritettua tutkintoa ei ole tunnustettu virallisesti. Sosiaali- ja terveydenhuollon, opetusalan ja lainsäädännön alueella tutkintovaatimukset ja tutkinnon tunnustamiseen liittyvät kriteerit ovat hyvin tiukat ja maahanmuuttajilta – erityisesti EU-alueen ulkopuolelta tulleilta – edellytetään usein pitkää täydennyskoulutusjaksoa ennen kuin heidän lähtömaassa suoritettu tutkintonsa tunnustetaan. Professionaalisissa ammattiryhmissä portinvartiointi on osa työmarkkinapolitiikkaa: kynnys ammatinharjoittamiseen pidetään korkeana kilpailun ehkäisemiseksi ja etujen varjelemiseksi (Haapakorpi 1998). Tutkinnon tunnustaminen ja siihen liittyvä täydennyskoulutus voi olla taloudellisesti raskas vähävaraiselle maahanmuuttajalle, sillä maksu on verrattain korkea ja täydennyskoulutus edellyttää taloudellisia resursseja.

Toinen työllistymisreitti oli matalan ammattitaidon tehtäviin sijoittuminen. Suomalaisilla ja erityisesti helsinkiläisillä työmarkkinoilla on ollut 2000-luvulla pulaa matalan ammattitaidon tekijöistä, mikä on luonut väyliä maahanmuuttajien työllistymiselle. Muille aloille työllistymisen on ollut vaikeampaa. Koulutusta vaativiin työtehtäviin on yleensä tarjolla riittävästi kyseisen koulutuksen saanutta työvoimaa eivätkä työnantajat koe muun koulutuksen saaneisiin turvautumista järkevänä. Muissa tutkimuksissa on tullut ilmi sama ilmiö (Kreyenfeld & Kohnietzka 2002).

Matalan ammattitaidon työ voi avata portteja urakehitykselle. Se voi antaa ponnahduslautan parempaan ammatilliseen sijoittumiseen eli toimia työmarkkinoiden sisääntulopaikkana. Vaatimaton

sisääntulopaikka mahdollistaa kulttuuristen ja sosiaalisten kompetenssien kehittymisen eli kielitaidon, suomalaisen yhteiskunnan käytäntöjen ja sosiaalisten suhteiden karttumisen. Matalan ammattitaidon työt eivät käytännössä kuitenkaan aina avaa väyliä ja verkostoja vaativampiin

asemiin etenemiseen, mikä ehkäisee tai hidastaa maahanmuuttajien työmarkkinoilla liikkuvuutta. Urakehitys edellyttää työpaikoilta tietynlaisia rakenteellisia edellytyksiä: edellisen tehtävän on tarjottava ketjun seuraavaa lenkkiä varten relevanttia osaamista ja sosiaalisia suhteita.

Taulukko 1. Ammatillinen sijoittuminen sukupuolen mukaan (%).

	Miehet	Naiset	Kaikki
Asiantuntijatyö	35	33	34
Matalan ammattitaidon työ	29	30	29
Generalistityö	10	13	12
Johtotyö	6	2	4
Työmarkkinoille valmentava työ	4	8	6
Muu työ (ei koodattavissa)	16	14	15
Yht. %	100	100	100
N	325	422	747

Maahanmuuttajien asiantuntijatyö oli suurimaksi osaksi opetustyötä (12 %)⁴, mutta sen osuus vaihteli koulutusaloittain. Muita suurimpia ryhmiä olivat tekniikan alan asiantuntijat (5 %), atk-asiantuntijat (3 %), terveydenhuollon asiantuntijat (3 %) markkinoinnin ja talouden alan asiantuntijat (4 %) ja tutkijat (5 %). Koulutusala työllistää yliopistotutkinnon suorittaneita yleisesti pääkaupunkiseudulla: neljäsosa yliopistotutkinnon suorittaneista toimii koulutuksen toimialalla (Oppien osaajaksi 2006; Työvoimatilasto 2005). Johtotyö tarkoitti enimmäkseen liikeyritysten johtamista, johon näytti liittyvän ainakin osittain yrittäjyys. Yrittäjyyttä ei kuitenkaan eritelty, sillä sitä ei oltu aina merkitty rekisteritietoihin.

