

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien sosiaaliset verkostot ja niiden yhteys (ali)työllistymiseen

Sosiaalitieteiden kandi -tutkielma

Laatija: Alina Piispa

2.5.2024

Turku

Kandidatutkielma

Oppiaine: Sosiaalitieteet

Tekijä: Alina Piispa

Otsikko: Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien sosiaaliset verkostot ja niiden yhteys (ali)työllistymiseen.

Ohjaaja(t): Yliopisto-opettaja Enna Toikka

Sivumäärä: 32 sivua

Päivämäärä: 2.5.2024

Tiivistelmä

Tässä kandidatutkielmassa tarkastelin korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien sosiaalisia verkostoja ja niiden yhteyttä (ali)työllistymiseen, tekemällä integroivan kirjallisuuskatsauksen aiheesta tehdystä suomalaisesta tutkimuskirjallisuudesta. Tutkielman tavoitteena oli syventää ymmärrystä korkeakoulutettujen maahanmuuttajien sosiaalisista verkostoista ja niiden muodostamisesta, sekä selkeyttää osin ristiriitaisia näkemyksiä sosiaalisten verkostojen vaikutuksesta työllistymiseen. Hyödynsin tutkielmani viitekehystenä Putnamin (2001) luokittelua sitoviin ja silloittaviin sosiaalisiin verkostoihin, joiden avulla tarkastelin sosiaalisten verkostojen laadun yhteyttä maahanmuuttajien työllisyysmahdollisuuksiin. Sitovat verkostot tarkoittavat maahanmuuttajien keskinäisiä verkostoja, kun taas silloittavat verkostot tarkoittavat maahanmuuttajien ja kantaväestön välisiä verkostoja.

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien kokemukset sosiaalisten verkostojen muodostamisesta olivat aineistoni perusteella moninaisia. Erilaiset yksilölliset tekijät kuten koulutustaso, maahantulosyy, kielitaito ja sukupuoli vaikuttivat verkostojen muodostamiseen sekä niiden laatuun. Kaiken kaikkiaan maahanmuuttajat kuitenkin kokivat sosiaalisten verkostojen muodostamisen uudessa kotimaassaan haasteelliseksi. Tarkasteltaessa sosiaalisten verkostojen ja työllistymisen välistä yhteyttä, analyysissä nousi esiin hieman ristiriitaisia tuloksia verkostojen hyödyistä. Kun verkostojen laadun yhteyttä työllistymiseen käsiteltiin sitovien ja silloittavien verkostojen käsitteiden avulla, analyysini tulokset olivat yhtenäisemmät. Sitovat sosiaaliset verkostot ovat todennäköisemmin yhteydessä maahanmuuttajien rajoittuneeseen ammatilliseen liikkuvuuteen, sekä alityöllisyyteen, kun taas silloittavat sosiaaliset verkostot vaikuttavat myönteisemmin maahanmuuttajan työmarkkina-asemaan, sekä vertikaaliseen urakehitykseen. Näin ollen maahanmuuttajien työllisyys suomalaisilla työmarkkinoilla näyttäisi olevan selvästi kytköksissä heidän sosiaalisten verkostojensa laatuun.

Vastaavia havaintoja sosiaalisten verkostojen kaksijakoisesta merkityksestä työllistymiselle on löydetty myös kansainvälisistä tutkimuksista. Suomalaisessa kontekstissa on kuitenkin muutamia ominaispiirteitä, jotka saattavat vaikuttaa tuloksiin. Suomi on verrattain uusi maahanmuuton kohdema ja verrattuna moniin muihin Euroopan maihin, maahanmuuttajayhteisöt rajoittuvat muutama kansasalaisuuksiin ja matalan koulutustason omaaviin ryhmiin. Näin ollen sitovat sosiaaliset verkostot eivät välttämättä onnistu tarjoamaan korkeakoulutetuille maahanmuuttajille sellaisia työtehtäviä, jotka vastaisivat heidän ammatillisia tavoitteitaan. Suomi kuitenkin kehittyy jatkuvasti maahanmuuton kohdemaana, mikä saattaa tulevaisuudessa lisätä maahanmuuttajien todennäköisyyttä löytää mielekkäitä työtehtäviä myös sosiaalisten verkostojensa avulla.

Tässä tutkielmassa olen tarkastellut korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatiota laajempänä kokonaisuutena, mutta todellisuudessa kyseessä on hyvin heterogeeninen ryhmä, jota yhdistää ainoastaan korkea koulutustaso sekä maahanmuuttajastatus. Näin ollen tulevaisuudessa voisi olla antoisaa eritellä miten sosiaalisten verkostojen yhteys työllistymiseen eroaa muun muassa paluumuuttajien, perhesyystä maahan tulleiden, pakolaisten ja kansainvälisten opiskelijoiden välillä.

Avainsanat: korkeakoulutettu maahanmuuttaja, sosiaaliset verkostot, sitovat verkostot, silloittavat verkostot, työllistyminen

Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
2	Maahanmuuttajaväestö Suomessa	4
3	Korkeakoulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla	6
3.1	Korkeakoulutetut maahanmuuttajat	6
3.2	Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistyminen	6
3.3	Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien alityöllistyminen	7
4	Sosiaaliset verkostot ja työllistyminen	11
5	Tutkimusasetelma	14
5.1	Tutkielman tavoitteet ja tutkimuskysymykset	14
5.2	Menetelmät	15
5.3	Aineisto	15
6	Tulokset	18
6.1	Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien sosiaaliset verkostot ja niiden muodostaminen	18
6.2	Sosiaalisten verkostojen yhteys korkeakoulutettujen maahanmuuttajien (ali)työllistymiseen	20
6.2.1	Sitovien sosiaalisten verkostojen yhteys (ali)työllistymiseen	24
6.2.2	Silloittavien sosiaalisten verkostojen yhteys (ali)työllistymiseen	26
7	Johtopäätökset	29
	Lähteet	33
	Liitteet	40
	Liite 1. Kirjallisuuskatsauksen aineisto	40

1 Johdanto

Suomessa, kuten myös monissa muissa länsimaissa ikääntyvä ja vähenevä väestö ovat lisänneet huolta työvoiman riittävydestä. Vaikka työllisyys on Suomessa pitkällä aikavälillä kasvanut, väestön ikääntyminen on johtanut siihen, että työssäkävien osuus koko väestöstä on pienentynyt (Obstbaum, Eerola, & Vanhala 2023). Uutta osaavaa työvoimaa tarvitaan lähes kaikille sektoreille, mutta työ- ja elinkeinoministeriön (2023) mukaan pulaa on erityisesti korkeakoulutetuista sote- ja ICT-alan osaajista, varhaiskasvatuksen opettajista sekä teollisuusammattilaisista. Ratkaisuksi kasvavaan työvoimapulaan ja taloudellisen huoltosuhteen kestävyys haasteisiin on usein esitetty työperäisen maahanmuuton lisäämistä (mm. Elinkeinoelämän keskusliitto 2022).

Maahanmuuton asema taloudellisen huoltosuhteen ja työvoimapulan korjaamisessa määräytyy kuitenkin sen perusteella, miten tehokkaasti maahanmuuttajat kykenevät työllistymään näille uutta työvoimaa tarvitseville aloille. Vuonna 2022 maahanmuuttajien työttömyysaste oli 17,7 prosenttia, joka on yli kaksinkertainen verrattuna suomalaisen väestön työttömyyteen. Työttömyysaste oli erityisen korkea naisten ja Afrikasta saapuneiden maahanmuuttajien keskuudessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.) Korkean työttömyysasteen lisäksi maahanmuuttajat kohtaavat kantaväestöä yleisemmin haasteita työllistyä koulutustaan vastaaviin ammatteihin (Montonen 2017). Pohjoismaissa maahanmuuttajat ovatkin muita Euroopan maita todennäköisemmin alityöllistyneet aloille, joissa työtehtävien vaatimukset eivät vastaa heidän koulutustasonsa tarjoamia valmiuksia (OECD 2014).

Alityöllistymistä on aikaisemmassa tutkimuksessa määritelty monin eri tavoin, riippuen yksilön työtunneista, työsopimustyypistä, koulutustasosta ja työkokemuksesta (Feldman 1996). Esimerkiksi tilastokeskus määrittelee alityöllisyyden työtuntien perusteella, tilanteeksi, jossa yksilö tekee määrällisesti vähemmän töitä kuin haluaisi, koska kokoaikatöitä ei ole riittävästi tarjolla (Tilastokeskus, 2020). Tässä tutkielmassa keskityn kuitenkin tarkastelemaan maahanmuuttajien alityöllistymistä koulutustason näkökulmasta. Käyttämäni alityöllisyyden käsitettä vastaa parhaiten englannin kielen termi skill-related underemployment, jolla viitataan tilanteeseen, jossa sekä koulutuksen että työkokemuksen avulla hankittua inhimillistä pääomaa ei pystytä täysin hyödyntämään nykyisessä työtehtävässä (Kracke & Klug 2021). Alityöllisellä viitataan siis henkilöön, jonka muodollinen koulutus sekä työkokemuksen myötä kartutetut tiedot ja taidot ylittävät tämänhetkisen työtehtävän vaatimukset.

Korkea työllisyysaste on keskeinen edellytys niin pohjoismaisen hyvinvointivaltion kuin maan työmarkkinoidenkin toimivuudelle (Valtiovarainministeriö 2021). Tämän takia maahanmuuttajien työttömyyden ja alityöllistymisen takana vaikuttavia tekijöitä olisi tärkeä ymmärtää paremmin. Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien alityöllistyminen aiheuttaa myös ns. brain-waste-tilanteen, jossa koulutuksen tuomaa inhimillistä pääomaa ei päästä täysin hyödyntämään (Alho 2020, 18). Lisäksi mielekkään ja osaamista vastaavan työllistymisen on osoitettu vaikuttavan tukevasti maahanmuuttajien yleiseen hyvinvointiin ja uuteen kotimaahan integroitumiseen (Ahmad 2015, 965). ”Työ on maahanmuuttajille parasta kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan”, todetaan myös ulkomaalaistaustaisten työllisyyttä käsittelevässä Helsingin Sanomien artikkelissa (HS 13.12.2020).

Muun muassa näiden tekijöiden takia korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymisen haasteet suomalaisilla työmarkkinoilla ovat olleet viime aikoina runsaasti esillä sekä julkisessa keskustelussa, että tieteellisessä tutkimuksessa. Aiheesta on uutisoitu muun muassa otsikoilla ”Maahanmuuttajista tehdään Suomeen uutta alaluokkaa” (HS 13.2.2024) sekä ”Afrikkalaistaustainen maisteri haki satoja työpaikkoja tuloksetta” (HS 15.11.2023). Tieteellisessä tutkimuksessa korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien alityöllistymistä on selitetty muun muassa inhimillisen ja kulttuurisen pääoman puutteella, kuten heikolla kielitaidolla ja vähäisellä suomalaisten työmarkkinoiden ymmärryksellä (esim. Sangganjanavanich, Lenz & Cavazos 2011). Aiempi tutkimus on kuitenkin osoittanut, ettei maahanmuuttajien alityöllistymistä voida yksinomaan selittää yksilön puutteellisilla taidoilla, koulutuksella tai työkokemuksella. Sen sijaan syitä on haettava myös muualta, kuten yksilöiden sosiaalisten verkostojen laajuudesta ja laadusta. (Cederberg, 2012.) Sosiaalisen pääoman ja verkostojen onkin todettu olevan merkittävässä asemassa, kun etsitään selityksiä maahanmuuttajien kantaväestöä heikommalle työllistymiselle (mm. Ahmad 2015; Alho 2020).

Vuonna 2017 toteutetun työllisyyskyselyn mukaan, vain 30 prosenttia vastaajista oli saanut työpaikkansa perinteisesti, vastaamalla avoimeen työhakemukseen. Kyselyn mukaan toiseksi tyypillisin työnsaantipolku oli tukeutuminen sosiaalisiin suhteisiin ja verkostoihin. (SITRA 2017.) Epävirallisten työllistymisväylien yleistyessä sosiaalisten verkostojen merkitys korostuu sekä kantaväestön että maahanmuuttajien työllistymisprosesseissa (Alho 2020, 7). Sosiaalisten verkostojen tärkeyttä onkin perusteltu muun muassa niiden tarjoamalla yhteyksillä, informaatiolla sekä vaikutusvallalla (Lin 1999, 31). Aikaisempi tutkimus on yleisesti hyväksynyt sosiaalisten verkostojen tärkeyden sekä kantaväestön, että maahanmuuttajien

työllistymisen kannalta, mutta nostanut myös esiin näkökulman sosiaalisten verkostojen työllisyyttä rajoittavista vaikutuksista (esim. Ahmad 2015; Alho 2020; Cederberg 2012). Maahanmuuttajien liiallisen tukeutumisen omiin etnisiin verkostoihin on argumentoitu johtavan alityöllistymiseen ja vaikeuksiin löytää koulutustaan vastaavia työtehtäviä (Kracke & Klug 2021, 1587).

Aikaisempi tutkimus on pyrkinyt selittämään maahanmuuttajien alityöllistymistä monilla eri tekijöillä, mutta varsinkaan sosiaalisten verkostojen merkityksestä ei olla täysin yksimielisiä (ks. esim. Cederberg 2012). Tässä kirjallisuuskatsauksessa keskityn siis sosiaalisten verkostojen kaksijakoiseen merkitykseen, jossa ne osaltaan toimivat tärkeänä työllisyyttä tukevana tekijänä, mutta samanaikaisesti saattavat rajoittaa korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä sekä ammatillista liikkuvuutta. Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat: 1. *Miten korkeakoulutettujen maahanmuuttajien sosiaalisia verkostoja ja kokemuksia niiden muodostamisesta kuvataan suomalaisessa tutkimuskirjallisuudessa?* 2. *Miten sosiaaliset verkostot ja niiden laatu ovat yhteydessä korkeakoulutettujen maahanmuuttajien (ali)työllistymiseen suomalaisilla työmarkkinoilla aiheesta tehdyn tutkimuskirjallisuuden perusteella?* Lähestyn näitä kysymyksiä kuvailevan kirjallisuuskatsauksen keinoin, analysoimalla kymmentä korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä käsittelevää suomalaista tutkimusta. Valitsemani artikkelit keskittyvät selittämään korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymisnäkömien ja heidän sosiaalisten verkostojensa välistä yhteyttä.

