



Millä tavoin työllistytään? – maahanmuuttaneiden työllistymisväylät Suomessa

PÄÄLÖYDÖKSET

- Yleisimmin työllistettiin kysymällä töitä suoraan työnantajalta tai tuttavien kautta, harvimmin TE-toimiston ja yksityisen työnvälityksen kautta.
- Lähi-itä ja Pohjois-Afrikka -ryhmän naisista harva työllistyi tuttavien kautta, TE-toimiston kautta puolestaan lähes joka viides. EU, EFTA ja Pohjois-Amerikka -ryhmässä lähes joka viides työllistyi työnantajan yhteydenotolla.
- TE-toimiston kautta työllistymisen oli hyvin harvinaista Kymenlaaksossa, jossa yksityisen työnvälityksen kautta työllistyminen oli verrattain yleistä.
- Naisista yli kolmannes Varsinais-Suomessa työllistyi hakemuksella, miehistä lähes puolet Pohjois-Savossa suoraan työnantajalta kysyen.

Työllistyminen on keskeinen osa onnistunutta kotoutumista ja sen tiedetään edistävän kokonaisvaltaista hyvinvointia ja koettua elämänlaatua uudessa kotimaassa (Yijälä & Luoma 2018, Nykänen ym. 2022). Vaikka maahanmuuttaneiden asema on työmarkkinoilla edelleen heikompi kuin koko väestöllä Suomessa, on maahanmuuttaneiden työllisyys kasvanut merkittävästi viime vuosien aikana. Maahanmuuttaneiden työllisyysaste on lähes Suomessa syntyneiden tasolla, kuitenkin maahanmuuttaneen väestön työllisyysasteessa on merkittäviä sukupuolten ja taustamaaryhmien välisiä eroja (SVT 2023). Erityisesti työllisyysvaikeudet koskettavat maahanmuuttaneita naisia (Larja 2019).

Maahanmuuttaneiden työllistymisen esteiksi on tunnistettu muun muassa kielitaidon ja verkostojen puute sekä syrjäntäkokemukset työnhaussa ja työelämässä (Akhlaq 2019, Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2020, Kanninen ym. 2022). Maahanmuuttaneiden työuriin ja asemaan työelämässä vaikuttavat lisäksi talouden kasvun vaihtelu, lainsäädäntö sekä laajempaan ilmiönä yhteiskunnan rakenteellinen rasismi (Könönen & Himanen 2019). Työttömyys ja syrjäntäkokemukset ovat niin yksilön kuin yhteiskunnan kannalta haitallisia: kummankin tiedetään vaikuttavan kielteisesti terveyteen sekä hyvinvointiin, ja pitkittynyt työttömyys näkyy esimerkiksi matalampana eläketasona (Jauhiainen & Raivonen 2020, Rask & Castaneda 2019).

Maahanmuuttaneen työllistymiseen ja kotoutumiseen vaikuttaa muun muassa yhteiskunnan vastaanottavuus sekä työllistymistä edistävät toimet (Välimäki ym. 2023). Työelämän monimuotoisuuden edistäminen onkin viime vuosina herättänyt laajalti kiinnostusta ja konkreettisia toimenpiteitä maahanmuuttaneiden työllisyyden edistämiseksi on edistetty (Bergbom ym. 2020, TEM 2021). Suomen alueittaisen työllisyyden ennakoitaan nousevan melko hitaasti muun muassa kohtaanto-ongelmien ja työikäisen väestön ikääntymisen vuoksi, joten työperusteisen maahanmuuton lisäämisen nähdään olevan yksi ratkaisukeino (Nieminen ym. 2021).

Maahanmuuttaneiden palkansaajien tiedetään useimmin työllistyneen kysymällä suoraan työnantajalta ja vain harvoin TE-toimiston kautta (Martelin ym. 2020). Työllistymisen väyliä maahanmuuttaneilla on kuitenkin tutkittu verrattain vähän, ja ajankohtaista tutkimustietoa tarvitaan erityisesti uusille hyvinvointialueille ja TE-palveluiden lakiuudistuksen (HE 207/2022 vp) tueksi. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan maahanmuuttaneiden työllistymisväyliä sukupuolen ja taustamaaryhmän mukaan tehden maakunnittaista vertailua, sekä tarjotaan mahdollisia keinoja maahanmuuttaneiden työllistymisen edistämiseksi.

