



RAPORTTEJA 161

MAAHANMUUTTAJAT TYÖVOIMANA MAASEUDUN YRITYKSISSÄ

YRITYKSEN YHTEISKUNTAVASTUUN NÄKÖKULMA

TIMO SUUTARI, ANNA-MAIJA LÄMSÄ, MERJA LÄHDESMÄKI JA MARKKU MATTILA



MAAHANMUUTTAJAT TYÖVOIMANA MAASEUDUN YRITYKSISSÄ

YRITYKSEN YHTEISKUNTAVASTUUN NÄKÖKULMA

**TIMO SUUTARI, ANNA-MAIJA LÄMSÄ, MERJA LÄHDESMÄKI JA
MARKKU MATTILA**

Julkaisija Helsingin yliopisto
Ruralia-instituutti
www.helsinki.fi/ruralia

Kampusranta 9 C
60320 SEINÄJOKI

Lönnrotinkatu 7
50100 MIKKELI

Sarja Raportteja 161

Kannen kuva Ben White

ISBN 978-951-51-0436-6
978-951-51-0437-3 (pdf)

ISSN 1796-0622
1796-0630 (pdf)

ESIPUHE

Tässä raportissa kootaan yhteen maaseudun maahanmuuttajatyövoimaa koskevaa tutkimustietoa ja tarkastellaan maahanmuuttajia työvoimana maaseudulla toimivien yritysten näkökulmasta. Raportti on syntynyt osana Suomen Akatemian strategisen tutkimuksen neuvoston (STN) rahoittamaa WeAll-tutkimushanketta (Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuuden työelämä: politiikat ja toimintakäytännöt, tasa-arvo ja risteävät erot Suomessa, WeAll, hankenumero 292 883). Tutkimushankkeessa tarkastellaan suomalaista työelämää ja erityisesti työelämän tasa-arvoa ja eriarvoisuutta tuottavia mekanismeja. Hankkeen konsortioon kuuluvat Helsingin yliopiston filosofian, historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitoksen sukupuolentutkimuksen oppiaineen sekä Helsingin yliopiston Ruralia-instituutin, Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun ja Svenska handelshögskolan Hankenin tutkijoita.

Strategisen tutkimuksen neuvosto (STN) rahoittaa yhteiskunnallisesti merkittävää ja vaikuttavaa korkeatasoista tiedettä, jonka avulla etsitään ratkaisuja monitieteistä otetta vaativiin yhteiskunnallisiin haasteisiin. WeAll-hankkeessa tuotetaan tieteellistä tietoa organisatorisista ja yhteiskunnallisista toimintakäytännöistä ja politiikoista sekä johtajuudesta, jotka yhtäältä tukevat ja toisaalta rajoittavat moninaisten ihmisryhmien mahdollisuuksia toimia ja edetä työelämässä arvostamallaan tavalla siten, että hyvinvointi ja tasa-arvo toteutuvat. Moninaisuudessa eli diversiteetissä keskitytään erityisesti iän, sukupuolen, sosiaalisen aseman, etnisyyden, seksuaalisen suuntautumisen ja asuinpaikan risteäviin kategorioihin. Hankkeen välityksellä myös osallistutaan tasa-arvoa koskevaan organisaatiotasoiseen ja yhteiskunnalliseen työelämäkeskusteluun koskien erityisesti hoivavastuita, urien jatkuvuutta, johtajuutta, työhyvinvointia ja työssä jaksamista, joustavia työjärjestelyitä, työllistymistä sekä moninaisten ihmisten pääsyä työelämään. Tässä kokonaisuudessa maahanmuuttajien pääsy työmarkkinoille on yksi keskeinen näkökulma.

Käsillä oleva raportti on julkaistu Helsingin yliopiston Ruralia-instituutin sarjassa, koska Ruralia-instituutti vastaa WeAll-hankkeessa erityisesti alueellisesta näkökulmasta ja tarkastelee tutkimusosiossaan sitä, miten maaseutu-ulottuvuus heijastuu tasa-arvoa ja eriarvoisuutta tuottaviin mekanismeihin maahanmuuttajatyövoiman kohdalla. Tämä raportti toimii työpaperina Ruralia-instituutin tutkimusosiolle, mutta samalla raportti on luettavissa itsenäisenä tutkimuksena, jossa maaseudulla toimivien yritysten suhtautumista maahanmuuttajiin työvoimana tarkastellaan yrityksen yhteiskuntavastuun näkökulmasta ja kahden tapausesimerkin kautta. Raportti on toteutettu monitieteisenä yhteistyönä Ruralia-instituutin, Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun ja Siirtolaisuusinstituutin kesken. Ruralia-instituutista mukana kirjoitusprosessissa ovat olleet vanhempi tutkija Merja Lähdesmäki ja tohtorikoulutettava Timo Suutari, Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulusta mukana on ollut professori Anna-Maija Lämsä ja Siirtolaisuusinstituutista erikoistutkija Markku Mattila. Kirjoittajat kiittävät tapaus tutkimusten kohteeksi valittujen yritysten edustajia sekä muita raportin valmistumiseen myötävaikuttaneita henkilöitä.

Seinäjoella 7.11.2016

Kirjoittajat

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	7
ABSTRACT	8
SAMMANFATTNING	9
1 JOHDANTO	11
2 MAAHANMUUTTAJAT SUOMESSA	12
2.1 Kuka on maahanmuuttaja?	12
2.2 Maahanmuuttajien asema työmarkkinoilla	14
3 MAASEUDUN MAAHANMUUTTAJAT	17
4 TYÖNANTAJANÄKÖKULMA MAAHANMUUTTAJATYÖVOIMAAN	21
5 YRITYKSEN YHTEISKUNTAVASTUU	23
5.1 Mitä yhteiskuntavastuu tarkoittaa?	23
5.2 Sosiaalinen vastuullisuus yhteiskuntavastuun ulottuvuutena	25
6 TAPAUSTUTKIMUSTEN KUVAUS	28
6.1 Skaala: suunnitelmallista ulkomaisen työvoiman rekrytointia.....	28
6.2 Muhoksen apteekki: turvapaikanhakija työharjoittelussa	34
7 KESKUSTELU JA PÄÄTELMÄT	40
LÄHTEET	43
TAULUKOT	
Taulukko 1. Maahanmuuttajaryhmät	12
Taulukko 2. Vieraskielisten osuus Ylihärmän väestöstä 2006–2015	32
KUVAT	
Kuva 1. Ulkomaan kansalaisten, ulkomaalaistaustaisten, vieraskielisten ja ulkomailla syntyneiden määrät Suomen väestöstä vuosina 1990–2015	13
Kuva 2. Ulkomaalaistaustainen väestö Suomessa kaupunki-maaseutu-luokituksen mukaan.....	18
Kuva 3. Maaseudulla asuva väestö	18
Kuva 4. Maaseudulla asuva ulkomaalaistaustainen väestö	18
Kuva 5. Yrityksen yhteiskuntavastuun lähtökohdat	23

TIIVISTELMÄ

Tässä raportissa on tarkasteltu maahanmuuttajien työllistymistä maaseudulla toimiviin yrityksiin aiemman tutkimustiedon sekä kahden tapausesimerkin valossa. Maaseudun yritysten toimintamahdollisuuksien kannalta on välttämätöntä, että paikalliset työmarkkinat ovat toimivia ja että työikäisen väestön vähenemiseen kyetään vastaamaan. Monelle maaseudulla toimivalle yritykselle maahanmuuttajien tarjoama työvoimapotentiali onkin erittäin tärkeää yritystoiminnan jatkuvuuden kannalta. Suurin osa Suomen maahanmuuttajataustaisesta työvoimasta kuitenkin asuu ja työskentelee suurissa kaupungeissa. Maaseudun työmarkkinoita kokonaisuutena tarkasteltaessa voikin todeta, että kaupunkiin ja etenkin pääkaupunkiseudulle keskittyvät maahanmuuttajat eivät pysty turvaamaan maaseudun työvoiman saatavuutta, elleivät maaseudulla toimivat yritykset ja maaseutukunnat itse kykene houkuttelemaan ja kiinnittämään maahanmuuttajia osaksi maaseudun paikallisyhteisöjä. Maaseudun yritysten työvoiman turvaamisen kanalta kyse on tärkeästä asiasta.

Aikaisempi tutkimus on tarkastellut maahanmuuttajien työllistymistä ja työmarkkina-asemaa pääosin maahanmuuttajien itsensä näkökulmasta. Tässä raportissa maahanmuuttajien työllistymistä tarkastellaan kuitenkin maaseudulla toimivien yritysten näkökulmasta. Se, miten yrittäjät arvioivat maahanmuuttajia työvoimana ja käytännössä toimivat maahanmuuttajien työllistäjinä, vaikuttaa merkittävästi maahanmuuttajien kiinnittymiseen osaksi yhteiskuntaa.

Reportin teoreettisena viitekehyksenä on yrityksen yhteiskuntavastuukeskustelu. Tässä raportissa keskitytään erityisesti yrityksen tuntemaan sosiaaliseen vastuuseen työntekijöitään kohtaan. Sosiaalisesti vastuullisen henkilöstöjohtamisen yhtenä kulmakivenä on monimuotoisuuden edistäminen. Tämä näkökulma on aiheellinen tarkasteltaessa maahanmuuttajia maaseudun yritysten työvoimana. Yrityksen sosiaalista vastuuta kuvataan kahden yritystapauksen kautta. Tapausesimerkeiksi valitut yritykset ovat keskenään hyvin

erikokoisia ja edustavat eri toimialoja. Myös niiden kokemukset maahanmuuttajien työllistämisestä eroavat toisistaan: toisella yrityksistä on pitkä kokemus maahanmuuttajien palkkaamisesta, kun taas toisessa esimerkkiyrityksessä tarkastelu liittyy oleskelulupapäätöstä odottavan turvapaikanhakijan työharjoittelun järjestämiseen.

Maahanmuuttajien palkkaaminen maaseudun yritykseen perustuu työvoiman tarpeeseen, mutta taustalla vaikuttaa myös muita tekijöitä. Raportissa käsitellyt tapausesimerkit osoittavat, että yrityksen ja yrittäjän arvoilla on keskeinen rooli yrityksen päättäessä rekrytoida maahanmuuttajia. Maahanmuuttajien työllistäminen vaatii yrityksiltä myös aktiivisuutta rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Esimerkkitapausten perusteella työperäisten maahanmuuttajien rekrytointiin tai turvapaikanhakijan työharjoittelupaikan järjestämiseen liittyy monia byrokraattisia haasteita. Maahanmuuttajien työllistymistä tukevien järjestelmien ja rakenteiden toimivuus nousevatkin kehittämiskohteina esiin sekä aiemmista tutkimuksista että tapausesimerkkiemmen pohjalta.

Maaseudulle suuntautuva työperäinen maahanmuutto on nostanut esiin ongelmia, jotka heijastavat maaseudun erityislaatua. Voidaan todeta, ettei maaseudun erityislaatua ja toisaalta potentiaalia muuttoliikkeen kohdealueena ehkä vielä ole riittävässä määrin tunnistettu.

Yhteiskuntavastuun näkökulmasta yritykseen kohdistuu odotuksia, joihin sen tulee vastata voidakseen ansaita paikkansa toimintaympäristössään. Yrityksen on pyrittävä saamaan sidosryhmiensä keskuudessa oikeutus toiminnalleen ja tekemilleen ratkaisuille. Yritys voi esimerkiksi perustella maahanmuuttajien työllistämistä siten, että maahanmuuttajan palkkaaminen lisää verotuloja, parantaa työllistyjän hyvinvointia tai vähentää yhteiskunnan kustannuksia. Jos yritys onnistuu perusteluissaan, sen asema yhteisössä vahvistuu. Yrityksiltä vaaditaan yhä enenevässä määrin sosiaalista vastuullisuutta, ja myös maaseudulla toimivien yritysten on kyettävä vastaamaan tähän haasteeseen.

ABSTRACT

IMMIGRANT LABOUR IN RURAL BUSINESSES – CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY APPROACH

This report studies the position of immigrants in the labour market and their employment in companies in rural areas, in the light of data from previous studies and two case examples. It is essential for the operating possibilities of companies in rural areas that the local labour market functions well, and that the decrease in the working age population is compensated for. Therefore, the workforce potential offered by immigrants is vital for the continued operation of many companies in rural areas. However, the majority of the workforce with an immigrant background in Finland live and work in big cities. When looking at the rural labour market as a whole, it can be said that as immigrants are concentrated in cities, particularly the Helsinki region, they cannot secure the availability of workforce in rural areas unless the companies and municipalities themselves can draw and engage immigrants as part of their local communities.

Previous studies have mostly looked at immigrants' employment and situation on the labour market from the perspective of the immigrants. This report looks at the employment of immigrants from the perspective of companies in rural areas. The ways in which entrepreneurs evaluate immigrants as workforce and in which they actually employ immigrants has a significant role in securing immigrants' position as part of society.

The theoretical framework for the report is based on the discussion regarding corporate social responsibility, particularly the social responsibility companies feel for their employees. The promotion of diversity is one of the cornerstones of socially responsible HR management. This perspective is justifiable when looking at immigrants as the workforce for companies in rural areas. Corporate social responsibility is studied through the cases of two companies, which are of very different sizes and operate in different fields. Their experiences in employing immigrants also vary: one has been em-

ploying immigrants for a long time, while the other is organising an internship for an asylum-seeker still waiting for a residence permit decision.

One obvious foundation for companies in rural areas hiring immigrants is the need for workforce, but other factors play their parts as well. The case studies discussed in this report show that the values of the company and entrepreneur are significant when deciding to hire an immigrant. In addition to the values, the activity and motivation of companies in rural areas play a significant role in the employment of immigrants. Based on the cases studied and entrepreneurs' experiences, a company employing an immigrant who has come to the country for occupational reasons or as an asylum-seeker will face many bureaucratic challenges. Previous studies, as well as our two cases, emphasise the development required in the functionality of systems and structures which support the employment of immigrants. It can be stated that the special characteristics of rural areas, and their potential as the target of migration, may not have been sufficiently identified.

From the perspective of corporate social responsibility, there are expectations to be met in order to be considered a good company deserving of its place in its operating environment. Companies must be able to justify their recruitment of immigrants e.g. through the increased tax income, improved well-being of the person employed, or decreased social security costs for society. A company that successfully provides justifications will strengthen its place in the community. In any case, companies must be able to communicate in a way appropriate to their operating environment. With increasing pressure pushing companies towards explicit corporate social responsibility, also rural businesses are likely to be increasingly pressured to openly discuss their social responsibility regarding their workforce as well.

SAMMANFATTNING

INVANDRARE SOM ARBETSKRAFT I FÖRETAG PÅ LANDSBYGDEN – UR FÖRETAGS SAMHÄLLSANSVARETS SYNVINKEL

Denna rapport granskar invandrades ställning på arbetsmarknaden och deras sysselsättning i företag som är verksamma på landsbygden i ljuset av tidigare forskningsinformation och två fall exempel. Med tanke på landsbygdsföretagens verksamhetsmöjligheter är det viktigt att den lokala arbetsmarknaden fungerar och att man kan kompensera för minskningen av befolkningen i arbetsför ålder. För många företag som är verksamma på landsbygden är arbetskraftspotentialen bland invandrare också livsviktig för företagsverksamhetens kontinuitet. Största delen av arbetskraften med invandrarbakgrund i Finland bor och arbetar emellertid i stora städer. Betraktar man arbetsmarknaden på landsbygden som helhet kan man konstatera att invandrare som koncentreras till städer och i synnerhet till huvudstadsregionen inte kan säkerställa tillgången till arbetskraft på landsbygden, om de företag som är verksamma på landsbygden och landsbygdskommuner inte själva kan locka och etablera invandrare som en del av det lokala samhället.

Tidigare forskning har tangerat invandrades sysselsättning och ställning på arbetsmarknaden huvudsakligen ur perspektivet för invandrarna själva. Denna rapport granskar arbetsgivares sysselsättning ur perspektivet för företag som är verksamma på landsbygden. Företagarnas bedömning av invandrare som arbetskraft och hur de i praktiken sysselsätter invandrare påverkar invandrades etablering i samhället i betydlig grad.

Den teoretiska referensramen för rapporten utgör debatten om företagets samhällsansvar som i denna rapport i synnerhet fokuserar på företagets sociala ansvar för sina anställda. En av hörnstenarna i en socialt ansvarsfull personalledning är främjande av pluralism. Detta perspektiv är motiverat när invandrare granskas som landsbygdsföretags arbetskraft. Företagets sociala ansvar granskas genom två fallstudier. Företagen som har valts som exempel är av mycket olik storlek och representerar olika branscher. Även deras erfarenheter av

sysselsättningen av invandrare är olika: det ena har lång erfarenhet av anställning av invandrare medan granskningen i det andra är förknippad med att ordna en arbetspraktik för en asylsökande som väntar på beslut om uppehållstillstånd.

Anställningen av invandrare i landsbygdsföretag bygger naturligtvis på behovet av arbetskraft men i bakgrunden påverkar även andra faktorer. Fallexemplen som behandlas i rapporten visar att företagets och företagarnas egna värden spelar en central roll för deras beslut att rekrytera invandrare. Vid sidan om värderingar kräver sysselsättningen av invandrare i landsbygdsföretag även aktivitet och motivation av företagen att genomföra rekryteringsprocessen. Exempelfallen visar att rekryteringen av arbetsinvandrare eller ordnande av arbetspraktikplatser för asylsökande är förknippad med många byråkratiska utmaningar för företagarna. Funktionaliteten av systemen och strukturerna som stödjer sysselsättningen av invandrare lyfts också fram som utvecklingsobjekt såväl i tidigare studier som i våra fall exempel. Det kan konstateras att landsbygdens särskilda karaktär och potential som målområde för migrationen kanske inte har identifierats i tillräcklig grad.

Med tanke på samhällsansvaret är företagen föremål för förväntningar som de ska kunna leva upp till för att vara bra företag och förtjäna sin plats i sin verksamhetsmiljö. Företagen ska ofta motivera sina rekryteringsbeslut med att anställningen av invandrare exempelvis ökar skatteinkomster, förbättrar den aktuella personens välfärd eller minskar de sociala kostnaderna för samhället. Om företaget lyckas med sina motiveringar, förstärker det sin ställning i samhället. Företagen ska i varje fall kunna kommunicera på rätt sätt i sina verksamhetsmiljöer. Eftersom trycket på explicit samhällsansvar håller på att öka, står även små och medelstora företag förmodligen inför trycket på att i framtiden kommunicera om sitt sociala ansvar även när det gäller arbetskraft.

1 JOHDANTO

Muuttoliikkeeseen vaikuttavat taloudelliset, poliittiset ja sosiaaliset tekijät muuttajan kotimaassa (työntekijät) sekä muuton kohdemaan olosuhteet (vetotekijät). Tyypillisiä työntekijöitä ovat levottomuudet, voimakas väestönkasvu sekä heikko taloudellinen tilanne muuttajien lähtömaissa. Euroopan unionin suhteellisen vaurauden ja poliittisen vakauden on nähty olevan merkittävä vetotekijä unionin useisiin maihin. Kansainvälisen muuttoliikkeen avulla voidaan pyrkiä vastaamaan monessa EU-maassa etenevään väestön ikään-työkehitykseen ja siitä aiheutuvaan työikäisen väestön vähenemiseen sekä monilla toimialoilla vallitsevaan työvoimapulaan. (Vrt. Eurostat 2015.) Myös Suomen maahanmuuttopolitiikan linjauksissa nähdään maahanmuutto yhtenä ratkaisuna huoltosuhdeongelmaan, ja poliittisessa keskustelussa maahanmuuttajien merkitys tulevaisuuden työikäisen väestön määrän säilyttäjänä ja taloudellisen hyvinvoinnin ylläpitäjänä onkin nostettu esiin. Samalla kansainvälinen muuttoliike aiheuttaa paineita hallita muuttovirtoja unionin alueella ja jäsenvaltioiden kesken, mitä ilmentää myös Suomen maahanmuuttostrategian toteamukset maahanmuuton hallittavuudesta. (Sisäministeriö 2013.)

Vuonna 2013 julkaistu Suomen maahanmuuttostrategia painottaa työllisyyskysymyksiä ja syrjimättömyyttä. Strategian keskeinen viesti on, että Suomeen muuttavat ja asettuvat ihmiset on otettava mukaan rakentamaan yhteiskunnan tulevaisuutta ja että heidät tulee nähdä osallisina ja aktiivisina toimijoina, ei vain palvelujen ja toimenpiteiden kohteena. Tavoitteena on, että Suomeen tulijat voisivat hyödyntää monipuolisesti osaamistaan ja kiinnittyä yhteiskuntaan. Nimenomaan työmarkkina-asema on merkittävä maahanmuuttajien yhteiskuntaan integroitumista määrittävä tekijä, eikä kiinnittymisestä tai kotoutumisesta voida aidosti puhua, ellei henkilöllä ole todellisia työllistymismahdollisuuksia. (Valtonen 1999; Forsander 2000, 160; Forsander & Ekholm 2001, 59; Sisäministeriö 2013.)

Aikaisempi tutkimus on tarkastellut maahanmuuttajien työllistymistä ja työmarkkina-asemaa pääosin maahanmuuttajien itsensä näkökulmasta (vrt. Scott 2013). Työnantajien ja muiden työmarkkinatoimijoiden näkökulma maahanmuuttajien työllistymiskysymyksiin on sen sijaan saanut osakseen vähemmän akateemista huomiota. Tässä raportissa maahanmuuttajien työllistymistä tarkas-

tellaan maaseudulla toimivien yritysten näkökulmasta. Se miten yrittäjät arvioivat maahanmuuttajia työvoimana ja käytännössä toimivat maahanmuuttajien työllistäjinä, vaikuttaa merkittävästi maahanmuuttajien yhteiskuntaan kiinnittymiseen. Vaikka maahanmuuttajien työllistymistä tarkastellaankin tässä raportissa yritysten näkökulmasta, on myös muilla työmarkkinatoimijoilla ja maahanmuuttajilla itsellään aktiivinen rooli työllistymisessä.

Suurin osa Suomen maahanmuuttajataustaisesta työvoimasta asuu ja työskentelee suurissa kaupungeissa. Tätä taustaa vasten on ymmärrettävää, että maahanmuuttajien ja maaseudun välinen suhde on jäänyt kotimaisissa tutkimuksissa melko vähälle huomiolle (poikkeuksena Saartenoja ym. 2009; Häkkinen & Mattila 2011; Martin ym. 2013; Mattila & Björklund 2013). Kansainvälisessä tutkimuksessa maaseutukonteksti nousee esiin lähinnä maatalouden maahanmuuttajataustaista työvoimaa käsittelevissä tutkimuksissa (esim. Findlay & McCollum 2013; Malchow-Møller ym. 2013). Vaikka maatalouden ja alkuutuotannon osuus on edelleen Suomessa vahva ydinmaaseudulla ja harvaan asutulla maaseudulla, maatalouden merkitys maaseudun ihmisten työllistäjänä vähenee koko ajan. Valtaosa maaseudun työpaikoista onkin muilla aloilla kuin maataloudessa, ja maaseutualueet ovat merkittäviä monenlaisen yritystoiminnan kannalta. Liikeryitysten toimipaikoista kaksi viidesosaa sijaitsee maaseudulla, ja asukasta kohden toimipaikkoja on maaseutualueilla jopa keskimäärin enemmän kuin kaupungeissa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, 88.) Kaikkien maaseudulla toimivien yritysten toimintamahdollisuuksien ja uudistumisen kannalta on tärkeää, että paikalliset työmarkkinat ovat toimivia ja että työikäisen väestön vähenemiseen kyetään vastaamaan. Tämän vuoksi on perusteltua tarkastella maahanmuuttajataustaista työvoimaa myös maaseutukontekstissa.

Tässä raportissa tarkastellaan maahanmuuttajien työllistymistä maaseudulla toimiviin yrityksiin. Raportissa kootaan yhteen maaseudun maahanmuuttajia koskevia tutkimustuloksia sekä nostetaan esiin kahden tapausesimerkin kautta tunnistuvia kehittämisehdotuksia. Lisäksi raportti kiinnittää yrityksen yhteiskuntavastuuajattelun maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa ja työllistymistä koskevaan keskusteluun.

2 MAAHANMUUTTAJAT SUOMESSA

2.1 KUKA ON MAAHANMUUTTAJA?

Maahanmuuttaja on yleiskäsite, jota käytetään kuvaamaan kaikkia maahan muuttaneita henkilöitä, kuten esimerkiksi pakolaisia, turvapaikanhakijoita, siirtolaisia, paluumuuttajia sekä siirtotyöntekijöitä. Lähikäsite siirtotyöntekijälle on ulkomaantyöntekijä eli ekspatriaatti (Dowling & Welch 2004). Näin ollen maahanmuuttajan käsite pitää sisällään varsin heterogeenisen joukon maahan hyvin vaihtelevista syistä muuttaneita henkilöitä. Seuraavassa taulukossa määritellään tarkemmin kukin edellä mainituista ryhmistä (ks. Taulukko 1).

Merkityserot eri ryhmien välillä voivat olla häilyviä. Esimerkiksi siirtolainen muuttaa tavallisesti pysyvästi pois kotimaastaan ja pyrkii uuden maan asukkaaksi ja kansalaiseksi, kun ekspatriaatti puolestaan on työkomennuksella. Keskeinen rajaus

siirtolaisen ja ekspatriaatin välillä onkin kiinnostus kansalaisuuteen ja kansalaisuuden hakeminen. Rajausta on mahdollista tehdä myös kulttuurin omaksumisen kannalta. Ekspatriaatin ei yleensä ajatella omaksuvan toisen maan kulttuurisia piirteitä niin selvästi kuin pysyvästi asumaan asettuneen siirtolaisen.

Viimeaikaista suomalaista keskustelua maahanmuuttajista on leimannut voimakkaasti muun muassa Syyrian sisällissotaa, Afganistanin ja Irakin terroristijärjestöjä ja afrikkalaisia diktatuureja pakenevat turvapaikanhakijat. Vuonna 2015 tämä ilmeni turvapaikanhakijoiden määrän nopeana kasvuna: Maahanmuuttovirastolle vireille tulleita turvapaikkahakemuksia tehtiin vuoden 2015 aikana 32 476 kappaletta, siinä missä vuotta aikai-

Taulukko 1. Maahanmuuttajaryhmät. Lähteet: Suomen Pakolaisapu 2016; Suutari & Brewster 2000; Dowling & Welch 2004.

Pakolainen	Henkilö, joka nauttii kansainvälistä suojelua oman kotimaansa ulkopuolella. Hänellä on perusteltua aihetta pelätä joutuvansa vainotuksi rodun, uskonnon, kansallisuuden, tiettyyn yhteiskuntaluokkaan kuulumisen tai poliittisen mielipiteen johdosta. Pakolaisen määritelmä ja oikeudet on sovittu YK:n Geneven pakolaissopimuksessa.
Turvapaikanhakija	Henkilö, joka hakee turvaa vieraasta valtiosta. Vain pienelle osalle turvapaikanhakijoista myönnetään YK:n pakolaissopimuksen mukainen pakolaissatus. Turvapaikanhakija voi saada oleskeluluvan suojelutarpeen perusteella (esimerkiksi epäinhimillisen kohtelun uhka kotimaassa) tai humanitaarisin perustein (esimerkiksi kotiinpaluu mahdollon aseellisen selkkauksen tai ympäristökatastrofin takia).
Siirtolainen	Henkilö, joka muuttaa pysyvästi asumaan toiseen maahan. Siirtolaisella tarkoitetaan sekä maahanmuuttajaa että maastamuuttajaa.
Paluumuuttaja	Henkilö, joka on asunut tietyn ajanjakson synnyinmaansa rajojen ulkopuolella ja palaa takaisin synnyinmaahansa. Suomessa paluumuuttaja-käsitettä käytetään entisistä ja nykyisistä Suomen kansalaisista sekä entisen Neuvostoliiton alueelta peräisin olevista inkerinsuomalaisista, joilla on suomalainen syntyperä.
Siirtotyöntekijä	Henkilö, joka siirtolaisen tavoin hakeutuu toimeentulon hankkiakseen toiseen maahan, mutta ei asetu sinne kuitenkaan pysyvästi.
Ulkomaantyöntekijä (ekspatriaatti)	Henkilö, jonka työnantajayritys lähettää määräajaksi tai toistaiseksi ulkomaille omaan tytäryhtiönsä tai vastaavaan yksikköön ulkomaankomennukselle. Kansainvälistymisen johdosta ekspatriaatiksi katsotaan nykyään myös ulkomaille omasta aloitteestaan lähteneet ja toistaiseksi ulkomaille työskentelevät henkilöt. Ekspatriaatin käsitettä käytetään yleensä asiantuntijoiden ja johtajien yhteydessä, kun siirtotyöntekijä viittaa laajempaan ryhmään työntekijöitä. Repatriaatti on ekspatriaatti, joka on palannut kotimaahansa.