Vaikka Montosen (2017) mukaan maahanmuuttajien työllistymistä on tutkittu tieteellisessä kirjallisuudessa runsaasti, tutkimus sosiaalisten verkostojen vaikutuksesta korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymiseen on etenkin suomalaisten työmarkkinoiden osalta jäänyt vähemmälle huomiolle. Tämän tutkielman akateeminen relevanssi perustuukin tarpeeseen täydentää tätä tutkimusaukkoa ja lisätä ymmärrystä tekijöistä, jotka vaikuttavat korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien alityöllistymiseen. Maahanmuuttajien työllisyysasteen parantamiseksi ja heidän mielekkään työllistymisensä edistämiseksi on tärkeää ymmärtää alityöllistymisen taustalla vaikuttavia tekijöitä paremmin. Näin vältetään ns. brain waste-tilanteelta ja korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien ammatillisen potentiaalin hukkaamiselta.

2 Maahanmuuttajaväestö Suomessa

Kansainvälisesti vertailtuna Suomi on ollut pitkään sekä etnisesti että kulttuurisesti homogeeninen valtio (Ahmad 2011, 688). Maahanmuutto Suomeen alkoi yleistyä vasta varsin myöhään ja vielä 1980-luvulle saakka Suomi oli lähinnä työvoimaa luovuttava maa (Kyhä 2012, 18). Maahanmuutto on kuitenkin lisääntynyt voimakkaasti viimeisten vuosikymmenien aikana ja valtioneuvoston (2021) raportin mukaan vuonna 2019 Suomessa eli 423 500 ulkomaalaistaustaista henkilöä, joka on noin 8 prosenttia koko maan väestöstä. Väestöliikkeitä tilastoitaessa puhutaan usein monista eri termeistä, kuten ulkomaalaistaustaisista, ulkomaalaisista sekä maahanmuuttajista (ks. Rapo 2011). Tässä tutkielmassa käytän termiä maahanmuuttaja, joka tarkoittaa YK:n (1998) määritelmän mukaan henkilöä, joka on muuttanut johonkin toiseen maahan kuin vakituiseen asuinpaikkaansa ja saanut siellä oleskeluoikeuden.

Yleisimmät taustamaat maahanmuuttajien keskuudessa ovat pitkään olleet Suomen lähialueet, kuten Venäjä, Viro ja Ruotsi (Valtioneuvosto 2021). Lisäksi myönteisiä oleskelulupia ovat viimeisen kymmenen vuoden aikana saaneet etenkin Irakin, Somalian ja Afganistanin kansalaiset, sekä viimeisen kahden vuoden aikana Ukrainan, Vietnamin ja Thaimaan kansalaiset (Maahanmuuttovirasto 2024a). Syntyvyys on ollut Suomessa jo pitkään vähäistä, jolloin maan väestönkasvu on pitkälti seurausta lisääntyneestä maahanmuutosta. Ulkomaalaistaustaiset ovat myös keskimäärin suomalaista väestöä nuorempia, mikä tasapainottaa Suomen muutoin vanhenevaa ikärakennetta. (Valtioneuvosto 2021.)

Suomeen muutetaan monista eri syistä, kuten perhesiteiden ja opiskelun vuoksi, sekä pakolaisina ja paluumuuttajina (Kyhä 2012, 18). Lisäksi työperäinen maahanmuutto on lisääntynyt, ja vuonna 2023 Suomeen kohdistuvasta maahanmuutosta merkittävä osa muodostui juuri työn perässä muuttavista sekä heidän perheenjäsenistään (Maahanmuuttovirasto 2024b). Maahanmuuton syyt vaihtelevat selvästi eri maahanmuuttajaryhmien välillä, mutta yli ryhmärajojen yleisin syy muuttaa Suomeen ovat perhesyyt (Nieminen, Sutela & Hannula 2015, 17). Naisilla perhesyyt ovat miehiä tyypillisempiä, kun taas miehet muuttavat naisia useammin opiskelun tai työn perässä. Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta tulleilla maahanmuuttajilla maahan tulon syynä korostuu suojelun tarve, kun taas muualta Aasiasta ja Afrikasta tulleilla opiskelu ja työnteko. (mt. 2015.) Työperäisen maahanmuuton yleistymiseen ovat vaikuttaneet muun muassa Suomen työmarkkinoiden kasvava työvoimapula sekä yritysten entistä kansainvälisemmät rekrytointiverkostot. Myös pitkällä aikavälillä ulkomaalaisen työvoiman kysynnän uskotaan

kasvavan väestön vanhenemisen ja työmarkkinoiden kohtaanto-ongelman seurauksena.
(Maahanmuuttovirasto 2024b.)

3 Korkeakoulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla

3.1 Korkeakoulutetut maahanmuuttajat

Tässä tutkielmassa kohderyhmänä ovat erityisesti korkeasti koulutetut maahanmuuttajat, jotka ovat suorittaneet ISCED 5 -luokituksen mukaisen alemman tai ylemmän korkea-asteen tutkinnon (OECD 2012, 353). Korkeakoulutettujen osuus väestöstä on kasvanut selvästi 2000-luvulla, ja työmarkkinoille siirtyvien ikäluokkien koulutustaso on ollut huomattavasti korkeampaa kuin aikaisemmin (European Commission 2012.) Samanaikaisesti OECD-maissa korkeakoulutettujen määrä on lisääntynyt myös maahanmuuttajaväestössä (OECD 2018). Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien kansainvälinen liikkuvuus on olennainen osa uuden tiedon ja osaamisen kehittämistä, maiden taloudellista tuottavuutta, sekä ylikansallista yhteistyötä (Habti 2012, 3).

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien rinnalla tutkimuskirjallisuudessa puhutaan myös usein kansainvälisistä osaajista, jotka Montosen (2017, 5) määritelmän mukaan ovat ulkomaan kansalaisia, jotka työskentelevät asiantuntijuutta ja erityisosaamista vaativissa työtehtävissä. Näin ollen kansainvälisiksi osaajiksi luokitellaan myös ne maahanmuuttajat, joilla ei ole muodollista korkea-asteen tutkintoa, mutta joilla on vastaavaa kokemusta työmarkkinoilta. Selvytyden vuoksi käytän tässä tutkielmassa ainoastaan termiä korkeakoulutetut maahanmuuttajat, vaikka aineistossani puhutaan myös kansainvälisistä osaajista.

3.2 Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistyminen

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä käsittelevät tutkimus on ollut Montosen (2017) mukaan pitkään vähäistä. Maahanmuuttajien heikko työmarkkina-asema on noussut kuitenkin toistuvasti esiin tieteellisissä tutkimuksissa (mm. Ahmad 2015; Leschke & Weiss 2020; Kracke & Klug 2021). Maahanmuuttajat ovatkin hyvin heterogeeninen ryhmä ja heidän integroitumisessaan suomalaisille työmarkkinoille on merkittäviä eroja muun muassa eri koulutusasteiden, taustamaiden ja maahantulosityiden välillä (Montonen 2017, 4). Monilla korkeakoulutetuilla maahanmuuttajilla on myönteisiä kokemuksia työllistymisestä suomalaisille työmarkkinoille. Monet heistä ovat työllistyneet verrattain pian muuton jälkeen tai löytäneet työpaikan jo ennen muuttoaan Suomeen. (Välimäki, Pitkänen, Niemi & Veijola 2023.) Maahanmuuttajien työllisyystilanne on kuitenkin Suomessa muita Pohjoismaita heikompi (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020). Vuonna 2022 maahanmuuttajien työttömyysaste oli 17,7 prosenttia, joka on yli kaksinkertainen verrattuna suomalaisen väestön

työttömyysasteeseen. Työttömyysaste on erityisen korkea naisten ja Afrikasta saapuneiden maahanmuuttajien keskuudessa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022). Vuodesta 2021 lähtien ulkomaalaistaustaisten työllisyys on kuitenkin kohentunut tasaisesti ja ero suomalaisen väestöön on kaventunut (Välimäki ym. 2023, 27).

Yksi merkittävä haaste maahanmuuttajien työllistymisessä suomalaisille työmarkkinoille on heidän jo olemassa olevien taitojensa, työkokemuksensa ja koulutuksensa tehokas hyödyntäminen. Hyvin työllistyessään, maahanmuuttajien työvoimapotentiaali olisi merkittävä, sillä he ovat ikärakenteeltaan kantaväestöön verrattuna usein nuorempia sekä korkeasti koulutettuja (Eronen, Härmälä, Jauhiainen, Karikallio, Karinen, Kosunen, Laamanen, & Lahtinen 2014). Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen teettämän FinMonik-tutkimuksen mukaan korkea-asteen tutkinnon suorittaneita on koko väestöstä noin 40 prosenttia, kun taas ulkomaalaistaustaisten keskuudessa vastaava luku on 49 prosenttia. Tutkimuksessa kuitenkin todetaan ulkomaalaistaustaisten koulutustason olevan todellisuudessa hieman tätä matalampi ja korostetaan muun muassa eri maissa suoritettujen tutkintojen vertailun haastavuutta. (Kuusio, Seppänen, Jokela, Somersalo & Lilja 2020.) Vaikka koulutuksen katsotaan olevan yksi keskeisimmistä työmarkkina-asemaa selittävästä tekijöistä, korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työurat koostuvat silti usein pätkätöistä sekä työttömyyden ja alityöllisyyden jaksoista (Forsander 2002).

3.3 Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien alityöllistyminen

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien muuttoliikettä ja työllistymistä on tutkittu pääasiassa lähtömaan näkökulmasta ja kiinnostuksen kohteena on ollut etenkin ns. brain drain-ilmiö, joka viittaa koulutettujen maahanmuuttajien poismuuton aiheuttamiin kielteisiin seurauksiin, kuten inhimillisen pääoman menetykseen. Tässä tutkielmassa keskityn kuitenkin ns. brain waste-ilmiöön, joka kuvaa tilannetta, jossa korkeasti koulutetut maahanmuuttajat ovat alityöllistettyjä uudessa kotimaassaan eivätkä pääse täysimääräisesti hyödyntämään taitojaan ja koulutustaan työtehtävässään. (Habti 2012, 60.) Vuonna 2018 maahanmuuttajanaeisista 27,3 prosenttia ja maahanmuuttajamiehistä 31,7 prosenttia oli ylikoulutettuja senhetkiseen työtehtäväänsä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020). Tilastokeskuksen (2023) mukaan ulkomailla korkea-asteen tutkinnon suorittaneista lähes joka kolmas olikin sitä mieltä, että aiemmassa työssä ulkomailla vaadittiin enemmän osaamista kuin nykyisessä työssä Suomessa. Suomalaisen väestön alityöllisyydestä viimeisimmät tilastot ovat vuodelta 2014, jolloin noin 20 prosenttia työikäisistä oli ylikoulutettuja työtehtäväänsä (OECD 2014). Alityöllistymisen yleisyyden takia

työttömyyden ohella on tärkeää tarkastella myös korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien alityöllisyyttä.

Työmarkkinoita käsittelevä tutkimus on pitkään jakanut yksilöt työllisiin ja työttömiin. Työmarkkinoiden muuttuessa aiempaa joustavammiksi on kuitenkin alettu keskustella myös muista työllisyyden muodoista, kuten alityöllistymisestä. (Kaur & Goyal 2021.) Alityöllistymistä on aikaisemmassa tutkimuksessa määritelty monin eri tavoin, riippuen yksilön työtunneista, työsopimustyypistä, koulutustasosta ja työkokemuksesta (Feldman 1996). Tutkimuskirjallisuudessa käytetään myös rinnakkain termejä ylikoulutus ja ylipätevyys, joilla viitataan tilanteeseen, jossa yksilön koulutus, työkokemus, tiedot tai taidot ylittävät nykyisen työtehtävän vaatimukset. Ylikoulutuksella viitataan pelkästään hankitun formaalin koulutuksen ja työssä vaadittavan koulutuksen eroihin, kun taas termi ylipätevyys huomioi myös muilla tavoin hankitut tiedot ja taidot. (European Commission 2012.)

Alityöllistymistä on kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa käsitelty muun muassa termeillä näkyvä (engl. visible) ja näkymätön (engl. invisible) alityöllisyys (Sugiyarto 2007). Näkyvällä alityöllisyydellä tarkoitetaan tilannetta, jossa yksilö työskentelee määrällisesti vähemmän kuin haluaisi esimerkiksi osa-aikaisuuksien tai lomautuksien takia (Nieminen ym. 2015, 97). Myös Tilastokeskuksen määritelmän mukaan alityöllinen on henkilö, joka tekee osa-aikatyötä, koska kokoaika-työtä ei ole tarjolla (Tilastokeskus 2021). Näkymättömällä alityöllisyydellä taas viitataan yksilöiden taitojen alikäyttöön tilanteissa, joissa yksilö ei löydä koulutustaan vastaavia työtehtäviä (Sugiyarto 2007, 5). Tässä tutkielmassa käyttämäni alityöllisyyden käsitettä vastaa parhaiten näkymätön alityöllisyys sekä englannin kielen termi skill-related underemployment. Tällä viitataan tilanteeseen, jossa sekä koulutuksen että työkokemuksen avulla hankittua inhimillistä pääomaa ei pystytä täysin hyödyntämään nykyisessä työtehtävässä (Kracke & Klug 2021). Selvyyden vuoksi käytän tutkielmassa ainoastaan termiä alityöllisyys, johon sisällytän sekä yksilön taitojen, että koulutuksen alikäytön työelämässä.