Etnospesifeille työmarkkinoille sijoittuneiden osuus oli runsas neljäsosa tutkimusjoukosta (28 %). Etnospesifit työmarkkinat koostuivat vaativista ammattitöistä, kun matalan ammattitaidon töiden osuus oli vähäinen (4 %). Puolet etnospesifeille työmarkkinoille sijoittuneista työskenteli asiantuntijatehtävissä ja opettajien osuus oli suurin. Neljäsosa toimi generalistitehtävissä eli yleisimmin koulunkäyntiavustajina ja ohjaus- ja neuvontatehtävissä.

Etnospesifit työmarkkinat tarjoavat maahanmuuttajille ansiomahdollisuuksia, työkokemusta ja verkostoitumisen mahdollisuuksia, mutta niillä on myös kääntöpuolensa. Työsuhteet ovat usein

epävakaista ja kertyvää työkokemusta voidaan pitää liian kapeana kelpuutettavaksi valtakulttuurin työelämään meriitiksi (Lutz 1993, 137–141). Etnospesifien työmarkkinoiden lokeroiden kautta ei aina kyetä laajentamaan suhdeverkostoa muihin työorganisaatioihin. Kyseinen asetelma ei kuitenkaan ole harvinainen, sillä joissakin valtakulttuurin asiantuntijatehtävissä mahdollisuudet siirtyä muille aloille ovat kapeat. Asiantuntijatyön luonne eli erikoistuminen ja siihen liittyvät työn organisoimisen mallit luovat suljettuja toimintalueita (Haapakorpi 1994). Esimerkiksi opetusala muualle siirtymiselle ei synny kovinkaan mittavasti luontevia reittejä uran aikana, sillä oppilaitokset organisaatioina ovat varsin suljettuja. Jos maahanmuuttajataustaa edellyttäviä töitä pidetään arvokkaina ja jos niihin liittyvät ehdot ja edut eivät ole heikommat kuin valtakulttuurin työsuhteissa, niiden vähäiset mahdollisuudet luoda reittejä työmarkkinoiden muille alueille eivät kuitenkaan ole mittavin ongelma.

Koulutusala ja ammatillinen sijoittuminen

Asiantuntijatehtäviin sijoittumista suuntasi tutkimuksen soveltuvuus ja kysyntä suomalaisilla työmarkkinoilla. Terveydenhuollon alan tutkimuksen suorittaneista runsas puolet toimi asiantuntijatehtävissä, joka tarkoitti suurimmaksi osaksi

4 Prosenttiosuudet on laskettu aina koko tutkimusjoukosta – ei siis kyseisestä ammattikategoriasta.

amanuenssin tehtäviä opetussairaaloissa. Amanuenssina toimiminen oli osa lääkäritutkinnon täydentämiseen liittyvää harjoittelua. Terveystenhuollon koulutuksen saaneista on ollut puola 2000-luvulla, mikä on luonut maahanmuut-

tajille työmahdollisuuksia huolimatta tutkinnon tunnustamiseen vievän koulutusjakson pituudesta. Muiden alojen tutkinnon suorittaneilla ammatillinen sijoittuminen ei vastannut yhtä hyvin koulutusta.

Taulukko 2. Ammatillinen sijoittuminen koulutusalan mukaan (%).

Koulutusala	Asiantuntijatyo	Generalistityo	Matalan ammattitaidon työtehtävät	Johtotyö	Muut ammatit	Yht. %	N
Terveystenhuollon ala	61	8	8	2	21	100	83
Humanistinen ala	40	18	21	2	19	100	136
Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen ala	25	13	36	5	21	100	106
Tekninen ala	27	9	40	2	22	100	136
Muut alat	30	11	31	6	21	100	286

Humanistisen ja taiteen alan koulutuksen saaneista melkein puolet toimi asiantuntija-ammattissa, mikä liittyy opettajan ja tulkkin sekä kääntäjän tehtävissä toimimiseen. Humanistinen tutkinto antaa mahdollisuuksia erilaisiin opetustöihin, jossa oman kulttuurin – lähinnä kielitaidon – tuntemusta voidaan hyödyntää. Maahanmuuttajien määrän kasvun myötä tämäntyyppiset työt ovat yleistyneet työmarkkinoilla. Humanistisen ja taidealan koulutuksen saaneista melko moni oli sijoittunut generalistiammattiin: he kykenivät soveltamaan koulutustaan tähänkin ammattityyppiin, sillä he toimivat koulunkäyntiavustajina ja kerho-ohjaajina.