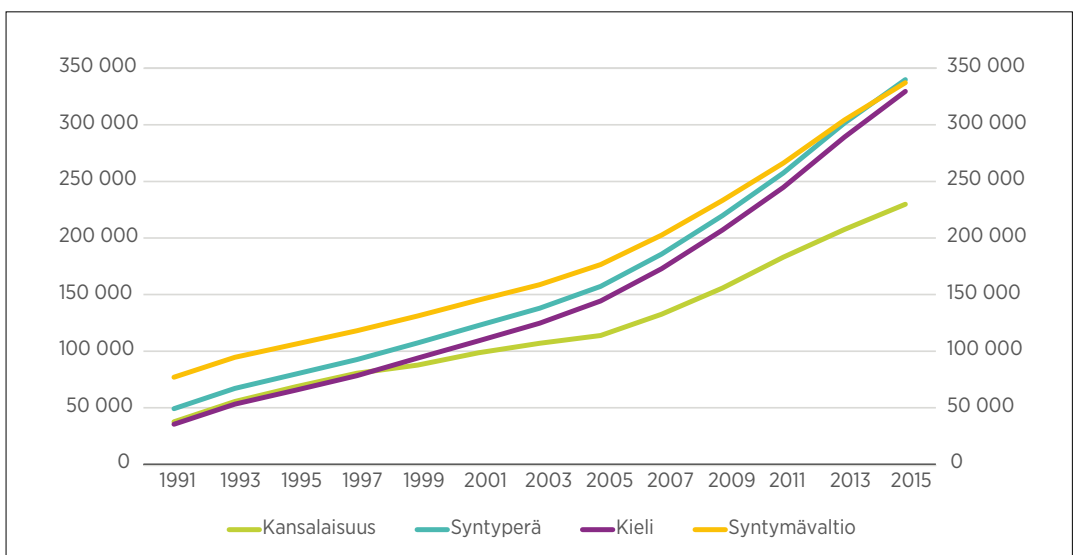
semmin turvapaikanhakijoiden määrä oli 3 651 (Maahanmuuttovirasto 2015). Turvapaikanhakijat ja pakolaiset ovat kuitenkin vuotta 2015 lukuun ottamatta muodostaneet vain pienen osan Suomen vuosittaisesta maahanmuuttajaväestöstä. Yleisimmät syyt maahanmuuttoon ovat olleet parisuhteen ja perhesuhteisiin liittyvät syyt, työ tai opiskelu (Pakolaisneuvonta 2016).

Maahanmuuttoa koskevissa keskusteluissa toisinaan epäselvyyttä aiheuttaa keskenään varsin erilaisista lähtökohdista ja taustoista maahan muuttavien henkilöiden kuvaaminen yhden yleiskäsitteen alla. Lisäksi maahanmuuttajan käsitteeseen sisältyy eräitä ongelmia: Vaikka itse maahanmuutto on yksilön kohdalla periaatteessa ajallisesti rajattu ilmiö, maahanmuuttajuudesta kuitenkin helposti muodostuu ihmistä määrittävä identiteettikerros, joka peittää alleen muita ulottuvuuksia. Tähän liittyy myös se, että Suomessa vakituisesti asuvia muualta tulleita kansalaisia saatetaan kutsua edelleen maahanmuuttajiksi, vaikka tarkempi ilmaus olisi esimerkiksi väestötason tilastoinnissa käytetty käsite ulkomaalaistaustainen.

Tilastokeskus käyttää jaottelua, jossa erotetaan toisistaan ulkomaan kansalaiset, ulkomailla syntyneet, vieraskieliset sekä ulkomaalaistaustaiset. Ulkomaiden kansalainen tilastoidaan Suomen väestöön, jos hän aikoo asua tai on asunut maassa vähintään yhden vuoden. Esimerkiksi turvapaikanhakija tilastoidaan väestöön vasta, kun Ulkomaalaisvirasto on myöntänyt hänelle pysyvän oleskeluluvan. Tilastokeskus on vuoden 2012 aikana

ottanut käyttöön syntyperä-luokituksen, jollainen on käytössä muissakin Pohjoismaissa. Syntyperä ja taustamaa määrytyvät henkilön vanhempien syntymävaltiotiedon perusteella. Ulkomaalaistaustaisia ovat ne henkilöt, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. Ulkomaalaistaustaisia ovat myös ulkomailla syntyneet henkilöt, joiden kummastakaan vanhemmasta ei ole tietoa Väestötietojärjestelmässä. Suomessa ennen vuotta 1970 syntyneiden ja äidinkieleltään vieraskielisten henkilöiden on päätelty olevan ulkomaistaustaisia samoin kuin vuonna 1970 tai sen jälkeen Suomessa syntyneiden henkilöiden, joiden kummastakaan vanhemmasta ei ole Väestötietojärjestelmässä tietoa. Vieraskielisiksi luetaan henkilöt, joiden äidinkieli on jokin muu kuin suomi, ruotsi tai saame. (Tilastokeskus 2016a ja 2016b.) Ulkomaalaistaustaisten joukkoon kuuluu siis myös Suomessa syntyneitä maahanmuuttajien jälkeläisiä, Suomen kansalaisia ja lyhyen tai pitkän aikaa Suomessa asuneita henkilöitä (Sutela 2015).

Kuva 1 selventää ulkomaalaisen käsitettä ja väestömäärän kehitystä Suomessa. 1980–1990-lukujen jälkeen ulkomaalaisen väestön määrä Suomessa on kasvanut moninkertaiseksi. Siinä missä vuonna 1990 Suomessa asui vain hieman yli 26 000 ulkomaan kansalaista, vuoden 2015 lopussa Suomessa asui vakituisesti noin 230 000 ulkomaan kansalaista, ja ulkomaalaistaustaisia väestöstä oli lähes 340 000 (Maahanmuuttovirasto 2015; Tilastokeskus 2016c).



Kuva 1. Ulkomaan kansalaisten, ulkomaalaistaustaisten, vieraskielisten ja ulkomailla syntyneiden määrät Suomen väestöstä vuosina 1990–2015. Lähde: Tilastokeskus 2016c.

Tässä raportissa käytämme pääasiallisesti termiä maahanmuuttaja, mutta tarkennamme määrittelyä silloin kun tiedämme, että kyse on esimerkiksi turvapaikanhakijasta. Väestötason tilastointia koskevien tarkastelujen yhteydessä käytämme puolestaan käsitteitä ulkomaalaistaustainen ja vieraskielinen. Edellä sanotusta huolimatta emme ole kuitenkaan tehneet jyrkkärajaista erottelua eri käsitteiden välille, joten käytämme termejä paikoin toistensa synonyymeina.

2.2 MAAHANMUUTTAJIEN ASEMA TYÖMARKKINOILLA

Suomessa on viime aikoina valmistunut kaksi laajaa maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa käsittelevää tutkimusta. Tilastokeskus, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos sekä Työterveyslaitos toteuttivat vuosina 2014–2015 ulkomaalaistaustaisia koskevan tutkimuksen, joka keskittyi heidän työmarkkina-asemaansa ja hyvinvointiinsa (UTH-tutkimus, ks. Nieminen ym. 2015). Käyntihaastatteluna toteutetun tutkimuksen tulokset edustavat 15–64-vuotiaista vakinaisesti Suomessa asunutta ulkomaista syntyperää olevaa väestöä. Pellervon taloustutkimus, Eläketurvakeskus ja Kansaneläkelaitos puolestaan julkaisivat vuonna 2016 maahanmuuttajien työuria ja ansioita rekisteriaineiston ja tilastollisen analyysin avulla tarkastelleen tutkimuksen (Busk ym. 2016).

Mainittujen tutkimusten tarve ja ajankohtaisuus kumpuavat siitä, että maahanmuuton ja ulkomaalaistaustaisen väestön kasvaessa heidän sijoittumisensa työelämään sekä työuran ja ansioiden kehitys vaikuttavat yhä enemmän koko Suomen talouden tilaan. Maahanmuuttajien työllisyys on tärkeää paitsi yksilöiden toimeentulon ja hyvinvoinnin mutta myös julkisen talouden tasapainon kannalta. Periaatteessa mahdollisuuksia esimerkiksi huoltosuhdeongelman ratkaisemiseen on olemassa, sillä suurin osa maahanmuuttajista on työikäisiä, ja työikäisten osuus maahanmuuttajista on jopa noussut vuodesta 1995 vuoteen 2006 mennessä 72 prosentista 83 prosenttiin. (Ks. Busk ym. 2016, 13–15; 29–30.)

Ulkomaalaistaustaiset muodostivat Suomessa vuonna 2014 noin kuusi prosenttia (144 000 henkeä) kaikista 15–64-vuotiaista työllisistä. Ulkomaalaistaustaisen väestön työttömyysaste on korkeampi kuin suomalaistaustaisten. Vuonna 2014 ulkomaalaistaustaisten 20–64-vuotiaiden miesten työttömyysaste oli 14,4 ja naisten 17,0 prosenttia. Parhaiten ulkomaalaistaustaisista ovat työllistyneet

korkeakoulutetut, virolais-, EU-, Efta- tai Pohjois-Amerikka-taustaiset, työn tai opiskelun takia muutaneet ja suomea vähintään edistyneellä tasolla puhuvat. Perheen takia muuttaneiden työttömyysaste on selvästi korkeampi, mutta kaikista korkein se on pakolaistaustaisilla (35,4 %). Maassa-asumisaika vaikuttaa merkittävästi pakolaistaustaisten työllisyyteen: alle viisi vuotta maassa asuneista pakolaisista vain hyvin harva on työllistynyt, mutta yli kymmenen vuotta asuneista työllisten määrä nousee puoleen. Pakolaistaustaisten yleisempää työttömyyttä selittää ryhmän keskimäärin vähäinen koulutus: 40 prosenttia pakolaistaustaisista on suorittanut korkeintaan perusasteen oppimäärän, ja joukossa on myös luku- ja kirjoitustaidottomia. (Larja & Sutela 2015; Nieminen 2015; Sutela & Larja 2015.)

Kun työttömiin lisätään työvoiman ulkopuolella olevat kuten opiskelijat, varusmiehet, eläkeläiset ja kotona lapsia hoitavat vanhemmat, puhutaan ei-työllisistä. Vuonna 2014 ulkomaalaistaustaisista ei-työllisiä oli 36 prosenttia (81 000 henkeä), kun suomalaistaustaisesta väestöstä ei-työllisiä oli 26 prosenttia (776 000 henkeä). UTH-tutkimuksen mukaan lähes 40 prosenttia venäläistaustaisista ja puolet Lähi-itä- ja Afrikka-taustaisista oli työttömänä tai työvoiman ulkopuolella (Larja & Sutela 2015; Nieminen 2015.) Myös maahanmuuttajien työuria ja työmarkkina-asemaa selvittäneessä tutkimuksessa kävi ilmi, että työssäoloajan osuus on pienin Lähi-idästä ja Somaliasta tulleilla maahanmuuttajilla ja suurin puolestaan virolaisilla sekä Länsi- ja Etelä-Euroopan maista tulleilla (Busk ym. 2016, 42).

UTH-tutkimuksen tulosten mukaan Suomessa asuneet ulkomaalaistaustaiset 15–64-vuotiaat työlliset olivat työllistyneet pitkälti samoille ammattialoille kuin suomalaistaustaiset. Ulkomaalaistaustaiset työllistyivät kuitenkin palvelu- ja myyntityöhön useammin kuin suomalaistaustaiset. Lähempi tarkastelu ammattiluokituksittain osoittaa, että ulkomaalaistaustaisia työllisiä oli suhteellisesti eniten siivoojina ja kotiapulaisina, avustavina keittiö- ja ruokatyöntekijöinä sekä palvelu- ja myyntityöntekijöinä. Ulkomaalaistaustaisten palkansaajien työsuhte oli useammin määrä- tai osa-aikainen kuin suomalaistaustaisilla palkansaajilla. Myös ulkomaalaistaustaisten työajat ovat useammin epätyypillisiä kuin suomalaistaustaisten työajat. (Sutela 2015.)

Myös sukupuolen mukaan tarkasteltuna havaitaan ammattiryhmittäin eroja ulkomaalaistaustaisten ja suomalaistaustaisten välillä. Esimerkiksi kaikista työllisistä miehistä ulkomaalaistaustaisia oli seitsemän prosenttia vuonna 2014, mutta siivoojina

toimivista miehistä kuitenkin noin 60 prosenttia ja avustavina keittiö- ja ruokatyöntekijöinä toimivista noin puolet oli ulkomaalaistaustaisia. Ulkomaalaistaustaisten osuus ylitti 10 prosenttia kaikista työllisistä miehistä myös palvelu- ja myyntityöntekijöiden ryhmässä, terveydenhuollon työntekijöissä sekä terveydenhuollon erityisasiantuntijoiden keskuudessa (esimerkiksi lääkärit). Kaikista työllisistä naisista viisi prosenttia oli puolestaan ulkomaalaistaustaisia. Siinä missä valtaosa siivoojina toimivista miehistä oli vuonna 2014 ulkomaalaistaustaisia, oli siivoojina toimivista naisista ulkomaalaistaustaisia 17 prosenttia. Kaikista teollisuuden ja rakentamisen avustavina työntekijöinä toimivista naisista 14 prosenttia ja avustavista keittiö- ja ruokatyöntekijöistä 10 prosenttia oli ulkomaalaistaustaisia. (Sutela 2015.)

Molemmissa edellä mainituissa tutkimuksissa havaittiin maahanmuuttajien työllistymisessä merkittäviä eroja miesten ja naisten välillä. Maahanmuuttajamiesten työllisyystilanne on kaikkiaan selvästi parempi kuin maahanmuuttajanaisten. Vuonna 2014 ulkomaalais- ja suomalaistaustaisten miesten työllisyysasteessa on vain muutaman prosenttiyksikön ero, mutta ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyysaste on 17 prosenttiyksikköä matalampi kuin suomalaistaustaisilla naisilla. Alhainen työllisyysaste johtuu suurelta osin ulkomaalaistaustaisten naisten varhaisemmasta perheellistymisestä ja äitien huonosta työllistymisestä. Aikainen perheellistyminen vaikuttaa siten, että vuonna 2014 ulkomaalaistaustaisista 20–49-vuotiaista alaikäisten lasten ei-työllisistä äideistä kolmannes oli vaille mitään aiempaa työkokemusta ja kolmanneksella oli koulutusta korkeintaan perusopetuksen oppimäärän verran. Perhetekijöiden vaikutukset vaihtelevat miesten ja naisten välillä: Naimisissa oleville miehille kertyy työuraa enemmän kuin naimattomille. Sen sijaan naisilla naimattomuus ja alaikäisten lasten puuttuminen ovat työuran kertymistä edistäviä tekijöitä. Lisäksi on havaittu, että ulkomaalaistaustaiset miehet kokevat terveytensä paremmaksi kuin naiset. Erityisesti Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta saapuneiden naisten mielenterveysongelmat, jotka johtuvat usein traumaattisista sotakokemuksista, vaikuttavat heikentävästi naisten kykyyn työllistyä. (Busk ym. 2016, 46–52, 59; Castaneda ym. 2015; Nieminen 2015; Larja & Sutela 2015.)

Kielitaito on käytännössä monilla aloilla se muuri, johon maahanmuuttaja törmää pyrkiessään työmarkkinoille. Ulkomaalaistaustaiset itse kokivat UTH-tutkimuksen mukaan kielitaidon puutteen suurimmaksi työllistymisen esteeksi. Kaikkiaan lähes 40 prosenttia ei-työllisistä ulkomaalaistaustaisista piti tarvittavan kielitaidon puutetta suurimpa-

na esteenä työllistymiselle. Moni maahanmuuttaja onkin pakotettu hakeutumaan alhaista osaamista vaativiin töihin, jolloin puutteellinen kielitaito on yksi keskeinen epätasa-arvoa rakentava ja ylläpitävä tekijä (Thompson ym. 2013). Kielimuuriin on kuitenkin poikkeuksia kaikkein korkeimmin koulutettujen kohdalla, koska heidän työkielensä voi olla jokin muu kuin suomi, käytännössä monesti englanti. Sen sijaan ulkomaalaistaustaisuuden, uskonnon tai sosiaalisen taustan nimesi merkittävimmäksi työllistymisen esteeksi vain kuusi prosenttia ei-työllisistä ulkomaalaistaustaisista. Tutkimuksen tunnistamiseen liittyviä ongelmia oli vain muutamalla prosentilla, ja työ- tai oleskelulupaan liittyviä esteitä ei ilmoittanut juuri kukaan vastaajista. (Nieminen 2015.)

Monilla maahanmuuttajaan itseensä sekä lähtömaan ja kohdemaan yhteiskunnalliseen ja taloudelliseen tilanteeseen liittyvillä taustatekijöillä on merkittävä vaikutus työllistymiseen ja työurien kehitykseen. Näitä tekijöitä ovat muun muassa ikä maahan saavuttaessa, äidinkieli, koulutustaso, tulo-syy, työmarkkinoiden rakenne sekä taloussuhdanteet. Maahanmuuttajan iän, koulutuksen ja kielitaidon lisäksi sosiaalisilla verkostoilla on nähty olevan yhteys työllistymiseen ja asemaan työmarkkinoilla. Työllistymisen todennäköisyys kasvaa, kun esimerkiksi puoliso on kohdemaasta kotoisin. (Busk ym. 2016, 16–20, 37, 42.)

Maahanmuuttajien työllistymisessä sosiaalisten verkostojen merkitys korostuuakin. UTH-tutkimuksen mukaan vain joka kymmenes maahanmuuttajista oli löytänyt töitä TE-toimiston kautta, vaikka niiden palvelut olivat työnhakijoiden käytetyimpien työnhakukeinojen joukossa ja noin 60 prosenttia ulkomaalaistaustaisista työnhakijoista oli yrittänyt löytää töitä TE-toimiston kautta. Muut tavat olivat kuitenkin todennäköisemmin johtaneet työpaikan löytymiseen. (Nieminen 2015.) Vastaavanlaisia havaintoja on tehty muissakin tutkimuksissa, ja esimerkkejä sosiaalisten verkostojen merkityksestä maahanmuuttajien rekrytoinnin ruohonjuuritasolla löytyy lukuisia. Tästä yhtenä esimerkkinä toimii Etelä-Pohjanmaalla metalli- ja huonekaluteollisuuteen rekrytoitu vietnamilainen työvoima, mihin vahvasti myötävaikutti Etelä-Pohjanmaan maakuntaliiton ja alueen päättäjien aktiivisuus sekä henkilötason hyvät suhteet ja verkostot Vietnamiin (ks. Uusitalo 2015, 109).

Maahanmuuttajien työmarkkina-asema suomalaisilla työmarkkinoilla on monin tavoin altis taloudellisten suhdanteiden työmarkkinavaikutuksille ja tuotantorakenteen muutoksille. Esimerkiksi edellä mainitun vietnamilaisen työvoiman rekrytoinnin eteläpohjalaisiin maaseudulla toimiviin

yrityksiin keskeytti vuonna 2008 alkanut talous- taantuma (vrt. Uusitalo 2015, 116–126). Maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa tarkasteltaessa nousee esiin myös keskustelu lohkoutuneista työmarkkinoista. Lohkoutuneilla työmarkkinoilla viitataan tilanteeseen, jossa työmarkkinoita ei ajatella yhtenä kokonaisuutena, vaan niiden nähdään jakaantuneen useammiksi osatyömarkkinoiksi eli lohkoiksi tai segmenteiksi. Jotkut lohkot tarjoavat hyvät mahdollisuudet urakehitykseen ja hyvän toimeentulon, kun taas toiset lohkot sisältävät epävakaita töitä, ovat suhdanteista voimakkaasti riippuvaisia sekä tarjoavat heikot etenemis- ja kehittymismahdollisuudet (Hiebert 1997). Käytännössä lohkoutuminen voi tarkoittaa sitä, että maahanmuuttajat pääsevät viimeisinä sisään työpaikkoihin ja joutuvat niistä ensimmäisinä ulos taloudellisen tilanteen heilahteluiden mukaan (Parhankangas 2004, 7). Lohkoutumista tapahtuu työmarkkinoilla myös siten, että eri etniset ryhmät ovat jakautuneet työmarkkinoille epätasaisesti (Forsander & Ekholm 2001, 68). Esimerkiksi joillain sektoreilla voi työskennellä lähes yksinomaan maahanmuuttajia, kun taas jotkut alat voivat olla yhden etnisen ryhmän hallitsemia, jolloin muut ryhmät saattavat välttää näillä aloilla työskentelyä. (Heikkilä 2005, 487.)

Palkkatyön tarkastelujen rinnalla maahanmuuttajien yrittäjyys on herättänyt kiinnostusta tutkimusaiheena kansainvälisesti ja myös Suomessa (mm. Joronen 2012; Joronen & Mohamed 2015). Maahanmuuttajien on todettu suuntautuvan kantaväestöä aktiivisemmin yrittäjyyteen, mitä on selitetty muun muassa sekä kulttuurisilla tekijöillä että olosuhteiden pakolla. Jos esimerkiksi lähtömaassa hankittua koulutusta ei tunnusteta tulo- maassa tai puutteellinen kielitaito ja työnantajien ennakkoluulot estävät työllistymisen, yrittäjyys voi olla ainoa mahdollisuus elannon hankkimiseen ja taloudelliseen riippumattomuuteen. Ulkomaalaistaustaisten ja suomalaistaustaisten yrittäjyys eroaa toimialajakauman suhteen. Ulkomaalaistaustai-

sista yrittäjistä noin joka neljäs toimii majoitus- ja ravitsemustoimialalla, suomalaistaustaisista yrittäjistä vain kaksi prosenttia. Suomalaisyrittäjistä sen sijaan noin joka viides oli maa- tai metsätalousyrittäjä, kun ulkomaalaistaustaisissa maa- ja metsätalousyrittäjiä on äärimmäisen vähän. Jos maa- ja metsätaloutta ei oteta huomioon, yrittäjyys onkin yleisempää ulkomaalaistaustaisten keskuudessa (14 %) kuin suomalaistaustaisilla (11 %). Yrittäjien osuus kaikista ulkomaalaistaustaisista 15–64-vuotiaista työllisistä oli matalin pääkaupunkiseudulla. Osuus oli korkein Länsi-Suomessa, Ahvenanmaalla sekä Pohjois- ja Itä-Suomessa, missä ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste on taas matalin. Tämä ilmentää sitä, että palkkatyön niukkuus on voinut toimia kimmokkeena yrittäjyydelle. (Sutela 2015; Larja & Sutela 2015.)

Työmarkkinatoimijoille maahanmuutto ei ole ongelmaton kysymys. Tämä käy ilmi Alhon (2015) tutkimuksesta, jossa hän tarkasteli Rakennusliiton ja PAM:in maahanmuuttoon liittyviä strategioita ja toimintaa. Kyseisten liittojen edustamilla aloilla maahanmuuttajat muodostavat merkittävän osan työvoimasta. Molemmat liitot keskusjärjestönsä SAK:n kanssa puolustavat aktiivisesti EU- ja Eta- alueen ulkopuolelta suuntautuvan työperäisen maahanmuuton rajoituksia. Työnantajajärjestöt puolestaan vaativat työperäisen maahanmuuton rajoitusten purkamista, sillä niiden mukaan lisääntynyt työvoiman tarjonta hyödyttäisi yritystoimintaa. Molemmat tahot perustelevat kantaansa kansallisella edulla. Ammattiliittojen keskeisenä strategiana on turvata, että maahanmuuttajat eivät tee samoja työtehtäviä heikommin ehdoin kuin kantasuomalainen väestö. Tutkimuksessa haastatellut rakennus- ja palvelualoilla työskentelevät maahanmuuttajat kuitenkin kokivat, että he ovat kantasuomalaisia heikommassa neuvotteluasemassa suhteessa työnantajiin, mikä heijastuu usein maahanmuuttajien työehtoihin.

3 MAASEUDUN MAAHANMUUTTAJAT

Suomessa maahanmuutto on ollut väestöön suhteutettuna varsin pientä. Vasta 1980–1990-lukujen taitteessa Suomesta tuli varsinainen maahanmuuttomaa, toisin sanoen maahanmuuttajien määrä ylitti lähtijöiden määrän Euroopan unionin maiden välisen liikkuvuuden sekä työperusteisen maahanmuuton myötä (Forsander 2000; Kauppa- ja teollisuusministeriö 2005). Kansainvälistymisen myötä vuoden 1990 alussa vakituisesti Suomessa asuvia ulkomaan kansalaisia oli 21 150. Tuohon aikaan 87 prosenttia maahanmuuttajista asui kaupunkialueilla, ja maahanmuuttajat olivat lähtöisin pääosin korkean kehitystason maista. Pääkaupunkiseudulla ulkomaalaisten osuus oli 1,2 prosenttia väestöstä, ja pääkaupunkiseudun lähikeskuksissa ja yliopistokaupunkiseuduilla osuus oli 0,5 prosenttia. Muilla alueilla haja-asutettua maaseutua lukuun ottamatta maahanmuuttajien osuus oli 0,3–0,4 ja harvaan asutulla maaseudulla 0,2 prosenttia väestöstä. (Saari 2013.)

Vuonna 1991 Suomi koki siihen asti suurimman maahanmuuton somalialaisten ja inkeriläisten alkaessa muuttaa Suomeen. Esimerkiksi vuosina 1990–1991 somalialaisten määrä kasvoi 49 hengestä 1 412 henkeen. Suurin osa somalialaisista saapui Suomeen turvapaikanhakijoina ja heidät sijoitettiin ympäri maata sijaitseviin vastaanottokeskuksiin. Suurin osa Suomeen sijoittuneista somaleista muutti kuitenkin myöhemmin pääkaupunkiseudulle, ja esimerkiksi tällä hetkellä Suomessa asuu liki 16 000 somalialaistaustaista henkilöä, joista puolet asuu pääkaupunkiseudulla. Suomessa syntyneitä heistä on noin kaksi kolmasosaa. (Suomen somalialaisten liitto 2016). Samoin entisen Jugoslavian kriisi toi 1990-luvun kahden ensimmäisen vuoden jälkeen pakolaisia Suomeen (Saari 2013).

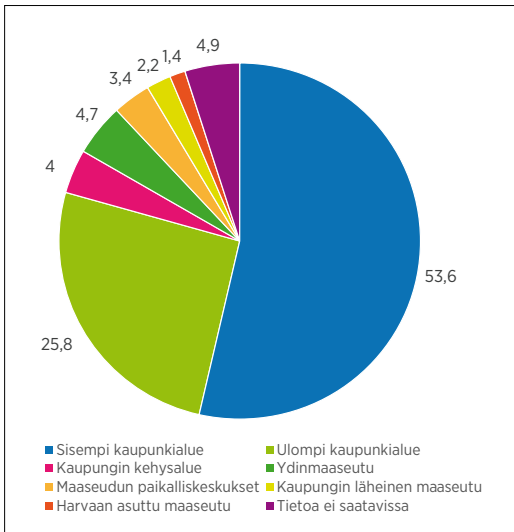
Vuosina 1990–2003 maahanmuuttajat keskittyivät yhä enemmän kaupunkiin, ja vuonna 2003 jo 91,4 prosenttia maahanmuuttajista asui kaupunkialueilla. Pääkaupunkiseudulla maahanmuuttajien osuus alueen väestöstä oli tuolloin 4,9 prosenttia. Maaseudulla maahanmuuttajien osuus jäi puolestaan yhteen prosenttiin väestöstä. (Saari 2013.) Vuoden 2004 jälkeen maahanmuuttajien määrä alkoi kasvaa sekä suhteellisesti että absoluutisesti, kun EU laajeni kymmenellä jäsenvaltiolla ja EU:n työvoiman liikkuvuutta koskevia rajoituksia karsittiin. Maahanmuutossa onkin vuoden 2004

jälkeen korostunut työvoiman liikkuvuus. (Saari 2013.)