Aikaisemmassa tutkimuksessa maahanmuuttajien kantaväestöä suurempaa riskiä alityöllistyä on selitetty useilla eri tekijöillä, kuten inhimillisen ja kulttuurisen pääoman teorioilla. Inhimillinen pääoma viittaa yksilön osaamiseen, tietämykseen, taitoihin ja asenteisiin, joita pidetään työmarkkinoilla arvokkaina resursseina. Inhimillistä pääomaa kerrytetään usein muodollisen koulutuksen sekä työssä tapahtuvan oppimisen avulla. (Becker 1962.) Yksi esimerkki inhimillisen pääoman merkityksestä on puutteellisen kielitaidon yhteys maahanmuuttajien alityöllistymiseen, erityisesti niissä maissa, joissa englanti ei ole virallinen

kieli. Työnantajien on kuitenkin myös raportoitu vaativan maahanmuuttajilta työtehtävän vaatimustason ylittävää kielitaitoa ja käyttävän suomen kielen puutteellista osaamista syynä olla palkkaamatta ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. (Ahmad 2015, 966.)

Maahanmuuttajien alityöllistymistä on pyritty selittämään myös kulttuurisen pääoman puutteella. Bourdieun (1985) määritelmän mukaan kulttuurisella pääomalla tarkoitetaan kulttuuriin kuuluvia normeja ja tapoja, joiden ymmärtämistä voidaan hyödyntää resursseina sosiaalisissa kanssakäymisissä. Kulttuuripääoma voidaan jakaa kolmeen osaan: ruumiilliseen pääomaan, objektivoituneeseen pääomaan, sekä institutionalisoituneeseen pääomaan. Ruumiillistunut kulttuuripääoma ilmenee yksilön habituksena, kun taas objektivoituneella kulttuuripääomalla tarkoitetaan yksilön materiaalista omaisuutta. Institutionaalinen pääoma tarkoittaa muun muassa yksilön kouluttautumalla hankkimia tutkintoja ja todistuksia ja on näin ollen työllistymisen kannalta merkityksellistä. (Bourdieu 1985.) Työnantajien on kuitenkin raportoitu olevan haluttomia tunnustamaan ja hyväksymään työnhakumaan ulkopuolella suoritettuja todistuksia ja työkokemusta, mikä vaikuttaa haitallisesti maahanmuuttajien työllisyysnäkyymiin. Moniin työtehtäviin tarvitaan myös laissa määritelty ammatillinen pätevyys, jonka vahvistaminen uudessa kotimaassa saattaa olla pitkä ja vaivalloinen prosessi. (Ahmad 2015, 996).

Työmarkkinoiden näkökulmasta alityöllistymisessä on kyse ns. skill mismatch-ilmiöstä, jolloin taitojen kysyntä ja tarjonta eivät vastaa toisiaan (International Labour Organization 2020). Taitojen kysyntään pohjautuva job competition -teoria selittää alityöllistymistä työnantajien taipumuksella priorisoida korkeammin koulutettua työvoimaa. Koulutustaso ja koulutetun työvoiman tarjonta ovat kasvaneet nopeammin kuin koulutetun työvoiman kysyntä työmarkkinoilla, ja näin ollen myös korkeakoulutettujen työntekijöiden riski päätyä matalan palkka- ja taitotason työtehtäviin on kasvanut. (Muysken & Weel 1999.) Lisäksi maahanmuuttajien heikon työmarkkinaosallisuuden on argumentoitu olevan seurausta epäonnistuneesta integraatiosta suomalaiseen yhteiskuntaan. Myös maahanmuuttajien kokemat paineet asettua aloilleen ja turvata oleskelulupa altistavat heidät ammatilliseen alityöllistymiseen. (Blomberg, Kroll, Salmenhaara & Similä 2008.) Maahanmuuttosäädösten mukaan maahanmuuttaja voi hakea oleskelulupaa Suomeen, mikäli hänellä on työpaikka, opiskelupaikka tai perheenjäsen Suomessa (Ulkoministeriö 2024). Oleskeluoikeuden säilymisen takia maahanmuuttajat päätyvät usein valitsemaan alityöllisyyden totaalisen työttömyyden sijaan (Kracke & Klug 2021, 1578).

Maahanmuuttajien kantaväestöä suurempaa riskiä alityöllistyä voidaan selittää myös heidän kohtaamallaan rasismilla ja työmarkkinasyrjinnällä (mm. Koskela 2014; Ahmad 2020,). Työmarkkinasyrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa työnhakijaa arvioidaan tai kohdellaan epäoikeudenmukaisesti tai syrjivästi hänen henkilökohtaisten ominaisuuksiensa, kuten sukupuolen, iän tai etnisen taustan perusteella (Kanninen, Virkola, Lilja & Rask, 2022, 9). Maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden on osoitettu kantaväestöä useammin päätyvän matalan palkka- ja taitotason työtehtäviin, vaikka heidän koulutustasonsa olisikin kantaväestöä vastaava (Ahmad 2020). Erityisesti EUn ulkopuolelta tulevien maahanmuuttajien on osoitettu kärsivän työmarkkinoilla rasismista ja syrjinnästä (Koskela 2014). Maahanmuuttajien työllistymispolkuja tarkasteltaessa intersektionaalinen näkökulma onkin erityisen tärkeä, sillä taustamaa, maahanmuuttosyy, sosioekonominen luokka, etnisyys sekä sukupuoli kaikki yhdessä vaikuttavat työllistymiseen (Koskela 2019).

4 Sosiaaliset verkostot ja työllistyminen

Myös sosiaalisen pääoman on osoitettu vaikuttavan merkittävästi maahanmuuttajien työllistymiseen (esim. Cederberg 2012). Bourdieu (1985, 84) määrittelee sosiaalisen pääoman resursseiksi, joita yksilön sosiaaliset suhteet ja verkostot luovat. Sosiaalisiksi verkostoiksi katsotaan muun muassa yksilön perhe- ja ystävyysiteet, ammatilliset verkostot sekä jäsenyydet erilaisissa sosiaalisissa yhteisöissä (mt. 1986). Sosiaaliin verkostoihin kytkeytyy myös vahvasti luottamuksen käsite ja suhteiden vastavuoroisuus, jotka pitävät sosiaaliset verkostot koossa (Ilmonen 2000). Sosiaaliset verkostot ymmärretään pääomaksi silloin, kun niiden voidaan katsoa toimivan vaihdannaisina muihin pääoman muotoihin tai resursseihin, kuten työmahdollisuuksiin (Cederberg 2012, 61).

Lin (1999) perustelee sosiaalisen pääoman merkitystä useilla eri tekijöillä, kuten niiden tarjoamalla informaatiolla, vaikutusvallalla, sosiaalisella tunnustuksella ja vahvistamisella. Sosiaalisen pääoman avulla on mahdollista saada tärkeää informaatiota työmarkkinamahdollisuuksista, kuten avoimista työpaikoista, työnantajista tai tarvittavista pätevyyksistä. Lisäksi sosiaaliset verkostot luovat vaikutusvaltaa, jonka avulla on mahdollista myötävaikuttaa työnantajan rekrytointipäätöksiin. Sosiaalisten suhteiden avulla on mahdollista saada suosituksia, sekä vakuuttaa työnantaja esimerkiksi yksilön kyvyistä, taidoista ja luotettavuudesta. Sosiaalinen pääoma myös vahvistaa yksilön sosiaalista statusta, millä on positiivinen vaikutus työllistymiseen. Lisäksi sosiaalisten verkostojen on todettu vahvistavan identiteettiä ja antavan tunnustusta, mikä tukee yksilön itsetuntoa sekä henkistä hyvinvointia (Lin 1999, 31.)

Sosiaalisen pääoman merkitystä käsitellään usein Putnamin (2000) luoman kahden eri ulottuvuuden avulla: sitovat (engl. *bonding*) ja silloittavat (engl. *bridging*) verkostot. Claridgen (2018) mukaan sitova sosiaalinen pääoma pohjautuu vahvoille siteille ja toimii kytköksenä samankaltaisten ihmisten kuten sukulaisten ja ystävien välillä. Sitovasta pääomasta puhutaan myös silloin, kun kuvataan verkostoja, joita maahanmuuttajien etniset kontaktit tarjoavat. Sitovan pääoman on osoitettu tarjoavan sosiaalista tukea, sekä auttavan yksilöitä pärjäämään arjessaan. Vastaavasti silloittava sosiaalinen pääoma pohjautuu yli ryhmärajojen ulottuviin heikkoihin siteisiin. Silloittavan sosiaalisen pääoman käsitettä käytetään kuvaamaan maahanmuuttajien sosiaalisia verkostoja kantaväestön kanssa. Tutkimukset ovat korostaneet etenkin silloittavan sosiaalisen pääoman hyötyjä, sillä yksilön on laajojen verkostojensa avulla usein mahdollista saada hyödyllisempää informaatiota. Ryhmärajoja ylittävän laadun ansiosta

silloittavien verkostojen on myös osoitettu tukevan sosiaalista koheesiota, kun taas sitovaa pääomaa on kritisoitu sen ulossulkevista piirteistä. (Claridge 2018, 2–3.)

Putnamin (2000) tavoin myös Granovetter (1973) on jäsenellyt sosiaalisia verkostoja siteen vahvuuden perusteella, jakamalla ne kahteen kategoriaan: vahvoihin ja heikkoihin siteisiin. Sosiaalisten siteiden vahvuutta on määritelty vuorovaikutuksen tiheyden, emotionaalisen intensiivisyyden, läheisyyden sekä suhteen vastavuoroisuuden perusteella. Näin ollen vahvoja siteitä muodostetaan läheisiin ja samankaltaisiin ihmisiin, joiden kanssa olemme usein sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, kun taas heikkoja siteitä muodostetaan etäisempiin kontakteihin, joiden kanssa olemme tekemisissä harvemmin. (Brown & Konrad 2001, 438.) Granovetterin (1973) luoma erittely vahvoihin ja heikkoihin siteisiin vastaa siis monin tavoin Putnamin (2000) jakoa sitoviin ja silloittaviin verkostoihin.

Kun tarkastellaan työllistymistä, useat kansainväliset tutkimukset ovat korostaneet sosiaalisten verkostojen merkitystä maahanmuuttajien integroitumisessa uuteen kotimaahan ja sen työmarkkinoihin (mm. Cederberg 2012; Kracke & Klug 2021). Vaikka sitovien verkostojen on osoitettu olevan työllistymisen kannalta hyödyllisiä, tutkimukset ovat painottaneet etenkin silloittavien sosiaalisten verkostojen merkitystä (mm. Leschke & Weiss 2020). Maahanmuuttajien mielekkään työllistymisen kannalta olennainen haaste onkin juuri silloittavien ammatillisten verkostojen puute (Välimäki ym. 2023). Sosiaaliset verkostot ovat todennäköisemmin vaikutusvaltaisia silloin, kun niiden kautta avautuvat yhteydet vastaavat maahanmuuttajat toiveita ja tavoitteita työmarkkinoilla (Brown & Konard 2001, 436). Näin ollen maahanmuuttajien työllisyyden voidaan ymmärtää olevan kytköksissä heidän sosiaalisten verkostojensa laatuun.

Vaikka sitovat ja silloittavat verkostot tukevat työllistymistä eri tavoin, tiukkarajaista jakoa sitoviin ja silloittaviin sosiaalisiin verkostoihin on myös kritisoitu (mm. Cederberg 2012; Claridge 2018). Kyseinen jako perustuu ongelmallisesti käsitykseen homogeenisistä sisä- ja ulkoryhmistä ja jättää huomiotta ryhmien sisäiset eroavaisuudet (Cederberg 2012). Tiettyyn etnisyyteen pohjautuvissa ryhmäjäoissa ryhmän sisällä voi olla varsin suurta hajontaa esimerkiksi iän tai sosioekonomisen aseman suhteen. Vastaavasti etniseltä taustaltaan erilaiset henkilöt saattavat löytää paljonkin yhtäläisyyksiä keskenään. (Claridge 2018, 2.) Sitovan ja silloittavan pääoman tarkastelua toisistaan erillään olevina pääoman muotoina onkin kritisoitu hyödyttömäksi, sillä todellisuudessa erilaiset sosiaaliset verkostot toimivat rinnakkain ja tukevat laadusta riippumatta uusien verkostojen muodostamista (Shaymardanov, Lämsä &

Heikkinen 2023). Tässä tutkielmassa sitovien ja silloittavien pääoman muotojen erillinen tarkastelu on kuitenkin perusteltua, sillä jäsentelen tutkielmassa aikaisempaa tutkimuskirjallisuutta, jossa kyseisiä sosiaalisen pääoman muotoja on tarkasteltu toisistaan erillään. Pyrin kuitenkin huomioimaan sekä etnisten että kantaväestöön ulottuvien sosiaalisten verkostojen moninaisuuden ja tarkastelemaan jakoa kriittisesti.

5 Tutkimusasetelma

5.1 Tutkielman tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tässä kandiditutkielmassa tarkastelen syitä korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien erilaisten työllistymispolkujen taustalla, keskittyen erityisesti sosiaalisten verkostojen merkitykseen. Tutkielman tavoitteena on lisätä ymmärrystä maahanmuuttajien sosiaalisten verkostojen työllisyyttä tukevista ja/tai heikentävistä vaikutuksista. Tarkastelen työllistymistä etenkin näkymättömän alityöllistymisen näkökulmasta, sillä maahanmuuttajien työllistyminen koulutustaan vastaaviin tehtäviin olisi tärkeää sekä heidän oman hyvinvointinsa (Maynard & Feldman 2011), että suomalaisten työmarkkinoiden kestävyuden kannalta (Valtiovarainministeriö 2021). Jotta maahanmuuttajien työllistymistä voidaan tukea oikeilla tavoilla, on tärkeää ensin ymmärtää alityöllistymisen taustalla vaikuttavia tekijöitä. Näin voidaan varmistaa, ettei korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien ammatillinen potentiaali jää tulevaisuudessa hyödyntämättä.

Aikaisempi tutkimus on pyrkinyt selittämään maahanmuuttajien työttömyyttä ja alityöllistymistä monilla eri tekijöillä, kuten inhimillisen ja kulttuurisen pääoman puutteella, mutta varsinkaan sosiaalisten verkostojen yhteydestä työllistymiseen ei olla täysin yksimielisiä (ks. esim. Cederberg 2012). Tämän tutkielman tavoitteena on näin ollen analysoida aikaisempaa ja osin ristiriidassa olevaa tutkimuskirjallisuutta ja lisätä ymmärrystä siitä, miten sosiaaliset verkostot ovat yhteydessä korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymisnäkyymiin Suomessa. Lähestyn aineistoa sosiaalisen pääoman ympärille muodostuneiden teorioiden avulla, hyödyntäen sitovan ja silloittavan sosiaalisen pääoman käsitteitä. Tutkielmani tarkoituksena on analysoida aiheesta tehtyä aikaisempaa tutkimuskirjallisuutta ja peilata sitä teoreettiseen viitekehykseeni sosiaalisten verkostojen toiminnasta. Analyysin kohteeksi olen valinnut 2000-luvulla julkaistuja tutkimusartikkeleita, jotka käsittelevät Suomessa asuvien koulutettujen maahanmuuttajien sosiaalisia verkostoja sekä niiden yhteyttä työmarkkinaintegraatioon.

Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

- 1. Miten korkeakoulutettujen maahanmuuttajien sosiaalisia verkostoja ja kokemuksia niiden muodostamisesta kuvataan suomalaisessa tutkimuskirjallisuudessa?*

2. *Miten sosiaaliset verkostot ja niiden laatu ovat yhteydessä korkeakoulutettujen maahanmuuttajien (ali)työllistymiseen suomalaisilla työmarkkinoilla aiheesta tehdyn tutkimuskirjallisuuden perusteella?*

5.2 Menetelmät

Tutkimusmenetelmänä käytän kuvailevaa kirjallisuuskatsausta, jonka avulla tavoitteena on syventää ymmärrystä sosiaalisten verkostojen yhteydestä maahanmuuttajien työllistymiseen. Tutkielmani perustuu aiempaan akateemiseen tutkimuskirjallisuuteen, joka on kerätty vertaisarvioituista tieteellisistä julkaisuista. Kirjallisuuskatsaus on teoreettinen uudelleenerittely, jonka tavoitteena on kehittää aikaisempaa tutkimuskirjallisuutta ja rakentaa sen pohjalta uutta teoriaa (Salminen 2023, 3). Vaikka tutkielmani pohjautuu jo olemassa olevaan tietoon, kirjallisuuskatsauksen keinoin on mahdollista jäsennellä tietoa, sekä täydentää vähemmän tutkittuja näkökulmia ja tutkimusaukkoja maahanmuuttajien alityöllistymiseen liittyen (mt. 2023).

Kirjallisuuskatsaukset voidaan jaotella kolmeen osaan niiden ominaisuuksien ja tavoitteiden perusteella. Näitä ovat kuvaileva kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja meta-analyysi. Tässä tutkielmassa käytän kuvailevaa kirjallisuuskatsausta, jonka avulla tarkasteltavasta aiheesta voidaan luoda laaja yleiskatsaus, ilman tiukkoja metodologisia sääntöjä. Toteutan kuvailevan kirjallisuuskatsauksen käyttäen integroivaa tutkimusotetta, joka mahdollistaa aiemman tutkimuksen monipuolisen ja kriittisen tarkastelun. Aiheen kriittinen tarkastelu on keskeistä, sillä aikaisempi tutkimus sosiaalisten verkostojen yhteydestä maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatioon on osin ristiriitaista. Integroivan tutkimusotteen avulla on myös mahdollista koostaa kirjallisuuskatsaus monipuolisesta aineistosta, joka eroaa keskenään muun muassa käytettyjen tutkimusmetodien suhteen. (Salminen 2023, 7–10.) Näin ollen on mahdollista muodostaa analysoitava kokonaisuus myös aiheesta, josta on tehty suomalaisessa kontekstissa vain vähän tutkimusmenetelmiltään ja -kysymyksiltään yhtenäistä tutkimusta.

5.3 Aineisto

Olen valinnut tässä kirjallisuuskatsauksessa käytetyt aineistot etsimällä korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä ja sosiaalista pääomaa käsitteleviä tieteellisiä julkaisuja akateemisista tietokannoista. Tiedonhaussa käytin tietokantoina Volteria, Google Scholaria ja EBSCO:n akateemista tutkimusarkistoa. Lisäksi hain aineistoja parhaiten aiheeseeni

soveltuvien artikkeleiden lähdeluetteloiden avulla. Hain tutkimuskirjallisuutta sekä suomeksi että englanniksi, sillä valtaosa suomalaisia työmarkkinoita käsittelevästä kirjallisuudesta on englanninkielistä. Hakusanoina käytin eri yhdistelmiä termeistä *korkeasti koulutettu maahanmuuttaja, työllistyminen, alityöllistyminen, sosiaalinen pääoma ja sosiaaliset verkostot*. Englanninkielisiä aineistoja etsin vastaavasti käyttäen hakutermeinä *highly skilled migrant, employment, underemployment, social networks* ja *social capital*. Englanninkieliset hakusanat tuottivat paremmin aihettani vastaavia hakutuloksia.

Rajasin aineiston haun vertaisarvioituihin tutkimusartikkeleihin ja väitöskirjoihin. Suomalaisessa kontekstissa sosiaalisten verkostojen yhteyttä maahanmuuttajien (ali)työllistymiseen on tutkittu hyvin rajallisesti, mikä vaikeutti sopivien aineistojen löytämistä. Kansainvälistä tutkimusta sosiaalisten verkostojen ja työllistymisen yhteydestä on paljon, mutta maat eroavat usein suuresti muun muassa työllisyysasteen, ammattirakenteen, sekä maahanmuuttotilanteen suhteen. Ilmiön kulttuurisidonnainen tarkastelu on tärkeää, joten sisällytin aineistooni vain suomalaisia työmarkkinoita käsitteleviä tutkimuksia. Lisäksi käytin ajallista rajausta ja sisällytin tutkielmani aineistoon vain ne tutkimusartikkelit, jotka on julkaistu 2000-luvulla. Päädyin tähän aikarajaukseen, sillä Suomi on varsin tuore maahanmuuton kohdema (Kotavaara & Prokkola 2023, 89) ja tutkielmani kiinnostuksen kohteena on erityisesti maahanmuuttajien työnhakukokemukset nykypäivän suomalaisilla työmarkkinoilla.

Lopulliseen aineistoon rajautui 10 tutkimusartikkelia, jotka ovat ilmestyneet vuosina 2011–2023 (ks. Liite 1). Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien kokemuksia sosiaalisten verkostojen muodostamisesta kuvaillaan tarkemmin kuudessa aineistoni tutkimuksessa, joiden pohjalta vastaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni (Clarke 2014; Wahlbeck & Fortelius 2019; Saksela-Bergholm 2020; Kotavaara & Prokkola 2023; Shaymardanov ym. 2023; Tuominen, Kilpi-Jakonen, Velazquez, Castaneda & Kuusio, 2023). Toiseen tutkimuskysymykseeni sosiaalisten verkostojen yhteydestä (ali)työllistymiseen vastaan jokaisen aineistoni kymmenen tutkimusartikkelin pohjalta. Suurin osa aineiston tutkimuksista on toteutettu hyödyntäen kvalitatiivisia menetelmiä, kuten haastatteluita ja havainnointia. Lisäksi mukana on yksi kvantitatiivinen tutkimus, joka hyödynsi tutkimusmenetelmänä regressioanalyysiä.

Valtaosa tutkimuksista on tehty pääkaupunkiseudulla, mutta mukana on myös tutkimuksia, jotka käsittelevät työllistymistä muissa Suomen suurissa kaupungeissa, kuten Turussa, Tampereella ja Oulussa. Etenkin työperäinen maahanmuutto on Suomessa keskittynyt suuriin kaupunkikeskittymiin (Maahanmuuttovirasto 2024b), minkä vuoksi vastaavanlainen

alueellinen rajausta oli perusteltua. Aineistoni kattaa myös useita eri taustamaita ja maahantulosityitä. Suurin osa aineistosta keskittyy Euroopan ulkopuoliseen maahanmuuttoon, ja maahanmuuttajien taustamaista ovat edustettuina muun muassa Pakistan ja Intia (Ahmad 2011), Japani (Yamazaki 2022), Filippiinit (Saksela-Bergholm 2020), sekä Yhdysvallat (Clarke, 2014). Tutkimusaineistossa käsitellään myös Suomen naapurivaltioista, kuten Venäjältä (Shaymardanov ym, 2023), Ruotsista (Wahlbeck & Fortelius 2019) ja Virosta (Ahmad 2015) saapuneiden maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatiota.

Kokosin aineistoksi tutkimusartikkeleita, joiden pohjalta sosiaalisten verkostojen yhteydestä maahanmuuttajien työllisyysnäkyymiin on saatavissa mahdollisimman monipuolinen kuva. Keskityn tutkielmassani korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työmarkkinaintegraation, mutta mukana on myös tutkimusta kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisestä (ks. Alho 2020), sekä sosiaalisen pääoman yhteydestä kansainvälisten osaajien pysymiseen Suomessa (ks. Kotavaara & Prokkola 2023). Aineistoon kuuluu myös artikkeleita, joissa sosiaalisten verkostojen ja työllistymisen välistä yhteyttä käsitellään erityisesti maahanmuuttajanaisten näkökulmasta, huomioiden sukupuolittuneet työmarkkinahaasteet (Clarke 2014; Shaymardanov ym. 2023). Osassa artikkeleista sivutaan myös etnisen syrjinnän yhteyttä alityöllistymiseen ja argumentoidaan tämän korostavan sosiaalisiin verkostoihin tukeutumisen tärkeyttä (mm. Ahmad 2011; Ahmad 2015; Alho 2020; Tuominen ym. 2023).

6 Tulokset

6.1 Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien sosiaaliset verkostot ja niiden muodostaminen

Tässä analyysiluvussa tarkastelen, miten suomalaisessa tutkimuskirjallisuudessa kuvataan korkeakoulutettujen maahanmuuttajien sosiaalisia verkostoja ja kokemuksia niiden muodostamisesta. Analyysissäni käsittelen maahanmuuttajien sosiaalisia verkostoja Putnamin (2000) kehittämän kahden eri ulottuvuuden avulla. Maahanmuuttajien välisistä keskinäisistä verkostoista käytän termiä sitovat verkostot, kun taas kantaväestön kanssa solmituista verkostoista käytän termiä silloittavat verkostot.

Verkostojen muodostaminen

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien kokemukset sosiaalisista verkostoista ja niiden muodostamisesta ovat aineistoni tutkimusten perusteella hyvin moninaisia. Tuomisen ym. (2023, 612) mukaan korkeakoulutetuilla maahanmuuttajilla on yleensä matalamman koulutustason omaaviin maahanmuuttajiin verrattuna laajemmat ja monipuolisemmat sosiaaliset verkostot. Koulutustasostaan huolimatta sosiaalinen integraatio uuteen kotimaahan näyttää kuitenkin olevan koulutetuille maahanmuuttajille usein haasteellista (Wahlbeck & Fortelius 2019, 181). Aineiston perusteella sosiaalisten verkostojen muodostamiseen vaikuttaa koulutustason rinnalla muun muassa maahantulosity (Tuominen ym. 2023), maassaoloaika ja kielitaito (Wahlbeck & Fortelius 2019) sekä sukupuoli (Clarke 2014; Shaymardanov ym. 2023).

Kotavaaran ja Prokkolan (2023, 90) mukaan, tilanteissa, joissa maahanmuuttaja saapuu Suomeen ilman valmiita sosiaalisia kontakteja, työympäristö on usein tärkeä ja mahdollisesti myös ensimmäinen paikka maahanmuuttajien ja paikallisen väestön väliselle vuorovaikutukselle. Aineistoissa nousivat kuitenkin toistuvasti esiin vaikeudet työllistyä ilman olemassa olevia sosiaalisia verkostoja (mm. Clarke 2014; Saksela-Bergholm 2020), minkä perusteella erityisesti jo ennen työllistymistä hankittujen verkostojen voidaan katsoa olevan merkityksellisiä. Työpaikan ulkopuolella maahanmuuttajat muodostivat sosiaalisia verkostoja muihin maahanmuuttajiin muun muassa etnisten yhteisöjen tapahtumissa sekä sukulaissuhteiden välityksellä (Kotavaara & Prokkola 2023, 92). Kantaväestön kanssa sosiaalista verkostoitumista taas tapahtui erilaisissa vapaa-ajan harrastuksissa ja lasten koulutukseen liittyvissä aktiviteeteissa (Wahlbeck & Fortelius 2019, 187). Työllistymisen kannalta merkityksellisiä verkostoja luotiin myös hyödyntämällä internetin alustoja, kuten

LinkedIniä tai Facebookia (Shaymardanov ym. 2023, 45), sekä osallistumalla vapaaehtoistyöhön, harjoitteluihin ja uratapahtumiin (Alho 2020, 16). Aineistossani maahanmuuttajat hyödynsivät siis useita eri väyliä luodakseen verkostoja niin kantaväestöön kuin muihin maahanmuuttajiin.

Aineistoni perusteella maahanmuuttajat solmivat sosiaalisia verkostoja usein perhesiteiden, kuten suomalaisen kumppanin avulla. Aineiston tutkimuksissa kumppani oli myös useissa tilanteissa perimmäinen syy muuttaa Suomeen. (mm. Clarke 2014; Wahlbeck & Fortelius 2019.) Suomalainen kumppani ja tämän sosiaaliset verkostot mahdollistivat maahanmuuttajille kokemuksen kuuluvuuden tunteesta suomalaiseen yhteiskuntaan, myös tilanteissa, joissa he eivät vielä itse olleet muodostaneet laajoja sosiaalisia verkostoja (Clarke 2014, 43). Kun aineistoni tutkimuksissa puhuttiin silloittavista sosiaalisista verkostoista, viitattiin niissä usein juuri maahanmuuttajan suomalaiseen puolisoon ja tämän sosiaalisiin kontakteihin (mm. Clarke 2014; Wahlbeck & Fortelius 2019). Suomalaisen kumppanin sosiaaliset verkostot toimivat maahanmuuttajille mahdollisuutena kerryttää informaatiota ja saada tukea työmarkkinoille siirtymiseen (Wahlbeck & Fortelius 2019, 186). Kotavaaran ja Prokkolan (2023, 92) tutkimustulosten mukaan suomalainen kumppani ei kuitenkaan ollut suoraan yhteydessä maahanmuuttajien laajempiin sosiaalisiin verkostoihin, mutta tästä huolimatta tuki silloittavien verkostojen luomista kantaväestöön.