Manu Jalonen

THL

Lotta Mäkipää

THL

Eero Lilja

THL

Sanna Nykänen

THL

Hannamaria Kuusio

THL

Näin tutkimus tehtiin:

FinMonik-tutkimuksen perusjoukon muodostavat 18-64-vuotiaat ulkomailla syntyneet ulkomaalaistaustaiset henkilöt Suomessa. Otos on ositettu satunnaisotanta, jossa Manner-Suomi jaettiin 24 ositteeseen. Ositteiksi muodostettiin 18 maakuntaa ja kuusi suurinta kaupunkia (Helsinki, Espoo, Tampere, Vantaa, Oulu ja Turku). Kustakin maakunnasta ja kaupungista poimittiin vähintään 600 ulkomaalaistaustaisen henkilön otos.

Aineisto kerättiin ensisijaisesti verkossa sähköisellä kyselylomakkeella ja täydennettiin paperilomakkeella, puhelinhaastatteluilla ja Espoossa kotiovikäynneillä.

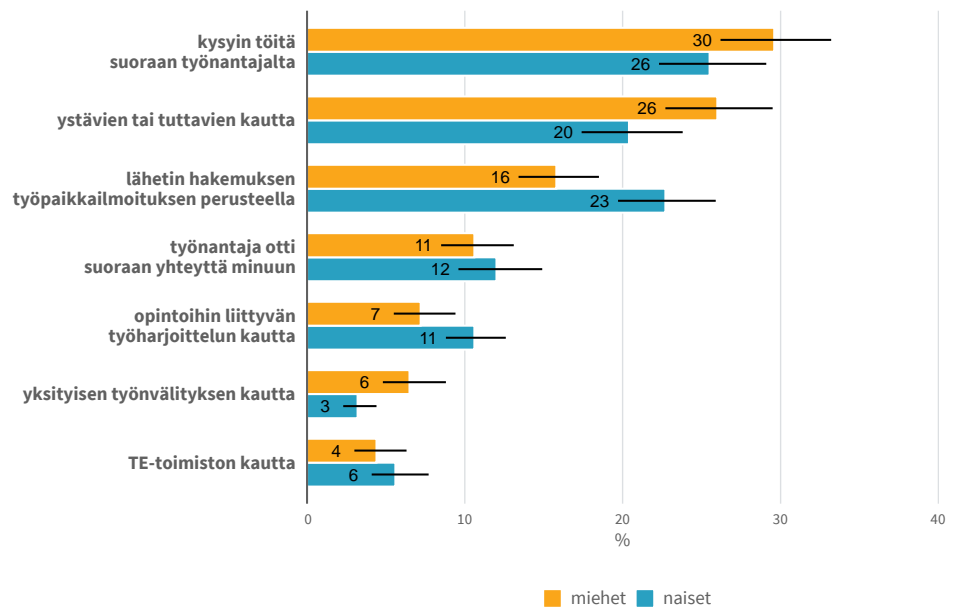
Vastausaktiivisuudeksi saatiin kaikki vastaustavat mukaan laskien 53,1 prosenttia. Vastausaktiivisuus vaihteli alueiden välillä (46–60 %). Eniten kyselyyn vastattiin Keski-Suomessa ja Pohjois-Savossa (60 %). Pienimmät vastausaktiivisuudet olivat Etelä-Pohjanmaalla ja Varsinais-Suomessa (46 % ja 48 %).

Analyseissa käytettiin painokertoimia ja huomioitiin otanta-asetelma. Lisäksi käytettiin äärellisen populaation korjausta. Tässä tutkimuksessa tarkastelu on rajattu työllisiin ja laajalle lomakkeelle vastanneisiin (n = 3549). Osuudet vakioitiin iällä ja sukupuolella, jotta erot niiden jakaumissa eivät vaikuttaisi tuloksiin.

Eniten työllistytään suoraan työnantajalta kysymällä

Yleisimmät työllistymisväylät olivat suoraan työnantajalta kysyminen (28 %) ja ystävien tai tuttavien kautta työllistyminen (24 %). Hakemuksen kautta työllistyi 19 %. Työnantajan yhteydenoton kautta työllistyi noin joka kymmenes, kuten myös työharjoittelun kautta (11 % ja 9 %). Harvimmin väylinä olivat yksityinen työnvälitys ja TE-toimisto (kumpikin 5 %). Miehet (6 %) työllistyivät naisia (3 %) useammin yksityisen työnvälityksen kautta, ja naiset (23 %) miehiä (16 %) useammin hakemuksen kautta. (Kuvio 1.)

Kuvio 1. Työllistymisen väylät miehillä ja naisilla, maahanmuuttaneet, 18–64-vuotiaat, (%) ja 95 %:n luottamusvälit.