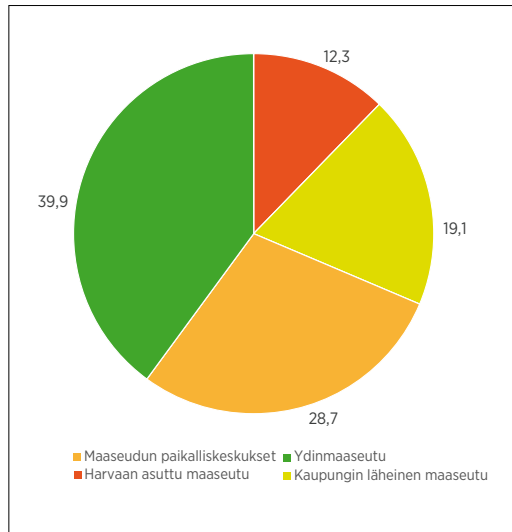
Maan sisällä ulkomaalaistaustaisen väestön osuuksissa on huomattavia alueellisia eroja. Vuoden 2015 Tilastokeskuksen väestötietojen mukaan ulkomaalaistaustaisia henkilöitä oli Suomen väestöstä 6,2 % (339 925 henkeä). Eniten ulkomaalaistaustaisia kansalaisia suhteessa väkilukuun asui Ahvenanmaalla (13,3 %), Uudellamaalla (11,5 %) ja Pohjanmaalla (6,4 %) ja vähiten puolestaan Pohjois-Pohjanmaalla (2,4 %) ja Etelä-Pohjanmaalla (2,1 %) (Tilastokeskus 2016d). Kaupunkialueet saavat suurimman osan kansainvälisen muutto liikkeen muuttovoitosta. Maahanmuuttajien onkin havaittu kasautuvan maan sisällä suurimmille kaupunkialueille, ja maaseudun osuus näyttää jäävän vähäiseksi (Saari & Sivula 2012; Saari 2013). Kaupunki-maaseutu-luokituksen¹ mukaan tarkasteltuna ulkomaalaistaustaisesta väestöstä 83 % asui vuonna 2014 kaupungeissa (Kuva 2). Ulkomaalaistaustaisen väestön keskittyminen pääkaupunkiseudulle on varsin voimakasta, sillä vuoden 2015 lopussa Helsingin, Espoon ja Vantaan yhteenlaskettu ulkomaalaistaustaisen väestön osuus oli lähes puolet (48 %) koko maan ulkomaalaistaustaisesta väestöstä. (Tilastokeskus 2016d.) Suurimmat maahanmuuttajaryhmät Suomessa kansalaisuuden mukaan tarkasteltuna ovat vuonna 2015 olleet virolaiset ja venäläiset. Virolaisten osuus oli 22 prosenttia ja venäläisten osuus 13 prosenttia ulkomaan kansalaisista (Tilastokeskus 2016b).

Suomessa asui vuoden 2014 lopussa maaseutualueilla 1 634 864 henkeä, joista 2 prosenttia on ulkomaalaistaustaisia (Kuva 3.). Tarkasteltaessa yksityiskohtaisemmin 37 620 maaseudulla asuvaa ulkomaalaistaustaista henkilöä havaitaan, että val-

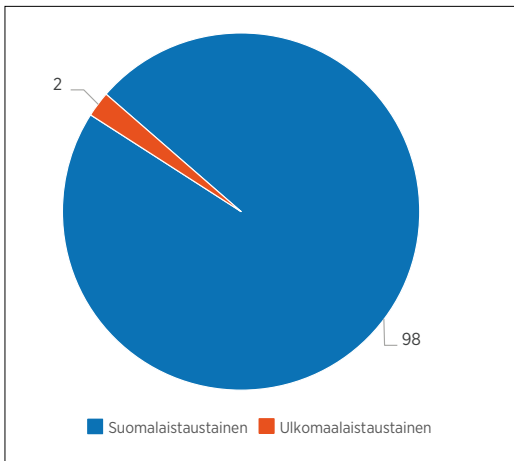
1 Tässä raportissa maaseudun käsitettä käytetään niin sanottuun empiristis-rationalistiseen merkityksessä, jolloin maaseutu pyritään rajaamaan tietyille maantieteelliselle alueelle (vrt. Rosenqvist 2000 ja 2004). Esimerkkejä tästä ovat kuntapohjaiset maaseututyypittelyt (esim. Keränen ym. 2000; Malinen ym. 2006), joita on käytetty maaseudun kehittämisen ja maaseutupolitiikan jäsentelyssä ja joiden perustana on elinkeinopohjaan ja väestörakenteeseen perustuva kolmijako kaupunkien läheiseen maaseutuun, ydinmaaseutuun sekä harvaan asuttuun maaseutuun. Kolmijakoa on uudistettu luomalla paikkatietopohjainen alueluokitus, joka on aiempaa kuntapohjaista luokitusta tarkempi. Luokituksessa maaseutualueet on jaoteltu maaseudun paikalliskeskukseen, kaupungin läheiseen maaseutuun, ydinmaaseutuun ja harvaan asuttuun maaseutuun. (Helminen ym. 2014.)



Kuva 2. Ulkomaalaistaustainen väestö Suomessa kaupunki-maaseutu-luokituksen mukaan. Lähde: Tilastokeskus 2016e.



Kuva 4. Maaseudulla asuva ulkomaalaistaustainen väestö. Lähde: Tilastokeskus 2016e.



Kuva 3. Maaseudulla asuva väestö. Lähde: Tilastokeskus 2016e.

taosa heistä on sijoittunut ydinmaaseudulle ja maaseudun paikalliskeskuksiin (Kuva 4.)

Kaiken kaikkiaan maaseutukunnissa ulkomaalaistaustaisen väestön määrät ovat varsin alhaisia. Suhteelliset väestöosuudet voivat kuitenkin nousta suurimpien kaupunkien tasolle. Vuoden 2015 tietojen mukaan esimerkiksi Pohjanmaalla Närpiössä ulkomaalaistaustaisen väestön osuus oli 13,1 % (1 228 henkeä) ja Pohjois-Karjalassa Lieksassa 4,2 % (491 henkeä). Yksittäisten maahanmuuttajaryhmien osuudet voivat myös korostua väestöltään pienissä maaseutukunnissa. Tästä esimerkkeinä ovat Lieksan kohdalla somalialaiset sekä Närpiössä

entisen Jugoslavian alueelta muuttaneet ja vietnamilaiset (vrt. Martin ym. 2013, 28–29).

Kuten johdantoluvussa totesimme, maahanmuuttajien ja maaseudun välistä suhdetta on tarkasteltu kotimaisissa tutkimuksissa melko vähän. Muutamia viimeaikaisia tutkimuksia on kuitenkin löydettävissä. Saartenoja, Träsk, Tantarimäki ja Mattila (2009) ovat selvittäneet kokemuksia työperäisestä maahanmuutosta Etelä-Pohjanmaan ja Varsinais-Suomen maaseudulla. Tutkimuksessa todetaan, että maahanmuuttajien keskittyminen kaupunkiin tukee huomosti maaseudun työvoiman tarjonnan kehitystä, eivätkä maahanmuuttajat tutkimusajankohtana muodostaneet erityistä maaseudun työvoimareserviä. Lisäksi tutkijat painottavat, että työnantajälhtöinen ajattelu vaatii tuekseen huomion kiinnittämisestä kokonaisvaltaisesti maahanmuuttajien ja heidän perheidensä tarpeisiin, jotta he voisivat integroitua mahdollisimman hyvin suomalaiseen yhteiskuntaan. Eri-tyisen tärkeää on paikallisyhteisöjen kyky ottaa maahanmuuttajat osaksi yhteisön jokapäiväistä elämää esimerkiksi yhdistystoiminnan kautta. Tämä korostuu maaseudulla, missä maahanmuuttajan tukena ei välttämättä ole muita samaa etnistä ryhmää ja kulttuuria edustavia ihmisiä. (Saartenoja ym. 2009.)

Häkkinen ja Mattila (2011) ovat puolestaan tarkastelleet tutkimuksessaan Etelä-Pohjanmaan maahanmuuttajia. He ovat keskittyneet maahanmuuttajien kotoutumiseen vuorovaikutuksellisenä prosessina suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan. Tutkimuksen valossa kotoutumisen yleiskuva näyt-

tää myönteiseltä, joskin selkeitä eroja eri kansallisuuksien välillä havaittiin. Ennen kaikkea virolaiset näyttävät onnistuneen vakauttamaan työmarkkina-asemansa muita ryhmiä paremmin. Häkkinen ja Mattila toteavatkin, että maahanmuuttaja tulee helposti määritellyksi etniseen tai kansalliseen ryhmään liittyvien mielikuvien ja stereotyyppien kautta, eikä niinkään yksilöinä, mikä saattaa heikentää heidän työllistymismahdollisuuksiaan (mt. 180).

Mattila ja Björklund (2013) ovat tutkineet Pohjanmaalla sijaitsevan Närpiön kunnan mallia maahanmuuttajien kotoutumisessa. Närpiön erityisen mielenkiintoiseksi tutkimuskohteeksi tekee se, että ulkomaalaistaustaisten osuudella mitaten kunta kuuluu samaan ryhmään suurimpien kaupunkien kanssa. Närpiön erityislaatu on vahva työperäinen maahanmuutto. Närpiön kotouttamismalli rakentuu hyvälle työpaikkatarjonnalle, pienen paikkakunnan toimivalle infrastruktuurille sekä kantaväestön myönteiselle suhtautumiselle. Tutkijat kuvaavat tekijöitä, jotka ovat luoneet pakolaisia vastaanottaneesta kunnasta määrätietoisesti ulkomaista työvoimaa hankkivien yritysten kunnan. Tähän vaikuttavia tekijöitä ovat olleet alueen ilmapiiri, jossa oma pitkä kokemus siirtolaisuudesta ja kuulumisesta kielelliseen vähemmistöön sekä yrittäjyysperinne ovat heijastuneet avoimuuteen ja suvaitsevaisuuteen ulkomailta tulevia kohtaan. Lisäksi yhteistyö kunnan eri viranhaltijoiden ja kuntalaisten välillä on jouhevaa, ja eri organisaatiot ja hallinnonalat ovat pyrkinet yhteistyöhön kotoutumisasioissa. Närpiön kohdalla perusta työperäiselle maahanmuutolle on rakennettu jo 1980-luvun lopusta alkaen, kun kuntaan vastaanotettiin pakolaisia. Pakolaisia vastaanottaessa kyettiin luomaan vastaanoton ja kotouttamisen rakenteita ja hiomaan käytäntöjä, jotka olivat ensiarvoisen tärkeitä, kun työperäinen maahanmuutto alkoi laajassa mitassa. Ennen kaikkea taustalla on ollut paikallisten yritysten aito työvoiman tarve. Tutkijat nostavat esiin myös sen, että Närpiössä yritykset ovat pääosin pieniä, mikä synnyttää henkilökohtaisen suhteen työnantajan ja työntekijän

välille. Henkilökohtainen suhde puolestaan johtaa luottamusta ja integraatiota edistävään ilmapiiriin: Perheenkaltaisessa työpaikassa työntekijä voi saada tarvittaessa tukea sekä työtovereiltaan että johdolta. Vastavuoroisesti työnantajalla on käytettävissään luotettavaa ja sitoutunutta työvoimaa (Mattila & Björklund 2013, 101–108.). Närpiön mallia koskeneessa tutkimuksessa tunnistettiin myös ongelmia, kuten oleskeluluvan toimeentuloedellytys, joka on aiheuttanut perheille hankalia tilanteita (Mattila & Björklund 2013, 77–78; vrt. myös Uusitalo 2015, 118–124).

Martin, Mäntylä ja Pakkanen (2013) tarkastelivat maaseudun ja maahanmuuttajien välistä vuorovaikutusta. Erityisesti heitä kiinnosti se, millaiset mahdollisuudet maahanmuuttajilla on kotoutua maaseudulle, miten maaseudulla suhtaudutaan maahanmuuttajiin ja miten yritysten, kuntien ja kolmannen sektorin välinen yhteistyö maahanmuuttajien kotouttamisessa toimii. Martinin ja kumppaneiden kahdeksan maaseutukunnan alueella keräämää aineisto osoitti, että asenteet maahanmuuttoa kohtaan maaseudulla ovat keskimäärin melko myönteisiä. Vaikka tutkimus on melko tuore, kuvaa se kuitenkin tilannetta ennen vuotta 2015. Oleellinen kysymys onkin, miten turvapaikanhakijoiden suuri määrä on mahdollisesti muuttanut asenteita maahanmuuttajia kohtaan maaseutukunnissa.

Asenneilmapiirissä on voinut tapahtua muutoksia erityisesti niillä maaseutupaikkakunnilla, joissa on vastaanottokeskuksia. Turvapaikanhakijoita ja pakolaisia majoittavista vastaanottokeskuksista monet sijaitsevatkin maaseudulla. Vaikka paikallisyhteisöjen asenteet turvapaikanhakijoita ja pakolaisia kohtaan vaihtelevat ja maahanmuuttajuus on jännitteitäkin herättävä aihe, voi vastaanottokeskus olla monelle pienelle maaseutupaikkakunnalle sekä taloudellinen että kulttuurinen piristysruiske. Esimerkki tällaisesta on Pirkanmaalla sijaitseva noin 3 100 asukkaan maaseutukunta Punkalaidun, jota on kuvattu erikseen ohessa.

MAAHANMUUTTAJAT MAASEUTUKUNTIA ELÄVÖITTÄMÄSSÄ – ESIMERKINÄ PUNKAL Aidun

Punkalaitumella on tunnistettu maahanmuutto paikkakunnan elinvoimaa vahvistavana tekijänä. Punkalaitumella on kokemusta turvapaikanhakijoiden vastaanottamisesta jo vuodesta 1992 alkaen, ja viime vuosina kunta on vastaanottanut useita kiintiöpakolaisperheitä. Ulkomaalaistaustaisen väestön osuus oli Punkalaitumella 3,3 % vuonna 2015, mikä on Pirkanmaan korkein maaseutukuntien joukossa. Punkalaitumelle avattiin Suomen Punaisen Ristin ylläpitämä vastaanottokeskus vuonna 2008, ja nykyisellään vastaanottokeskuksessa on noin 150 asukaspaikkaa.

Punkalaitumen kohtaamat haasteet kuten väestön vähentyminen ja ikääntyminen ovat tuttuja monelle maaseutukunnalle. Kun työssäkäyvä väki vähenee, tarvitaan lisää uusia maallemuuttajia, olivat he sitten kotoperäisiä tai maahanmuuttajia. Lisäksi tarvitaan keinoja luoda uusia työpaikkoja sekä löytää maaseudun elinkeinoihin soveltuvaa kausityövoimaa. Maahanmuuttajat vastaavat osaltaan näihin haasteisiin, minkä vuoksi myös Punkalaitumella koetaan maahanmuuttajat paikkakuntaa hyödyttävinä ja elävöittävinä.

Kuntalaisten suojea suhtautuminen on kuitenkin vaatinut työtä kantasuomalaisien ja maahanmuuttajien välisen vuorovaikutuksen edistämiseksi. Hyviä tuloksia maahanmuuttajien kotoutumisessa on saavutettu paljon huomiota saaneen ja palkitun Maahanmuuttajat kylille -hankkeen avulla. Hanke on edistänyt maahanmuuttajien kotoutumista osallistamalla heitä paikalliseen yhdistystoimintaan sekä kunnan toimintoihin ja siten rakentanut luontevia kohtaamisia maahanmuuttajien ja paikallisväestön välille. Keskeistä hankkeessa on ollut niin ikään maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksien edistäminen luomalla tiheä ja toimiva verkosto työnantajien ja hankkeen muiden tahojen välille. Yhteistyö paikallisten yritysten kanssa onkin edistänyt sekä työharjoittelupaikkojen löytymistä että maahanmuuttajien työllistymistä yritysisiin. Yritysten näkökulmasta hankkeen synnyttämän verkoston olemassaolo on koettu ensiarvoisen tärkeäksi. Maahanmuuttajien parissa tehtävää työtä jatketaan sekä hyviä kotouttamiskäytäntöjä levitetään lähikuntiin Maahanmuuttajat maaseudun arjessa -hankkeessa.

Suuri osa turvapaikanhakijoista suuntaa myönteisen päätöksen saatuaan kaupunkiin. Oma toimista muuttua ohjaavat kaupungeissa olevat tuttavat ja sukulaiset, etniset yhteisöt, joita pienemmillä paikkakunnilla ei välttämättä ole. Samoin kaupungeissa tarjolla olevien, niin sanottujen sisääntuloammattien suurempi määrä ohjaa muuttoliikettä kaupunkiin. Punkalaitumella tehdyn maahanmuuttajien kotouttamistyön keskeisenä tavoitteena onkin, että oleskeluluvan saaneet jäisivät nimenomaan Punkalaitumelle.

Lähteet:

Kansan Uutiset / Anna-Maija Alarto (5.9.2015) <http://www.kansanuutiset.fi/artikkeli/3425543-punkalaidun-iloitsee-kesalla-avatusta-vastaanottokeskuksesta>.

Maahanmuuttajat maaseudun arjessa -hankkeen hankesuunnitelma (http://www.punkalaidun.fi/punkalaidun_nettiliitetiedostot/editori_materiaali/23541.pdf?name=Hankesuunnitelma).

Maaseutu.fi (<https://www.maaseutu.fi/fi/maaseutuohjelma/viestinta/Uutiset/Ehdota-utista-Sivut/Punkalaitumella%20autetaan%20ihmisi%C3%A4%20uuteen%20alkuun.aspx>).

Punkalaitumen kunnan kotisivut (http://www.punkalaidun.fi/sivu.tmpl?sivu_id=9365).

Rantala, Tarja: Tilannekatsaus ja kotouttamisen ensiaskeleet. Vastaanottava maaseutu – pakolaisten kotoutuminen maaseudulle 22.1.2016.

4 TYÖNANTAJANÄKÖKULMA MAAHANMUUTTAJATYÖVOIMAAN

Aikaisempi työntajien näkökulmaa painottava tutkimus on keskittynyt suurelta osin maahanmuuttaja- ja siirtolaistyövoiman rekrytointistrategioiden tarkasteluun eri toimialoilla (esim. Atanackovic & Bourgeault 2013; Findlay & McCollum 2013; Sakko 2015). Työntajien rekrytointikäytännöt tuottavat maahanmuuttajat usein kategorisesti hyvinä tai huonoina työntekijöinä (MacKenzie & Forde 2009; Findlay & McCollum 2013; Rodriguez & Mearns 2013; Scott 2013). Toisin sanoen, maahanmuuttajilla nähdään olevan sellaisia ominaisuuksia, joiden vuoksi he soveltuvat tiettyihin tehtäviin (Moriarty ym. 2012). Tämän kaltainen stereotyyppiä rakentava ja uusintava esittäminen kiinnittyy työntekijän sosiaaliseen kategoriaan kuten sukupuoleen, ikään, etnisyyteen tai kansalaisuuteen, jolloin esimerkiksi tietyn kulttuurisen taustan omaavat työntekijät tuotetaan työhön liittyviltä ominaisuuksiltaan parempina tai heikompina kuin toiset (Karjanen 2008; Bloch & McKay 2014). Tämä puolestaan saattaa johtaa maahanmuuttajien eriarvoistumiseen rekrytointiprosessissa (Atanackovic & Bourgeault 2013). Työntekijät itsekin omaksuvat ja uusintavat näitä stereotyyppisiä käsityksiä ja pyrkivät sopeutumaan työmarkkinoiden luomaan mielikuvaan (Karjanen 2008; Findlay & McCollum 2013).

Maahanmuuttajien työllistymistä käsittelevä teoreettinen keskustelu erottaa usein toisistaan kaksi keskeistä käsitettä, joiden kautta työntajien katsotaan hahmottavan maahanmuuttajatyövoimaa. Ensimmäinen näistä on ”hyvä työntekijä”-käsitteen (*good worker*) ympärille kietoutuva keskustelu, jossa maahanmuuttajatyövoima rakennetaan työntekijöiden ylivertaisten luonteenpiirteiden, kuten paremman työmotivaation, työetiikan, työhön sitoutumisen ja kurinalaisuuden kautta (esim. Dench ym. 2006; MacKenzie & Forde 2009, Rodriguez 2004, Thompson ym. 2013). Esimerkiksi tarkastellessaan puolalaisia siirtotyöläisiä Irlannin työmarkkinoilla, Moriarty ja kumppanit (2012) havaitsivat, että nousukauden aikana työntekijän asenteeseen ja persoonallisuuteen sekä työetiikkaan liittyvät tekijät saavat rekrytointistrategioissa suuremman painoarvon kuin virallinen koulutus. Nousukauden nähtiin siten lisänneen puolalaisen siirtotyövoiman käyttöä Irlannissa ennen kaikkea

siitä syystä, että puolalaisten työntekijöiden työetiikan ja työhön sitoutumisen uskottiin olevan kanta-väestöä parempaa.

Toisaalta maahanmuuttajien työllistymistä tarkasteleva tutkimus kuvaa ulkomaalaistaustaisen työvoiman usein myös ”haavoittuva työntekijä”-käsitteen (*vulnerable worker*) kautta. Toisin sanoen ne ominaisuudet, jotka ”hyvä työntekijä”-keskustelussa nostetaan esiin alttiutena kurinalaiseen ja itsesäädelyyn työskentelyyn, voidaankin nähdä seurauksena työntajien tai työmarkkinoiden rajoitteista. Maahanmuuttajien määrittely haavoittuvana työntekijänä viittaa siten epätasapainoiseen valta-asetelmaan työmarkkinoilla sekä työmarkkinaprosessien pakottaviin kontrollimekanismeihin, jotka rajoittavat maahanmuuttajien toimintaa työelämässä (Thompson ym. 2013). On kuitenkin huomattava, että vaikka haavoittuvuus-keskustelu rakentuu valtaepätasapainon kautta, aikaisempi tutkimus on tuonut esiin sen, etteivät maahanmuuttajat itse välttämättä pidä heikompaa työmarkkina-asemaa kielteisenä asiana. Päinvastoin; moni maahanmuuttaja, erityisesti siirtotyöläinen, arvostaa työsuhteen osa-aikaisuutta, mikä korostaa työsuhteen instrumentaalisia, taloudellisia motiiveja (Wickham ym. 2009). Monelle siirtotyöläiselle lyhytkestoinenkin työsuhte merkitsee mahdollisuutta avustaa rahallisesti kotimaassa asuvaa perhettä.

Kumpikaan yllä kuvatuista käsitteistä (*good worker/vulnerable worker*) ei ole staattinen, vaan molemmat sisältävät dynaamisia jännitteitä. Hyvän työntekijän käsitteen dynaamisuus tulee esiin esimerkiksi MacKenzien ja Forden (2009) tutkimuksessa, jossa he tarkastelivat siirtotyövoimaa yrittäjäjohton näkökulmasta. Tutkimus kuvaa, miten ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden juurtuminen paikallisyhteisöön ja kiinnittyminen työmarkkinoihin usein muuttaa heidän suhdettaan työhön ja erityisesti työn ja vapaa-ajan hahmottamiseen ja sitä kautta vaikuttaa hyvä työntekijä-konstruktioon (ks. myös Thompson ym. 2013). Siten esimerkiksi syventyvä integroituminen paikallisyhteisöön saattaa heikentää siirtotyöläisten halukkuutta pitkien ja joustavien työpäivien tekemiseen. MacKenzien ja Forden (2009) näkemyksen mukaan pahimmillaan

tämä johtaa yhteisöön juurtuneiden siirtotyöläisten korvaamiseen joustavammilla työntekijöillä.

Maahanmuuttajatyövoimaan liitetyt erilaiset ominaisuudet heijastavat työntajien asenteita maahanmuuttajatyövoimaa kohtaan. Iso-Britanniassa toteutetun selvityksen perusteella maahanmuuttajia työllistävät työntajat jaettiin asenteidensa perusteella kolmeen ryhmään (Learning and Skills Council 2006). Osalla työntajista asennetta maahanmuuttajatyövoimaa kohtaan kuvasi parhaiten sana ”vastahakoinen” (*reluctant*). Tähän ryhmään kuuluvilla työnantajilla on kielteinen asenne maahanmuuttajatyövoimaa kohtaan. Maahanmuuttajien palkkaaminen yritykseen nähdään yleensä viimeisenä keinona saada yritykseen työvoimaa, silloin kun kaikki muut rekrytointikanavat on käytetty. Vastahakoiset työnantajat eivät myöskään investoi maahanmuuttajien kouluttamiseen lain edellyttämiä vaatimuksia enempää. Toinen aikaisemmissa tutkimuksissa tunnistettu työnantajaryhmä, ”puolestapuhujat” (*advocate*), sen sijaan suhtautuu sekä maahanmuuttajiin että heihin kohdistuviin koulutusinvestointeihin myönteisesti. Suurin osa työnantajista sijoittuu asenteissaan kuitenkin näiden kahden ääripään väliin, ja heitä voi ryhmänä kutsua ”käytännöllisiksi” (*pragmatist*). Tämä ryhmä näkee maahanmuuttajien työllistämisen etuna yritykselle kantaväestöä paremman työmoraaalin vuoksi. (Learning and Skills Council 2006.)

Keskeinen käsite maahanmuuttajien työllistymistä tarkastelevassa tutkimuksessa on ajatus etnisistä saarekkeista (*ethnic enclaves*), joilla tarkoitetaan etnisten ryhmien omia sisäisiä työmarkkinoita. Käytännössä tämä viittaa tilanteeseen, jossa maahanmuuttajaryhmittäjät palkkaavat samantyyppisellä taustalla olevia maahanmuuttajia töihin solidaarisuudesta ja koetusta velvollisuudentunnosta. Esimerkiksi Bloch ja McKay (2014) totesivat Lontoossa sijaitsevia kiinalaisia, bangladeshilaisia ja turkkilaisia ryittäjiä tarkastelevassa tutkimuksessaan ryittäjien suosivan rekrytointipolitiikoissaan maanmiehiään. Vaikka nämä etniset saarekkeet usein nopeuttavat työmarkkinoille pääsyä, tutkijat korostavat sitä, että samanaikaisesti ne voivat muodostaa esteen edetä työmarkkinoilla niiden ulkopuolella (Block & McKay 2014). Siten liian tiiviit sosiaaliset siveet oman yhteisön ja etnisen

saarekkeen sisällä voivat aiheuttaa sen, että ihmiset jäävät jumiin omiin sisätyömarkkinoihinsa. Toisaalta esimerkiksi ruotsalaisissa tutkimuksissa on havaittu, että etniset saarekkeet tietyissä tapauksissa jopa paransivat maahanmuuttajien ansiotasoa ja että maahanmuuttajien hajasijoittaminen eli asuttaminen alueille, joilla ei ole paljon maahanmuuttajia, heikensi heidän työllisyyskehitystään (Edin ym. 2004).

Maaseutukonteksti nousee harvoin tutkimuksen keskiöön tarkasteltaessa työnantajien näkemyksiä maahanmuuttajatyövoimasta (esim. Commission for Rural Communities 2007). Aikaisempi tutkimus tuo kuitenkin esiin maahanmuuttajien keskeisen roolin monen eurooppalaisen ja pohjoisamerikkalaisen maatalon ja elintarvikealan yrityksen toiminnan ja jatkuvuuden turvaamisessa (esim. Ball 1987; Kasimis ym. 2003; Findlay & McCollum 2013). Rajalliset paikalliset työmarkkinat, vähäiset kielitaitovaatimukset ja toimialaa leimaavat sesonkiajat mainitaan usein tekijöinä, jotka vaikuttavat merkittävästi maahanmuuttajien työllistymiseen kyseisille toimialoille. Edellä kuvatun kaltaiset rekrytointiperusteet saattavat kuitenkin kertoa siitä, että moni maahanmuuttaja rekrytoidaan maaseudulle ennen kaikkea hyvän työasenteen, ei niinkään työntekijän osaamisen perusteella, jolloin myöskään maahanmuuttajien osaamispotentiaali ei parhaalla mahdollisella tavalla tue elinvoimaisen maaseudun kehittämistä (esim. Green ym. 2009).

Yhteenvetona voidaan todeta, että edellä mainituista havainnoista huolimatta aikaisemmissa tutkimuksissa ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota siihen, miten yritysten ja työmarkkinoiden toiminta ylläpitää tai vaihtoehtoisesti kykenee purkamaan sellaisia esteitä, jotka synnyttävät jumiutuneita etnisiä työmarkkinoita, ehkäisevät maahanmuuttajia toteuttamasta mahdollisuuksiaan työntekijöinä ja tavoittelemaan sellaista elämää kuin kokevat tavoittelemisen arvoiseksi (vrt. Sen 1985 ja 1999; Robeyns 2005). Yritysten tekemillä tulkinnoilla ja käytännöillä on vaikutusta siihen, miten maahanmuuttajat pääsevät kiinnittymään työmarkkinoille tai millaisia mahdollisuuksia heille ylipäätään avautuu edetä työurallaan. Yhteiskuntavastuun käsite tarjoaa yhden mahdollisuuden tarkastella näitä kysymyksiä.