Haasteet verkostojen muodostamisessa

Vaikka maahanmuuttajien ja kantaväestön välisten silloittavien verkostojen tärkeyttä korostettiin useissa aineistoni tutkimuksissa, maahanmuuttajat kuvailivat tämäntyyppisten verkostojen muodostamista vaikeaksi (mm. Clarke 2014, Tuominen ym. 2023). Vastaavia tuloksia maahanmuuttajien sosiaalisten verkostojen muodostamisen haasteista on löydetty myös kansainvälisessä tutkimuksessa (mm. Cederberg 2012, 65), mutta suomalaisessa kontekstissa on muutamia ominaispiirteitä, jotka saattavat voimistaa löydöksiä. Aineiston perusteella maahanmuuttajien yksilöllisistä ominaisuuksista etenkin kielitaito näyttää vaikuttavan maahanmuuttajien sosiaalisten verkostojen laajuuteen ja niiden muodostamisen sujuvuuteen (Tuominen ym. 2023, 620). Kielitaidon merkitystä perustellaan verkostojen ja kielellisen kehityksen kaksisuuntaisella yhteydellä: maahanmuuttajien paikallinen kielitaito on olennainen tekijä silloittavien verkostojen luomisessa, ja nämä verkostot puolestaan tukevat kielellistä kehitystä, kun kantaväestön kanssa kommunikoidessaan maahanmuuttajat pääsevät harjoittamaan kielitaitoaan (Tuominen ym. 2023, 601). Paikallisen kielitaidon on osoitettu

olevan yhteydessä verkostoitumiseen ja työllistymiseen erityisesti maissa, joissa englanti ei ole maan virallinen tai muuten yleisesti käytössä oleva kieli (Kotavaara & Prokkola 2023, 90). Englannin kieli on kuitenkin jatkuvasti yleistynyt käyttökielenä niin arjessa kuin työelämässäkin (Laitinen, Leppänen, Rautionaho & Backman 2023), mikä saattaa tulevaisuudessa tukea myös suomenkielentaidottomien maahanmuuttajien sosiaalisten verkostojen muodostamista.

Puutteellisen kielitaidon rinnalla silloittavien verkostojen muodostamisen haastavuuteen voivat vaikuttaa myös lähtömaan ja suomalaisen yhteiskunnan kulttuuriset erot. Kotavaaran ja Prokkolan (2020, 91) mukaan suomalaiselle työkuultuurille on ominaista ajatus selkeästä työn ja vapaa-ajan erottamisesta. Tämän voisi nähdä tukevan maahanmuuttajien vapaa-ajan verkostoitumista, mutta artikkelin perusteella työn ja vapaa-ajan tiukkarajainen erottaminen johtaa todellisuudessa usein sosiaaliseen eriytymiseen (mt. 2020). Lisäksi sosiaalisten verkostojen muodostamista kantaväestön kanssa saattaa vaikeuttaa suomalaisen yhteiskunnan sulkeutuneisuus. Aineistossa maahanmuuttajat kokivatkin suomalaiseen yhteiskuntaan sopeutumisen suurimpien haasteiden liittyvän pääasiassa sosiaalisiin tekijöihin (Clarke 2014, 55). Myös Saksela-Bergholmin (2020, 34) artikkelissa maahanmuuttajat kokivat sosiaalisten verkostojen luomisen sekä suomalaisten luottamuksen saavuttamisen olevan kotoutumisessaan haasteellisinta. Maahanmuuttajat kertoivatkin sitoviin verkostoihinsa tukeutumisen olevan usein seurausta sulkeutuneista ja vaikeasti saavutettavista valtavirtaverkostoista (Clarke 2014, 50). Näin ollen sekä kaupunkien että työpaikkojen etninen eriytyminen heikentää maahanmuuttajien mahdollisuuksia luoda verkostoja paikallisiin ja muodostaa työllistymisen näkökulmasta hyödyllistä sosiaalista pääomaa (Saksela-Bergholm 2020, 32).

6.2 Sosiaalisten verkostojen yhteys korkeakoulutettujen maahanmuuttajien (ali)työllistymiseen

Tässä analyysiluvussa tarkastelen, miten suomalaisessa tutkimuskirjallisuudessa on kuvattu sosiaalisten verkostojen yhteyttä korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymiseen. Tämän jälkeen alaluvuissa 6.2.1 ja 6.2.2 tarkastelen vielä yksityiskohtaisemmin sosiaalisten verkostojen laatua sitovien ja silloittavien verkostojen käsitteiden avulla ja selvitän, miten ne ovat tutkimuskirjallisuuden perusteella yhteydessä korkeakoulutettujen maahanmuuttajien (ali)työllistymiseen.

Useat kansainväliset työmarkkinaintegraatiota käsittelevät tutkimukset ovat korostaneet sosiaalisten verkostojen merkitystä maahanmuuttajien integroitumisessa yhteiskuntaan ja työmarkkinoihin (mm. Leschke & Weiss 2020; Kracke & Klug 2021). Vastaavia huomioita verkostojen merkityksestä työllistymiselle löytyi myös aineistoni tutkimuksista (mm. Ahmad 2011; Saksela-Bergholm 2020). Tutkimuksissa havaittiin, ettei työllistymiseen vaikuta pelkästään yksilön inhimillinen ja kulttuurinen pääoma – kuten osaaminen, koulutus tai pätevyudet – vaan myös yksilön sosiaalinen pääoma on vahvasti kytköksissä työllistymisnäkyymiin (Alho 2020, 6). Sosiaalisten verkostojen työmarkkinahyötyä on perusteltu muun muassa niiden tarjoamalla yhteyksillä, informaatiolla sekä tuella, jotka mahdollistavat uusien työmahdollisuuksien syntymisen ja tekevät näin verkostoista olennaisen osan yksilön pääomaa (Ahmad 2015, 969).

Työmarkkinainformaatio

Useissa aineistoni tutkimuksissa yksilöiden hyödyntämät työllistymisstrategiat jaetaan virallisiin ja epävirallisiin työllistymisväyliin (esim. Ahmad 2011; Yamazaki 2022). Yamazakin (2022, 79) mukaan virallisilla työllistymisväylillä tarkoitetaan avoimiin ja julkisesti markkinoituihin työtehtäviin hakemista, kun taas epävirallisilla työllistymisväylillä tarkoitetaan tukeutumista yksilön sosiaalisiin verkostoihin ja niiden avulla hankittuun työmarkkinainformaatioon. Suomessa toimii useita vakiintuneita julkisia ja yksityisiä työnvälitystoimistoja, mutta näiden olemassaolosta huolimatta työnantajien on osoitettu suosivan rekrytoinnissa epävirallisia työllistymisväyliä (Alho 2020, 7). Aineistossa sosiaalisia verkostoja kuvaillaan tärkeiksi resursseiksi, joiden avulla maahanmuuttajan on mahdollista vakiinnuttaa työmarkkina-asemaansa vieraassa sosiokulttuurisessa ympäristössä (Tuominen ym. 2023, 600).

Kuten taustoittavasta teoriasta käy ilmi, Lin (1999) perustelee sosiaalisten verkostojen työllistymistä tukevaa vaikutusta verkostojen tarjoamalla informaatiolla, muun muassa avoimista työpaikoista, työnantajista tai vaadittavista pätevyyksistä. Työmarkkinainformaation keskeinen merkitys nousee esiin myös tutkielmani aineistosta. Yamazakin (2022, 79) mukaan valtaosa työpaikosta täytetään epävirallisten työnhakuväylien kautta, ilman että avointa työtehtävää ehditään markkinoida julkisesti. Näin ollen ilman oikeanlaisia verkostoja avoimien työpaikkojen löytäminen voi olla haasteellista. Alhon (2020, 13) mukaan sosiaaliset verkostot tarjoavatkin pääsyn niin kutsutuille piilomarkkinoille, joiden välityksellä on mahdollista saada

informaatiota potentiaalisista työmahdollisuuksista, jotka eivät koskaan päädy julkiseen hakuun.

Kun rekrytointi tapahtuu sosiaalisten verkostojen avulla, sekä työnantajan että työnhakijan on mahdollista saada päätöksensä tueksi enemmän informaatiota. Epäviralliset työllistymisväylät nostavatkin yritysten todennäköisyyttä löytää sopivia työntekijöitä, sekä työnhakijoiden mahdollisuuksia löytää mieluisia työtehtäviä. (Ahmad 2011, 690.) Samanlaisia huomioita nousi esiin myös taustoittavasta tutkimuksesta, jossa Lin (1999) perustelee sosiaalisten verkostojen merkitystä verkostojen luomalla vaikutusvallalla. Verkostojen avulla työnantaja on mahdollista vakuuttaa yksilön kyvyistä, taidoista ja luotettavuudesta (mt. 2001). Tämä on mahdollisesti vaikuttanut osaltaan epävirallisten työllistymisväylien suosion kasvuun ja näin ollen sosiaalisten verkostojen muuttumiseen aikaisempaa merkittävämmiksi. Sekä virallisten että epävirallisten työllistymisstrategioiden tehokkaan hyödyntämisen onkin huomattu olevan korkeakoulutettujen maahanmuuttajien mielekkään työllistymisen kannalta keskeistä (Alho 2020, 17). Näin ollen laajojen sosiaalisten verkostojen voidaan katsoa parantavan maahanmuuttajien työllistymisnäkyviä, kun heidän käytettävissään on enemmän hyödyllisiä kontakteja ja työmarkkinainformaatiota.

Tapa kiertää etnistä syrjintää

Työmarkkinoita koskevan informaation kerryttämisen rinnalla aineistossani Ahmad (2011; 2015), Alho (2020) ja pintapuolisesti myös Tuominen ym. (2023) perustelevat sosiaalisten verkostojen tärkeyttä etnisen työmarkkinasyrjinnän näkökulmasta. Aineiston perusteella myös korkeasti koulutetut maahanmuuttajat kokevat etnisyyteen perustuvaa syrjintää, vaikka heidät yleensä mielletään toivotuksi maahanmuuttajaryhmäksi, joka tuo mukanaan arvokasta osaamista sekä inhimillistä pääomaa (Alho 2020, 12). Etnisen syrjinnän yhteyttä työllistymiseen on haasteellista tutkia niin, että yksilön muiden ominaisuuksien kuten pätevyyden ja kielitaidon vaikutukset on kontrolloitu. Aineistoni tutkimuksissa Ahmad (2011, 704) sekä Alho (2020, 12) kuitenkin huomasivat etnisen syrjinnän vaikuttavan maahanmuuttajien saamiin haastattelukutsuihin sekä myönteisiin vastauksiin.

Työmarkkinoilla tapahtuva syrjintä on kuitenkin yhdistettävissä myös sosiaalisten verkostojen merkitykseen. Kohtaamansa työmarkkinasyrjinnän takia maahanmuuttajat kokivat haasteelliseksi työllistyä virallisten työllistymiskanavien avulla ja näin ollen suosivat työnhaussa epävirallisia työllistymisväyliä. Sosiaalisten verkostojen avulla tapahtuvan työllistymisen nähtiin mahdollistavan luottamuksen muodostumisen työnhakijan ja työnantajan

välille, mikä vähensi työnantajien ennakkoluuloja maahanmuuttajia kohtaan. (Alho 2020, 12.) Maahanmuuttajien tukeutuminen verkostoihin kuitenkin samalla korostaa kyseisten verkostojen tärkeyttä ja näin ollen sillä, kenen kanssa maahanmuuttajat ovat onnistuneet luomaan verkostoja saattaa olla merkittäväkin vaikutus heidän työllistymiseensä. Aineistoni tutkimuksissa työllistyminen maahanmuuttajien sosiaalisten verkostojen avulla johti usein alityöllistymiseen, sekä ammatillisen liikkuvuuden heikkenemiseen (mm. Ahmad 2011; Ahmad 2015; Alho 2020; Saksela-Bergholm 2020).

Aineistossani sosiaalisiin verkostoihin ei siis suhtauduta ainoastaan informaatiota tarjoavina resursseina, vaan myös tapana kiertää työmarkkinoilla tapahtuvaa etnistä syrjintää (mm. Ahmad 2011, 702). Tutkimuksessaan Ahmad (2015, 983) kuitenkin huomauttaa, ettei syrjintä ainoastaan ohjaa maahanmuuttajia matalan vaatimus- ja palkkatason työtehtäviin, vaan myös pakottaa heidät turvautumaan etnisiin sosiaalisiin verkostoihin, mikä syventää entisestään yhteiskunnallista segregaatiota ja yksipuolistaa maahanmuuttajien verkostoja. Myös Tuominen ym. (2023, 603) huomioi että tiukkarajaiset ja ulossulkevat sosiaaliset verkostot lisäävät riskiä yhteiskunnan sosiaaliseen kerrostuneisuuteen. Näin ollen voisi olettaa, että kun yhteiskunta eriytyy etnisesti, maahanmuuttajien on aikaisempaa vaikeampaa luoda sosiaalisia suhteita valtaväestöön, mikä taas saattaa voimistaa eriytymisen kierrettä entisestään. Myös kansainvälisessä tutkimuksessa sitovia verkostoja on kritisoitu niiden ulossulkevista piirteistä (mm. Cederberg 2012; Claridge 2018). Kotavaaran ja Prokkolan (2023, 92) saamien tulosten mukaan laajempi sosiaalinen tai kulttuurinen eriytyminen yhteiskunnasta on korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien keskuudessa kuitenkin harvinaista. Suppeiden ja etnisesti eriytyneiden sosiaalisten verkostojen vaikutusta työllistymiseen käsittelen tarkemmin seuraavassa alaluvussa 6.2.1.