Tekniikan alan koulutuksen saaneista vain noin neljännes toimi asiantuntija-ammattissa ja runsas kolmasosa oli sijoittunut matalan ammattitaidon töihin. Matinheikki-Kokon (2002) mukaan venäläisillä korkeakouluinsinööreillä on erityisiä vaikeuksia työllistyä: heillä on kapea kompetenssi, kun Suomessa työelämässä vaaditaan laaja-alaisuutta ja joustavuutta monella osa-alueella sekä englannin kielen taitoa. Asia voidaan kuitenkin muotoilla myös niin, että suomalaisilla työmarkkinoilla ei osata hyödyntää venäläisten erikoisosaamista ja korkeatasoista matematiikan alan koulutusta.

Kauppa- ja yhteiskuntatieteiden alan tutkinnon suorittaneista vain neljäsosa oli sijoittunut asiantuntija-ammatteihin, kun 40 % toimi matalan ammattitaidon töissä. Muussa maassa suoritettun kauppa- ja yhteiskuntatieteiden alan tutkinnon asiantuntijuutta on hankala osoittaa soveltuvaksi

suomalaiseen yhteiskuntaan, sillä tämäntyyppinen koulutus on vahvasti sidoksissa siihen yhteiskuntaan, jossa tutkinto on suoritettu. Kaupan ja yhteiskuntatieteiden ammattialoilla lainsäädäntö, toimintaympäristö ja verkostot rakentuvat maan käytäntöjen mukaisiksi ja niitä koskeva paikallinen tieto on keskeistä työn hallinnassa. Verkostoon ja kulttuurisiin käytäntöihin sisään pääseminen ei ole helppoa vieraassa yhteiskunnassa.

Kauppa- ja yhteiskuntatieteilijöille ei myöskään avaudu tilaisuuksia osoittaa osaamistaan samalla tavoin kuin maahanmuuttajilla työvoimapula-alalla terveydenhuollossa. Heidän mahdollisuutensa muuntaa osaamistaan työmarkkinoilla kelpaavaksi tieto-aidoksi ovat pienemmät. Voitaisiin kuitenkin olettaa, että kauppa- ja yhteiskuntatieteilijät kykenisivät sijoittumaan työmarkkinoille sellaisiin töihin, joissa tarvitaan yleissivistävää koulutusta, vaikkakaan ei varsinaista asiantuntijaosaamista. Kauppa- ja yhteiskuntatieteiden alan koulutuksen saaneista kuitenkin harva toimi johtamis- ja generalistitöissä. Heistä kolmasosa oli sijoittunut koulutustaan lähellä olevilla aloilla: 21 % oli sijoittunut hallinnollisen ja toimistotyön alalle ja 14 % taloudellisen ja kaupallisen työn alalle.

Koulutusalan ja työmarkkinoiden kysynnän merkitys tulivat selkeimmin esille matalan ammattitaidon työhön ja etnospesifeille työmarkkinoille sijoittumisen eroissa. Tekniikan ja kauppa- sekä yhteiskuntatieteiden aloilla tutkinnon suorittaneet olivat sijoittuneet verrattain usein matalan ammattitaidon työhön, kun terveydenhuollon alan tutkinnon suorittaneille tämä oli

ollut harvinainen vaihtoehto. Terveystieteiden alaan koulutuksen saaneet eivät myöskään toimineet etnospesifeillä työmarkkinoilla, koska heille avautui uramahdollisuuksia yleisillä työmarkkinoilla. Humanistisen ja taidealan tutkinnon suorittaneista peräti puolet toimi etnospesifeillä työmarkkinoilla, josta suuri osa oli kuitenkin asiantuntijatyötä eli lähinnä opetus- ja kääntämis- ja tulkkaustyötä. Tutkimus ja etninen tausta yhdessä antoivat erityiskompetenssia, joka pätevästi toimimaan nimenomaan tämäntyyppisillä osatyömarkkinoilla. Tekniikan sekä kauppa- ja yhteiskuntatieteellisen alan tutkinnon suorittaneille etnospesifit työmarkkinat tarjosivat vähemmän työmahdollisuuksia: tekniikan alan tutkinnon suorittaneista 14 % ja kauppa- ja yhteiskuntatieteellisen alan tutkinnon suorittaneista 23 % toimi näillä osatyömarkkinoilla.