5 YRITYKSEN YHTEISKUNTAVASTUU

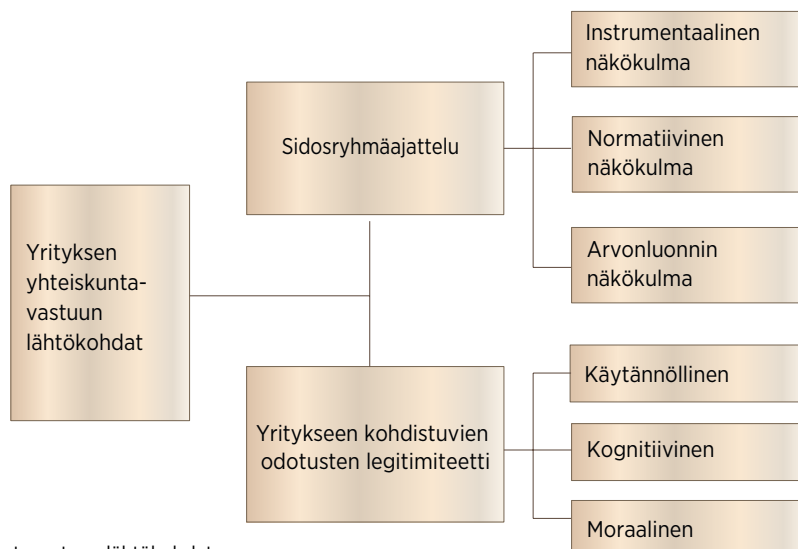
5.1 MITÄ YHTEISKUNTAVASTUUN TARKOITTAÄ?

Yhteiskuntavastuun käsite pureutuu kysymyksiin yrityksen roolista osana yhteiskuntaa. Perinteisesti yritysten on odotettu toimivan taloudellisesti mahdollisimman kannattavasti ja tarjoavan työtä mahdollisimman monelle ihmiselle. Näiden odotusten rinnalle on syntynyt vaatimuksia siitä, että näin menetellessään yritysten olisi toimittava myös vastuullisesti ja eettisesti. Yritysten odotetaan tekevän valintoja, joilla on taloudellisesti, ekologisesti ja sosiaalisesti kestävä perusteet. Vastuullisuus sisältää idean, että yrityksen toiminta perustuu paitsi yhteiskunnassa vallitsevan lainsäädännön noudattamiseen myös muihin yleisesti hyväksytyihin sekä hyvinä ja oikeina pidettyihin velvollisuuksiin, joita yrityksen odotetaan ja toivotaan toteuttavan. Lisäksi se, mitä yritys lupaa tehdä ja kertoo tekevänsä muodostaa perustan odotuksille.

Yksi tunnetuimmista yritysten vastuullisuutta koskevista määritelmistä on Carrollin (1991, 2016) esittämä yrityksen yhteiskuntavastuun malli, joka sisältää neljä ulottuvuutta: taloudellisen, laillisen, eettisen ja hyväntekeväisyyden (filantrooppinen) ulottuvuuden. Malli perustuu pitkälti havaintoihin yhdysvaltalaisen yritysten ja sikäläisen yhteiskunnan välisestä suhteesta. Taloudellinen vastuullisuus

viittaa hyödykkeiden tuottamiseen taloudellisesti kannattavalla tavalla. Laillinen vastuullisuus on lainsäädännön noudattamista. Eettisellä vastuullisuudella tarkoitetaan lain vaatimukset ylittävää vastuullisuutta, ja filantrooppisella ulottuvuudella sellaista vapaaehtoista hyväntekeväisyyttä, joka on yrityksen vapaasti päätettävissä ja tilannesidonnaista. Carrollin mukaan yrityksen tulee toteuttaa kaikkia neljää ulottuvuutta, jotta se toimisi yhteiskuntavastuullisella tavalla. Toinen tunnettu malli on kolmen pilarin malli. Siinä yhteiskuntavastuu jaetaan sosiaaliseen, taloudelliseen ja ympäristöä koskevaan vastuullisuuteen. Euroopan komission määritelmässä vuodelta 2011 todetaan, että yhteiskuntavastuullisesti toimivat yritykset sisällyttävät sosiaaliset ja ympäristöön liittyvät tavoitteet liike-toimintaansa vapaaehtoisesti ja ilman lainsäädäntöön perustuvaa velvoitetta (Yritysten yhteiskuntavastuu EU:ssa). EU:n komission määritelmässä korostetaan sellaisia hyviä työllistämiskäytäntöjä, joissa työnantajien tulee ottaa huomioon ihmisoi-keudet ja kunnioittaa niitä.

Yrityksen yhteiskuntavastuun lähtökohtia on useita, ja määritelmällisesti ne menevät jonkin verran päällekkäin. Tavanomaiset näkökulmat yhteiskuntavastuuseen ovat sidosryhmäajattelu ja yritykseen kohdistuvien odotusten legitimitteetti (Moir 2001). Nämä näkökulmat on puolestaan jaoteltavissa alaryhmiin, kuten kuvassa 5 esitetään.



Kuva 5. Yrityksen yhteiskuntavastuun lähtökohdat.

Sidosryhmillä tarkoitetaan ryhmiä tai henkilöitä, jotka voivat vaikuttaa yritykseen, sen tarkoitukseen ja toimintaan, tai joiden toimintaan yritys voi vaikuttaa (Freeman 1984). Yrityksen yhteiskuntavastuun voi ymmärtää rakentuvan yrityksen ja sen sidosryhmien välisessä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Näsi 1995). Sidosryhmälle ei ole olemassa yksiselitteistä, kaikkien hyväksymää määritelmää. Olemassa olevat sidosryhmämääritelmät eroavat toisistaan sen suhteen, kuka tai ketkä lasketaan yrityksen sidosryhmäksi eli miten laajoja eri määritelmät ovat ja miten normatiivisia ne ovat luonteeltaan. Tämä puolestaan riippuu suuresti siitä, millainen käsitys määritelmän laatijalla on siitä, miksi sidosryhmät tulisi ottaa liiketoiminnassa huomioon. Sidosryhmäkäsitykset voidaan jakaa kahteen pääryhmään: instrumentaaliseen ja normatiiviseen näkökulmaan.

Instrumentaaliosessa lähtökohdassa korostetaan yrityksen tehokkuusperiaatteita. Tämän lähestymistavan mukaan yrityksen tulee huomioida sidosryhmien odotukset keinona saavuttaa yrityksen taloudelliset tavoitteet. Yrityksen sidosryhminä voidaan siten yksinkertaistaen pitää niitä yksilöitä tai ryhmiä, joilla on valta vaikuttaa yrityksen toiminnan tuloksiin haluamallaan tavalla. Instrumentaalioselta kannalta maahanmuuttajajhenkilöstö (kuten henkilöstö yleensä) on yksi yrityksen sidosryhmä, joka on tärkeä yritykselle toiminnan tulokellisuuseden edistämiossä. Toisin sanoen ryhmällä on sellaisia ominaisuuksia, jotka ovat hyödyllisiä yritykselle (esimerkiksi kielitaito, kulttuurinen osaaminen ja niin edelleen). Instrumentaaliosinen lähtökohta korostaa osapuolten tuottamaa ja ylläpitämää valta-asetelmaa sidosryhmäsuhhteessa (Mitchell ym. 1997).

Normatiiviosinen sidosryhmänäkemyks puolestaan korostaa sidosryhmien itseisarvoa. Toisin sanoen jokaisella sidosryhmällä on normatiiviosinen näkemyksen mukaan moraaliosinen oikeus esittää vaatimuksia yritykselle, ja eri sidosryhmien yritykselle esittämää vaatimuksia ja odotuksia tulisi kohdella päämäärinä sinänsä. Normatiiviosinen sidosryhmänäkemyksen mukaan sidosryhmien huomioiminen liiketoiminnossa ei ole tärkeää siksi, että sillä oletetaan olevan suuri vaikutus yrityksen liiketoimintapäämäärärien saavuttamiosseen vaan siksi, että yrityksellä on moraaliosinen velvollisuus ottaa sidosryhmät huomioon toiminnossaan. Tällöin sidosryhmämääritelmissä korostetaan valta-aspektin sijaan sidosryhmien oikeutusta vaateiden esittäjinä.

Kujalan (2014) mukaan sidosryhmäajattelussa on painotettu viime aikoina myös arvonluontia. Tällöin huomio kiinnittyy yrityksen ja sidosryhmän keskinäiseen yhdessä tekemiseen ja yhteisiin tavoitteisiin. Sellaiset asiat kuten tiedon jakaminen

ja yhdessä oppiminen, luottamus, toiminnan tavoitteisiin sitoutuminen, vuorovaikutus ja yhteinen historia ovat tekijöitä, joiden avulla tuotetaan lisäarvoa sekä yritykselle että sidosryhmälle. Tämä näkökulma korostaa yrityksen ja maahanmuuttajajhenkilöstön vuorovaikutusta sekä yhteistä oppimista ja kehittymistä. Yritys esimerkiksi oppii maahanmuuttajilta uusia ajatuksia ja näkemyksiä, jotka hyödyttävät yrityksen toimintaa. Maahanmuuttajat puolestaan saavat työpaikan, jossa heillä on mahdollisuus kehittyä sekä oppia uutta ja jossa heitä kohdellaan hyvin.

Odotusten legitimitieetti tarkoittaa, että yritys asettaa itselleen odotuksia ja yrityksen kohdistuu myös ulkopuoliosia odotuksia, joihin sen tulee vastata ollakseen hyvä yritys ja voidakseen ansaita paikansa toimintaympäristössä. Yrityksen olemassalolon ja toiminnan oikeutus vähenee tai jopa katoaa, jos yritys ei toimi odotusten mukaan (Palazzo & Scherer 2006). Legitimitieetti puolestaan vahvistuu, jos odotuksiin vastataan ja vastaamisesta osataan viestiä hyvin. Suchmannin (1995) mukaan legitimitieetti voi olla käytännöllistä, kognitiivista ja moraaliosista. Käytännölliosinen legitimitieetti perustuu siihen, että määrätystä yrityksen toiminnasta arvioidaan olevan hyötyä odotusten asettajalle tai yleisemmin yhteisölle ja yhteiskunnalle. Jollakin paikkakunnalla yrityksen voidaan esimerkiksi odottaa työllistävän maahanmuuttajia. Jos yritys onnistuu tässä, sen asema vahvistuu yhteisössä.

Kognitiiviosinen legitimitieetti viittaa kulttuuriin ja sosiaaliosiin ajatusmalleihin, joiden sisältämää tietoa pidetään uskottavana, houkuttelevana ja selitysvomaisena. Mikäli yritys pystyy vetoamaan tämän kaltaisiin ajatusmalleihin, oikeutus sen toiminnalle vahvistuu. Esimerkiksi jos leviää uskomus, että ulkomainen työvoima vie suomalaisten työpaikat, voi ulkomaalaisia työllistävä yritys kohdata legitimitieettiongelman. Päinvastainen tilanne syntyy siitä, että ulkomaaisen työvoiman uskotaan helpottavan työvoimapulaa.

Moraaliosinen oikeutus viittaa siihen, että yrityksen ei niinkään odoteta tuottavan hyötyä jollekin, vaan yrityksen odotetaan toimivan oikein. Erilaiset sosiaaliosiset ja kulttuuriosiset arvot ja normit toimivat lähtökohtana moraaliosiselle oikeutukselle. Siten maahanmuuttajan työsuhteen määrääkaisuus voi olla lainmukaista mutta saattaa sotia yleisiä arvoja ja moraalikäsitystä vastaan. Samoin esimerkiksi pakolaisen palkkaaminen edistää ihmisarvoisen elämän toteutumista hänen kohdallaan ja on siksi tärkeää. Moraaliosista legitimitieettiä arvioidaan toiminnan seurausten kannalta (maahanmuuttajien palkkaaminen lisää verotuloja, parantaa työllistäjän hyvinvointia ja vähentää yhteiskunnan kustan-

nuksia) sekä toimintaproseduurien, rakenteiden ja järjestelyjen kannalta (työllistämisyjärjestelmä ja -palvelut tukevat/eivät tue työttömän maahanmuuttajan palkkaamista). Erityisesti pk-yrityksessä yrittäjän toiminta nähdään moraalisen legitimitetin merkinä, joten ei ole vähämerkityksellistä millaisten arvojen pohjalta hän toimii (Lähdesmäki 2012).

Siihen, millaisia tulkintoja yrityksen yhteiskuntavastuu yksittäisissä yrityksissä saa, vaikuttavat monet eri seikat, kuten esimerkiksi yrityksen koko. Eroa suurten ja pienten yritysten yhteiskuntavastuutulkinnossa voi havainnollistaa Mattenin ja Moonin (2008) jaolla eksplisiittiseen ja implisiittiseen yhteiskuntavastuuseen. Eksplisiittinen vastuullisuus tarkoittaa yrityksen strategioita, politiikoita ja ohjelmia, jotka tähtäävät liiketoiminnallisten ja sosiaalisten tavoitteiden yhdistämiseen. Eksplisiittinen yhteiskuntavastuu perustuu julkituotuun ja selvästi määriteltyyn toimintaan, johon yritys pyrkii tietoisesti ja tavoitteellisesti. Implisiittinen yhteiskuntavastuullisuus puolestaan perustuu yleisempiin yhteiskunnallisiin arvoihin ja normeihin, joita yritys noudattaa toiminnassaan. Implisiittinen vastuullisuus ei kytkeydy julkilausuttuihin ja tarkkoihin ohjelmiin, strategioihin ja politiikkoihin, vaan ilmenee yrityksen toimintakäytännöissä, kulttuurissa ja arvoissa. Se ei ole niin tarkasti ja tavoitteellisesti ilmaistua kuin eksplisiittinen yhteiskuntavastuullisuus, vaikka molemmat vastuullisuuden ulottuvuudet todennäköisesti tavoittelevat samoja asioita. Suomalaisten suurten yritysten toiminnassa eksplisiittinen yhteiskuntavastuullisuus on alkanut yleistyä 2000-luvulta lähtien arvojuulistusten, koulutuksen, eettisten koodien ja auditointien sekä erityisesti raportoinnin muodossa (Kourula 2010; Lämsä & Viljanen 2015). Pk-yritysten yhteiskuntavastuullisuus on monesti implisiittistä. Yrittäjä noudattaa lainsäädäntöä ja pyrkii hyvään toimintaan arvojensa pohjalta mutta tätä ei ole välttämättä kirjattuna mihinkään ylös (Lähdesmäki 2012). Koska paineet eksplisiittiseen yhteiskuntavastuullisuuteen ovat kasvussa, myös pk-yritykset todennäköisesti kohtaavat tulevaisuudessa paineita kehittää yhteiskuntavastuunsa eksplisiittisyyttä.

5.2 SOSIAALINEN VASTUULLISUUS YHTEISKUNTAVASTUUN ULOTTUVUUTENA

Sosiaalisen vastuullisuuden perustaksi voidaan katsoa YK:n kansainvälisen työjärjestön ILO:n (International Labour Organization) yleissopimukset,

joita on yli 180. ILO:n tarkoituksena on edistää sosiaalisesti oikeudenmukaista globalisaatiota ja ihmisarvoisen työn toteutumista eri puolilla maailmaa. Tavoitteena on taata perusoikeudet työntekijöille, turvata ihmisarvonmukainen työ ja ansiot, laajentaa sosiaaliturva yhä useammille sekä vahvistaa kolmikantaa ja yhteiskunnallista vuoropuhelua. (Kansainvälinen työjärjestö ILO.)

Sosiaalinen vastuullisuus on mahdollista jakaa ulkoiseen ja sisäiseen ulottuvuuteen. Ulkoinen ulottuvuus viittaa yrityksen ja ulkoisen toimintaympäristön väliseen suhteeseen. Yritys tekee esimerkiksi yhteistyötä vastaanottokeskuksen, paikallisten oppilaitosten/korkeakoulujen ja lähiyhteisön kanssa. Sisäinen ulottuvuus puolestaan viittaa siihen, miten hyvin yritys onnistuu henkilöstöjohtamisessaan ja johtajuudessa. Sellaiset seikat kuin työhyvinvointi, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, osaamisen kehittäminen, työn ja muun elämän tasapaino, hyvä hallinto, eettinen organisaatiokulttuuri ja eettinen johtajuus ovat keskeisiä sisäisen sosiaalisen vastuullisuuden alueita.

Vastuullinen johtaminen on jaettavissa asioiden ja ihmisten johtamiseen. Asioiden johtamiseen kuuluu yrityksen arvomääritykset ja -julistukset, eettinen koodisto, vastuullisuusraportointi, standardit ja auditoinnit, eettinen koulutus ja valmennus, prosessien hallinta sekä riskienhallinta. Vastuullisuus ihmisten johtamisen alueella kiteytyy organisaatiokulttuurin ja -ilmapiirin eettisyyteen ja eettiseen johtajuuteen. Myös henkilöstöjohtamisen politiikat ja käytännöt ovat tärkeässä asemassa sosiaalisessa vastuullisuudessa. Moryn ja kumppaneiden (2016) mukaan sosiaalisen vastuullisuuden sisäiseen ulottuvuuteen voidaan lukea työpaikan varmuus, osaamisen kehittäminen, monimuotoinen henkilöstö, tasapaino työn ja muun elämän välillä, turvallinen työympäristö sekä työntekijöiden osallistuminen ja voimaantuminen. Mory ym. havaitsivat, että mitä useampia näistä vastuullisuustekijöistä yritys noudattaa, sitä sitoutuneempia työntekijät ovat organisaatioon. Pučetaité ym. (2010) puolestaan havaitsivat eettisten henkilöstöjohtamisen käytäntöjen yhteyden luottamuksen tasoon organisaatiossa. Nämä käytännöt lisäävät luottamusta yritykseen enemmän kuin viralliset arvojuulistukset ja koodit, jotka saatetaan kokea ”sanahelinänä”.

Nykyään sosiaalisesti vastuullisen henkilöstöjohtamisen yhdeksi kulmakiveksi nostetaan monimuotoisuuden edistäminen (Kazlauskaitė ym. 2013). Tämä näkökulma on relevantti myös tarkasteltaessa maahanmuuttajia maaseudun yritysten työvoimana. Monimuotoisuudessa on kyse erilaisuudesta: Ihmiset eroavat toisistaan ja kuuluvat erilaisiin sosiaalisiin ryhmiin (Prasad ym. 2006).

Monimuotoisuus viittaa yksinkertaisimmillaan erilaisiin demografisiin ja muihin luokitteleviin eroavaisuuksiin. Tällaisia ovat ikä, etnisuus, sukupuoli, fyysiset ominaisuudet, ”rotu” ja seksuaalinen suuntautuminen. Tältä kannalta maahanmuuttajat näyttäytyvät määrättyinä sosiaalisena kategoriana ja taustamuuttajana. Yhtenäisen maahanmuuttajakategorian ideaa on kritisoitu, ja kiinnostus kohdistuu enenevässä määrin etnisen taustan lisäksi muihin sosiaalisiin kategorioihin ja sosiaalisten kategorioiden risteymiin ja yhdistelmiin. Esimerkiksi tiettyyn etniseen ryhmään kuuluvien nuorten maahanmuuttajanaisten kysymykset ja haasteet työllistymisessä ovat erilaisia kuin toiseen (tai samaankin) etniseen ryhmään kuuluvien ikääntyneiden maahanmuuttajamiesten kohdalla.

Monimuotoisuutta voidaan myös lähestyä sosiaalisesti rakentuneena. Tällöin monimuotoisuutta ei ymmärretä ryhmään liittyväksi suhteellisen pysyväksi ominaisuudeksi, vaan monimuotoisuuden ja siihen liittyvien ilmiöiden ajatellaan määrityvän työyhteisön sosiaalisissa ja kulttuurisissa merkityksenanto- ja tulkintaprosesseissa. Tällöin idea monimuotoisuudesta muutamana melko vakioisena kategoriana murenee ja idea muuttuu dynaamiseksi. Maahanmuuttajat eivät ole yhtenäinen ryhmä, vaan koostuvat monista risteävistä, päällekkäisistä kategorioista, jotka myös ovat dynaamisia ja muuttuvia. Esimerkiksi tiettyyn etniseen ryhmään kuuluvien nuorten maahanmuuttajanaisten kysymykset ja haasteet työllistymisessä ovat muuttuvia riippuen kontekstista, aika- ja paikkasidonnaisuudesta. 1990-luvun alun maahanmuuttajanaisten todellisuus oli toisenlainen kuin mitä se on tänä päivänä. Samoin esimerkiksi pääkaupunkiseudulla työskentelevän maahanmuuttajan sosiaalinen todellisuus on toisenlainen kuin maaseudun pk-yrityksessä työskentelevän.

Kriittinen näkökulma diversiteettiin pohtii valan ja erilaisten ryhmien historiallisia syrjintä- ja alistussuhteita, jotka ovat vaikuttaneet tiettyjen ryhmien alisteiseen tai hallitsevaan asemaan työelämässä. Tästä näkökulmasta jotkin diversiteetin muodot, kuten ”rotu”, vajaakuntoisuus ja sukupuoli, voivat olla merkityksellisempiä kuin toiset. Tällöin korostetaan erilaisten ryhmien välisiä valtasuhteita siten, että monimuotoisuuden edistämiseen pitää sisällyttää vain niitä ryhmiä, jotka ovat historiallisesti ja systemaattisesti kokeneet syrjintää työelämässä. Tältä kannalta diversiteetin ulottuvuuksina tulevat kyseeseen useimmiten naiset, ei-valkoiset, uskonnolliset ja etniset vähemmistöt, fyysisistä rajoitteista kärsivät, ikääntyneet ja seksuaalivähemmistöt. (Lämsä ym. 2013.)

Monimuotoisuutta toteutetaan käytännössä yrityksissä eri tavoin. Elyn ja Thomasin (2001) mukaan tavat voidaan ryhmittää kolmeen päästrategiaan:

- 1) syrjinnän poistaminen ja oikeudenmukaisuus,
- 2) helppopääsyyisyyden edistäminen ja hyödyllä oikeuttaminen sekä
- 3) integroinnin tukeminen ja oppiminen.

Syrjinnän poistamisen ja oikeudenmukaisuuden strategian mukaan monimuotoisuuden edistäminen on paitsi laillinen myös moraalinen velvoite. Yrityksessä pyritään eroon erilaisia ihmisiä koskevista ennakkoluuloista ja vähennetään syrjintää. Onnistumista mitataan ja arvioidaan esimerkiksi sillä, miten hyvin on onnistuttu rekrytoimaan ja pitämään palveluksessa vähemmistöjä. Helppopääsyyisyyden edistämisen ja hyödyllä oikeuttamisen strategia korostaa erilaisuuden mukanaan tuomien vahvuuksien hyödyntämistä. Monimuotoisuus perustellaan yritykselle syntyvillä hyödyillä. Tätä strategiaa noudatettaessa henkilöstö rekrytoidaan ja sijoitetaan tehtäviinsä asiakaskunnan monimuotoisuuden mukaan. Tavoitteena on asiakasprofiiliin sovitettu henkilöstörakenne. Jos asiakaskuntaan kuuluu huomattava määrä esimerkiksi venäläisiä (kuten itärajalalla sijaitsevilla yrityksillä voi asianlaita olla), myös henkilöstöön tulisi kuulua venäläisiä.

Integroinnin tukemisen ja oppimisen strategia edustaa näkemystä, jossa monimuotoisuus mahdollistaa jatkuvan oppimis- ja kehittymisprosessin yrityksessä. Monimuotoisuus, kuten eri etnisiä taustoja omaava henkilöstö, on siten voimavara oppimiselle, uudistumiselle ja kehittämiselle. Prosessissa tuetaan erilaisten ihmisten mahdollisuuksia tehdä töitä ja edetä uralla sekä arvostetaan ja hyödynnetään monimuotoisuuden mukanaan tuomia vahvuuksia. Monimuotoisuuden avulla houkutteellaan uusia asiakasryhmiä ja rakennetaan myönteinen kuva organisaatiosta suvaitsevaisena työpaikkana. Lisäksi tärkeää on ihmisten erilaisista ominaisuuksista ja käyttäytymisestä syntyvien ongelmien avoin kohtaaminen ja kaikkien urakehityksen mahdollistaminen. (Lämsä ym. 2013.) Voi myös todeta, että monimuotoisuuden johtamisen onnistumisen edellytyksenä on yleisesti pidetty sitä, että yrityksen johto sitoutuu monimuotoisuuden arvostamiseen ja huomioimiseen kaikissa toiminnoissa. Valitusta strategiasta riippumatta on tärkeää analysoida organisaation kulttuuria ja prosesseja, jotta tunnistetaisiin tiettyjä ryhmiä syrjivät käytännöt.

Pienissä yrityksissä henkilöstöjohtamista määrittelee kuitenkin usein resurssien niukkuus (Hill & Stewart 2000). Siten aikaisempi tutkimus on tuonut esiin sen, että resurssipulasta johtuen pienissä yrityksissä henkilöstöjohtamisen käytännöt ovat yleensä epämuodollisempia ja vakiintumattomampia kuin suurissa yrityksissä (Cassell ym. 2002), vaikkakin käytäntöjen rakentumiseen voivat vaikuttaa myös muut seikat, kuten yrityksen omistajuusrakenne ja toimiala (Woodham & Lupton 2006). Henkilöstöjohtamiseen liittyvät erot suurten ja pienten yritysten välillä palautuvat myös monesti pk-yritysten omistaja-johtajien merkittävään rooliin yrityksissä, mikä heijastuu erityisesti pk-yrityksen persoonallisemmassa ja epävirallisemmissa johtamiskulttuureissa (Jenkins 2006). Keskeistä monelle pk-yritykselle on se, että niitä johtavat henkilöt myös omistavat kokonaan tai suurelta osin yrityksen. Tämä taloudellisen riskinotta-

jan ja päätöksentekijän roolin vahva yhdistyminen johtaa puolestaan siihen, että omistaja-johtajalla on legitiimi oikeus johtaa yritystä – lainsäädännön puitteissa – parhaaksi katsomallaan tavalla. Aikaisempi tutkimus on esimerkiksi osoittanut sen, että pienten (ja keskisuurten) yritysten omistaja-johtajilla on parempi mahdollisuus heijastaa omaa arvomaailmaansa ja eettisiä asenteitaan yrityksen päätöksentekoprosessiin kuin suuren yrityksen johtajalla, jonka toimintaa ohjaavat ja rajoittavat usein monet erilaiset organisatoriset normit (Quinn 1997). Siten omistaja-johtajan persoona ja hänen aikaisemmat kokemuksensa vaikuttavat usein merkittävässä määrin erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten henkilöstöjohtamiskulttuuriin (Mazzarol 2003). Tämän arvioidaan johtavan joko harmonisiin ja emotionaalisesti syviin yrittäjä-työntekijä-suhteisiin, tai työntekijöitä hyväksikäyttäviin työolosuhteisiin (Cornelius ym. 2007).

6 TAPAUSTUTKIMUSTEN KUVAUS

Seuraavaksi kuvataan kaksi yritystapausta. Tapauksissa tarkastellaan maahanmuuttajien työllistymistä ja roolia työmarkkinoilla maaseutukunnissa. Tapausesimerkit on valittu sen perusteella, että ne havainnollistavat sekä työperäistä maahanmuuttoa että turvapaikanhakijoiden työharjoittelua. Yritystapaukset on valittu myös siten, että ne edustavat eri toimialoja ja kokoluokaltaan erilaisia yrityksiä. Ensimmäinen tapausyritys on Alahärmässä toimiva Skaala Oy. Toinen yritys on Muhoksen apteekki. Lisäksi nostetaan esille Muhoksen apteekkiin liittyen Settlementiliiton konserniin kuuluvan Viittakivi Oy:n kaksi projektia koskien turvapaikan saaneiden työllistymisen edistämistä.

6.1 SKAALA: SUUNNITELMALLISTA ULKOMAISEN TYÖVOIMAN REKRYTOINTIA

TAPAUKSEN KUVAUS

Skaala oy on vuonna 1956 perustettu perheyritys. Nykyään se on Pohjoismaiden suurimpiin kuuluva, ennen kaikkea ikkunoita, ovia ja parvekelasituksia tuottava yritys. Vuonna 2015 liikevaihto oli noin 95 miljoonaa euroa. Yritys työllistää yli 550 henkilöä, pääosa yrityksen työvoimasta (357 työntekijää) työskentelee Kauhavalla. Heistä valtaosa työskentelee pääkonttorin yhteydessä sijaitsevassa päätuotantolaitoksessa Ylihärmässä ja pienempi osa Alahärmän tuotantolaitoksessa. Tuotantoa on myös Karviolla, Kurikassa, Kuortaneella ja Vetelissä. Lisäksi Pietariin avattiin keväällä 2015 Venäjän markkinoille tavaraa valmistava tuotantolaitos. Siellä työskentelee noin 40 henkeä. (Skaalan kotisivut.) Kauhavalla työskentelevästä työvoimasta joka viides on ulkomaalaistaustainen.²

Skaalan juuret ovat ylihärmäläisen Otto Hautasen perustamassa paikallisessa puusepäntuotteita valmistaneessa yrityksessä. Aluksi valmistettiin muun muassa puutarhakalusteita ja silityslautoja, joiden markkinat laajenivat valtakunnalliseksi. Ovet ja ikkunat tulivat tuotevalikoimaan 1960-luvun alussa ja niitä myytiin paikallisille asiakkaille.