Verkostojen laatu

Aineistoni tutkimuksissa sosiaalisten verkostojen työmarkkinahyödyistä puhutaan kuitenkin ristiriitaiseen sävyyn. Esimerkiksi Alho (2020, 7) korostaa artikkelissaan sosiaalisten verkostojen merkitystä maahanmuuttajien työllisyydelle, perustellen tätä heidän jo muutenkin heikommalla työmarkkina-asemallaan ja tarpeella tukeutua verkostojen avulla hankittuihin työmahdollisuuksiin. Toisaalta Yamazakin (2022, 79) artikkelissa sosiaalisten verkostojen tarjoamiin työmarkkinahyötyihin suhtauduttiin kriittisemmin, sillä maahanmuuttajat eivät usein ole vielä muodostaneet uuteen kotimaahansa laajaa ja monipuolista sosiaalista verkostoa, joka tukisi heidän mielekästä työllistymistään. Näin ollen on syytä tarkastella verkostojen laadun

vaikutusta työllistymiseen ja pohtia voisiko se selittää sosiaalisten verkostojen kaksijakoisia vaikutuksia. Ahmad (2015) toteaa maahanmuuttajien sosiaalisten verkostojen laadun olevan vahvasti yhteydessä verkostojen myötä avautuviin työmahdollisuuksiin ja ammatilliseen liikkuvuuteen uudessa kotimaassa. Ahmadin (2015, 997) tutkimuksen perusteella maahanmuuttajien verkostojen laadulla on jopa suurempi vaikutus työllistymiseen, kuin yksilön muilla ominaisuuksilla, kuten inhimillisellä pääomalla. Tämä tukee Alhon (2020, 6) huomiota siitä, etteivät yksilön osaaminen, koulutus tai pätevyudet auta mielekkäässä työllistymisessä, ellei yksilöllä ole sosiaalisia resursseja, joita hän osaa hyödyntää tarkoituksenmukaisesti. Sosiaalisten verkostojen avulla tapahtuvalla rekrytoinnilla on siis myös omat haasteensa, joihin syvennyn tarkemmin seuraavissa analyysikappaleissa.

6.2.1 Sitovien sosiaalisten verkostojen yhteys (ali)työllistymiseen

Sitovat sosiaaliset verkostot ovat saaneet kritiikkiä muun muassa sulkeutuneen laatunsa takia, mutta aineistoni tutkimuksissa korostuvat myös sitovien verkostojen positiiviset vaikutukset sekä yksilön hyvinvoinnille että työllistymiselle. Tässä analyysiluvussa käsitelenkin sosiaalisten verkostojen yhteyttä työllistymiseen tarkastelemalla juuri sitovia, eli maahanmuuttajien keskinäisiä sosiaalisia verkostoja. Sitovien sosiaalisten verkostojen käsite on määritelty tarkemmin teoriaosuuden alaluvussa 4.

Kun tarkastellaan maahanmuuttajien työllistymisnäkömiä, sitovien sosiaalisten verkostojen on osoitettu tarjoavan työmahdollisuuksia, jotka ilman näiden verkostojen tarjoamia kontakteja ja informaatiota olisivat muuten jääneet saavuttamatta (mm. Kotavaara & Prokkola 2023; Shaymardanov ym. 2023). Ahmadin (2011) tutkimuksen perusteella maahanmuuttajien keskuudessa sitoviin sosiaalisiin verkostoihin tukeutuminen olikin tyypillisin tapa työllistyä ja saada hyödyllistä informaatiota työmarkkinoita koskien. Sitovien sosiaalisten verkostojen merkitystä on korostettu etenkin maahantulon alkuvaiheessa, jolloin maahanmuuttajat eivät ole vielä ehtineet kartuttaa paikallisia verkostoja, työkokemusta tai kielitaitoa (Ahmad 2011, 691).

Sitovien sosiaalisten verkostojen hyödyllisyys työmarkkinoilla on kuitenkin vahvasti sidoksissa maahanmuuttajien yksilöllisiin piirteisiin, kuten maahantulosyihin, lähtömaahan ja sitovien verkostojen laatuun. Esimerkiksi Wahlbeckin ja Forteliuksen (2019) tutkimus keskittyy tarkastelemaan Ruotsista saapuneiden maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatiota ja kuvailee sitovia verkostoja merkityksellisiksi työllistymisen kannalta. Tätä saattaa selittää ruotsinkielisen yhteisön laajuus ja vakiintuneisuus Suomessa, sekä ruotsin kielen asema

virallisena kielenä. Myös Shaymardanov ym. (2023, 46) tutkimuksessa maahanmuuttajanaiset kertoivat hyötyvänsä sitovista sosiaalisista verkostoistaan työmarkkinaintegraation näkökulmasta ja kokivat että silloittavat verkostot valtaväestöön taas eivät aina olleet yhtä hyödyllisiä tai helposti saavutettavia. Aineistoissa työnantajien osoitettiin myös nykypäivän kansainvälistyvillä työmarkkinoilla arvostavan maahanmuuttajien ylikansallisia sitovia verkostoja, jotka mahdollistavat maidenvälisen yhteistyön ja kaupan kehittymisen (Wahlbeck & Fortelius 2019, 182). Useammat tutkimukset tukivat kuitenkin huomiota, että vaikka sitovat verkostot toimivat tärkeinä informaation lähteinä ja mahdollisuuksien tarjoajina maahantulon alkuvaiheessa, työmarkkinoiden näkökulmasta kyseisten verkostojen hyödyllisyys heikkenee maassaoloajan pidentyessä (Saksela-Bergholm 2020; Shaymardanov ym. 2023).

Aineistoni tutkimuksissa on kuitenkin myös noussut esiin kriittisempi lähestymistapa sitovien sosiaalisten suhteiden merkitykseen työmarkkinoilla. Suurin osa aineiston tutkimuksista tukee Putnamin (2000) näkemystä siitä, ettei kaikilla sosiaalisilla verkostoilla ole yhtä selkeästi työllistymistä ja yksilön hyvinvointia tukevaa vaikutusta. Sitovat verkostot ovat usein sulkeutuneita ja aiheuttavat sosiaalista kerrostuneisuutta, kun keskenään samankaltaiset ihmiset verkostoituvat toistensa kanssa (Tuominen ym. 2023, 603). Sitovien sosiaalisten verkostojen kielteistä työmarkkinavaikutusta onkin perusteltu muun muassa kyseisten verkostojen sulkeutuneisuudella (Tuominen ym. 2023), hyödyllisten kontaktien puutteella (Saksela-Bergholm 2020), sekä vähäisemmällä kannustamisella ammatilliseen etenemiseen (Ahmad 2015).

Aineistoni tutkimuksissa maahanmuuttajien tukeutuminen sitoviin sosiaalisiin verkostoihin yhdistettiin myös suurempaan riskiin alityöllistyä koulutustasoaan vastaamattomiin matalan vaatimustason työtehtäviin (mm. Clarke 2014, 53; Alho 2020, 15; Saksela-Bergholm 2020, 37). Tätä voidaan perustella Ahmadin (2015, 976) huomiolla siitä, miten sosiaalisten verkostojen avulla hankittu työtehtävä vastaa usein arvostukseltaan ja vaatimuksiltaan kyseisen sosiaalisen kontaktin työtehtävää. Kyseisessä tutkimuksessa 88 prosenttia haastateltavista oli työllistynyt arvostukseltaan ja vaatimuksiltaan saman tasoiseen työtehtävään kuin hyödynnetty sosiaalinen kontakti. *”Koska monet ystäväni työskentelevät ravintola-alalla, he etsivät minulle myös töitä samalta alalta”*, kommentoi korkeakoulutettu maahanmuuttaja verkostojen merkitystä. (Ahmad 2015, 978.) Koska maahanmuuttajat työskentelevät kantaväestöä useammin matalan koulutustason työtehtävissä, heidän avullaan hankitut työpaikat sijoittuvat usein samoille matalan vaatimustason sektoreille (Alho 2020, 15). Paikallisen työkokemuksen kertyminen,

kielitaidon kehittyminen tai pitkäkään maassa oleskelu ei välttämättä paranna maahanmuuttajien mahdollisuuksia työmarkkinoilla, jos heidän sosiaaliset verkostonsa ovat edelleen rajoittuneet alhaisen sosioekonomisen aseman omaaviin ja sulkeutuneisiin sitoviin verkostoihin (Ahmad 2015, 982).

Alityöllistymisen rinnalla sitovien sosiaalisten verkostojen on osoitettu rajoittavan yksilöiden ammatillista liikkuvuutta (Ahmad 2015, 967). Koulutetut maahanmuuttajat päätyvät usein maassaolonsa alkuvaiheessa hyväksymään matalan palkka- ja vaatimustason työtarjouksia, sillä hyödyllisten kontaktien puuttuessa, koulutusta vastaava työllistyminen koetaan haasteelliseksi (Clarke 2014, 53). Myös kansainvälisessä tutkimuksessa maahanmuuttajien on huomattu alityöllistyvän tietoisesti sen sijaan että he jäisivät kokonaan työttömiksi (Kracke & Klug 2021, 1578). Tätä saattavat selittää muun muassa maahanmuuttajien kokemat paineet asettua suomalaiseen yhteiskuntaan. Maahanmuuttajien oleskelulupa on useissa tilanteissa sidoksissa voimassa olevaan työsopimukseen (Ulkoministeriö 2024), jolloin alityöllistyminen koetaan työttömyyttä paremmaksi vaihtoehdoksi. Sitoviin sosiaalisiin verkostoihin tukeutumisen näyttää kuitenkin olevan yhteydessä ammatillisen liikkuvuuden heikkenemiseen, jolloin eteneminen matalan vaatimus- ja palkkatason työtehtävistä koulutustaan vastaaviin työtehtäviin on vaikeaa. Verkostojen avulla tapahtuva ammatillinen liikkuvuus osoittautuikin aineistoni tutkimuksissa usein horisontaaliseksi ja vertikaalinen eteneminen uralla oli harvinaista. (mm. Ahmad 2015, 981.)

6.2.2 Silloittavien sosiaalisten verkostojen yhteys (ali)työllistymiseen

Aineistoni tutkimuksissa erityisesti silloittavilla verkostoilla on osoitettu olevan positiivinen yhteys muun muassa maahanmuuttajien työllistymiseen ja ammatilliseen liikkuvuuteen (Ahmad 2015, 979) sekä uuteen kotimaahan integroitumiseen (Shaymardanov ym. 2023, 41). Kuten aikaisempi analyysini osoitti, maahanmuuttajat kokevat silloittavien sosiaalisten verkostojen luomisen usein haastavaksi (Clarke 2014, 53), mutta mielekkään työllistymisen kannalta erittäin tärkeäksi (Alho 2020, 15). Tässä analyysiluvussa keskityn selvittämään, miten silloittavat, eli maahanmuuttajien ja kantaväestön väliset sosiaaliset verkostot ovat yhteydessä korkeakoulutettujen maahanmuuttajien (ali)työllistymiseen. Silloittavien sosiaalisten verkostojen käsite on määritelty tarkemmin teoriaosuuden alaluvussa 4.

Useissa aineistoni tutkimuksissa todettiin maahanmuuttajien ja kantaväestön välisten sosiaalisten verkostojen vaikuttavan myönteisesti maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan

(mm. Alho 2020; Tuominen ym. 2023). Alhon (2020, 8) tutkimuksessa silloittavien verkostojen työllisyyttä tukevaa vaikutusta perusteltiin paikallisen väestön maahanmuuttajia paremmalla työmarkkina-asemalla. Kantäväestö on maahanmuuttajia useammin työllistynyt korkeamman arvostuksen ja taitotason työtehtäviin, jolloin sosiaaliset kontaktit ylempänä ammattihierarkiassa tukevat paremmin korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä koulutusta vastaaviin työtehtäviin (mt. 2020). Ahmadin (2015, 976) tutkimuksessa huomattiin, että etenkin tilanteissa, joissa maahanmuuttajat saivat sosiaalisten verkostojensa avulla koulutustasoaan vastaavan työpaikan, hyödynnetty kontakti kuului kantäväestöön. Näin ollen sama Ahmadin (2015) tutkimuksessa huomattiin sosiaalisten verkostojen kautta hankitun työtehtävän vastaavan usein arvostukseltaan ja vaatimuksiltaan kyseisen sosiaalisen kontaktin työtehtävää. Näin ollen sama mekanismi, joka selittää sitovien verkostojen ja alityöllisyyden välistä yhteyttä, selittää mahdollisesti myös sen miksi maahanmuuttajien silloittavat verkostot kantäväestöön johtavat usein parempaan menestykseen työmarkkinoilla.

Myös muissa aineistoni tutkimuksissa korostettiin silloittavien verkostojen hyötyjä ja todettiin niiden toimivan tärkeinä resursseina, jotka tukivat korkeakoulutettujen maahanmuuttajien urakehitystä. Kun maahanmuuttajat ajan myötä muodostavat silloittavia verkostoja kantäväestöön, työllisyyden on osoitettu paranevan vähitellen (Ahmad 2015, 967). Kyseisten verkostojen kerrottiin auttavan maahanmuuttajia navigoimaan työmarkkinoilla ja asettamaan heille sopivia uratavoitteita, jolloin myös vertikaalinen eteneminen uralla oli mahdollista (Shaymardanov ym. 2023, 44). Myös kyseisten verkostojen avulla hankittua tietämystä paikallisista työmahdollisuuksista ja työmarkkinakäytännöistä pidettiin hyödyllisenä (Yamazaki 2022, 82; Shaymardanov ym. 2023, 47). Kerrytetyt työmarkkinainformaation rinnalla maahanmuuttajat kokivat silloittavien kontaktien usein tukevan luottamuksen muodostumista työnantajan ja työnhakijan välille (Alho 2020, 15). Lisäksi kyseisessä tutkimuksessa korostettiin suomalaisten suosittelijoiden merkitystä, etenkin haettaessa kovemmin kilpailtuja työpaikkoja, korkeammalta ammattihierarkiasta (mt. 2020). Nämä huomiot vastaavat Lin (1999, 31) teoriaa sosiaalisten verkostojen tarjoamasta vaikutusvallasta ja sosiaalisesta tunnustuksesta, jotka nostavat työnhakijan arvoa työmarkkinoilla.