Miesten ja naisten sijoittuminen

Miesten ja naisten ammatillisessa sijoittumisessa ei ollut merkittäviä eroja (Taulukko 1). Miehet toimivat hieman useammin johtotehtävissä, mutta ero oli pieni verrattuna korkeakoulutetun kantaväestön vastaaviin eroihin (ks. esim. Akava 2003, 65). Sukupuolen merkitys työmarkkinoilla on sidoksissa muihin yhteiskunnallisesti jäsenyyteen ominaisuuksiin: miessukupuoleen liittyvä myönteinen etu koskee työmarkkinoilla yleensä kantaväestöä.⁵

Maahanmuuttajanaiset toimivat hieman useammin työmarkkinoille valmentavassa työssä (Taulukko 1): naiset ovat halukkaampia osallistumaan projekteihin ja koulutukseen. Sen sijaan miehistä ja naisista yhtä suuri osuus oli sijoittunut matalan ammattitaidon töihin. Tulos poikkeaa Forsanderin tutkimustuloksista, joiden mukaan naiset toimivat useammin matalan ammattitaidon töissä (ks. Forsander 2002, 148). Eroavuus johtuu suurimmaksi osaksi tutkimusjoukon eroista. Forsanderin tarkastelun kohteena olivat kaikki maahanmuuttajat erottelematta koulutustasoa, kun tässä tarkasteltiin vain korkeasti koulutettuja. Edellä mainitun perusteella voidaan arvioida, että maahanmuuttajanaisten ammatillista sijoittumista kuitenkin edistää korkeakoulutus.

Miesten ja naisten ammattialoittainen sijoittuminen noudatteli kantaväestöllekin tyypillistä eriytymisen mallia (ks. Kolehmainen 1999, Akava 2003, 65), sillä naisista suurempi osa kuin miehistä oli sijoittunut kasvatuksen sekä opetuksen ja terveydenhuollon aloille ja miehistä vastaavasti suurempi osa tekniikan alalle (Taulukko 3). Toisaalta ammattialoittaisessa jakaumassa oli myös kantaväestölle vieraita piirteitä, jotka liittyvät kulttuurisiin eroihin. Miehet toimivat hieman useammin palvelualoilla, kun taas kantaväestössä suhde on toisinpäin. Maahanmuuttajamiehistä osa on kotoisin sellaisista kulttuureista, joissa esimerkiksi ravintolatyö on tyypillistä miehille.

Taulukko 3. Ammattialoittainen sijoittuminen sukupuolen mukaan (%).

Ala	Kaikki	Miehet	Naiset
Opetus ja kasvatus	22	14	28
Tekniikan alan työ	14	25	6
Palvelutyö (ravintola-ala ja kiinteistöhuolto)	9	12	7
Hallinnollinen ja toimistotyö	14	13	15
Taloudellinen ja kaupallinen työ	9	7	10
Taiteellinen, tieteellinen ja kulttuurialan työ	6	7	6
(Työmarkkinoille valmentava työ)	6	4	8
Terveystieteiden työ	4	2	6
Muu	15	16	14
Yht. %	100	100	100
N	747	325	422

⁵ Kantaväestöönkään kuuluvat miehet eivät toki ole yhtenäinen joukko etuoikeutettuja kansalaisia. Ilmiötä ei tässä yhteydessä ole kuitenkaan mahdollista ryhtyä selvittämään tarkemmin.

Naiset (31 %) olivat sijoittuneet miehiä (23 %) useammin etnospesifeille työmarkkinoille (Taulukko 1), mikä liittyi ammattikohtaisiin eroihin. Etnospesifeillä työmarkkinoilla naiset toimivat eniten asiantuntija-ammateissa (26 % kaikista naisista) ja generalistiammateissa (9 % kaikista naisista). Miesten vastaavat luvut olivat 11 % ja 5 %. Ilmiötä selittävät osin naisten ja miesten koulutustaustojen erot ja sukupuolituneet ammattialat. Naiset toimivat useammin opetus- ja kasvatustieteiden ammateissa, jotka ovat etnospesifien työmarkkinoiden keskeistä aluetta. Naisista toimi opettajina ja koulunkäyntiavustajina 20 % ja miehistä 12 %. Naiset olivat myös useammin suorittaneet tutkinnon kasvatustieteellisellä alalla, mikä tuki tämäntyyppistä ammatillista suuntautumista. Naisista 16 % oli suorittanut tutkinnon kasvatustieteissä, kun miehistä ei ollut lainkaan ko. alan tutkinnon suorittaneita.⁶