Seuraavan vuosikymmenen kuluessa ovet ja ikkunat nousivat yhä keskeisempään asemaan, samalla kun muut puusepäntuotteet jäivät vähitellen pois valikoimasta. Saman vuosikymmenen loppupuolella Oton kaksi vanhinta poikaa tulivat mukaan yrityksen toimintaan. 1980-luvulla toiminta laajeni valtakunnalliseksi. Yritys keskittyi ikkunatuotantoon ja nousi keskisuurten ikkunavalmistajien joukkoon. Tähän liittyen toimipaikaksi tuli Ylihärmän teollisuusalue vuonna 1980. Toimitiloja on laajennettu useaan otteeseen, jo 1980-luvulla neljä kertaa. Seuraava vuosikymmen oli lamasta huolimatta ripeän kasvamisen aikaa: esimerkiksi Kurikassa alettiin valmistaa ulko- ja parvekeovia. Tuotemerkki *Skaala* otettiin käyttöön tuolloin. Yrityksen nykyinen toimitusjohtaja, Markku Hautanen, aloitti toimitusjohtajana 1994. (Skaalan kotisivut.)

Kaksituhattaluvun alkua leimasi kasvu kansainvälisille markkinoille ja nousu alan suurimpien valmistajien joukkoon Pohjoismaissa. Iso-Britanniaan perustettiin vientikonttori, joka muutama vuosi myöhemmin muutettiin tytäryhtiöksi. Samoin toimittiin Ruotsissa. Skaalan työ sai myös tunnustusta. Se nimettiin vuoden puuteollisuusyritykseksi (2000), vuoden työllistäväksi yritykseksi (2001), Etelä-Pohjanmaan parhaaksi kasvuyritykseksi (2004), sai valtakunnallisen Suomen Rakennusinsinöörien Liiton (RIL) palkinnon matalaenergiaikunan kehitystyöstä (2007) ja sai Suomen Punaisen Ristin maahanmuuttajamyönteinen teko -tunnustuksen (2009). Nyt kuluvalle vuosikymmenellä yhtiö on kehittynyt yhä enemmän konserniksi: esimerkiksi Suomessa myynti on keskitetty toiseen yhtiöön (Skaala ovet ja ikkunat Oy) ja tuotanto ja tukitoiminnot ovat pysyneet pääosin emoyhtiössä (Skaala Oy). Kansainvälisen toiminnan osuus on edelleen kasvussa. Viennin markkina-alueet ovat Ruotsi, Iso-Britannia ja Venäjä, joissa kussakin toimitaan maayhtiöiden kautta. (Skaalan kotisivut.)

Skaalan viimeisten vuosikymmenten taival on ollut vahvasti nousujohteinen. Yhtiön omasta lyhyestä historiikista (Skaalan kotisivut) syntyy vahvasti se vaikutelma, että menestyksen avain on ollut vahva eteenpäin kurottamisen eetos. Tämä näkyy muun muassa siinä, että yhtiö on kehittänyt tuotteitaan, modernisoinut tuotantolinjojaan ja tuo-

² Kauhavalla työskentelee 357 Skaalan työntekijää. Heistä 78 eli 22 % on ulkomaalaistaustaisia.

tannon tapaansa. Vaikutelmaksi jää, että yhtiö on voimakkaasti pyrkinyt hyödyntämään alan uusimpia keksintöjä ja uudistuksia sekä tekemään omaa kehitystyötä. Voidaan sanoa, että yritystä luonnehtii innovointi, uuden etsintä ja ajan hermolla oleminen.

Kymmenisen vuotta sitten (n. 2006/2007) Skaalan henkilöstöpolitiikassa alettiin määrätietoisesti rakentaa myös ulkomaisen työvoiman varaan. Valitun strategian taustalla oli pula työvoimasta. Yrityksessä oli ollut paikallista työvoimakoulutusta jo 1990-luvulla ja 2000-luvun alussa. Yrityksen työvoiman tarve kuitenkin kasvoi laajentumisen myötä. Tällöin muun muassa työvoimahallinnon yhteiskoulutuksen teho rekrytointiväylänä heikkeni, käytännössä rekrytoituminen sitä pitkin loppui kokonaan. Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnissa turvauduttiin alkuvaiheessa virolaista vuokratyövoimaa välittäviin virolaisiin yhtiöihin.³ Samoihin aikoihin avattiin myös työvoimahallinnon kautta työvoimahaku Euroopan unionin työnvälitysverkosto EURESiin⁴. Työvoimaa löytyi tätä kautta erityisesti Romaniasta (unionin jäsen vuoden alusta 2007) ja Puolasta (jäsen kevästä 2004). Samoihin aikoihin sekä Kauhavan että läheisen Lapuan ammattiopistoihin saapui runsaasti venäläisiä opiskelijoita lähinnä Venäjän Karjalasta: suurella osalla heistä oli inkeriläisstatus.⁵ Skaalan toimitusjohtaja otti yhteyttä oppilaitosten rehtoreihin ja ilmoitti, että rakennuspuolen opiskelijoille olisi harjoittelupaikkoja. Tätä kautta heitä myös jäi yrityksen töihin. Näiden järjestelyjen seurauksena yrityksen ulkomaisen työvoiman hankinta suuntautui kolmelle taholle: Viroon, Venäjälle (erityisesti Karjalaan ja Pietariin) ja Romaniaan. Puolalaisten osuus jäi muutamaan työntekijään. (Hautanen 2016.)

Muutaman vuoden jälkeen vuokratyövoiman käytöstä luovuttiin kokonaan ja noin vuodesta 2010 alkaen kaikki työvoima – niin ulkomainen kuin ko-

timainenkin – on ollut samassa palkkausjärjestelmässä, eli osa Skaalan omaa henkilöstöä. Se on yrityksessä tiedostettu, määrätietoinen toimintatapa. Suuri osa aluksi vuokratyövoimana työskennelleistä virolaisista siirtyi Skaalan henkilöstöön. Nykyään Skaala ilmoittaa avoimista työpaikoista ennen kaikkea sähköisessä maailmassa ja järjestelmissä. Hakuilmoitusten kielinä ovat suomi ja englanti. Rekrytoitumista on kuitenkin tapahtunut ja yhä tapahtuu myös muita kanavia pitkin. Rekrytoitumisessa on ollut apua ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden omista verkostoista ja myös sosiaalisesta mediasta, jossa viesti ja sana kulkevat. Yritys on myös saanut tunnettuutta yrityksenä, joka palkkaa ulkomaalaisia, ja ollut asian takia myös julkisuudessa. Muutama vuosi sitten tapahtui myös sitä, että ulkomaista työvoimaa saattoi tulla yrityksen ovelle kyselemään työtä, jopa ryhmiä. Tällä hetkellä tämä käytäntö on hiljentynyt huomattavasti ja työhön hakeutuminen sujuu formaalimpia reittejä. (Hautanen 2016.)

Ulkomaisen työvoiman rekrytoimiseen siirtyminen ei ollut aivan helppoa. Alkuaikoina oli monenlaisia byrokraattisia hankaluuksia. Virkamiehet eivät tuntuneet tietävän voimassa olevien lakien ja asetusten mukaisia käytänteitä ja tulkintoja. Vaikeuksia oli jo Euroopan unionista peräisin olevan työvoiman kanssa, mutta ne korostuivat silloin, kun kyseessä oli Euroopan unionin ulkopuolinen työvoima, kuten venäläiset. Kävi selväksi, että ulkomaisen työvoiman rekrytointi ja palkkaaminen vaatii yritykseltä erikoisosaamista. Eräs yrityksen hallinnon työntekijä alkoi erikoistua ulkomaisen työvoiman rekrytointiin liittyvään byrokraatiaan, säädöksiin ja käytäntöihin. Siitä oli paljon apua. Virkamiehistön vajaataitoisuutta näissä asioissa kuvastaa, että yhteistyöparikseen yrityksen työntekijä löysi Seinäjoen poliisin. Sieltä sai ajantasaisia ja oikeaa neuvontaa silloinkin, kun esimerkiksi työvoimahallinto ei tiennyt miten toimitaan. (Hautanen 2016.)

Byrokraattisista ongelmista puhuttaessa toimitusjohtaja kertoi seuraavan tapauksen. Kun venäjänkielistä työvoimaa alkoi yritykseen tulla, tarvittiin henkilö, joka tulkkaisi työvoimalle esimerkiksi työnjohdon ohjeita ja turvallisuusohjeita venäjäksi. Kauhavan yrittäjäopistolta toimitusjohtaja tunsu erään venäläisen nuoren miehen, joka pystyi tulkkamaan suomen ja venäjän välillä. Mies aloitti työnsä yrityksessä. Eräänä päivänä hän ilmestyi järkyttyneenä toimitusjohtajan ovelle ja kertoi, että hänellä on 48 tuntia aikaa poistua maasta. Mies oli yrittänyt päivittää maassaoloon oikeuttavia papereita, mutta Suomen työvoimahallinto oli todennut, että Skaalan edustaman toimialan yrityksiin on saatavissa paikallista työvoimaa aivan riittävästi, eikä ollut poltanut työluvan saantia. Maassaolo-oikeus

3 Joitakin virolaistaustaisia oli ollut tätä ennenkin yrityksessä töissä (Hautanen 2016).

4 EURES (European Employment Services) on Euroopan unionin työllisyyspalvelu Euroopan talousalueen ja Sveitsin asukkailla. Euresissa kuka tahansa sopimusmaan kansalainen on oikeutettu hakemaan töitä toisesta sopimusmaasta ja kuka tahansa työnantaja saa hakea työntekijöitä toisista Eures-maista. Euresmaan kansalainen on toisessa sopimusmaassa tasa-arvoinen paikallisiin työnhakijoihin nähden.

5 Lapualla toimi Härmänmaan ammatti-instituutti, joka käytännössä oli sama asia kuin Lapuan koko ammattikoulutus. Kauhavalla opiskelijat tulivat Suomen Yrittäjäopistoon. Noihin aikoihin esimerkiksi Härmänmaan ammatti-instituutti oli rekrytoinut opiskelijoita Venäjän Karjalasta. Rekrytoinnissa oli käytetty apuna suoraan Venäjällä toimivia yhteyshenkilöitä ja myös järjestöjä, muun muassa Inkerin Liittoa. Esimerkiksi syksyllä 2007 oppilaitoksessa oli yhteensä 113 venäläistä opiskelijaa, jotka opiskelevat kone- ja metalliteknikkaa, autoalaa, rakennusalaan, matkailualaa, cateringalaa, liiketalouden alaa sekä talouskoulupintoja. (KK 262/2009; Pohjalainen 3.2.2006.)

oli työluvan epäämisen myötä mennyt. Toimitusjohtaja tarttui asiaan ja yritti puhelimitse yhteyttä Sisäministeriöön ja Maahanmuuttovirastoon – tuloksetta. Avuksi saatiin oman alueen kansanedustaja, joka sai yhteyden ministeriöön. Sitä kautta työvoimahallintoon tehtiin yrityksen puolelta nopeasti selvitys siitä, että sellaista osaajaa, joka hallitsee tarvittavat kolme kieltä ja kyseisen työn – henkilöstön kouluttaja erikoisalan yrityksessä – ei niin vain paikallisesti tai kauempaakaan oteta. Tämän jälkeen työ lupa tuli. (Hautanen 2016.) Kaikesta päätellen toimitusjohtajalle jäi prosessista se vaikutelma, että hallinnon toimintatavat olivat hyvin ennakoimattomat ja jopa kylmäkiskoiset, kun työpaikan omaava voidaan noin vain käännättää maasta. Tuntumukseksi jäi myös se, että virkamiehet halusivat tulkita paragrafeja ja pykäläiä aina pilkuntarkasti, ja usein jopa paavillisemmin kuin paavi itse.

Yritykseen on ulkomailta hakeutunut töihin sekä miehiä että naisia. Naiset tosin ovat vähemmistönä, ulkomaalaistaustaisesta työvoimasta noin joka viides on nainen. Tämä on kuitenkin suhde myös kotoperäisessä työvoimassa, josta ulkomaalaistaustaisen työvoiman sukupuolirakenne ei siis poikkeaa. Toimitusjohtajan mukaan työhön pyrkinessä on etu, jos hakijalla on jonkinlaista peruskoulutusta alalle ja myös kokemusta. Se ei kuitenkaan ole keskeisin seikka. Rekrytinnissa hakijan asenne ratkaisee hyvin paljon, sillä yrityksen lähtökohta kuitenkin on se, että yritys kouluttaa työntekijöitään. Toimitusjohtaja arvostaa vanhaa kisällipohjaista toimintatapaa ja työssä oppimista. Haastattelussa hän viittaa lämpimästi siihen, miten Saksassa on pitkät perinteet myös teollisuudessa kouluttaa tällä tavoin työvoimaa. Sellaiset keskeiset toimijat kuten vaikkapa BMW tekevät näin. (Hautanen 2016.)

Skaala on nykyaikainen tuotantolaitos, jossa on monia erilaisia työtehtäviä liittyen tuotteen valmistamiseen, sen markkinointiin, yrityksen henkilöstö- ja taloushallintoon sekä tuotekehitykseen. Tuotantolaitoksen monet erilaiset työtehtävät ovat myös eritasoisia ammattitaitoa ja osaamista vaativia. Esimerkiksi lasinjalostukseen liittyvä työ on automatisoitua ja integroitua: niinpä työtehtäviin pitää palkata käyttöinsinöörejä, sillä tässä työssä ei suorittavan operaattorin koulutuksella pärjää. Toisaalta esimerkiksi kokoonpanolinjalla on vähemmän vaativia perustyöpaikkoja. Ulkomaisesta työvoimasta suurin osa on rekrytoitunut tuotannon tehtäviin, mutta heidän joukossaan on myös toimihenkilöitä. (Hautanen 2016.)

Työvoiman perehdytystä varten yrityksessä on laadittu perehdytysmateriaali seuraavilla kielillä: suomi, englanti, viro ja venäjä. Romaniaksi ma-

teriaalia ei ole, siinä käytetään englanninkielistä materiaalia. Perehdytys ja perehdytysmateriaali ovat kaikille samat: eroa ei tehdä eri kansallisuuksien välillä. Työuran alkuvaiheessa lähiesimiehen ja työtoverien rooli on merkittävä, heiltä vaaditaan sitoutumista uuden työtoverin perehdyttämiseen. Toimitusjohtaja mainitsee myös, että yrityksen kantasuomalainen työvoima on ottanut muualta tulleet erinomaisesti vastaan. Muutoksessa kansainvälistä työvoimaa käyttäväksi yritykseksi on Skaalassa ollut keskeistä sen kivuttomuus. Tämä taas on yhteydessä siihen, että muutos on ollut orgaanista oman talon kasvua. (Hautanen 2016.)

Kielen oppiminen on kotoutumisen avainasiana. Yritys on itse järjestänyt omalla kustannuksellaan työntekijöilleen kielikoulutusta, tosin ei enää aivan viime aikoina. Haastattelussa toimitusjohtaja kiinnittää huomiota siihen, että Suomessa on maahanmuuttajien kielikoulutuksen suhteen monia järjestelmiä. Ne ovat kuitenkin jäykkiä ja siinä mielessä hankalia käyttää, että niihin mukaan pääseminen vaatii aina jotain erityistä asemaa: täytyy esimerkiksi olla työtön. Työssä olevat ovat tässä suhteessa omillaan ja joutuvat hankkimaan koulutusta itsenäisesti, omalla vapaa-ajallaan ja kustannuksellaan, esimerkiksi kansanopistosta. Toimitusjohtaja korostaa sitä, että paikallisyhteisö – käytännössä kunnat – voisi panostaa enemmän kielikoulutuksen tarjoamiseen ja myös muihin kotoutumispalveluihin. Kunnat ja paikallisyhteisöt voisivat myös tuoda omaa aluettaan esiin houkuttelevana muutto- ja asettumiskohteena. (Hautanen 2016.) Näkemys on ymmärrettävä, sillä kuntaan asettuvat uudet veronmaksajat ovat uusia veronmaksajia aivan siitä riippumatta, mistä he ovat lähtöisin.

Ulkomaisen työvoiman käyttö on vahvistanut yrityksen omaa kompetenssia. Toimitusjohtaja mainitsee, että tehtaan avaaminen Pietariin olisi ollut mahdollista myös ilman talon omaa venäjän kielen ja paikallisen toimintakulttuurin tuntevaa henkilöstöä. Hän kuitenkin arvioi, että tällöin ei oltaisi menestytty läheskään niin hyvin, kuin nyt on tapahtunut. Venäjän osaamisen alalla yrityksessä on talon sisällä kasvanut kova kompetenssi: omasta henkilökunnasta on voitu rekrytoida Pietarin tehtaalle työvoimaa taloushallinnon tehtäviin, esimiestehtäviin sekä myyntiin ja myös asennukseen. (Hautanen 2016.) Lisäksi oma henkilökunta on kouluttanut Pietarin tyolinjoilla ja -pisteissä aloittavaa venäläistä työvoimaa (Komiati 15.10.2014).

Toimitusjohtajan haastattelussa käy ilmi, että yrityksessä on vahva työntekijän omaa kyykykyttä painottava eetos ja yrityskulttuuri. Esimerkiksi ”duunaritehtävistä” on omien kykyjen kautta pääsy

jatkamaan eteen- ja ylöspäin talon sisäisessä uraputkessa, vaikkapa esimiestehtäviin, myyntiin tai hallintoon. (Hautanen 2016.) Haastattelun perusteella voi sanoa, että yritys pyrkii hyödyntämään työvoimansa kyvyt parhaalla mahdollisella tavalla. Suoriutumisen mitataan työtehtävistä selviytymisen kautta, ei sen perusteella, onko mies vai nainen tai puhuuko äidinkielenään suomea vai jotain muuta kieltä. Skaala tuntuu hyvällä tavalla ”vanhanaikaiselta” työyhteisöltä, jossa työsuoritus ja sen laatu ovat keskeisiä arvoja. Yrityksen peruseetoksessa näkynee myös sen kotialueen körttiläinen⁶ tausta ja siitä kumpuava työn arvostus ja ihmisten tasaveraisuus.

Yritysvastuu ja vastuullisuus on niin ikään Skaalassa tietoisesti valittu strategia. Yritys haluaa olla vastuullisen ja kestävästä rakentamisen edelläkävijä. Kestävyyteen liittyy ympäristö, sosiaalinen ja taloudellinen vastuu. Skaalan omakuvaa kuuluu myös vahva suomalaisuus ja paikallisuus. Yritys seisoo juurevasti Etelä-Pohjanmaan Härmässä ja haluaa edistää kotiseutunsa hyvinvointia ja kirkastaa sen tulevaisuutta. Olennaista on myös liike, kehittyminen ja eteenpäin meno. Osa liikettä ja eteenpäin menoa on myös ulkomaisen työvoiman käyttö ja maahanmuuton tarjoamien mahdollisuuksien hyödyntäminen. Toimitusjohtajan mukaan Skaala on vastuullinen sekä asiakkaisiin että henkilökuntaan päin. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että yrityksessä ei ole ”optimoitu” ulkomaalaistaustaista työvoimaa siten, että se olisi palkallisesti tai työehtojen puolesta toisessa asemassa verrattuna kantasuomalaiseen työvoimaan. Kaikki ovat yhdenvertaisia yrityksessä ja viemässä yhdenvertaisesti yritystä eteenpäin. Yrityksen tyyliin kuuluu, että vastuullisuutta ei tuoda verbaalisesti kovin voimakkaasti esiin – sitä ei mainosteta. Se ilmenee harjoitetuissa käytännöissä ja yrityksen toiminnassa, johon se on sisäänrakennettua. (Hautanen 2016.)

Skaalassa yritys vastuu näyttää siis noudattavan edellä kuvattuja instrumentaalisia ja implisiittisiä toimintalinjoja. Sosiaalisen vastuun näkökulmasta yritys harjoittaa sekä ulkoista sosiaalista vastuuta – yritys tekee esimerkiksi yhteistyötä paikallisten oppilaitosten/korkeakoulujen kanssa – että sisäistä sosiaalista vastuuta, sillä muun muassa työhyvinvointi, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä osaamisen kehittäminen ovat keskeisiä arvoja.

Skaalassa eräs keskeinen kasvun avain on ollut aktiivinen henkilöstöpolitiikka, jota myös ulkomailta rekrytointi edustaa. Ilman sitä yritys olisi huomattavasti pienempi ja luultavasti jäänyt pai-

kalliseksi toimijaksi. Ulkomaista työvoimaa määrätietoisesti rekrytoinut Skaala sen sijaan on kotipaikaltaan ponnistava kansainvälinen toimija.

TOIMINTAYMPÄRISTÖN TILANNE

Skaalan juuret ovat nyt jo entisessä Ylihärman kunnassa. Ylihärma oli vielä viime sotien jälkeen leimallisesti maatalousvaltainen kunta. Pienteolliset perinteet kuitenkin ulottuvat 1800-luvulle ja 1900-luvun alkupuolelle ja pitävät sisällään puukkojen ja puukkovoiden valmistusta (esim. Iisakki Järvenpää, Rannanjärven suku), maataloudessa käytettyjen, maankuulujen äkeitten valmistusta (Jaakko Vassi) tai pajusta valmistettujen ja myyntiin tarkoitettujen koppien suurimmitaista tuottamista (Kosolan kylä). Viisikymmenluvun alkuun ajoittuu kuitenkin Ylihärman nopea teollistuminen – niin sanottu Ylihärman ihme. Sillä viitataan pienteollisuuden syntyyn. Sen lippulaiva-artikkeleja olivat maatalouskoneet ja muut maatalouteen liittyvät tavarat, kuten traktorien turvahytit tai sikaloiden kalusteet. Enimmäkseen kyse oli metalliteollisuuden tuotteista. Vuonna 1978 perustettiin Härmän Teollisuuskylä Oy, myöhempi teollisuusalue. (Ylikangas 1989, 257–272, 515–537.) Vaikka Otto Hautasen perustama yritys oli puusepänverstas eikä metallipaja, on sen nousun ja laajentumisen historia silti osa Ylihärman ihmettä. Siihen sen haastateltaessa kytkee myös Skaalan toimitusjohtaja Hautanen.

Siirtolaisuus liittyy mielenkiintoisella tavalla Ylihärman elinkeinohistoriaan. Kankaankylästä koitoisin ollut Jaakko Vassi (alk. Wass) oli niin monen muun pohjalaisen tapaan siirtolaisena Amerikassa 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa. Siellä hän hankki sepän ammattitaidon ja tutustui myös maataloustyökaluihin paikallisessa maatalouskonekorjaamossa. Kolmen vuoden työrupeaman jälkeen hän palasi kotiinsa, jossa kehitteli amerikkalaistyylisestä lautasäkeestä oman kotikonnun pelloille soveltuvan muunnoksen, niin sanotun Vassin lapiorullaäkeen. (Tervaa ja kimröökkiä; Niemi 2003, 15.) Vastaavanlainen esimerkki on löydettävissä myös läheisestä Närpiön kunnasta. Nykyään Närpiö on maan johtava kasvihuoneviljelyn keskittymä, joka tuottaa 60 prosenttia Suomen tomaateista ja 35 prosenttia kurkuista (Kasvihuonekaupunki Närpiö). Taito kasvattaa tomaattia kasvihuoneessa tuli Närpiöön siirtolaisuuden ansiosta. Kasvihuonetomaatin viljelyn Närpiössä aloittanut Mattfolk oli oppinut tomaatinviljelyn asuessaan monen närpiöläisen tapaan Amerikassa. Ensimmäisen suurimittakaavaisen tuotannon 1920-luvulla aloittaneet veljekset Lassfolk perustivat toimintansa niille opeille ja kokemuksille, joita Uno-veli oli saanut oleskellessaan

⁶ Körttiläisyys eli herännäisyys on Pohjois-Savosta ja Pohjanmaalta 1700-luvulla alkunsa saanut perinteinen herätysliike, joka toimii Suomen evankelis-luterilaisen kirkon sisällä.

Venäjällä. Tunnettu tosiasia on, että ihmisten mukana liikkuvat myös uudet ajatukset, taidot ja tekemisen tavat. (Mattila & Björklund 2013, 23.)

Skaalan ja Ylihärman tapauksessa maahanmuutossa on kyse työperäisestä maahanmuutosta. Sen ponttimena taas oli 2000-luvun alussa näköpiiriin tullut työvoimapula: tuotantolaitoksen ”tilauskirjat” olivat täynnä ja tuotannollista eteenpäin menoa alkoi haitata pula tekevästä kädistä. (Hautanen 2016.) Esimerkiksi läheisissä kunnissa, Närpiössä ja Kauhajoella koettiin samanlainen kehitys: alueen elinkeinoelämä ei saanut värvättyä tarvitsemaansa työvoimaa oman tai lähikuntien alueelta, ei myöskään valtakunnallisesti. Tällöin ratkaisuksi nousi ulkomaisen työvoiman käyttö. (Mattila & Björklund 2013, 68–72; Uusitalo 2015, 107–108.)

Ylihärman kunta on ollut väestöltään suhteellisen pieni. Vuonna 1900 väestöä oli 3 590 henkeä, vuonna 1950 sitä oli 3 211 henkeä ja vuonna 2008 sitä oli 2 912 henkeä. Seuraavan vuoden alusta lukien Ylihärmä itsenäisenä kuntana lakkasi olemasta ja siitä tuli osa (uutta) Kauhavaa, joka syntyi Kauhavan, Ylihärman, Alahärman ja Korttesjärven kuntien yhdistyessä. Kauhavan väkiluku oli vuonna 2015 kaikkiaan 16 784 henkeä. (STV 1903 ja 1952; Tilastokeskus 2016f.) Vieraskielisiä, eli ulkomaalaisia Ylihärmissä ei juuri ole ollut ennen työperäisen maahanmuuton alkua. Esimerkiksi 1990-luvulla heitä oli keskimäärin 2,5 promillea väestöstä, absoluuttisena lukuna keskimäärin kahdeksan henkeä (Tilastokeskus 2016g). Skaalan vieraskielisen työvoiman suunnitelmallinen hyödyntäminen alkoi vuonna 2006 ja kiihtyi 2010-luvulla (Hautanen 2016). Ylihärman väestörakenteessa tämä on näkynyt seuraavasti (ks. Taulukko 2):

Taulukko 2. Vieraskielisten osuus Ylihärman väestöstä 2006–2015.
Lähde: Tilastokeskus 2016g.

Vuosi	Vieraskielisten osuus väestöstä, %
2006	0,54
2007	0,81
2008	0,88
2009	1,37
2010	1,73
2011	2,32
2012	3,21
2013	3,64
2014	4,40
2015	5,00

Ylihärmissä vieraskielisten osuus kymmenen vuoden jaksolla vuodesta 2006 vuoteen 2015 on kymmenkertainnut, kun heidän osuutensa väestöstä on noussut puolesta prosentista viiteen prosenttiin. Vaikka Skaala on ollut Ylihärman väestön vieraskielistymisen moottori, ei Skaala ole enää ainoa ulkomaista työvoimaa käyttävä yritys, vaan sitä käytetään myös alueen muissakin yrityksissä (Hautanen 2016). Skaalan Kauhavalla asuva henkilökunta on kuitenkin merkittävä osa paikallista ulkomaalaistaustaista yhteisöä. Vuonna 2015 Ylihärmissä oli kaikkiaan 136 vieraskielistä asukasta (Tilastokeskus 2016g). Skaalan Ylihärmissä työskentelevistä kaksi kolmesta – kaikkiaan 51 henkeä – asuu Kauhavalla:7 heidän enemmistönsä luultavasti juuri Ylihärmissä. Näin ollen Ylihärman ulkomaalaistaustaista aikuisväestöstä skaalalaisia otaksuttavasti on noin puolet.

Skaalan henkilökunnan vaikutus paikallisen vieraskielisen väestön kielirakenteeseen on myös huomattava. Skaalassa työskentelee ennen kaikkea vironkielistä, venäjänkielistä ja romaniankielistä työvoimaa. Vuonna 2015 Ylihärman suurimmat vieraskielisten ryhmät olivat juuri vironkieliset (53 puhujaa), romaniankieliset (37 puhujaa), puolankieliset (19 puhujaa) ja venäjänkieliset (18 puhujaa) (Tilastokeskus 2016g).