Silloittavien sosiaalisten verkostojen osoitettiin tukevan mielekästä työllistymistä myös epäsuorasti. Aikaisemmissa tutkimuksissa yksi merkittävä tekijä sosiaalisten verkostojen hyödyllisyyden taustalla on ollut verkostojen itsetuntoa ja henkistä hyvinvointia tukeva vaikutus (Lin 1999, 20). Myös tutkielmani aineistoissa tehtiin vastaavia huomioita silloittavien verkostojen positiivisista vaikutuksista. Silloittavat verkostot työpaikalla näyttävät lisäävän

maahanmuuttajien työtyytyväisyyttä (Kotavaara & Prokkola 2023, 90), ja tukevan heidän ammatillista identiteettiään sekä itsetuntoaan (Saksela-Bergholm 2020, 34). Tämän voi olettaa tukevan koulutettujen maahanmuuttajien sopeutumista uuteen kotimaahan sekä lisäävän halua pysyä Suomessa. Esimerkiksi Kotavaaran ja Prokkolan (2023, 91) tutkimuksen perusteella maahanmuuttajat kokivat yksinäisyyden ja sosiaalisen eriytymisen olevan syitä, joiden takia poismuuttoa Suomesta harkittaisiin. Silloittavien sosiaalisten verkostojen koettiin myös lisäävän toiveikkuutta ja optimismia tulevaisuuden työllistymisestä (Shaymardanov ym. 2023, 44). Näin ollen kantaväestöön ulottuvien sosiaalisten verkostojen voisi ymmärtää kannustavan ja tukevan maahanmuuttajia hakemaan mielekkäitä työtehtäviä, joissa he saisivat hyödyntää koulutuksensa avulla hankittua osaamistaan täydessä mittakaavassa. On myös tärkeää huolehtia työntekijöiden työtyytyväisyydestä ja saada kansainväliset osaajat pysymään Suomessa, sillä heidän inhimillinen pääomansa on työmarkkinoilla tärkeä resurssi.

7 Johtopäätökset

Tässä tutkielmassa olen tarkastellut korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien sosiaalisia verkostoja ja niiden yhteyttä työllistymiseen, toteuttamalla integroivan kirjallisuuskatsauksen aiheesta tehdystä suomalaisesta tutkimuskirjallisuudesta. Analyysini ensimmäisessä osassa selvitin, millaisia korkeakoulutettujen maahanmuuttajien sosiaaliset verkostot uudessa kotimaassa ovat ja millaiseksi kokemuksia niiden muodostamisesta kuvataan aineistoni tutkimuksissa. Analyysin toisessa osassa keskityin tarkastelemaan miten sosiaaliset verkostot näyttävät tutkimuskirjallisuuden perusteella olevan yhteydessä korkeakoulutettujen maahanmuuttajien (ali)työllistymiseen. Tarkastelin myös sosiaalisten verkostojen laadun yhteyttä työllistymisnäkyymiin Putnamin (2000) sosiaalisten verkostojen kahden eri ulottuvuuden, sitovien ja silloittavien verkostojen avulla. Tutkielmassani sitovilla verkostoilla viitattiin maahanmuuttajien keskinäisiin verkostoihin, kun taas silloittavilla verkostoilla tarkoitettiin maahanmuuttajien ja kantäväestön välisiä suhteita. Tutkielman tavoitteena oli lisätä ymmärrystä korkeakoulutettujen maahanmuuttajien sosiaalisista verkostoista ja niiden muodostamisen prosessista, sekä selkeyttää osin ristiriidassakin olevaa tutkimuskirjallisuutta sosiaalisten verkostojen työllisyyttä tukevista ja rajoittavista vaikutuksista.

Analyysin perusteella korkeakoulutettujen maahanmuuttajien kokemukset sosiaalisista verkostoista ja niiden muodostamisesta olivat hyvin moninaisia. Erilaiset yksilölliset tekijät kuten koulutustaso, maahantulosyy, kielitaito ja sukupuoli vaikuttivat merkittävästi verkostojen muodostamiseen sekä niiden laatuun (Wahlbeck & Fortelius 2019; Shaymardanov ym. 2023; Tuominen ym. 2023). Erityisesti suomalainen kumppani ja tämän sosiaalisten kontaktien merkitys tärkeänä tukena uuteen yhteiskuntaan ja työmarkkinoihin integroitumisessa korostui aineiston tutkimuksissa (mm. Wahlbeck & Fortelius 2019; Kotavaara & Prokkola 2023). Kaiken kaikkiaan maahanmuuttajat kokivat kuitenkin sosiaalisten verkostojen muodostamisen uudessa kotimaassaan haasteelliseksi (mm. Clarke 2014, 50). Vastaava huomio verkostojen muodostamisen haasteellisuudesta on noussut esiin myös aikaisemmissa tutkimuksissa, joissa haasteita on selitetty muun muassa puutteellisella kielitaidolla, kulttuurisilla eroilla sekä suomalaisen yhteiskunnan sulkeutuneisuudella (Cederberg 2012, 66). Lisäksi sekä kaupunkien että työpaikkojen etninen eriytyminen saattavat heikentää maahanmuuttajien mahdollisuuksia luoda verkostoja paikallisiin ja muodostaa työllistymisen näkökulmasta hyödyllistä sosiaalista pääomaa (Saksela-Bergholm 2020).

Lisäksi analyysissä nousi esiin hieman ristiriitaisia tuloksia sosiaalisten verkostojen yhteydestä maahanmuuttajien työllistymiseen. Näin ollen verkostojen ei voida sanoa olevan suoraan yhteydessä työllistymisvaikeuksiin kuin sujuvaan työllistymiseenkään. Esimerkiksi Alho (2020) ja Shaymardanov ym. (2023) korostivat artikkeleissaan sosiaalisten verkostojen merkitystä maahanmuuttajien työllisyydelle, perustellen tätä heidän jo muutenkin heikommalla työmarkkina-asemallaan ja tarpeellaan tukeutua verkostojen avulla hankittuihin työmahdollisuuksiin. Toisaalta Yamazaki (2022) sekä Ahmad (2015) taas nostavat esiin toisen tarkastelukulman ja argumentoivat sosiaalisten verkostojen olevan maahanmuuttajille työllistymisen näkökulmasta hyödyttömämpiä, sillä he eivät ole vielä muodostaneet uuteen kotimaahansa laajoja ja monipuolisia verkostoja. Aineistossani ristiriitaisia tuloksia saattaa selittää verkostojen laadun sivuuttaminen sosiaalisten kontaktien työmarkkinahyötyjä tarkasteltaessa. Tämä päätelmä on linjassa kansainvälisten tutkimusten kanssa, joissa korostetaan verkostojen laadun vaikutusta mahdollisiin työmarkkinahyötyihin (mm. Kalfa & Piracha 2017; Kracke & Klug 2021). Kyseisissä tutkimuksissa verkostojen laadulla tarkoitetaan muun muassa verkostojen laajuutta sekä etnistä, kulttuurista ja sosioekonomista monimuotoisuutta.

Kun verkostojen yhteyttä työllistymiseen tarkasteltiin huomioiden myös verkostojen laadun merkitys Putnamin (2000) sitovien ja silloittavien verkostojen käsitteiden avulla, ovat analyysini tulokset yhtenäisemmät. Maahanmuuttajien sosiaalisten verkostojen merkitystä tarkasteltaessa havaittiin sekä sitovien että silloittavien verkostojen yhdistävän ihmisiä erilaisiin työllistymisen kannalta tärkeisiin sosiaalisiin piireihin. Tulokset olivat aikaisempien tutkimusten kanssa linjassa, sillä maahanmuuttajien verkostojen laadulla on huomattu olevan vaikutusta yksilön työllistymisnäkyymiin (mm. Cederberg 2012; Kracke & Klug 2021). Aineistossani muun muassa Ahmad (2015) toteaa maahanmuuttajien sosiaalisten verkostojen laadun olevan vahvasti yhteydessä verkostojen avulla avautuviin työmahdollisuuksiin ja ammatilliseen liikkuvuuteen uudessa kotimaassa. Aineistoni tutkimuksissa maahanmuuttajien tukeutuminen sitoviin sosiaalisiin verkostoihin yhdistettiin rajoittuneeseen ammatilliseen liikkuvuuteen, sekä suurempaan riskiin alityöllistyä koulutustasoaan vastaamattomiin matalan vaatimustason työtehtäviin (mm. Alho 2020; Saksela-Bergholm 2020). Vastaavasti analyysissä nousi esiin maahanmuuttajien ja kantaväestön välisten silloittavien sosiaalisten verkostojen vaikuttavan myönteisesti maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan sekä vertikaaliseen urakehitykseen (mm. Ahmad 2015, 976).

Vastaavia tuloksia sosiaalisten verkostojen kaksijakoisesta merkityksestä työllistymiselle on löydetty myös kansainvälisistä tutkimuksista (mm. Cederberg 2012; Kracke & Klug 2021), mutta suomalaisessa kontekstissa on muutamia ominaispiirteitä, mitkä saattavat selittää löydöksiä. Suomi on verrattain uusi maahanmuuton kohdema ja verrattuna moniin muihin Euroopan maihin, maahanmuuttajayhteisöt rajoittuvat muutamaankin kansallisuuteen (Kotavaara & Prokkola 2023, 89). Suomeen juurtuneiden vanhempien maahanmuuttajayhteisöjen koulutustaso on myös keskimäärin uusia tulokkaita matalampi. Näin ollen sitovat sosiaaliset verkostot eivät välttämättä onnistu tarjoamaan korkeakoulutetuille maahanmuuttajille sellaisia työtehtäviä, jotka vastaisivat heidän ammatillisia tavoitteitaan. (Alho 2020, 15.)

Suomi kuitenkin kehittyy ja muuttuu jatkuvasti maahanmuuton kohdemaana, mikä saattaa tulevaisuudessa vaikuttaa maahanmuuttajien todennäköisyyteen löytää mielekkäitä työtehtäviä myös sosiaalisten verkostojensa avulla. Tästä huolimatta, kun maahanmuuttajat tämän päivän työmarkkinoilla työllistyvät sosiaalisten verkostojensa avulla matalan vaatimus- ja palkkatason työtehtäviin, kaava toistaa itseään ja tulevaisuudessa heistä tulee puolestaan muille maahanmuuttajille yhteys, jonka avulla työllistyä vastaaviin matalan arvostuksen tehtäviin (Ahmad 2015, 982). Vaikka maahanmuuttajien koulutustaso on noussut tasaisesti (FinMonik 2020), heidän suurempi todennäköisyytensä alityöllistyä matalan palkka- ja vaatimustason työtehtäviin saattaa korostaa silloittavien verkostojen merkitystä entisestään. Näin ollen maahanmuuttajien työllisyys suomalaisilla työmarkkinoilla näyttäisi olevan selvästi kytköksissä heidän sosiaalisten verkostojensa laatuun.

Tässä tutkielmassa olen jäsenellyt korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien sosiaalisten verkostojen ja heidän työllistymisnäkömiensä välistä yhteyttä, sekä tarjonnut tietoa maahanmuuttajien kohtaamista haasteista suomalaisilla työmarkkinoilla. Tutkielmani yksi huomionarvoinen rajoitus on hyvin suppea demografinen ja maantieteellinen konteksti. Vaikka analyysini löydökset ovat pääpiirteittäin linjassa aiemman kansainvälisen tutkimuksen kanssa (ks. esim. Cederberg 2012; Kracke & Klug 2021), tämän tutkielman perusteella ei voida tehdä johtopäätöksiä maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatiosta muissa maissa tai demografisissa ryhmissä. Korkeakoulutetut maahanmuuttajat ovat hyvin heterogeeninen ryhmä, joita yhdistää ainoastaan korkea koulutustaso, sekä maahanmuuttajastatus (Koskela 2019, 312). Toivasen ym. (2023) mukaan korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymisestä useita erilaisia ihmisryhmiä kattavana ilmiönä on puutteellisesti tutkittua. Tulevaisuudessa voisikin olla antoisaa tutkia miten sosiaalisten verkostojen yhteys

työllistymiseen eroaa muun muassa paluumuuttajien, perhesyystä maahan tulleiden, pakolaisten ja kansainvälisten opiskelijoiden välillä.

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien alityöllistymisestä kärsivät sekä alityöllistyneet henkilöt itse, että suomalaisen yhteiskunnan työllisyys ja verotulot. Suomen tulisi panostaa maan pitovoimaan sekä koulutettujen maahanmuuttajien mielekkään työllistymisen tukemiseen, sillä Suomen ulkopuolella koulutettujen työikäisten tuoma panos Suomen työmarkkinoille on erityisen tuottoisaa maan taloudelle. (Välimäki ym. 2023.) Mikäli haluamme parantaa yhdenvertaisesti jokaisen maahanmuuttajan työllisyyttä, on kuitenkin syytä tarkastella maahanmuuttajien tukipalveluita sekä rekrytointikäytäntöjä kriittisesti.

Monikulttuurista työelämää käsittelevä tutkimus muun muassa korostaa maahanmuuttajien tarvetta erilaisille verkostoitumispalveluille, jotka tukisivat sujuvampaa siirtymistä työelämään (Toivanen, Väänänen, Kurki, Bergbom & Airila 2018). Analyysini perusteella verkostojen korostunut merkitys kuitenkin eriarvoistaa etenkin maahanmuuttajien työllistymistä, sillä he kohtaavat kantaväestöä useammin haasteita muodostaa työllistymisen kannalta hyödyllisiä verkostoja (mm. Alho 2020). Tämän takia olisi tärkeää, ettei virallisista työllistymisväylistä luovuta kokonaan. Analyysi kuitenkin osoittaa, että virallisillakin työllistymisväylillä on omat haasteensa, muun muassa työmarkkinoilla tapahtuvan etnisen syrjinnän takia (mm. Ahmad 2015). Näin ollen esimerkiksi anonyymi rekrytointi työsuhteen alussa voisi toimia yhtenä maahanmuuttajien työllisyyttä tukevana tekijänä. Lisäksi työnantajia olisi tuettava siirtymisessä monikulttuuriseen työelämään ja tasavertaiseen rekrytointiin, jotta mielekäs ja koulutusta vastaava työllistyminen olisi mahdollista kaikille taustastaan riippumatta.

Lähteet

Ahmad, A. (2011). Connecting with work. *European Societies*, 13(5), 687–712.

<https://doi.org/10.1080/14616696.2011.580854>

Ahmad, A. (2015). “Since many of my friends were working in the restaurant”: The dual role of immigrants’ social networks in occupational attainment in the Finnish labour market. *Journal of International Migration and Integration*, 965–985.