Suomalaisten työmarkkinoiden sukupuolituneet rakenteet luovat rajoja ja edellytyksiä maahanmuuttajanaisten ja -miesten sijoittumiselle. Tutkimusjoukon naisista 15 % ja miehistä 18 % halusi työskennellä tekniikan alan ammatissa (atk-asiantuntija, insinööri, kemisti tai teknikko); naisista 6 % ja miehistä neljäsosa toimi tekniikan alalla. Naisista runsaalla neljäsosalla oli tekniikan alan tutkinto, jota he eivät pystyneet hyödyntämään suomalaisilla työmarkkinoilla. Voidaan päätellä suomalaisen yhteiskunnan työntävän naisia eriytyneiden työmarkkinoiden naisaloille; tekniikan koulutuksen merkitys näyttää rekrytoinnissa olevan vähäisempi kuin miesten. Toisaalta Forsanderin tutkimuksen mukaan entisen Neuvostoliiton alueelta muuttaneet tekniikan alan koulutuksen saaneet naiset haluavat usein siirtyä naisvaltaisille aloille (Forsander 2003). Forsanderin tutkimuksessa ei eritelty tutkittavien koulutustasoa, mikä vaikuttanee erilaisiin tutkimustuloksiin.

Opetusalan tehtävät olivat tarjonneet maahanmuuttajille asiantuntijatyöhön sijoittumisen mahdollisuuksia: asiantuntijatehtävien etnospesifi luonne edisti ammatillista sijoittumista. Muille asiantuntija-aloille työllistyminen ei ollut sujunut yhtä helposti. Taustalla ovat sekä kilpailu asian-

tuntija-aseista työmarkkinoilla ja osin myös asiantuntijatyön yhteiskunnallinen sidos. Asiantuntijatyö ja sen kompetenssit ovat kulttuurisidonnaisia: merkitysten ymmärtäminen ja hienovaraisuutta vaativa välittäminen tapahtuvat kielen ja muiden kulttuurisidonnaisen symbolien kautta. Asiantuntijoiden kulttuuriseen osaamiseen liittyy kuuluminen sosiaalisiin verkostoihin, jotka mahdollistavat työllistymisen ja urakehityksen. Asiantuntijatehtäviin sijoittumisen mahdollistavat kompetenssit eli työkokemus, kielitaito, sosiaaliset verkostot ja kulttuuriset taidot kertyvät iän ja ajan myötä (ks. Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 23). Asiantuntijatyön vaatimukset eivät kuitenkaan ole yhtenäiset, sillä työn luonne, organisaation asema markkinoilla ja toimintaympäristö luovat erilaisia rekrytointikäytäntöjä.

Maahanmuuttajistako työvoimapulan ratkaisu?

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien ammatillinen sijoittuminen polarisoitui asiantuntijatyöhön ja toisaalta matalan ammattitaidon työhön. Etnospesifit työmarkkinat työllistivät merkittävästi korkeakoulutettuja maahanmuuttajia. Asiantuntijatyöhön sijoittumista edisti työvoimapula ja sellainen työn luonne, jossa maahanmuuttajataustasta oli etua. Tutkimuksen kohteena oleista suurin osa oli ensimmäisen polven maahanmuuttajia, sillä maahanmuutto yleistyi vasta 1990-luvulla. Ensimmäisen polven maahanmuuttajilla on muiden maiden kokemusten mukaan työmarkkinoille pyrkiessään edessään pioneerin työ – Ruotsin kokemusten mukaan toinenkaan sukupolvi ei pääse samanlaisiin lähtökuoppiin uraa rakentaessaan kuin kantäväestöstä (Knocke & Hertzberg 2000).