Ulkomailta muuttanut työvoima on myös viereyttänyt paikallisyhteisöä. Alueella on selvästi tapahtunut niin, että yrityksen työntekijät asettuvat, perheellistyvät ja hankkivat esimerkiksi omistusasuntoja. Puolisvoja on myös tuotu kotimaasta. Myöskään ei ole tavatonta, että puoliset työskentelevät Ylihärmissä eri yrityksissä, esimerkiksi MSK:lla⁸ on ulkomaalaistaustaista työvoimaa. Vapaa-ajallaan Skaalan ulkomaalaistaustaiset ottavat osaa paikallisiin rentoihin, he esimerkiksi pelaavat jalkapalloa paikallisissa joukkueissa. Työperäisen maahanmuuton mukanaan tuoma väestö elvyttää paikallisyhteisöä – käytännössä alueen kylää – ja sitä kautta myös koko kuntaa. Vaikutus ulottuu kiinteistö- ja elintarvikekaupasta palvelujen käyttöön, niin kaupallisiin palveluihin kuin kunnan palveluverkkoonkin (esimerkiksi päivähoito, peruskoulu). Paikallisyhteisöä viireyttävä vaikutus on pantu hyvällä merkille kanta-asukkaiden parissa. (Hautanen 2016.) Kehityskulku Ylihärmissä ja Kauhavalla on tältä osin aivan samanlainen kuin Närpiössä, Kauhajoella tai edellä kuvatussa Punka-

7 Ylihärmissä työskentelevistä skaalalaisista lisäksi 20 asuu naapurikunta Lapualla ja loput seitsemän Seinäjoella, Kurikassa ja Vöyrillä. (Hautanen 2016b).

8 MSK = Maaseudun Kone Oy, yksi keskeisimmistä Ylihärman ihmien alkuunsaattajista. MSK:n tuotantolaitos sijaitsee Skaalan välittömässä läheisyydessä. Tytärtyöt mukaan luettuna MSK Group työllistää tällä hetkellä yli 400 henkeä. (MSK Group kotisivut.)

laitumen tapauksessa (Mattila & Björklund 2013; Tuominen 2016). Työperäisellä maahanmuutolla on ollut erittäin positiivisia kerrannaisvaikutuksia paikalliseen yhteisöön ja asuinkuntaan.

ANALYYSI JA KESKUSTELU

Skaala on voimakkaasti kotiseutuunsa juurtunut ja sen teolliseen perinteeseen nojaava yritys. Yrityksen arvopohja nousee tasa-arvosta, työn ja sen tekemisen kunnioittamisesta. Yrityksellä on myös vahva yritys vastuun eetos, joka näkyy niin panostuksessa kestävästä kehitystä edustaviin tuotteisiin kuin myös henkilöstöpolitiikassa: yrityksessä ei ole kahden kerroksen väkeä, vaan kaikilla on samat oikeudet ja velvollisuudet. Tämä näkyy muun muassa siinä, että ulkomaalaistaustainen työvoima on palkan, työehtojen, sisäisen koulutuksen ja talon sisäisen ammatillisen etenemismahdollisuuden suhteen samalla viivalla kuin kantasuomalainen työvoimakin.

Ulkomaalaisen työvoiman määrätietoinen rekrytoiminen oli aikanaan tietoinen strateginen valinta. Yhtiö tarvitsi työvoimaa, mutta sitä ei ollut saatavissa paikallisesti tai valtakunnallisesti. Tässä tilanteessa lähdettiin koettamaan uutta ratkaisua. Työvoimapula oli eteläisellä Pohjanmaalla 2000-luvun alun nousukauden todellisuutta. Ongelman kanssa Skaala ei ollut yksin. Kaikesta päätellen Skaala oli omalla alueellaan kuitenkin se, joka turvautui ulkomaiseen työvoimaan kaikkein määrätietoisimmin. Samantapaisia ongelmia koettiin ja samantapaisia ratkaisumalleja haettiin myös läheisessä Närpiön kunnassa ja myös Suupohjan alueella, Kauhajoella.

Ulkomaisen työvoiman rekrytoimisen keinot muotoutuivat Skaalassa kokeilun kautta. Mentiin mukaan Euroopan unionin omaan työvoimaa välittävään EURES-ohjelmaan. Kokeiltiin virolaista vuokratyövoiman välitystä. Tartuttiin siihen onnenkantamoiseen, että läheisiin ammattioppilaitoksiin tuli runsaasti ulkomaisia opiskelijoita. Ajan myötä rekrytoinnin tavat ja muodot ovat vakiintuneet ja kehittyneet siten, että parhaiksi koetut menetelmät ovat säilyneet ja jalostuneet.

Kasvavan yrityksen työvoimapula oli alun perin ulkomaisen työvoiman hankinnan ponnin. Näyttää siltä, että kasvu ja ulkomainen työvoima ovat Skaalan kohdalla kietoutuneet menestyksen spiraaliksi, jossa nämä asiat ovat ruokkineet toisiaan ja myös yrityksen kansainvälistä kasvua. Esimerkiksi Pietariin rakentunut tuotantolaitos ja Venäjän markkinoille pääsy olisi ainakin vaikeutunut huomattavasti ilman oman venäjänkielisen henkilöstön mukanaan tuomaa kompetenssia. Sitä on voitu käyttää voimavarana hankkeen joka vaiheessa aina

uuden venäläisen henkilöstön koulutukseen asti. Mikäli ulkomaiseen työvoimaan ei Skaalassa olisi aikanaan tartuttu, olisi yritys mitä ilmeisimmin jäänyt nykyistä kokoaan selvästi pienemmäksi paikalliseksi toimijaksi.

Tapaus osoittaa myös sen, että loppujen lopuksi Suomessa ei ole tehty kaikkea voitavaa, jotta yritykset voisivat mahdollisimman jouhevasti käyttää Euroopan unionin laajuisia työmarkkinoita – seikka, joka oli keskeinen ponnin unioniin liittyttäessä. Työvoimahallinnossa on ollut tietämättömyyttä siitä, miten lakeja ja asetuksia tulkitaan ja miten niiden mukaan toimitaan. Kun puhe on ollut unionin ulkopuolisesta työvoimasta, vaikeudet ovat vielä entisestään korostuneet. Samanlaisia ”viranomais- tai byrokratiaongelmia” on raportoitu myös esimerkiksi Närpiöstä ja Kauhajoelta (vrt. Mattila & Björklund 2013; Uusitalo 2015). Pyrkimyksistä huolimatta ulkomaisen työvoiman rekrytoiminta ja käyttö näyttää olevan hankalaa. Pykäläviidakkoa on paljon, neuvoja vähän. Ongelma koskee kotimaisesta hallintoa ja virkamiehistöä ja siihen olisi syytä puuttua. Hyvinvoivat yritykset, joilla on riittävä ja asianmukainen henkilöstö, ovat koko Suomen etu.

Näyttää siltä, että työperäisen maahanmuuton yhteiskunnallisia mahdollisuuksia ei ole vielä täysin oivallettu. Etelä-Pohjanmaalla ja Pohjanmaalla jo koettu ja nyt tässä esitetty viittaa vahvasti siihen, että paikallisyhteisö ja kunta voivat hyötyä maahanmuutosta suuresti. Kun puhutaan maaseutu-alueesta, perusongelma on se, että väki vähenee. Tämä merkitsee kylien autoitumista ja palveluverkon ohenemista. Esimerkiksi Skaalan ja Närpiön tapaukset osoittavat, että työperäinen maahanmuutto voidaan – ja se kannattaa – hoitaa siten, että tavoitteena on työväestön asettuminen asumaan. Tämä vireyttää paikallisyhteisöä ja ylläpitää palveluita.

Tähän liittyen näyttää siltä, että kunnat eivät vielä ole oikein oivaltaneet mahdollisuutta saada uusia veroa maksavia asukkaita lapsineen. Jos ne olisivat tämän oivaltaneet, olisi alueiden markkinointi ja tarjotut kotoutumista ja asettumista tukevat palvelut aivan toisella tasolla kuin ne nykyään ovat. Siihen, mitä kunnan tulee ottaa huomioon ja mitä se voisi tehdä hyötyäkseen työperäisestä maahanmuutosta mahdollisimman paljon, on jo olemassa sekä kotoperäisiä että ulkomailla kehitettyjä malleja. Kotimaisia ovat esimerkiksi Närpiössä kehitetyt. Ulkomaisena mallina voidaan viitata esimerkiksi kanadalaisen Luoteis-Ontarion⁹

⁹ Luoteis-Ontarion keskuskaupunki on Thunder Bay – perinteinen suomalaisten siirtolaisten keskuskaupunki, jonka väkiluku on noin 100 000 henkeä. Koko Luoteis-Ontariossa on noin 800 000 asukasta, joten sitä voidaan luonnehtia maaseuduksi. (Nummikoski-Woodbeck 2016b).

maahanmuuttopalveluihin ja alueen kansainväliseen markkinointiin (ks. Immigration Northwestern Ontario -portaali; Nummikoski-Woodbeck 2016a; myös Nummikoski-Woodbeck 2016b). Kanadalaiseen portaaliin tutustuessa sopii pitää mielessä, että elämme globaalissa maailmassa, jossa alueet kilpailevat työvoimasta ja myös asukkaista: suomalainen maaseutu kilpailee esimerkiksi kanadalaisen maaseudun kanssa. Tässä kilpailussa paikallistoimijoiden pitäisi olla hereillä, sillä kunnan väkiluvun kasvu on kaikkien kuntalaisten etu.

6.2 MUHOKSEN APTEEKKI: TURVAPAIKANHAKIJA TYÖHARJOITTELUSSA

TAPAUKSEN KUVAUS

Muhoksen apteekki sijaitsee Muhoksen kuntakeskuksessa Pohjois-Pohjanmaalla Oulun kaupungin naapurissa. Kunnan läpi virtaa Oulujoki. Apteekki on perustettu vuonna 1889, ja se on Muhoksen vanhimpia edelleen toimivia yrityksiä (Muhoksen apteekin kotisivut). Vaikka Muhoksen apteekki on pieni yritys, apteekki-alalla yritys kuuluu keski suurten apteekkien joukkoon. Muhoksen apteekki on ainoa alan yritys Muhoksen kunnassa. Yritys työllistää 11 henkilöä yrittäjän lisäksi. Kaikki työntekijät ovat naisia. Yritys on perinteisesti työllistänyt opiskelijoita määräaikaisesti, jotta nämä voivat perehtyä alaan. Pääosa henkilöstöstä työskentelee vakinaisesti. Muutama henkilö tekee pitkäaikaista sijaisuuksia johtuen vakinaisen henkilöstön äitiys- ja vanhempainvapaista. Henkilökunta on pysyvää.

Apteekkarin on työskennellyt alalla 35 vuotta. Hän on toiminut yrittäjänä yhdeksän vuotta Muhoksen apteekissa. Sitä aiemmin hän veti pienempää apteekkiä kymmenen vuotta toisella paikkakunnalla. Nykyisen apteekkarin aikana Muhoksen apteekkiä on uudistettu ja kehitetty paljon. Laatujärjestelmä, uudet ja nykyaikaiset toimitilat, strateginen johtaminen sekä yrittäjän ja henkilöstön koulutus ja kehittäminen ovat esimerkkejä kehittämistyön kohteista. Yrityksen taloudellinen tilanne on vakaa. Liikvaihto on kasvanut hitaasti viime vuosina, mutta kannattavuus on pysynyt ennallaan. Apteekkiä on erittäin säädelty. Alan tulevaisuuden toimintamallilla ja säätelyn aste ovat runsaan poliittisen ja yhteiskunnallisen keskustelun kohteena, mikä luo epävarmuutta alan toimijoiden keskuuteen.

Nykyisen apteekkarin aikana Muhoksen apteekista on rakentunut nykyaikaisesti toimiva ja toimintaansa aktiivisesti kehittävä yritys. Vastuulli-

suus on tärkeä arvo yrittäjälle. Muhoksen apteekissa sosiaaliseen vastuullisuuteen kuuluu ikäjohtamisen toimia, työssä jaksamisen tukemista sekä henkilöstön osaamisen kehittämistä. Lisäksi pyritään mahdollisimman pitkäaikaisiin työsuhteisiin, jotta työntekijät voivat suunnitella elämäänsä. Apteekki tekee yhteistyötä paikallisen nuorisotyötä tekevän urheilujärjestön ja eläkeläisjärjestön kanssa. Yritys myös haluaa työllistää paikallisia koululaisia kesäisin. Työntekijäsuhteissa tavoitellaan luottamusta ja avoimuutta. Vaikka yrityksessä ei ole kirjallista vastuullisuusohjelmaa tai -politiikkaa, yrittäjä on tehnyt vastuullisuusvalinnat tietoisesti ja harkiten. Ne on myös kerrottu henkilöstölle ja korostettu valintojen strategista luonnetta, mikä kertoo suunnitelmasta eksplisiittiseen yhteiskuntavastuuseen (Matten & Moon 2008).

Suomeen tulleiden turvapaikanhakijoiden suuri määrä vuonna 2015 aiheutti sen, että myös Muhokselle sijoitettiin runsaasti turvapaikanhakijoita. Pohjois-Suomi ja Oulun seutu olivat tuolloin keskeisiä maahantuloalueita. Turvapaikanhakijat tulivat Muhokselle pääosin syyskuudella 2015. Heidät sijoitettiin Päivärinteen kylässä sijaitsevaan entiseen sairaalarakennukseen, joka sijaitsee Oulujoen rannalla noin 12 kilometriä kuntakeskuksesta. Muhoksen apteekki päätti ottaa turvapaikanhakijan työharjoitteluun keväällä 2016. Päätöksen teki apteekkarin, joka oli pohtinut asiaa jonkin aikaa. Konkreettisen ehdotuksen asiasta teki yksi työntekijä, joka oli keskustellut Päivärinteen vastaanottokeskuksen työntekijän kanssa harjoittelun mahdollisuudesta. Kun apteekkarin kertoi henkilöstölle päätöksestä, kukaan ei vastustanut asiaa ainakaan julkisesti. (Juntunen 2016.)

Harjoittelijana toimi 28-vuotias perheenisä, joka oli tullut Suomeen vaimonsa ja pienten lastensa kanssa. Harjoittelusta ei maksettu palkkaa. Turvapaikanhakijalla ja hänen perheellään oli käytössään vastaanottoraha turvaamassa toimeentuloa. Harjoittelijalla oli kemian alan opinnoita suoritettuna ja hän oli työskennellyt lääkealalla kotimaassaan. Tieto perustui mieheltä saatuun informaatioon, todistuksia tai vastaavia dokumentteja yrittäjä ei nähty. Turvapaikanhakijoiden Päivärinteen yksiköstä vastannut Suomen Punainen Risti (SPR) etsi kandidaatit. Yrittäjällä ei ollut tietoa miten hakuprosessi järjestettiin yksikön sisällä. Hänelle kerrottiin, että kaksi henkilöä ilmoittautui kiinnostuneeksi. Perheenisä tuli valituksi aikaisemman työkokemuksensa perusteella. Toinen hakija oli nuori mies, jolla ei ollut kokemusta tai koulutusta alasta. Harjoittelijan siis valitsi apteekkarin SPR:n antaman informaation perusteella, hakijoita ei tavattu etukäteen. Yrittäjän kertoman mukaan perheenisä oli niin onnelli-

nen että oli itkenyt kuullessaan tulleensa valituksi harjoitteluun. Apteekkari arvioi, että mahdollisuus päästä pois välillä vastaanottokeskuksesta, oppia tuntemaan suomalaisia ja suomalaista työelämää, mahdollisuus työskennellä omalla ammattialalla sekä mielekäs tekeminen olivat turvapaikanhakijan keskeiset syyt pyrkiä harjoitteluun. (Juntunen 2016.)

Apteekissa ei ollut koskaan aiemmin työskennellyt ketään ulkomaalaistaustaista henkilöä. Lisäksi valittu oli ainoa mies naisvaltaisessa työpaikassa. Mies työskenteli viisi viikkoa kolmena päivänä viikossa kolme tuntia päivässä maaliskuussa 2016. Apteekki olisi voinut työllistää häntä useampia tunteja, mutta SPR:n edustaja suositteli kevyempää työmäärää, koska etukäteen ei ollut tiedossa henkilön jaksaminen. Turvapaikanhakijoilla on tavallisesti taustalla hyvin rankkoja kokemuksia, jotka voivat vaikuttaa heidän terveydentilaansa monin tavoin. Mitään ongelmia ei ilmennyt. Harjoittelija kulki työmatkat linja-autolla ja yrittäjän käsityksen mukaan matkat kustannettiin työvoimatoimiston kautta.

Harjoittelijan tehtäviin kuului avustavia töitä kuten varastotyötä, tavaroiden järjestämistä, hyllyttämistä, hyllyjen siistimistä ja niin edelleen. Hän työskenteli sekä tausta- että asiakastiloissa. Harjoittelijan tehtävät olivat tavanomaisia ja samoja töitä, joita tekevät myös suomalaiset harjoittelijat. Työkieli oli englanti, koska mies ei puhunut suomea lukuun ottamatta tavanomaisia tervehdyksiä. Vaikka mies puhui englantia, länsimaisten aakkosten kanssa oli joskus haasteita. Työhön kuului joitakin tehtäviä, jotka edellyttivät dokumenttien aakkostamista. Nämä dokumenttien järjestämiseen liittyvät haasteet olivat samanlaisia kuin suomalaisilla harjoittelijoilla, joten henkilöstö oli tottunut niihin.

Yrittäjän mukaan mies oli selvästi työskennellyt alalla ja hänellä oli ammattitaito tehtävään jota hoiti. Mies myös oppi nopeasti suomalaisen järjestelmän erityispiirteet, jossa on eroja hänen kotimaansa toimintamalliin. Yrittäjä keskusteli eroista harjoittelijan kanssa ja perehdytti häntä suomalaiseen järjestelmään. Erot liittyivät erityisesti siihen, että lääkkeiden jakelua rajoitetaan Suomessa reseptillä, kun harjoittelijan kotimaassa lääkkeiden ostaminen on vapaampaa. Yrittäjän näkemyksen mukaan harjoittelija oli huomattavan ahkera, sitoutunut ja motivoitunut tekemään työtehtävänsä. Hän halusi työskennellä joskus pitempään kuin kolme tuntia, vaikka tätä ei vaadittu. Perehdyttyään työhönsä harjoittelija teki myös joitakin omia ehdotuksia tehtävistä jotka olivat hänen mielestään tarpeellisia suorittaa. Yrittäjä oli erittäin tyytyväinen miehen työpanokseen, osaamiseen, työasenteeseen ja -motivaatioon. (Juntunen 2016.)

TOIMINTAYMPÄRISTÖN TILANNE

Muhoksen apteekki toimii maaseudulla. Kunnassa asuu noin 9 000 henkeä, joista yli puolet asuu kuntakeskuksessa tai sen liepeillä. Kunnan toisessa suuremmissa taajamassa, Päivärinteellä, asuu noin 1 000 ihmistä. Ulkomaisten kansalaisten osuus Muhoksen väestöstä oli vuoden 2014 lopussa 0,6 prosenttia, kun saman vuoden lopussa koko maassa vastaava luku oli 4,0 prosenttia. Muhoksella asui siis hieman yli 50 ulkomaan kansalaista vuonna 2014. Kunnan väestörakenteessa ulkomaalaistaustaisen väestön osuus on siis selvästi alle maan keskiarvon – tosin Muhoksen tilanne on aika tyypillinen Pohjois-Pohjanmaan maaseutukunnalle. Työllisyysaste, 18–64-vuotiaiden työllisten osuus samankäisestä väestöstä, oli 68,6 prosenttia vuonna 2013. Luku on jonkin verran korkeampi kuin koko maan keskiarvo. Muhoksen työpaikkaomavaraisuus on seutukunnan korkeimpia. (Tilastokeskus 2014.) Pääelinkeinot muodostuvat terveys- ja sosiaalipalveluista, teollisuudesta ja kaupan alasta. Terveys- ja sosiaalipalvelujen osuus on huomattavan suuri. Ala työllistää noin 800 henkilöä (Tilastokeskus 2016h). Keskeinen selitys terveys- ja sosiaalipalvelujen suurelle osuudelle on, että Muhoksella sijaitsee useita Nuorten Ystävät ry:n palveluyksiköitä, muun muassa ryhmäkoti alaikäisille turvapaikanhakijoille (NY Alaikäiset turvapaikanhakijat 2016).

Syksyllä 2015 Nuorten Ystävät ry, sosiaali- ja terveysalan asiantuntija- ja vaikuttajajärjestö, oli perustamassa alaikäisten turvapaikanhakijoiden asuntolaa Päivärinteeseen taajamaan. Tuolloin Muhoksen kunnanhallitus teki äänin 5–4 valtuustolle esityksen, jonka mukaan Muhoksen kuntaan voidaan sijoittaa turvapaikanhakijanuorten tukiasuntola (Muhoksen kunnanhallitus puoltaa alaikäisten turvapaikanhakijoiden yksikköä 2015). Kunnanvaltuusto kuitenkin otti kielteisen kannan asiaan, eikä hanke toteutunut. Kunta pystyi estämään hankkeen, koska aiottu asuntolakiinteistö oli kunnan omistuksessa. (Adressi Muhoksella: Ei yksikköä alaikäisille turvapaikanhakijoille 2015.) Päivärinteellä toimiva Jokirinteen kyläyhdistys luovutti kunnanhallitukselle tukiasuntolaa vastustavan adressin, kun asiasta oliin tekemässä ehdotusta kunnanvaltuustolle. Adressissa vaadittiin, ettei Muhoksen kunnanhallitus puolla alaikäisten turvapaikanhakijoiden yksikön perustamista Päivärinteelle. Adressin mukaan Päivärinteellä hätämajoituksessa on jo paljon ihmisiä verrattuna etäällä isommista taajamista sijaitsevan kylän asukkaiden määrään. Lisäksi adressissa todettiin muun muassa, että auttamisella on rajansa, eivätkä Päivärinteeseen asukkaat halua tehdä sitä kotikylän, kotien ja elämiensä kus-

tannuksella. Adressissa sanottiin, etteivät kyläläiset ole rasisteja vaan haluavat säilyttää rauhan kotikylässään ja pitää sen maineen turvallisena asuinalueena. (http://www.jokirinne.fi/wp-content/uploads/2015/04/Mielipideoasasto-9_2015.pdf.) Muhoksen kunnanhallituksen kokouspöytäkirjan 14.9.2015 mukaan adressin oli allekirjoittanut noin 280 henkilöä. Samassa kokouksessa luovutettiin myös toinen adressi, jossa vaadittiin, ettei yksikköä tule perustaa. Tämän adressin oli allekirjoittanut 50 henkilöä. (<http://muhos01.hosting.documenta.fi/kokous/20151020.PDF>.) Päivärinteellä toimivan kyläyhdistyksen keräämän adressin allekirjoittajien osuus on noin neljännes Päivärinteen taajaman asukasluvusta ja hieman yli kolme prosenttia koko kunnan asukasluvusta. Toisen adressin allekirjoittajien osuus on hieman vajaa 0,6 prosenttia kunnan asukasmäärästä. Myöhemmin Nuorten Ystävät ry perusti omaan kiinteistönsä yksiköt muualle kuin Päivärinteelle kysymättä kunnan mielipidettä asiassa. (Päivärinteestä tulee vastaanottokeskus, Nuorten Ystäville alaikäisten yksiköt 2015.)

Päivärinteen taajamassa sijaitsevassa Päivärinteen entisessä sairaalassa toimi syksystä 2015 vuoden loppuun SPR:n turvapaikanhakijoiden hätämaajoitusyksikkö. Yksikkö muutettiin 200-paikkaiseksi vastaanottokeskukseksi vuoden 2016 alussa (Päivärinteestä tulee vastaanottokeskus, Nuorten Ystäville alaikäisten yksiköt 2015; Uusia asukkaita Päivärinteen vastaanottokeskukseen 2016). Muhoksen apteekin harjoittelija tuli tästä yksiköstä. Maahanmuuttovirasto päätti kuitenkin lopettaa vastaanottokeskuksia kevästä 2016 lähtien. Lakkautettujen keskusten joukossa oli Päivärinteen vastaanottokeskus, jonka toiminta lopetettiin heinäkuun 2016 lopussa. (Nenonen 2016.) Päivärinteellä asuneet henkilöt siirrettiin eri puolille Suomea oleviin muihin yksiköihin (Turvapaikanhakijat siirretään ympäri Suomea 2016).

Lehtikirjoitusten perusteella voi arvioida, että Päivärinteen kyläläiset, kuten todennäköisesti muhoslaiset yleisemmin, suhtautuivat turvapaikanhakijoihin ristiriitaisiin tunnelmiin. Osa paikallisista oli aktiivisesti tekemässä heidän kanssaan, osa ei lainkaan. Mielipiteet jakaantuivat myönteisiin ja kielteisiin. Esimerkiksi Päivärinteellä turvapaikanhakijoiden arveltiin vievän paikallisten ajanviettomahdollisuudet, koska pienen kylän vähäiset harrastuspaikat jakaantuvat useampien kesken. Kylän kaupan kuitenkin uskottiin hyötyvän turvapaikanhakijoista. (Kyläläisillä ristiriitaiset ajatukset turvapaikanhakijoista – ”Vievät vähäisetkin ajanvietteet» 2015.) Toisaalta kyläyhdistys kutsui turvapaikanhakijat syysjuhlaan haluten auttaa paikkakunnalle tulleiden turvapaikanhakijoiden

sopeutumista muhoslaiseen arkeen (Turvapaikanhakijat kutsutaan syysjuhlaan Muhoksella 2015). Kielteisistä mielipiteistä ja erityisesti Päivärinteen alaikäisten turvapaikanhakijoiden yksikköä vastustaneesta adressista kirjoitettiin ja keskusteltiin mediassa runsaasti. Kielteinen kanta, vaikka oli ainakin adressin kirjoittaneiden määrän perustella pieni, sai runsaasti huomiota. Kriittinen keskustelu ylitti myös valtakunnallisen uutiskynnyksen (esim. Kyläläisillä ristiriitaiset ajatukset turvapaikanhakijoista – ”Vievät vähäisetkin ajanvietteet» 2015). Ajan kuluessa negatiivinen julkinen keskustelu lieentyi. Päivärinteen turvapaikanhakijoista oli artikkeleita jatkuvasti alueellisessa mediassa syksyn 2015 ja kevään 2016 aikana. Näiden artikkeleiden sävy ei ollut kielteinen.

ANALYYSI JA KESKUSTELU

Ulkoisen toimintaympäristön kannalta turvapaikanhakijan ottaminen harjoitteluun Muhoksen apteekkiin tapahtui ristiriitaisia mielipiteitä sisältävässä poliittisessa ja sosiaalisessa ympäristössä. Voi ajatella, että johtuen ulkomaalaisten asukkaiden pienestä määrästä Muhoksella, kunnan asukkaat eivät ole tottuneita kanssakäymiseen ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kanssa. Turvapaikanhakijoita koskevassa julkisuudessa käydyssä negatiivisävytteisessä keskustelussa hakijat esitettiin yhtenäisenä ryhmänä, joka on sosiaalisten ongelmien lähde. Päivärinteen kyläläisten adressi viittaa turvapaikanhakijoiden määrittämiseen myös kustannuksina, mutta adressista ei tarkemmin selviä, millaisista kustannuksista ajateltiin olevan kyse. Toisaalta julkisessa mediassa korostettiin myönteisiä näkökulmia erityisesti työelämän näkökulmasta, kuten hakijoiden ahkeruutta, työhaluja ja intoa tehdä kuntalaisille työpalveluja (esimerkiksi ilmaista autonrenkaiden vaihtoa ja vanhan tenniskentän kunnostusta). Erityisesti suhteessa työelämään mediassa rakennettiin kuvaa ”hyvistä työihmisistä”, minkä on havaittu olevan yksi keskeinen tapa kuvata maahanmuuttajia (esim. Dench ym. 2006; MacKenzie & Forde 2009; Rodriguez 2006; Thompson ym. 2013).

Suhteellisen pienen joukon ylläpitämää äänestä julkista negatiivista keskustelua voi pitää yllättävänä siinä mielessä, että Muhoksen kunnassa on ollut jo yli sata vuotta merkittävää sosiaali- ja terveysalan toimintaa. Alun perin Pohjolan poikakotina tunnettu laitos on kehittynyt laajaksi Nuorten Ystävät ry:n toiminnaksi Muhoksella (Elämää etsimässä. Pohjolakoti sata vuotta 2015). Päivärinteen kylässä olevassa vanhassa rakennuksessa toiminut sairaala perustettiin yli 80 vuotta sitten.

Viime vuosina rakennuksessa on ollut pitkäaikais- ta hoitoa vaativien psykiatristen potilaiden, kehitysvammaisten ja muistisairaiden vanhusten hoitoyksikkö. Kunnassa yleensä ja myös Päivärin- teen kylässä ollaan siis oltu tekemisissä vuosikymmeniä sosiaali- ja terveysalan asiakkaiden kanssa ja totut- tu heihin. Tästä näkökulmasta olisi voinut odottaa kohtuullisen suopeaa asennoitumista turvapaikan- hakijoita kohtaan asukkaiden ja kunnan poliittisten päättäjien taholta. Koska näin ei kuitenkaan kaikilta osin tapahtunut, on ajateltavissa, että nimenomaan turvapaikanhakijoiden ulkomaalaistausta synnyti vierauden pelkoa osassa kuntalaisia ja poliittisia päättäjiä.