<https://doi.org/10.1007/s12134-014-0397-6>

Alho, R. (2020). ‘You need to know someone who knows someone’: international students’ job-search experiences. *Nordic journal of working life studies*, 10(2), 3–22.

<https://doi.org/10.18291/njwls.v10i2.120817>

Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, 70(5), 9–49. <https://doi.org/10.1086/258724>

Blomberg, H., Kroll, C., Salmenhaara, P. & Similä, M. (2008). Sameness and diversity: the Nordic welfare state model and the integration of immigrants on the labour market. *Research Institute*. Swedish school of social science University of Helsinki.

Bourdieu, C. P. (1985). Forms of Capital. *The sociology of economic life*. <http://web.stanford.edu/~eckert/PDF/Bourdieu1986.pdf>

Brown, D. W. & Konrad, A. M. (2001). Granovetter was right: The importance of weak ties to a contemporary job search. *Group & Organization Management*, 26(4), 434–462.

<https://doi.org/10.1177/1059601101264003>

Cederberg, M. (2012). Migrant networks and beyond: Exploring the value of the notion of social capital for making sense of ethnic inequalities. *Acta Sociologica*, 55(1), 59–72.

<https://doi.org/10.1177/0001699311427746>

Clarke, K. (2014). “And then all of the sudden, you’re still here with bad Finnish”: North American women’s narratives of cultural adjustment in Finland. *Journal of Finnish Studies*.

<https://doi.org/10.5406/28315081.17.1.2.04>

Claridge, T. (2018). Functions of social capital—bonding, bridging, linking. *Social capital research*, 20(1), 1–7. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7993853>

Elinkeinoelämän Keskusliitto. (2022). *Vaikuttavin lääke hoitoalojen työvoimapulaan on työperusteinen maahanmuutto*. <https://ek.fi/ajankohtaista/blogit/vaikuttavin-laake-hoitoalojen-tyovoimapulaan-on-tyoperusteinen-maahanmuutto/>

Eronen, A., Härmälä, V., Jauhiainen, S., Karikallio, H., Karinen, R., Kosunen, A., Laamanen, J-P. & Lahtinen, M. (2014). Maahanmuuttajien työllistyminen: taustatekijät, työnhaku ja työvoimapaalvelut. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja*; No. 6/2014.

European Commission. (2012). *Employment and social developments in Europe*. <https://ci.nii.ac.jp/ncid/BB09243013>

Feldman, D. C. (1996). The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385–407. <https://doi.org/10.1177/014920639602200302>

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

Habti, D. (2012). Highly Skilled Mobility and Migration from MENA Region to Finland: A Socio-analytic Approach. <https://erepo.uef.fi/handle/123456789/10997>

Helsingin Sanomat. (13.12.2020). Työ on maahanmuuttajille parasta kotoutumista. <https://www.hs.fi/paakirjoitukset/art-2000007677734.html>

Helsingin Sanomat. (15.11.2023). Afrikkalaistaustainen maisteri haki satoja työpaikkoja tuloksetta - TE-toimisto kehotti jättämään valokuvan pois. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000009980305.html>

Helsingin Sanomat (13.2.2024). Tutkijan väite: Maahanmuuttajista tehdään Suomeen uutta alaluokkaa. <https://www.hs.fi/talous/art-2000010140817.html>

Ilmonen, K. (2000). Sosiaalinen pääoma ja luottamus - Kansalaisyhteiskunta. <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/sosiaalinen-paaoma-ja-luottamus/>

International labour organization. (2020). *What is skills mismatch and why should we care*.

https://www.ilo.org/skills/Whatsnew/WCMS_740388/lang--en/index.htm

Kalfa, E. & Piracha, M. (2017). Social networks, and the labour market mismatch. *Popul Econ* 31, 877–914. <https://doi.org/10.1007/s00148-017-0677-5>

Kanninen, O., Virkola, T., Lilja, E. & Rask, S. (2022). Tavoitteena syrjimätön työelämä: Työsyöjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-362-3>

Kaur, M. & Goyal, P. (2021). Underemployment and its Implications. *International Journal of Education and Management Studies*, 11(4), 227–231. <https://iahrw.org/our-services/journals/international-journal-of-education-and-management-studies/>

Koskela, K. (2014). Boundaries of belonging: highly skilled migrants and the migrant hierarchy in Finland. *Journal of Finnish Studies*, 17(1–2), 19–41.

<https://doi.org/10.5406/28315081.17.1.2.03>

Koskela, K. (2019). Intersecting experiences: class, gender, ethnicity and race in the lives of highly skilled migrants in Finland. *Nordic Journal of Migration Research*, 9(3), 311.

<https://doi.org/10.2478/njmr-2019-0024>

Kotavaara, N. & Prokkola, E. (2023). 'Role of social Ties in Long-Term Settlement of highly Skilled Migrants in Finland. *Migration Letters*, 20(4), 88–96.

<https://doi.org/10.47059/ml.v20i4.3195>.

Kracke, N. & Klug, C. (2021). Social capital and its effect on labour market (mis)match: migrants' overqualification in Germany. *Journal of International Migration and Integration*, 22(1), 1573–1598. <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00817-1>

Kuusio, H., Seppänen, A., Jokela, S., Somersalo, L. & Lilja, E. (2020).

Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa: FinMonik-tutkimus 2018–2019.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. <https://www.julkari.fi/handle/10024/139210>

Kyhä, H. (2012). Korkeakoulututkinto ei takaa maahanmuuttajille työtä. Migration-

Muuttoliike. <https://siirtolaisuus-migration.journal.fi/article/view/90506>

- Laitinen, M., Leppänen, S., Rautionaho, P. & Backman, S. (2023). Englanti Suomen kansalliskielten rinnalla. Kohti joustavaa monikielisyyttä. *Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja*, 2023:59. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165230/VNTEAS_2023_59.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leschke, J. & Weiss, S. (2020). With a Little Help from My Friends: Social-Network Job Search and Overqualification among Recent Intra-EU Migrants Moving from East to West. *Work, Employment and Society*, 34(5), 769–788. <https://doi.org/10.1177/0950017020926433>
- Lin, N. (1999). Building a Network Theory of Social Capital. *Connections*, 22(1), 28–51.
- Maahanmuuttovirasto. (2024a). *Tilastot — Maahanmuuttovirasto*. <https://tilastot.migri.fi/#decisions/23331?start=624>
- Maahanmuuttovirasto. (2024b). *Maahanmuutto Suomeen*. https://migri.fi/documents/5202425/166014458/Maahanmuutto+Suomeen_1_2024.pdf/0a03233b-7b9b-654c677365324cd63db7/Maahanmuutto+Suomeen_1_2024.pdf?t=1706674494969
- Montonen, T. (2017). Kansainvälisten osaajien kiinnittyminen suomalaiseen yhteiskuntaan. Mitä Suomeen muuttaneista kansainvälisistä osaajista tiedetään 2010-luvulla kirjoitetun tutkimuskirjallisuuden perusteella? Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Maynard, D. C. & Feldman, D. C. (2011). Underemployment: Psychological, economic, and social challenges. *Springer Science*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4>
- Muysken, J. & Ter Weel, B. (1999). Overeducation, job competition and unemployment. *RePEc: Research Papers in Economics*. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:unm:umamer:1999030>
- Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (2015). Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Doria. <https://www.doria.fi/handle/10024/184506>
- OECD/European Union. (2012). Education at a Glance 2012. OECD Indicators. Paris. <https://doi.org/10.1787/eag-2012-en>.

OECD/European Union. (2014). Matching Economic Migration with Labour Market Needs. OECD Publishing. Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264216501-en>.

OECD/European Union. (2018). Settling In 2018: Indicators of Immigrant Integration, OECD Publishing. Brussels. <https://doi.org/10.1787/9789264307216-en>.

Obstbaum, M., Eerola, E. & Vanhala, J. (2023). Osaava työvoima, työllisyys ja työmarkkinoiden kireys. Euro ja Talous. <https://www.eurojatalous.fi/fi/2023/artikkelit/osaava-tyovoima-tyollisyys-ja-tyomarkkinoiden-kireys/>

Putnam, R. D. (2000). Bowling alone: the collapse and revival of American community. New York: Simon & Schuster.

Rapo, M. (2011). *Tilastokeskus - Kuka on maahanmuuttaja?*
https://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-02-15_003.html?s=0

Sangganjanavanich, V. F., Lenz, A. S. & Cavazos, J. (2011). International students' employment search in the United States: A phenomenological study. *Journal of Employment Counseling*, 48(1), 17–26.

Saksela-Bergholm, S. (2020). 'Socially Included or Excluded? The Role of Social Capital among Filipino Labour Migrants. *Nordic Journal of Migration Research*, 10(3), 27–40.
<https://doi.org/10.33134/njmr.330>.

Shaymardanov, M., Lämsä, A. M. & Heikkinen, S. (2023). What Enables Skilled Immigrant Women to Build Career-important Social Networks? *European Integration Studies*, (17), 39–52. <https://doi.org/10.5755/j01.eis.1.17.34104>

SITRA. (2017). *Työelämän tutkimus 2017*. https://media.sitra.fi/2017/05/16144238/Sitra-Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n-tutkimus-2017-FINAL_sitrafi_PDF.pdf

Sugiyarto, G. (2007). Measuring underemployment: Establishing the cut-off point. <https://www.econstor.eu/handle/10419/109293>

Tilastokeskus. (2020). *Piilotyöttömyys ja alityöllisyys ennätyslukemiin, työllisyys vähentynyt osa-aikatyössä*. Tieto&trendit. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/piilotyottomyys-ja-alityollisyys-ennatyslukemiin-tyollisyys-vahentynyt-osa-aikatyossa/>

Tilastokeskus. (2023). *Maahanmuuttajien osaamista jää käyttämättä työ-markkinoilla*. Tieto&trendit. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/maahanmuuttajien-osaamista-jaa-kayttamatta-tyomarkkinoilla/>

Toivanen, M., Väänänen, A., Kurki, A. L., Bergbom, B. & Airila, A. (2018). Moni osaa! Työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136165/Moni%20osaa%20-%20ty%c3%b6paikkaosaaminen%20monikulttuurisilla%20ty%c3%b6paikoilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tuominen, M., Kilpi-Jakonen, E., García Velázquez, R., Castaneda, A. & Kuusio, H. (2023). Building social capital in a new home country. A closer look into the predictors of bonding and bridging relationships of migrant populations at different education levels. *Migration Studies*, 11(4), 598–630. <https://doi.org/10.1093/migration/mnad022>.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2020). Ylikoulutusaste [Table] https://kototietokanta.stat.fi:443/PXWeb/api/v1/en/Kotoutumisenindikaattorit/tyoll/09seurInd_tyoll_pxt_122z.px

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2022). Unemployment rate [Table] <https://kototietokanta.stat.fi/PXWeb/sq/0775919d-a56c-478d-bc51-0f88d4838ec0>

Työ- ja elinkeinoministeriö (2023). *Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaantongelmat vuonna 2022-raportti*. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tyovoiman-saatavuus-tyovoimapula-ja-kohtaantongelmat-vuonna-2022-raportti-summaa-tyovoimatiekartta-hankkeen-tulokset>

Ulkoministeriö. (2024). *Oleskelulupa Suomeen* <https://um.fi/oleskelupa-suomeen>

Valtiovarainministeriö. (2021). *Pohjoismaisen hyvinvointivaltion rahoitus edellyttää korkeaa työllisyyttä ja tuottavuutta*. <https://vm.fi/-/pohjoismaisen-hyvinvointivaltion-rahoitus-edellyttaa-korkeaa-tyollisyytta-ja-tuottavuutta>

Valtioneuvosto. (2021). *Suomen väestö monimuotoistuu – vaihtelua on alueittain*. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410869/suomen-vaesto-monimuotoistuu-vaihtelua-on-alueittain>

Välimäki, M., Pitkänen, V., Niemi, M. K. & Veijola, R. (2023). Kansainväliset osaajat ja Suomi: Mielikuvat, kotiutuminen, työelämä ja tuen tarpeet.

<file:///C:/Users/DELL/Downloads/2023%20Kansainvaliset%20osaajat%20ja%20Suomi%20-%20loppuraportti.pdf>

Wahlbeck, Ö. & Fortelius, S. (2019). 'The utilisation of migrant capital to access the labour market: The case of Swedish migrants in Helsinki. *Social Inclusion*, 7(4), 181–189.

<https://doi.org/10.17645/si.v7i4.2325>.

Yamazaki, T. (2022). What makes resources capital? The labour market integration of highly skilled Japanese in Finland. *Nordic Journal of Migration Research*, 12(1), 72–87.

<https://www.jstor.org/stable/10.2307/48711621>

Yhdistyneet Kansakunnat. (1998). *UN Recommendations on statistics of international migration*.

Liitteet

Liite 1. Kirjallisuuskatsauksen aineisto

1. Alho (2020)	You Need to Know Someone Who Knows Someone: International Students' Job Search Experiences.
2. Ahmad (2011)	Connecting with work: The role of social networks in immigrants searching for jobs in Finland.
3. Ahmad (2015)	“Since Many of My Friends Were Working in the Restaurant”: the Dual Role of Immigrants' Social Networks in Occupational Attainment in the Finnish Labour Market.
4. Shaymardanov, Lämsä & Heikkinen (2023)	What Enables Skilled Immigrant Women to Build Career-important Social Networks?
5. Wahlbeck & Fortelius (2019)	The Utilisation of Migrant Capital to Access the Labour Market: The Case of Swedish Migrants in Helsinki.
6. Yamazaki (2022)	What Makes Resources Capital? The Labour Market Integration of Highly Skilled Japanese in Finland.
7. Saksela-Bergholm (2020)	Socially Included or Excluded? The Role of Social Capital among Filipino Labour Migrants.
8. Clarke (2014)	And then All of the sudden, you're still here with bad Finnish”: American women's narratives of cultural adjustment in Finland.
9. Tuominen, Kilpi-Jakonen, Garcia Vela'zquez, Castaneda, ja Kuusio (2023)	Building social capital in a new home country. A closer look into the predictors of bonding and bridging relationships of migrant populations at different education levels.
10. Kotavaara & Prokkola (2023)	Role of Social Ties in Long-Term Settlement of Highly Skilled Migrants in Finland.