Työvoima- ja maahanmuuttopoliittisessa keskustelussa on tapahtunut diskurssin muutos 2000-luvulla. Työvoimapula on noussut asialistalla ykkösasemaan ja työperäisen maahanmuuton lisääminen nähdään ratkaisuna tähän ongelmaan. Vielä 1990-luvulla maahanmuuttoa pidettiin kansallisen edun näkökulmasta lähinnä rasitteena ja jopa uhkana. Näkökulman muutos liittyy työmarkkinoiden muutosten ja

6 Miehistä puolet oli suorittanut tutkinnon tekniikan alalla; muita suurimpia ryhmiä olivat humanistisen ja taidealan tutkinnon suorittaneet (15 %) ja kaupallisen tai yhteiskuntatieteellisen tutkinnon suorittaneet (10 %) Naisten vastaavat luvut olivat 27 %, 17 % ja 16 %.

väestörakenteen vinoutuman lisäksi politiikan muutokseen, jossa EU:hun liittymisellä on merkittävä rooli (Tanner 2003, 18–33, 280). Kansallisvaltiollisen, rajojen sulkemiseen perustuvan ajattelun sijaan Suomen on täytynyt hyväksyä EU:n maahanmuuttopolitiikka ja työvoiman liikkuvuus rajojen yli. Maahanmuutto on pitänyt myös legitimoida poliittisesti kansallisella intressillä. (Tanner 2003 18–23.) Uusi kansallisen intressin näkökulma on omaksuttu politiikan tasolla. Uuden näkökulman yleistymisen näkyy esimerkiksi viranomaisten näkemyksissä maahanmuuttajista työvoimapula-alojen resurssina (ks. Pitkänen 2007).

Työperäinen maahanmuutto ei kuitenkaan ratkaise mahdollista työvoimapulaa, vaikka sen avulla voidaan vahvistaa työvoimaresursseja (Tanner 2003, 10–18). Poistumaa työvoimasta ei voida korvata samansuuruisella maahanmuuttajien määrällä, sillä työvoiman kohtaantoon ei ole suoraviivaisia ratkaisuja. Maahanmuuttajia ei voida sijoittaa vain työvoimapula-aloille ja sellaisille työmarkkinoiden osa-alueille, joille on vaikea saada työvoimaa heikkojen työsuhde-etujen vuoksi. Se on inhimillisesti katsoen kestävä

tavoite, sillä maahanmuuttajia ei voida kohdella vain työvoimana. Lisäksi maahan saapuvilla työntekijöillä on perheet, joiden tarpeet on otettava huomioon. Maahanmuuttoon liittyy kotoutumiseen liittyviä kustannuksia, mikä heikentää oletettua kustannustehokkuutta.

Työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregaaation purkaminen on todettu tasa-arvon ja koko väestön osaamisen hyödyntämisen kannalta tärkeäksi. Tutkimustulosten valossa työmarkkinat ovat osin segregoituneet myös etnisen taustan mukaisesti: korkeakoulutetut maahanmuuttajat sijoittuvat osaamistaan edellyttäviin töihin, mikäli työvoimasta on pulaa tai tehtävät edellyttävät maahanmuuttajataustaa. Myös etnisen taustan mukainen segregatio heikentää mahdollisuuksia inklusioon, tasa-arvoon ja osaamisen laajaan hyödyntämiseen yhteiskunnassa. Työmarkkinoiden vinoutuminen etnisen taustan mukaisesti ja sen seuraukset tulisi ottaa huomioon sekä työvoima- ja maahanmuuttopoliittisessa keskustelussa että politiikan toteutuksessa. Maahanmuuttopolitiikkaa ja työvoimapolitiikkaa ei voida toteuttaa sosiaalisessa ja inhimillisessä tyhjiössä.