Maaseutukonteksti, kuten Muhos, jossa asuu hyvin vähän ulkomaalaistaustaista väestöä, aiheut- taa sen, että ulkomaalaiset tulevat näkyviksi. Heidät tulkitaan helposti ”toisiksi” ja luokitellaan määrät- ynlaiseksi, samoja piirteitä omaavaksi yhtenäiseksi ryhmäksi, kuten uhkaavaksi joukoksi tai kunnan työihmisiksi. Luokittelu tuottaa helposti stereoty- pian, joka tyypistää ryhmän kuvauksen muutama- an piirteeseen, jotka sitten yleistyvät ja muuttuvat jopa ”luonnolliseksi” totuudeksi. (Nolen-Hoeksema ym. 2009). Tämä ilmenee liiallisena yleistämisenä ja luutuneina ennakoasenteina (Vilkko-Riihelä 1999). Mikäli stereotypia on kielteinen, kuten Mu- hoksella osittain oli, se toimii maahanmuuttajan toimintamahdollisuuksia heikentävänä ja rajoit- tavana tekijänä työmarkkinoilla. Tällaisessa tilan- teessa maahanmuuttajien on osoitettava erityistä osaamista ja motivaatiota ikään kuin ansaitakseen paikkansa yhteisössä. Stereotypia myös vaikuttaa kielteisesti yhteisön omiin mahdollisuuksiin hyö- dyntää olemassa olevia uusia henkilöresursseja. Näin yhteisö itse asettaa rajoitteita ja esteitä kehitysmahdollisuuksille.

Muhoksen apteekkiin toimintaympäristön kiel- teiset kannanotot eivät ulottuneet, mikä kertonee siitä, että vaikka negatiivisten mielipiteiden kan- nattajien ääni oli julkisuudessa voimakas, myös suuri joukko kuntalaisia oli kannoiltaan myönteistä tai heillä ei ollut selkeää mielipidettä. Apteekille ei syntynyt turvapaikanhakijan työskentelystä yleises- tä asenneilmapiiristä johtuvaa haittaa. Muutamat asiakkaat kommentoivat harjoittelijan ottamista positiivisin sanakäntein, eikä yhtään negatiivista asiakaskomenttia tullut yrittäjän tietoon. (Jun- tunen 2016.) Selitystä sille, että kielteisestä mie- lipideilmapiiristä huolimatta apteekkiin otettiin turvapaikanhakija harjoitteluun, on useampia. Tärkein syy on yrittäjän sosiaalista vastuullisuutta korostava arvomaailma. Lisäksi määrättyjen hen- kilöiden aktiivinen vaikuttaminen tukivat päätös- tä. Julkinen palvelujärjestelmä, joka mahdollisti

harjoittelusopimuksen tekemisen ja harjoittelijan työmatkakustannukset, oli myös tärkeä mutta ei riittävä ehto päätökselle. Tiivistäen voi todeta, että erityisesti seuraavat seikat tässä tapauksessa – *yrit- täjän arvomaailma sekä aktiiviset vaikuttajat* *arvonluontia korostavaksi lähtökohdaksi* sidosryhmäajattelun näkökulmasta (Kujala 2014). Yrittäjä myös painot- ti moraalista velvollisuutta toimia oikein ja vastata ajankohtaiseen yhteiskunnalliseen ongelmaan. Ar- vonluonnon kannalta yritys halusi erityisesti edistää molemminpuolista oppimista: turvapaikanhakija saattoi oppia suomalaisen työelämän toimintaa ja Muhoksen apteekin henkilökunta oppi kansainvä- lisyttä. Yrittäjän mukaan keskeinen havainto on, ettei apteekin työntekijän tarvitse välttämättä osata täydellistä suomen kieltä. Työ sujui vähemmälläkin kielitaidolla. Lisäksi yrittäjä arvioi, että mahdolli- set ennakkoluulot turvapaikanhakijoita kohtaan ja yleisemmin ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä kohtaan saattoivat vähetä apteekin henkilöstön kes- kuudessa. Suurin huoli, joka työntekijöillä oli etu- käteen, liittyi työntekijöiden omaan kielitaitoon. He ajattelivat, etteivät osaa riittävästi englannin kieltä perehdyttämään ja opastamaan harjoittelijaa. Huo- li osoittautui aiheettomaksi.

Harjoittelupäätöstä edisti yhden apteekin työn- tekijän kuten myös SPR:n työntekijän aktiivisuus asiassa. Työntekijä oli keskustellut SPR:n edustajan kanssa mahdollisuudesta. Yrittäjälle ei selvinnyt, etsikö SPR aktiivisesti harjoittelupaikkoja turva- paikanhakijoille vai oliko keskustelu sattuma. Joka tapauksessa apteekin työntekijä teki käytännön eh- dotuksen ja asia lähti liikkeelle tästä ehdotuksesta. Työntekijän ehdotus siis konkretisoi apteekkarin pohdinnat siitä, voisiko jollakin tavalla vastata tur- vapaikanhakijoiden työelämävalmiuksien kehittä- mishaasteeseen sekä merkittävään ja ajankohtai-

seen yhteiskunnalliseen ongelmaan. Tarvittiin siis *riittävän konkreettinen ja selkeä ehdotus*, jotta asia eteni.

Apteekkari yritti myös vaikuttaa verkostojensa kautta muihin lähialueen apteekkareihin, että nämä ottaisivat vastaavanlaisen harjoittelijan. Hän perusteli ehdotustaan yhteiskuntavastuullisella toiminnalla ja kertoi omien kokemustensa olleen myönteisiä. Apteekkarit, joihin hän otti yhteyttä, eivät kommentoineet mitenkään, vaan asia vaiettiin. Muhoksen apteekin yrittäjä ei tiedä, onko jokin muu apteekki lähialueella tai Suomessa ottanut turvapaikanhakijoita työharjoitteluun. Hänen mielestään mahdollisuus kannattaisi käyttää ainakin samoista syistä kuin Muhoksella. Lisäksi apteekkarin mukaan farmasian alalla erityisesti lääketyöntekijän koulutus ja tehtävät ovat sellaisia, joihin motivoituneet turvapaikkapäätöksen saaneet voisivat päästä kohtuullisen helposti, vaikka kielitaito ei olisi sataprosenttinen. Elinkeinoelämän Valtuuskunnan selvitys maahanmuuttajien asemasta työmarkkinoilla (Vehaskari 2010) on tuonut esille, etteivät työpaikat urkene helposti maahanmuuttajille. Mainitun raportin mukaan varsinkin pk-yritysten on tarpeen tarkistaa asenteitaan. Yksi kompastuskivi ulkomalaisille on liian korkeat kielitaitovaatimukset. Muhoksen apteekin tapaus osoittaa, ettei korkea kielitaitovaatimus ole tarpeellinen kaikissa tehtävissä. Kielitaito myös kehittyy työkokemuksen myötä.

Muhoksen apteekin kannalta suurimmat haasteet turvapaikanhakijan työharjoittelussa liittyivät yhteistyön epäselvyyteen vastaanottokeskuksen kanssa. Mahdollisuus harjoittelupaikan tarjoamiseen tuntui sattumalta. Prosessi ja yhteydenpito keskuksen jäivät yrittäjälle epämääräisiksi. Yrittäjän kokemus oli, että jos hänen olisi pitänyt ottaa yhteyttä keskuksen koskien harjoittelijaa, hän ei olisi tiennyt keneen ottaa yhteyttä. Harjoittelutodistukseen ja harjoittelusta annettavaan palautteeseen liittyvät asiat jäivät epäselviksi ja toteutumatta. Vaikka yhteistyön tarkoitus oli hyvä, yrittäjä arvioi, että koko toiminta- ja yhteydenpitoprosessin selkeämpi mallintaminen ja täsmentäminen yrityksen ja vastaanottokeskuksen välillä yhteydenotosta arviointiin olisi tarpeellista. Pk-yrittäjällä ei ole aikaa ja muita resursseja selvittää asioita vaan prosessin ohjeistukseen pitäisi olla helppo yrittäjän näkökulmasta. Myös kunnan ja työvoimaviranomaisten rooli ja tehtävät jäivät epäselviksi.

Seuraavassa Viittakiven esimerkissä kuvataan kahta hanketta, joiden tavoitteena on luoda malleja, jotka edistävät turvapaikan saaneiden työllistymistä. Lisäksi selvennetään ja mallinnetaan eri toimijoiden, kuten yritysten, kansalaisjärjestöjen, viranomaisten, koulutusorganisaatioiden ja turvapaikan saaneiden, rooleja ja yhteistyön muotoja.

VIITTAKIVI OY: TURVAPAIKAN SAANEET TYÖMARKKINOILLE JA YHTEISKUNNAN JÄSENIKSI

Setlementtiliiton konserniin kuuluva Viittakivi Oy organisoii turvapaikanhakijoiden vastaanottokestoiminnan käytännön työtä. Viittakivi myös kehittää aktiivisesti kotoutumisen, monikulttuurisen koulutuksen ja työllistymisen toimintamalleja ja palveluita. Toiminnassa painottuvat sosiaalinen vastuullisuus ja sosiaalisten innovaatioiden kehittäminen. Tarkoituksena on auttaa turvapaikanhakijoita ja turvapaikan saaneita löytämään suunta tulevaisuudelleen. Viittakivi Oy sitoutuu toiminnassaan Suomalaisen Työn Liiton sekä Yhteiskunnallisten yritysten liiton ARVOn määrittelemään yhteiskunnallisesta yrityksestä: yrityksellä on yhteiskunnallinen tehtävä ja sen liiketoiminnan tuotto käytetään setlementtityön kehittämiseen.

Maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistämisen edistämiseen Viittakivellä on meneillään Alkukiri-hanke Varsinais-Suomessa yhteistyössä Setlementti Auralan kanssa (2016–2018) ja Polkuja yhteisöön -hanke Etelä-Savossa (2016–2017). Molempien hankkeiden päärahoittaja on Euroopan sosiaalirahasto. Hankkeet kohdistuvat turvapaikkaprosessiin ja prosessin niihin kriittisiin kohtiin, joissa onnistuminen edistää kotoutumista sekä osallisuutta työelämässä ja yhteiskunnassa. Viittakivi on kehittänyt Viittakiven polun prosessia varten.

Viittakiven polun mukaan yksi kriittinen vaihe turvapaikkaprosessissa syntyy henkilön siirtyessä vastaanottokeskuksesta kuntapaikkaan ja oman elämän alkuun. Henkilön on otettava uusi koti ja uusi elinympäristö kuten myös oma elämä haltuun. Tässä vaiheessa keskeisiä asioita ovat arjen taidot, yhteisön osaksi tuleminen, kotoutumiskoulutus sekä kieli- ja ammattiopinnot. Lähiyhteisön ja naapuruston perehdyttäminen ja koulutus ovat myös tärkeitä. Toinen kriittinen vaihe on työllistyminen ja tuottavaksi yhteiskunnan jäseneksi tuleminen. Tätä tukee osaamisen tunnistaminen, työharjoittelu ja muu työllistymisen tukeminen kuten myös mentorointi sekä henkilökohtainen koulutus-, työpaikanhaku- ja uraohjaus. Työnantajien perehdyttäminen ja kouluttaminen sekä heidän asenteisiinsa vaikuttaminen myös on olennaista.

Alkukiri-hankkeessa rakennetaan oleskeluluvan saaneille henkilökohtainen kotoutumisen malli. Siinä painottuvat työssä oppimiseen sekä sitä tukevaan kielen ja kulttuurin oppimiseen liittyvät toimet. Lisäksi etsitään työkokeilupaiikkoja ja työpaikkoja Varsinais-Suomen maaseudulta sekä kuntakeskittymistä. Tavoitteena on nopea polku työhön. Hanke auttaa maahanmuuttajia ja työvoimaa tarvitsevia yrityksiä löytämään toisensa sekä tukee työnantajia maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistämässä. Hankkeessa rakennetaan setlementtijärjestö Auralan, mukana olevan Metsähallituksen ja Viittakivi Oy:n sekä yritysten ja yhteisöjen välille pysyvä valtakunnallisesti sovellettavissa oleva kotouttamisen malli. Kotoutumista tukee myös se, että jokaiselle osallistujalle järjestetään suomalainen ystäväperhe.

Polkuja yhteisöön -hanke keskittyy luomaan mallin, jossa edistetään ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kontakteja työnantajiin, kuten yrityksiin, ja vahvistetaan työnantajien osaamista ulkomaalaistaustaisen työvoiman palkkaamisessa. Työnantajayhteistyössä edistetään työnantajien osaamista ja tietoa maahanmuuttajan palkkaamiseen ja monikulttuuriseen työyhteisöön liittyvissä asioissa. Tavoitteena on, että maahanmuuttajat nähdään kiinnostavana ja houkuttelevana työvoimana. Lisäksi hankkeessa vahvistetaan oppilaitosyhteistyötä ja luodaan uudenlaisia oppimispolkuja ulkomaalaistaustaisten suomen kielen taitojen ja työelämävalmiuksien kehittämiseen. Arjen valmiuksien ja itsenäisen asumisen vahvistaminen on tavoite kuten myös vuorovaikutuksen edistäminen lähiyhteisön ja ulkomaalaistaustaisten asukkaiden välillä.

Lähteet:
www.viittakivi.fi
www.arvoliitto.fi
Viittakivi Oy:n sisäiset dokumentit

7 KESKUSTELU JA PÄÄTELMÄT

Tässä raportissa on tarkasteltu maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa sekä työllistymistä maaseudulla toimiviin yrityksiin aiemman tutkimustiedon sekä kahden tapausesimerkin valossa. Maaseudun yritysten toimintamahdollisuuksien kannalta on välttämätöntä, että paikalliset työmarkkinat ovat toimivia ja että työikäisen väestön vähenemiseen kyetään vastaamaan. Monelle maaseudulla toimivalle yritykselle maahanmuuttajien tarjoama työvoimapotentiaali onkin erittäin tärkeää yritystoiminnan jatkuvuuden kannalta. Suurin osa Suomen maahanmuuttajataustaisesta työvoimasta kuitenkin asuu ja työskentelee suurissa kaupungeissa, vaikka maahanmuuttajien suhteellinen osuus voi yksittäisissä maaseutukunnissa kohota suurimpien kaupunkien tasolle. Maaseudun työmarkkinoita kokonaisuutena tarkasteltaessa voikin todeta, että kaupunkiin ja etenkin pääkaupunkiseudulle keskittyvät maahanmuuttajat eivät pysty turvaamaan maaseudun työvoiman saatavuutta, elleivät maaseudulla toimivat yritykset ja maaseutukunnat itse kykene houkuttelemaan ja kiinnittämään maahanmuuttajia osaksi maaseudun paikallisyhteisöjä.

Vaikka raportissa käsitellyt tapaus tutkimusyritykset ovat toimialtaan ja mittakaavaltaan keskenään hyvin erilaisia, on niille yhteistä halu aktiivisesti kehittää yrityksen toimintaa ja uudistua. Tämä puolestaan on heijastunut myös yritysten henkilöstöpolitiikkaan ja rekrytointiprosesseihin, joissa maahanmuuttajat on nähty yrityksen toiminnan kehittämisen voimavarana. Maahanmuuttajien rekrytoinnin hyödyt eivät välttämättä rajoitu yksinomaan yrityksen työvoimatarpeen ja toiminnan jatkuvuuden turvaamiseen. Tapausesimerkit osoittavat, miten ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden palkkaaminen tai harjoittelupaikan tarjoaminen on edistänyt yrityksen kykyä toimia kansainvälisesti sekä lisännyt suomalaisten työntekijöiden itseluottamusta käyttäen vierasta kieltä ja kohdata eri kulttuureista tulevia ihmisiä. Tapausesimerkkiin perusteella voidaan kuitenkin todeta, että maahanmuuttajien työllistyminen ja muuttuminen voimavaraksi edellyttää yrityksen näkökulmasta ennakkoluulotonta arvomaailmaa, riittävän vahvaa motivaatiota ja halua juurruttaa maahanmuuttajia osaksi työyhteisöä.

Maahanmuuttajien palkkaaminen maaseudun yritykseen perustuu aitoon työvoiman tarpeeseen,

mutta taustalla vaikuttaa myös muita tekijöitä. Raportissa esitellyt tapausesimerkit osoittavat, että yrityksen ja yrittäjän arvoilla on keskeinen rooli maahanmuuttajia koskeissa päätöksissä. Erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä yrittäjän arvomaailma ja henkilökohtainen etiikka näkyvät myös päätöksenteossa. Esimerkiksi Muhoksen apteekin omatoiminen päätös tarjota turvapaikanhakijalle työharjoittelupaikkaa kumpusi yrittäjän halusta toimia moraalisesti oikein tilanteessa, jossa turvapaikanhakijat joutuvat odottamaan toimeentuloa päätöstä oleskeluluvastaan. Työharjoittelupaikka tarjosi turvapaikanhakijalle mahdollisuuden tutustua suomalaiseen yhteiskuntaan ja saada mielekästä tekemistä. Siten voidaan sanoa, että apteekin päätös turvapaikanhakijan työharjoittelusta heijastaa huolenpidon etiikkaa (*care ethics*), jonka ohjaavana periaatteena on välittäminen ja toisten tarpeista huolehtiminen, vaikka yritys näin menettelen asettikin itsensä alttiiksi paikallisyhteisöstä mahdollisesti kumpuavalle kritiikille.

Siinä missä Muhoksen apteekin argumentointi maahanmuuttajien suhteen rakentui lähinnä moraalisen legitimoinnin kautta, toinen tapausesimerkeistä, eli Skaala, vetosi ennen kaikkea käytännölliseen ja kognitiiviseen oikeutekseen ja perusteluihin maahanmuuttajatyövoiman työllistämiseksi. Kasvuhakuinen yritys tarvitsi osaavaa työvoimaa, jota se ei kyennyt rekrytoimaan riittävästi kotimaasta. Siten työvoiman kansalaisuus ei ollut ratkaiseva tekijä, sillä Skaalan suhtautuminen maahanmuuttajatyövoimaan oli lähinnä pragmaattista ja suhtautumisen taustalla ilmeni utilitaristinen vastuu yrityksen taloudellisen toiminnan jatkuvuudesta. Samalla Skaalan tapausesimerkki kuvastaa sitä, kuinka yrityksen yhteiskuntavastuu on monesti implisiittistä: yritys pyrkii hyvään toimintaan arvojen pohjalta, mutta tätä ei ole välttämättä erikseen korosteta.

Arvomaailman ohella maahanmuuttajien työllistyminen vaatii yrityksiltä aktiivisuutta ja motivaatiota maahanmuuttajien rekrytointiprosessin läpiviemiseen. Esimerkkitapausten perusteella työperäisten maahanmuuttajien rekrytointiin tai turvapaikanhakijan työharjoittelupaikan järjestämiseen liittyi lukuisia ongelmakohtia. Yrityksillä ei ole riittävästi tietoa siitä, millaisia velvollisuuksia niiden tulee hoitaa maahanmuuttajia rekrytoides-

saan. Yrityksillä ei välttämättä ole tietoa myöskään siitä, minkä tahon puoleen niiden tulisi kääntyä tietoa saadakseen. Siten erityisesti pienissä yrityksissä, joissa käytettävissä olevat resurssit ovat usein rajalliset, maahanmuuttajien rekrytointi saatetaan kokea aikaa ja energiaa vievänä prosessina.

Rekrytointiin ja työllistämiseen liittyvän byrokratian ohella maahanmuuttajien työllistämiseen liittyvistä kysymyksistä yleisin on työntekijöiden suomenkielen taitamattomuuteen liittyvät haasteet. Onnistunut rekrytointiprosessi vaatii yrityksiltä panostuksia maahanmuuttajan perehdyttämiseen. Näiden ponnistusten ei välttämättä tarvitse olla kustannuksiltaan suuria – kuten esimerkiksi perehdyttämismateriaalin kääntäminen maahanmuuttajan omalle äidinkielelle. Toisaalta ne voivat olla merkittäviäkin panostuksia, kuten esimerkiksi tapausena toimineessa Skaalassa järjestetty maahanmuuttajatyöntekijöiden kielikoulutus. Työkavereilla on niin ikään merkittävä rooli työhön ja laajemmin suomalaisen työelämään perehdyttämisessä, mikä olisi myös tärkeää huomioida yrityksissä. Varsinkin sellaisissa yrityksissä, joissa maahanmuuttajien rekrytointi on vielä uutta, kantasuomalaisia työntekijöitä olisi syytä valmentaa ja opastaa ulkomaalais-taustaisen työntekijän perehdyttämisprosessiin.

Maahanmuuttajien työllistymistä tukevien järjestelmien ja rakenteiden toimivuus nousevat kehittämiskohteina esiin sekä aiemmista tutkimuksista että tapausesimerkeistämme. Maahanmuuttajien työllistymisessä sosiaalisten verkostojen merkitys korostuu, ja esimerkkejä sosiaalisten verkostojen merkityksestä maahanmuuttajien rekrytoinnin ruohonjuuritasolla on kuvattu tässäkin raportissa. Tapausesimerkit osoittavat, että toimijoiden väliset roolit ja toimintamallit sekä työperäisen maahanmuuton että humanitaarisista syistä maahan tulevien osalta vaativat yhä kehittämistä. Yhteistyömallit esimerkiksi alueen yrittäjien, vastaanottokeskuksen ja kunnan välillä, entistä toimivampi yhteistyö yrittäjien ja TE-toimistojen kesken sekä pk-yritykselle suunnattu konkreettinen tietopaketti käytännön kysymyksistä auttavat asiaa.

Yksittäisissä kunnissa on luotu hyviä keinoja ja malleja, joissa kuntaorganisaatio, viranomaiset, alueen yhdistykset sekä yritykset toimivat yhdessä, mutta tarvitaan niiden leviämistä ja strategisempaa ajattelua maahanmuuttoa koskien. Hyviä esimerkkejä löytyy maaseutukunnistakin kuten esimerkiksi Närpiön kotouttamismalli, joka rakentuu hyvän työpaikkatarjonnan, kunnan eri organisaatioiden ja hallinnonalojen toimivan keskinäisen yhteistyön sekä ennen kaikkea kantaväestön myönteisen suhtautumisen varaan. Myös Punkalaitumella on saavutettu hanketoiminnalla hyviä tuloksia. Tällaiset

toimintamallit eivät kuitenkaan synny sattumalta tai äkkiä: Närpiön kohdalla perustaa työperäiselle maahanmuutolle on alettu rakentaa jo 1980-luvun lopulla.

Työperäistä maahanmuuttoa koskien on nousut esille myös ongelmia, jotka heijastavat maaseudun erityislaatua. Voidaankin todeta, ettei maaseudun erityislaatua ja toisaalta potentiaalia muuttoliikkeen kohdealueena ehkä ole riittävässä määrin tunnistettu. Osa maahanmuuttajista haluaa asua ja työskennellä maaseudulla. Maahanmuuttajien joukosta tulisikin jo varhaisessa vaiheessa kyetä tunnistamaan ne ihmiset, jotka oman henkilökohtaisen kiinnostuksen perusteella haluavat toimia maaseudun yrityksissä ja asua maaseudulla. Heille voisi suoraan suunnata markkinointia ja tiedotusta maaseudun mahdollisuuksista ja tarjolla olevista työpaikoista.

Aikaisempi maahanmuuttajia ja heidän työmarkkina-asemaansa koskenut tutkimus ja kehittämistoiminta näyttävät painottuneen maahanmuuttajiin itseensä ja heidän tukemiseensa eri kannoilta, mikä onkin tärkeä asia. Yhteenvetona aikaisemmista maahanmuuttajia ja heidän työmarkkina-asemaansa koskevista tutkimuksista voi todeta, että oleellista olisi hahmottaa sellaisia maahanmuuttajien työllistymisen ruohonjuuritason mekanismeja, joilla työllistymistä voi tukea. Myös kansallisuusryhmien väliset erot sekä maahanmuuttajanaisten miehiä heikompi työllistyminen vaativat lisätutkimusta ja toimenpiteitä koskien myös maaseudulla toimivia yrityksiä.

Maahanmuuttajien työllistymistä olisi syytä tarkastella nykyistä enemmän erityisesti pk-yritysten näkökulmasta, sillä pk-yrityksillä on kasvava merkitys työllistäjinä, ja toisaalta työmarkkina-asema on keskeinen osa kotoutumista ja maahanmuuttajien kiinnittymistä suomalaiseseen yhteiskuntaan. Lisäksi olisi syytä selvittää, millaisia tiedontarpeita yrityksillä on liittyen maahanmuuttajien työllistämiseen. Myös eri toimialoilla toimivien yrittäjien asenteita, motivaatiota ja valmiuksia työllistää maahanmuuttajia on syytä tutkia lisää.

Yrityslähtöinen ajattelu vaatii rinnalleen huomion kiinnittämistä kokonaisvaltaisesti yritysten toimintaympäristöön. Yritykset ovat monin tavoin kiinnittyneitä siihen ympäristöönsä, jossa toimivat. Tällöin tärkeää on myös paikallisyhteisöjen kyky ottaa maahanmuuttajat osaksi yhteisön jokapäiväistä elämää esimerkiksi yhdistystoiminnan kautta. Tämä korostuu erityisesti siellä, missä maahanmuuttajan tukena ei ole muita samaa etnistä ryhmää ja kulttuuria edustavia ihmisiä.

Yritys sekä asettaa itselleen että yritykseen myös kohdistetaan odotuksia, joihin sen tulee vastata olakseen hyvä yritys ja voidakseen ansaita paikkansa toimintaympäristössään. Yritykset käyttävät erilaisia toimintansa oikeuttamisen tapoja eli legitimointistrategioita, joita edellä kuvattiin. Legitimiteetti vähenee tai jopa katoaa, jos yritys ei toimi odotusten mukaan. Legitimiteetti puolestaan vahvistuu, jos odotuksiin vastataan ja vastaamisesta osataan viestiä hyvin. Yritys voi esimerkiksi perustella maahanmuuttajien työllistämistä siten, että maahanmuuttajan palkkaaminen lisää verotuloja, parantaa työllistyjän hyvinvointia tai vähentää yhteiskunnan kustannuksia. Jos yritys onnistuu perusteluissaan, sen asema vahvistuu yhteisössä. Etenkin pk-yritysten yhteiskuntavastuu on harvoin julkilausuttua. Yrittäjä noudattaa lainsäädäntöä ja pyrkii hyvään toimintaan arvojensa pohjalta, mutta tätä ei välttämättä ole kirjattu mihinkään. Koska yrityksiltä vaaditaan yhä enenevässä määrin sosiaalista vastuullisuutta, on myös maaseudulla toimivien yritysten kyettävä viestimään vastuullisuudestaan.

Yrityksen yhteiskuntavastuukeskustelu kulminoi-tuu erityisesti yrityksen sosiaaliseen vastuuseen työntekijöitään kohtaan. Eettisesti toimivan johtajan ei tule ainoastaan olla tasapuolinen työntekijöitään kohtaan, vaan hänen on pyrittävä luomaan sellainen työympäristö, jossa työntekijöiden on mahdollista kasvaa ja toteuttaa itseään työssään. Sosiaalisesti vastuullisen henkilöstöjohtamisen yksi kulmakivi on monimuotoisuuden edistäminen, jonka onnistumisen edellytyksenä on yleisesti pidetty sitä, että yrityksen johto sitoutuu monimuotoisuuden arvostamiseen ja huomioimiseen kaikissa toiminnoissa.

Yrityksen yhteiskuntavastuun näkökulmasta tärkeä jatkotutkimusaihe on, miten yritykset vastuutulkintojensa kautta ylläpitävät tai vaihtoehtoisesti kykenevät purkamaan sellaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat maahanmuuttajien mahdollisuuksiin toteuttaa potentiaaliaan työelämässä sekä tavoitella sellaista elämää kuin kokevat tavoittelemisen arvoiseksi.