Kirjallisuus

- AKAVA (2003). *Korkeakoulutettujen työelämäurien alkuvuodet. LAASER-projektin loppuraportti. Minna Suutari. Helsinki: Akava.*
- AHMAD, A. (2005). *Getting a Job in Finland. The social Networks of Immigrants of the Indian Subcontinent in the Helsinki Metropolitan Labour Market. Doctoral Dissertation. University of Helsinki.*
<https://oa.doria.fi/dspace/bitstream/10024/34151/1/gettinga.pdf> (luettu 25.5.2007).
- BERRY, J. (1986). *The acculturation process and Refugee Behaviour. Teoksessa C. Williams & J. Westermeyer (toim.), Refugee mental health in resettlement countries, (s. 25–37). Washington: Hemisphere.*
- BORJAS, G. (1994). *The Economics of Immigration. Journal of Economic Literature, XXXII, 1667–717.*
- BOURDIEU, P. (1986). *Distinction: a social critique of the judgement of taste. London: Routledge & Kegan Paul.*
- BOURDIEU, P. & PASSERON, J.-C. (1997). *Reproduction in education, society and culture. Studies in social educational change. London: SAGE.*
- DOMANDER, M. (1995). *Kulttuurierot maahanmuuttajakoulutuksessa. Teoksessa: M. Saarinen & U. Parviainen (toim.), Ulkomaalaiset ammatillisessa koulutuksessa, (s. 11–23). Helsinki: Opetushallitus.*
- EDWARDS, R. & REICH, M. & GORDON, D. (1972). *Labor Market Segmentation. Heath: Lexington.*
- FORSANDER, A. (2003). *Maahanmuuttajat sukupuolitetuilla työmarkkinoilla. Työpoliittinen aikakauskirja, 46, 64–73.*
- FORSANDER, A. (2002). *Luottamuksen ehdot. Ulkomaalaiset 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Helsinki: Väestötutkimuslaitos D39/2002.*
- FORSANDER, A. (2000). *Työvoiman tarve ja maahanmuuttopolitiikka – onko ulkomaalaisten osaaminen vastaus työvoiman kysyntään. Teoksessa: M.-L. Trux (toim.), Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä, (s. 143–202). Helsinki: WSOY.*
- FORSANDER, A. & ALITOLPPA-NIITAMO, A. (2000). *Ulkomaalaisten työllistyminen ja työhallinto – keitä, miten ja minne. Työhallinnon julkaisu nro 242. Helsinki: työministeriö.*
- FRIEDBERG, R. (2000). *You Can't Take it with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital. Journal of Labor Economics, 18, 221–252.*
- HAAPAKORPI, A. (1994). *Akateemisten työurat. Helsingin yliopisto: Opintoasiain julkaisuja 7/1994.*
- HAAPAKORPI, A. (1998). *Professionaalien uraketjut. Sosiologia, 35, 188–198.*
- HAAPAKORPI, A. (2004). *Kulttuurista rajankäyntiä – nuorten ja korkeakoulutettujen maahanmuuttajien koulutus- ja työmarkkinahistoria ja -orientaatio. Helsinki: Helsingin yliopisto: Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Raportteja ja julkaisuja 43/2004.*
- Helsingin kaupungin tietokeskus (2007). *Helsingin kaupungin Tilastoja -sarja 2007: 14, Helsingin ulkomaalaisväestö vuonna 2006.*
<http://www.hel2.fi/tietokeskus/julkaisut/tilastojulkaisut.html> (luettu 15.5.2007)