LÄHTEET

- Adressi Muhoksella: Ei yksikköä alaikäisille turva-
paikanhakijoille. (2015). Sanomalehti Kale-
va verkkolehti 14.9.2015. Saatavissa: [http://
www.kaleva.fi/uutiset/pohjois-suomi/adressi-
mu-
hoksella-ei-yksikkoa-alaikaisille-turva-
paikanhakijoille/706975/](http://www.kaleva.fi/uutiset/pohjois-suomi/adressi-muhoksella-ei-yksikkoa-alaikaisille-turva-
paikanhakijoille/706975/). (Luettu 26.7.2016).
- Alho, R. (2015). Inclusion or Exclusion? Trade
Union Strategies and Labor Migration. Aca-
demic Dissertation. Institute of Migration. Mi-
gration Studies C 27, 2015. Siirtolaisuusinsti-
tuutti – Institute of Migration, Turku. Finland
2015.
- Atanackovic, J. & Bourgeault, I.L. (2013). The em-
ployment and recruitment of immigrant care
workers in Canada. *Canadian Public Policy*,
39(2), 335–350.
- Ball, R.M. (1987). Intermittent labour forms in UK
agriculture: Some implications for rural areas.
Journal of Rural Studies 3, 133–150.
- Bloch, A. & McKay, S. (2014). Employment, social
networks and undocumented migrants: The
employer perspective, 23, 1–18.
- Busk, H., Jauhiainen, S., Kekäläinen, A., Nivalai-
nen, S. & Tähtinen, T. (2016). Maahanmuut-
tajat työmarkkinoilla – tutkimus eri vuosina
Suomeen muuttaneiden työurista. Eläketur-
vakeskuksen tutkimuksia 06. 2016.
- Carroll, A.B. (1991). The Pyramid of corporate so-
cial responsibility: Toward the moral manage-
ment of organizational stakeholders. *Business
Horizons*, 34, 39–48.
- Carroll, A.B. (2016). Carroll’s pyramid of CRS: tak-
ing another look. *International Journal of Cor-
porate Social Responsibility* 1(3), 1–8.
- Cassell, C., Nadin, S., Gray, M. & Clegg, C. (2002).
Exploring Human Resource Management
Practices in Small and Medium Sized Enter-
prises. *Personnel Review* 31(6), 671–692.
- Castaneda, A., Larja, L., Nieminen, T., Jokela, S.,
Suvisaari, J., Rask, S., Koponen, P. & Koski-
nen, S. (2015). Ulkomaalaistaustaisten psyyk-
kinen hyvinvointi, turvallisuus ja osallisuus.
Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvin-
vointi -tutkimus 2014 (UTH). Terveiden ja
hyvinvoinnin laitos. Työpaperi 18/2015.
- Commission for Rural Communities. (2007). A8
Migrant Workers in Rural Areas – Briefing
Paper, Cheltenham and London: Commission
for Rural Communities.
- Cornelius, N., Todres, M., Janjuha-Jivraj, S.,
Woods, A., & Wallace, J. (2008). Corporate
social responsibility and the social enterprise.
Journal of Business Ethics, 81, 355–370.
- Dench, S., Hurstfield, J., Hill, D. & Akroyd, K.
(2006). Employers’ use of migrant labour:
summary report. Home Office online report
03/06. London, Home Office/Institute for
Employment Studies.
- Dowling, P.J. & Welch, D.E. (2004). *International
Human Resource Management: Managing
People in a Multinational Context* (4. p.). Lon-
toon: Thomson.
- Edin, P.-A., Fredriksson, P. & Åslund, O. (2004).
Settlement policies and the economic success
of immigrants. *Journal on Population Eco-
nomics*, 17, 133–155.
- Ely, R. J. & Thomas, D. A. (2001). Cultural diversity
at work: The effects of diversity perspectives
on work group processes and outcomes. *Ad-
ministrative Science Quarterly*, 46, 229–273.
- Elämää etsimässä. Pohjolakoti sata vuotta (2015).
Nuorten Ystävät ry. Saatavissa: [https://issuu.
com/kinnuja/docs/elamaa_etsimassa_-_
pohjol.](https://issuu.com/kinnuja/docs/elamaa_etsimassa_-_pohjol.) (Luettu 29.7.2016).
- Eurostat (2015). Muuttoliikettä ja muuttajia kos-
kevat tilastot. Toukokuu 2015. Saatavissa:
[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_
population_statistics/fi](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/fi). (Luettu 17.2.2016).
- Findlay, A. & McCollum, D. (2013). Recruitment
and employment regimes: Migrant labour
channels in the UK’s rural agribusiness sector,
from accession to recession. *Journal of Rural
Studies*, 30, 10–19.
- Forsander, A. (2000). Työvoiman tarve ja maahan-
muuttopolitiikka – onko maahanmuuttajien
osaaminen vastaus työvoiman kysyntään?
Teoksessa Marja-Liisa Trux (toim.): Aukeavat
ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elin-
keinoelämässä. WSOY, Juva, s. 143–202.
- Forsander, A. & Ekholm, E. (2001). Maahanmuut-
tajat ja työ. Teoksessa Forsander Annika,
Elina Ekholm, Petri Hautanimi et al.(toim):
Monietnisyyt, yhteiskunta ja työ. Palmenia-
kustannus, Helsingin yliopiston Tutkimus- ja
koulutuskeskus Palmenia.

- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management. A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman.
- Gilligan, C. (1982). In *Different Voice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Green, A.E., De Hoyos, M., Jones, P. & Owen, D. (2009). Rural Development and Labour Supply Challenges in the UK: The Role of Non-UK Migrants, *Regional Studies*, 43:10, 1261–1273.
- Hautanen, M. (2016). Skaala-konsernin toimitusjohtaja Markku Hautasen haastattelu 13.9.2016. Haastattelijana Markku Mattila.
- Heikkilä, E. (2005). Mobile vulnerabilities: perspectives on the vulnerabilities of immigrants in the Finnish labour market. *Population Space and Place* 11, 485–497.
- Helminen, V., Nurmio, K., Rehunen, A., Ristimäki, M., Oinonen, K., Tiitu, M., Kotavaara, O., Antikainen, H. & Rusanen, J. (2014). Kaupunkimaaseutu-alueuudistus. Suomen ympäristökeskuksen raportteja 25/2014.
- Hiebert, D. (1997). *The Color of Work: Labour Market Segmentation in Montréal, Toronto and Vancouver*. Research on Immigration and Integration in the Metropolis. Working Paper Series No 97-02. Vancouver: Vancouver Centre of Excellence.
- Hill, R. & Stewart, J. (2000). Human resource development in small organizations. *Journal of European Industrial Training*, 24(2/3/4), 105–117.
- <http://muhos01.hosting.documenta.fi/kokous/20151020.PDF>. Muhoksen kunnanhallituksen kokouspöytäkirja 14.9.2015. (Luettu 26.7.2016).
- http://www.jokirinne.fi/wp-content/uploads/2015/04/Mielipideosasto-9_2015.pdf. Adressi Muhoksen kunnanhallitukselle alaikäisten turvapaikanhakijoiden yksikön perustamisen vastustamiseksi. (Luettu 26.7.2016).
- Häkkinen, A. & Mattila, M. (2011). Etelä-Pohjanmaan maahanmuuttajat. Siirtolaisuusinstituutti, Pohjanmaan aluekeskus. Pohjanmaan aluekeskuksen tutkimuksia n:o 4. Siirtolaisuusinstituutti, Pohjanmaan aluekeskus, Seinäjoki.
- Immigration Northwestern Ontario -portaali. Saatavissa: <http://www.immigrationnorthwesternontario.ca/>.
- Jenkins, H. (2006). Small business champions for corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 67, 241–256.
- Joronen, T. (2012). Maahanmuuttajien yrittäjyys Suomessa. *Tutkimuksia* 2012:2. Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Joronen, T. & Mohamed, A.H. (2015). Kauppakan- sa pakosalla. Somaliyrittäjät meillä ja muualla. Helsinki: City of Helsinki. Urban facts. Tutkimuksia 2015:1.
- Juntunen T. (2016). Muhoksen apteekin yrittäjän Taije Juntusen haastattelu 28.7.2016. Haastattelijana Anna-Maija Lämsä.
- Kansainvälinen työjärjestö ILO. Saatavissa: https://www.tem.fi/tyo/kansainvalinen_tyoelamayhteistyo/kansainvalinen_tyojarjesto_ilo. (Luettu 4.5.2016).
- Karjanen, D. (2008). Gender, race, and nationality in the making of Mexican migrant labor in the United States. *Latin American Perspective*, 158(35), 51–63.
- Kasimis, C., Papadopoulus, A.G. & Zacopoulos, E. (2003). Migrants in rural Greece. *Sociologia Ruralis*, 43(2), 167–184.
- Kasvihuonekaupunki Närpiö. Saatavissa: <http://www.narpes.fi/fi/elinkeinoelama/kasvihuoneet>. (Luettu 4.11.2016).
- Kauppa- ja Teollisuusministeriö. Yrittäjyyskatsaus 2005. Luonnos 11.5.2005.
- Kzlauskaite, R., Lighthart, p.E.M., Buciuiniene, I. & Vanhala, S. (2013). CSR and Responsible HRM in the CEE and the Nordic Countries. Teoksessa Parry, E., Stavrou, E. & Lazarova, M. (toim.) *Global Trends in Human Resource Management*, 54–77. Palgrave MacMillan.
- Keränen, H., Malinen, P. & Aulaskari, O. (2000). Suomen maaseututyypit. Suomen Aluetutkimus FAR. Selvityksiä 20.
- KK 262/2009. Edustaja Raimo Vistbackan kirjallinen kysymys vuoden 2009 valtiopäivillä koskien entisessä Härmänmaan ammatti-instituutissa Lapualla opiskelevien venäläisnuorten etuuksia. Saatavissa: <https://www.eduskunta.fi/FI/Vaski/sivut/trip.aspx?triptype=ValtiopaivaAsiakirjat&docid=kk+262/2009>. (Luettu 4.11.2016).
- Komiat 15.10.2014. Skaala открывает производство в Санкт-Петербурге. (Skaala avaa tehtaan Pietariin). Saatavissa: <http://digi.komiatlehti.fi/komiatlehti/114/>.
- Kourula, A. (2010) 'Finland'. Teoksessa W. Visser & N. Tolhurst (toim.) *The World Guide to CSR: A Country-by-Country Analysis of Corporate Sustainability and Responsibility*. Sheffield: Greenleaf.
- Kujala, J. (2014). Sidosryhmät ja liiketoiminnan vastuullisuus: Vaateisiin vastaamisesta yhteiseen arvonluontiin. *Yritysetiikka*, 6(1), 6–17. Saatavissa: <http://www.eben-net.fi/yritysetiikka-lehti/> (Luettu 4.11.2016).

- Kyläläisillä ristiriitaiset ajatukset turvapaikanhakijoista – ”Vievät vähäisetkin ajanvietteet” (2015). MTV-verkkouutiset 14.10.2015. Saatavissa: <http://www.mtv.fi/uutiset/kotimaa/artikkeli/kylalaisilla-ristiriitaiset-ajatukset-turvapaikanhakijoista-vievat-vahaisetkin-ajanvietteet/5496860>. (Luettu 26.7.2016).
- Larja, L. & Sutela, H. (2015). Ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyysaste lähes samalla tasolla kuin suomalaistaustaisilla – naisilla enemmän vaikeuksia työllistyä. 17.12.2015. Tilastokeskus. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-12-17_001.html. (Luettu 17.2.2016).
- Learning and Skills Council (2006). Employer Perceptions of Migrant Workers Research Report, Learning and Skills Council, Coventry.
- Lähdesmäki, M. (2012). Studies on Corporate Social Responsibility in the Finnish Small Business Context. Doctoral Dissertation. Publications 26. University of Helsinki, Ruralia Institute.
- Lämsä, A-M. & Viljanen, S. (2015). FINLAND: Positive union engagement with CSR. Teoksessa Lutz Preuss, Michael Gold & Chris Rees (toim.) Corporate social responsibility and trade unions. 31–48. Lontoo: Routledge.
- Lämsä, A-M., Vartiainen, T. & Heikkinen, S. (2013). Monimuotoisuuden johtaminen organisaatiossa. Teoksessa Vesa Korhonen ja Sauli Puukari (toim.) Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö, 342–355. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Maahanmuuttovirasto (2015). Maahanmuuttoviraston tilastot. Saatavissa: http://www.migri.fi/tietoa_virastosta/tilastot. (Luettu 4.11.2016).
- MacKenzie, R. & Forde, C. (2009). The rhetoric of the ‘good worker’ versus the realities of employers’ use and the experiences of migrant workers. *Work, Employment and Society*, 23(1), 142–159.
- Malchow-Møller, N., Munch, J.R., Seidelin, C.A. & Skaksen, J.R. (2013). Immigrant workers and farm performance: Evidence from matched employer-employee data. *American Journal of Agricultural Economics*, 95(4), 819–841.
- Malinen, P., Kytölä, L., Keränen, H. & Keränen, R. (2006). Suomen maaseututyypit 2006. Helsinki: Maa- ja metsätalousministeriö.
- Martin, A., Mäntylä, M. & Pakkanen, M. (2013). Maahanmuuttajien kotouttaminen maaseudulle kolmen sektorin yhteistyönä. Vaasan yliopisto, Levón-instituutti, Julkaisuja 136, Vaasa.
- Matten, D. & Moon, J. (2008). “Implicit” and “explicit” CSR: a conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 33(2), 303–424.
- Mattila, M. & Björklund, K. (2013). Tomaatteja, teollisuutta ja monikulttuurisuutta: Närpiön malli maahanmuuttajien kotouttamisessa. Siirtolaisuusinstituutin Pohjanmaan aluekeskuksen tutkimuksia nro 5. Siirtolaisuusinstituutti, Turku. Saatavissa: <http://www.migrationinstitute.fi/files/painetutpohjanmaan-aluekeskuksen-julkaisuja-ja-tutkimuksia/sipa-5-narpion-malli-siirtolaisuusinstituutti2013.pdf>.
- Mazzarol, T. (2003). A model of small business HR growth management. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* 9(1), 27–49.
- Mitchell, R.K., Agle, B.R. & Wood, D.J. (1997). Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts. *Academy of Management Review* 22(4), 853–886.
- Moir, L. (2001). What do we mean by corporate social responsibility? *Corporate Governance*, 1(2), 11–22.
- Moriarty, E., Wickham, J., Krings, T., Salamonska, J. & Bobek, A. (2012). ‘Taking on almost everyone?’ Migrant and employer recruitment strategies in a booming labour market. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(9), 1871–1887.
- Mory, L., Wirtz, B.W. & Gotte, V. (2016). Factors of internal corporate social responsibility and the effect on organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(13), 1393–1425.
- MSK Group kotisivut. Saatavissa: <http://www.mskgroup.fi/etusivu>. (Luettu 16.9.2016).
- Muhoksen apteekin kotisivut. Saatavissa: <http://www.muhoksenapteekki.fi>. (Luettu 26.7.2016).
- Muhoksen kunnanhallitus puoltaa alaikäisten turvapaikanhakijoiden yksikköä (2015). Sanomalehti Kaleva verkkolehti 14.9.2015. Saatavissa: <http://www.kaleva.fi/uutiset/pohjois-suomi/muhoksen-kunnanhallitus-puoltaa-alaikaisten-turvapaikanhakijoiden-yksikkoa/706983/>. (Luettu 26.7.2016).

- Nenonen, A. (2016). Päivärinteen vastaanotto-keskus lakkaa heinäkuun loppuun mennessä. *Tervareitti*, sähköinen näköislehti 29.3.2016. Saatavissa: <http://www.tervareitti.fi/paivarinteen-vastaanottokeskus-lakkaa-heinakuun-loppuun-mennessa/>. (Luettu 26.7.2016).
- Niemi, M. (2003). Nälkä vai vapaudenkaipuu? Siirtolaisuus Etelä-Pohjanmaalta Pohjois-Amerikkaan. Siirtolaisuusinstituutti – Migrationsinstitutet, Turku-Åbo. Saatavissa: http://www.migrationinstitute.fi/files/pdf/artikkelit/nalka_vai_vapaudenkaipuu_siirtolaisuus_etela-pohjanmaalta_pohjois-amerikkaan.pdf. (Luettu 4.11.2016).
- Nieminen, T. (2015). Ulkomaalaistaustaisten ei-työllisten työnhaku on aktiivisempaa kuin suomalaistaustaisilla – kielitaito suurin este työllistymiselle. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-12-17_002.html. (Luettu 17.2.2016).
- Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (2015). Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa. Tilastokeskus. Helsinki 2015.
- Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B. L., Loftus, G. R. & Wagenaar, W. A. (2009). Atkinson & Hilgard's Introduction to Psychology. 15th. Cengage Learning EMEA. United Kingdom.
- Nummikoski-Woodbeck, C. (2016a). Thunder Bay Multicultural Associationin johtajan Cathy Nummikoski Woodbeckin pitämän esityksen *Maahanmuuttajat kehitystekijänä* (seminaarissa Maahanmuuton mahdollisuudet: Kokemuksia Kanadasta Thunder Bayn piirikunnasta ja Suomesta Etelä-Pohjanmaalta. Järjestäjinä Seinäjoen kaupunki, Thunder Bay Multicultural association, Siirtolaisuusinstituutti ja Etelä-Pohjanmaan liitto, Seinäjoki 3.10.2016) julkaistu materiaali. Saatavissa: <http://epliitto.fi/images/Maahanmuuton%20mahdollisuus.pdf>. (Luettu 25.10.2016).
- Nummikoski-Woodbeck, C. (2016b). Markku Mattilan muistiinpanot Thunder Bay Multicultural Associationin johtajan Cathy Nummikoski Woodbeckin esityksestä seminaarissa Maahanmuuton mahdollisuudet: Kokemuksia Kanadasta Thunder Bayn piirikunnasta ja Suomesta Etelä-Pohjanmaalta. Järjestäjinä Seinäjoen kaupunki, Thunder Bay Multicultural association, Siirtolaisuusinstituutti ja Etelä-Pohjanmaan liitto, Seinäjoki 3.10.2016. Luentomuistiinpanot Markku Mattilan hallussa.
- NY Alaikäiset turvapaikanhakijat 2016. Saatavissa: http://www.nuortenystavat.fi/palvelut/erityisryhmien_asuminen/alaik%C3%A4iset_turvapaikanhakijat. (Luettu 27.7.2016).
- Näsi, J. (1995). What is stakeholder thinking? A snapshot of a social theory of the firm. In Näsi, J. (ed.) *Understanding stakeholder thinking*. Helsinki: LSR-Julkaisut Oy. 19–32.
- Pakolaisneuvonta (2016). Pakolaisneuvonta ry. Saatavissa: <http://www.pakolaisneuvonta.fi/>. (Luettu 4.11.2016).
- Palazzo, G., & Scherer, A.G. (2006). Corporate Legitimacy as Deliberation: A Communicative Framework. *Journal of Business Ethics*, 66(1), 71–88.
- Parhankangas, O. (2004). Maahanmuuttajat oululaisilla työmarkkinoilla. Työvoimatoimisto. Saatavissa: <http://eennakointi.fi/innovatiivisettoimet/kaksipuoleinen%20maahanmuuttujaraportti.pdf> (Luettu 01.09.2005).
- Pohjalainen 3.2.2006. Venäläiset opiskelijat vastaus Härmänmaan työvoimapulaan.
- Prasad, P., Pringle, K. & Konrad, A. (2006). Examining the contours of workplace diversity: Concepts, contexts and challenges. Teoksessa A. Konrad, P. Prasad & J. Pringle (toim.) *Handbook of workplace diversity*, 1–22. Lontoo: Sage.
- Pučetaitė, R., Lämsä, A-M. & Novelskaite, A. (2010). Building organizational trust in a low-trust societal context. *Baltic Journal of Management*, 5(2), 197–217.
- Päivärinteestä tulee vastaanottokeskus, Nuorten Ystävälle alaikäisten yksiköt (2015). *Tervareitti*, sähköinen näköislehti 20.11.2015. Saatavissa: <http://www.tervareitti.fi/paivarinteesta-tulee-vastaanottokeskus-nuorten-ystaville-alaikäisten-yksikot/>. (Luettu 27.7.2016).
- Quinn, J.J. (1997). Personal ethics and business ethics: The ethical attitudes of owner/managers of small business. *Journal of Business Ethics*, 16(2), 119–127.
- Robeyns, I. (2005). The Capability Approach: a theoretical survey. *Journal of Human Development*, 6(1), 93–117.
- Rodriguez, J.K. & Mearns, L. (2013). Problematising the interplay between employment relations, migration and mobility. *Employee Relations*, 34(6), 580–593.
- Rodriguez, N. (2004). Workers wanted: Employer recruitment of immigrant labor. *Work and Occupations*, 31(4), 453–473.
- Rosenqvist, O. (2000). Hegemoninen kamppailu maaseudusta. *Maaseudun uusi aika* 3/2000, 8–21.

- Rosenqvist, O. (2004). Maaseudun asemoituminen myöhäismodernissa yhteiskunnassa. *Acta Wasaensia*. No 129. *Aluetiede* 9. Universitas Wasaensis 2004.
- Saari, M. (2013). Maahanmuuttajakeskittymä on muuallakin kuin pääkaupunkiseudulla. *Hyvinvointikatsaus* 3/2013 – Teema: Vähemmistöt. Tilastokeskus. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyka_2013_03.html. (Luettu 19.2.2016).
- Saari, M. & Sivula, A. (2012). Ulkomailla syntyneet ahkeria maassamuuttajia. *Tieto & trendit* 2/2012.
- Saartenoja, A., Träsk, M., Tantarimäki, S. & Mattila, M. (2009). Maaseudun maahanmuuttajat Kokemuksia työperäisestä maahanmuutosta Etelä-Pohjanmaan ja Varsinais-Suomen maaseudulla. Raportteja 41, Helsingin yliopisto, Ruralia-instituutti, Seinäjoki.
- Sakko, S. (2015). The recruitment of foreign workforce. A content analysis based on the activities and processes of municipality sector. *Acta Univ. Oul. G* 75. Oulun yliopisto.
- Scott, S. (2013). Migration and the employer perspective: Pitfalls and potentials for a future research agenda. *Population, Space and Place* 19, 703–713.
- Sen, A. K. (1985). *Commodities and Capabilities*, Oxford: Elsevier Science Publishers.
- Sen, A. K. (1999). *Development As Freedom*, Oxford: Oxford University Press.
- Sisäministeriö (2013). Valtioneuvoston periaatepäätös maahanmuuton tulevaisuus 2020-strategiasta. Saatavissa: http://www.intermin.fi/download/51686_Maahanmuuton_tulevaisuus_2020_LOW-res_FINNISH.pdf?5d7d3b9fd601d188. (Luettu 20.9.2016.)
- Skaalan kotisivut. Saatavissa: <http://www.skaala.com/index.html>. (Luettu 16.9.2016).
- STV 1903 ja 1905. Suomen Tilastollinen Vuosikirja 1903 ja Suomen Tilastollinen Vuosikirja 1905. Saatavissa: <http://www.doria.fi/handle/10024/67151>. (Luettu 4.11.2016).
- Suchman, M.C. (1995). *Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches*. *Academy of Management Review*, 20(3), 571–610.
- Suomen pakolaisapu (2016). Saatavissa: <http://pakolaisapu.fi/pakolaisuus/sanasto/> (Luettu 11.02.2016).
- Suomen somalialaisten liitto (2016). Saatavissa: <http://somaliiliitto.fi/somalialaiset-suomessa/> (Luettu 23.9.2016).
- Sutela, H. (2015). Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. 17.12.2015. Tilastokeskus. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-12-17_003.html. (Luettu 17.2.2016).
- Sutela, H. & Larja, L. (2015). Ulkomaalaistaustaisessa väestössä paljon korkeasti ja paljon matalasti koulutettuja. Helsinki: Tilastokeskus Saatavissa: http://tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-11-02_002.html?_ga=1.38650019.182440099.1478083666. (Luettu 19.2.2016).
- Suutari, V. & Brewster, C. (2000). Making Their Own Way: International Experience through Self-Initiated Foreign Assignments. *Journal of World Business*, 35(4), 417–436.
- Tervaa ja kimröökä kaikelle kansalle. Saatavissa: <http://www.lapua.fi/hellanmaa/hella10/tervaa.htm>. (Luettu 3.11.2016).
- Thompson, P., Newsome, K. & Commander, J. (2013). 'Good when they want to be': Migrant workers in the supermarket supply chain. *Human Resource Management Journal*, 23(2), 129–143.
- Tilastokeskus (2014). Alueluokitus. Saatavissa: <http://tilastokeskus.fi/tup/kunnat/kuntatiedot/494.html>. (Luettu 24.7.2016).
- Tilastokeskus (2016a). Käsitteet ja määritelmät. Saatavissa: <http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/index.html/kasitteet-ja-maaritelmat#ulkomaalaistaustainen>. (Luettu 18.2.2016).
- Tilastokeskus (2016b). Väestörakenne. Saatavissa: <http://www.stat.fi/meta/til/vaerak.html>. (Luettu 18.2.2016).
- Tilastokeskus (2016c). Maahanmuuttajat väestössä. Saatavissa: <http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa#maahanmuuttajataustaisenv%C3%A4est%C3%B6nik%C3%A4rakenne>. (Luettu 3.11.2016).
- Tilastokeskus (2016d). Maahanmuuttajat ja kotoutuminen. Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat. Saatavissa: http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen/Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen/?tablelist=true. (Luettu 3.11.2016).
- Tilastokeskus (2016e). Tilastokeskuksen pyynnöstä toimittama tilasto Suomen väestöstä vuonna 2014 kaupunki-maaseutu-jaottelun mukaan.
- Tilastokeskus (2016f). Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat: Väestörakenne. Saatavissa: http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vrm_vaerak/?tablelist=true. (Luettu 3.11.2016).
- Tilastokeskus (2016g). Tilastokeskuksen pyynnöstä toimittama tilasto Ylihärman väestömäärästä jaoteltuna kotikielisiin ja vieraskielisiin sekä ilmoittaen eri vieraita kieliä puhuvien määrät vuosilta 1990–2015.

- Tilastokeskus (2016h). BusinessOulu – Työllisyys. Elinkeinorakenne 2010–2013. Saatavissa: https://tilastokeskus.fi/tup/seutunet/businessoulu_tyollisyys.html. (Luettu 27.7.2016).
- Tuominen, H. (2016). Kansainvälisyyskeskus INKAN (Suupohjan alue) maahanmuuttokoordinaattori Helmi Tuomisen suullinen tiedonanto Markku Mattilalle 27.9.2016. INKAN toimialueena on Suupohja (Isojoki, Karijoki, Kauhajoki, Teuva) ja Kurikka.
- Turvapaikanhakijat kutsutaan syysjuhlaan Muhoksella (2015). Sanomalehti Kaleva verkkolehti 2.9.2015. Saatavissa: <http://www.kaleva.fi/videot/turvapaikanhakijat-kutsutaan-syysjuhlaan-muhoksella/3382/>. (Luettu 26.7.2016).
- Turvapaikanhakijat siirretään ympäri Suomea (2016). Tervareitti, sähköinen näköislehti 5.7.2016. Saatavissa: <http://www.tervareitti.fi/turvapaikanhakijat-siirretaan-ympari-suomea/>. (Luettu 27.7.2016).
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2015). Maaseutukatsaus. Työ ja yrittäjyys maaseudulla. Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmä. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Uusia asukkaita Päivärinteen vastaanottokeskukseen (2016). Tervareitti, sähköinen näköislehti 22.2.2016. Saatavissa: <http://www.tervareitti.fi/uusia-asukkaita-paivarinteen-vastaanotto-keskukseen/>. (Luettu 29.7.2016).
- Uusitalo, S. (2015). Halutusta työvoimasta elatuskyvyttömiksi yksilöiksi: Vietnamilaisen työvoiman ihmeelliset seikkailut Kauhajoella. Teoksessa Mattila, M. (toim.), Aina liikkeessä: Liikkuvainen Pohjanmaa. Siirtolaisuusintituutin Pohjanmaan aluekeskuksen tutkimuksia nro 7. Siirtolaisuusinstituutti, Turku. 107–127.
- Valtonen, K. (1999): Pakolaisten kotoutuminen Suomeen 1990-luvulla. Työministeriö, Helsinki.
- Vehaskari, A. (2010). Talent Available – Tapping the Expat Talent Pool. Helsinki: Elinkeinoelämän Valtuuskunta.
- Vilkko-Riihelä, A. (1999). Psyke. Psykologian käsikirja. WSOY: Porvoo.
- Wickham, J., Moriarty, E., Bobek, A. & Salamónska, J. (2009). Working in the gold rush: Polish migrants' careers and the Irish hospitality sector. Teoksessa Bolton, S. & Houlihan, M. (toim.) Work matters: Critical reflections on contemporary work. Palgrave Macmillan.
- Woodhams, C. & Lupton, B. (2006). Does Size Matter? Gender-Based Equal Opportunity in UK Small and Medium Enterprises. *Women in Management Review* 21(2), 143–169.
- Ylikangas, H. (1989). Tervasta teollisuuteen: Ylihärman kehitys varhaisista ajoista nykypäiviin. [Ylihärman kunta]: [Ylihärma].
- Yritysten yhteiskuntavastuu EU:ssa. Euroopan komissio. Saatavissa: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=331&langId=fi>. (Luettu 17.7.2016).

WWW.HELSINKI.FI/RURALIA



HELSINGIN YLIOPISTO
RURALIA-INSTITUUTTI