- HÄMÄLÄINEN, K. & KANGASHARJU, A. & PEKKALA, S. & SARVIMÄKI, M. (2005). 1990-luvun maahanmuuttajien työllisyys, tuloverot ja tulonsiirrot. Työpoliittinen tutkimus nro 265. Helsinki: työministeriö.
- JASINSKAJA-LAHTI, I. & LIEBKIND, K. & VESALA, T. (2002). *Rasismi ja syrjintä Suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia.* Helsinki: Gaudeamus.
- JORONEN, T. (1997). Afrikkalaisten maahanmuuttajien työllistymispolut. Teoksessa H. Schulman & V. Kanninen (toim.) *Sovussa vai syrjässä? Ulkomaalaisten integroituminen Helsinkiin* (s. 59–92). Tutkimuksia 12. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- JÄRVELÄ, M. (1991). *Palkkatyö ja koulutustarve.* Helsinki: Tutkijaliitto.
- KINNUNEN, M. (2001). *Luokiteltu sukupuoli.* Tampere: Vastapaino.
- KNOCKE, W. & HERTZBERG, F. (2000). *Mångfaldens barn söker sin plats. En studie om arbetsmarknadschancer för ungdomar med invandrarbakgrund.* Arbetslivsinstitutet. Stockholm: Svartvits förlag.
- KNOCKE, W. (1993). *Sukupuoli, etnisyys ja tekninen kehitys.* Teoksessa P. Korvajärvi & R. Nätkin & A. Saloniemi (toim.) *Tieteen huolet, arjen ihmeet.* Tampere: Vastapaino.
- KNOCKE, W. (1991). *Women Immigrants – What is the “Problem”?* *Economic and Industrial Democracy*, 12, 469–486.
- KOLEHMAINEN, S. (1999). *Naisten ja miesten työt: työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990.* Helsinki: Tilastokeskus.
- KREYENFELD, M. & KONIETZKA, D. (2002). *The performance of migrants in occupational labour markets Evidence from Aussiedler in Germany.* *European Societies*, 4, 53–78.
- LAAKSO, S. & KILPELÄINEN, P. & KOSTIAINEN, E. (2006). *Yritysten työvoiman tarve pääkaupunkiseudulla 2006.* Helsinki: Uudenmaan liiton julkaisuja C 54. www.uudenmaanliitto.fi (luettu 19.9.2006)
- LUTZ, H. (1993). *Migrant women, racism and the Dutch Labour Market.* Teoksessa J. Wrench & J. Solomos (toim.) *Racism and Migration in Western Europe* (s. 129–142). Oxford: Berg.
- MARTIN, B. & SZELENYI, I. (2000). *Beyond Cultural Capital: Toward a Theory of Symbolic Domination.* Teoksessa D. Robbins (toim.) *Pierre Bourdieu.* (s. 278–300). London: Sage.
- MATINHEIKKI-KOKKO, K. (2002). *Kotoutumissuunnitelma maahanmuuttajan kompetenssi kartoittamisvälineenä.* Teoksessa O. Lepola (toim.) *Koto-maana Suomi. Kertomuksia maahanmuutosta 1999–2001.* (s. 41–50). Helsinki: Edita.
- NÄTTI, J. (1989). *Työmarkkinoiden lohkoutuminen.* *Studies in Education, psychology and social research.* Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto
- OPPIEN OSAAJAKSI (2006). *Koulutus ja työelämään sijoittuminen Helsingissä.* Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus. *Tilastoja 2006: 12.*
- PITKÄNEN, P. (2007). *Retorisesta moniarvoisuudesta etnistä tasa-arvoa edistävään viranomaistyöhön.* *Yhteiskuntapolitiikka*, 3, 309–320.
- POHJANPÄÄ, K. & PAANANEN, S. & NIEMINEN, M. (2003). *Maahanmuuttajien elinolot. Venäläisten, virolaisten, somalilaisten ja vietnamilaisten elämää Suomessa 2002. Elinolot 2003: 1.* Helsinki: Tilastokeskus.
- RAHKONEN, K. (1999). *Not class, but struggle.* Helsinki: University of Helsinki. Department of Social Policy. Research Reports 1/1999. <http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/val/sospolvk/rahkonen/notclass.pdf> (luettu 23.4.2003)
- REITZ, J. (1998). *Warmth of the Wellcome. The Social Causes of Economic Success for Immigrants in Different Nations and Cities.* Boulder: Westview Press.
- SUSILUOTO, I. (2003). *Portrait of the Helsinki Region.* Helsinki City Urban Facts Office. Web Publications 2003: 1. <http://www.hel.fi/tietokeskus/tutkimuksia/hrportrait210103.pdf> (luettu 23.4.2003)
- TANNER, A. (2003). *Siirtolaisuus, valtio ja politiikka. Kanadan, Sveitsin ja Uuden-Seelannin työvoiman maahanmuutto ja politiikka 1975–2001.* *Ulkomaalaisviraston julkaisuja 4.* Helsinki: Edita.
- TASKUTIETO (2003). Helsinki: Väestörekisterikeskus. www.vaestorekisteri.fi (luettu 15.5.2003)
- TASKUTIETO (2006). Helsinki: Väestörekisterikeskus. www.vaestorekisteri.fi (luettu 15.5.2007)
- TRUX, M.-L. (2000). *Aukeavat ovet: kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä.* Helsinki: WSOY.
- TYÖVOIMATILASTO (2005). *Työvoimatutkimuksen tuloksia vuosilta 1996–2005.* Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto. Työmarkkinat 2006. Taulu 14: Työlliset ammatin ja sukupuolen mukaan vuonna 2005, s. 101.
- VÄÄRÄLÄ, R. (1995). *Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot.* Acta Universitas Lapponiensis 9. Rovaniemi: Lapin yliopisto.