TE-toimiston kautta työllistyminen on harvinaista lukuun ottamatta Lähi-Idästä ja Pohjois-Afrikasta muuttaneita naisia

Venäjältä ja entisestä Neuvostoliitosta sekä Aasian maista muuttaneet työllistyivät yleisimmin kysymällä töitä suoraan työnantajalta, hakemuksen ja tuttavien kautta (20–26 % ja 21–29 %). Harvimmin työllistyi yksityisen työnvälityksen tai TE-toimiston kautta (Venäjä ja entinen NL-ryhmä: 3 % ja 5 %, Aasia-ryhmä: 6 % ja 5 %). Virosta muuttaneet työllistyivät selvästi yleisimmin tuttavien kautta (39 %), harvemmin TE-toimiston, yksityisen työnvälitystoimiston tai työharjoittelun kautta (4–6 %).

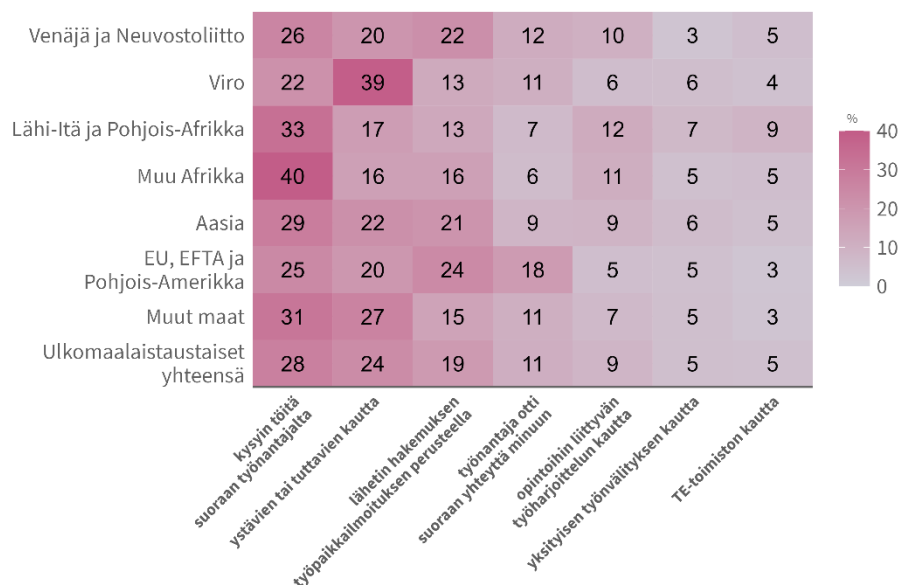
Lähi-idästä ja Afrikasta muuttaneet työllistyivät selvästi useimmin kysymällä suoraan työnantajalta (Lähi-itä ja Pohjois-Afrikka -ryhmä: 33 %; Muu Afrikka -ryhmä: 40 %). EU-, EFTA- ja Pohjois-Amerikka -ryhmässä työllistyi yleisimmin kysymällä suoraan työnantajalta, hakemuksella ja tuttavien kautta (20–25 %) tai työnantajan yhteydenotolla (18 %). Työllistyminen yksityisen työnvälityksen tai TE-toimiston kautta oli harvinaista (3 % ja 5 %). (Kuvio 2.)

Venäjältä (ja entinen NL) sekä Aasiasta muuttaneet miehet työllistyivät usein hakemuksella (kummatkin 23 %). Muu Afrikka -ryhmän miesten harjoittelun kautta työllistyminen oli suhteessa yleistä (14 %) saman ryhmän työnantajan yhteydenotolla työllistymisen ollessa hyvin pientä (3 %, vrt. saman ryhmän naiset 16 %). Peräti 39 % Muu Afrikka -ryhmän miehistä työllistyi suoraan työnantajalta kysyen. Virosta muuttaneet miehet työllistyivät erityisen usein tuttavien kautta (47 %), mutta harvoin hakemuksella (7 % vrt. saman ryhmän naiset 20 %). Muut maat -ryhmän miehiä hakemus työllisti hyvin harvoin (6 %). EU-, EFTA- ja Pohjois-Amerikka -ryhmän miehet työllistyivät usein työnantajan yhteydenotolla (23 %).

Lähi-itä ja Pohjois-Afrikka sekä Venäjä ja entinen Neuvostoliitto -ryhmien naiset työllistyivät verrattain usein harjoittelun kautta (15–18 %) (ei kuviota tai taulukkoa). Hakemuksella

työllistyminen oli yleistä EU, EFTA ja Pohjois-Amerikka, Muut maat ja Muu Afrikka -ryhmien naisilla (28–30 %). Erityisen vähän tuttavien kautta työllistyivät Lähi-itä ja Pohjois-Afrikka sekä Muu Afrikka -ryhmien naiset (6–7 % vrt. samojen ryhmien miehet 20 %). Muu Afrikka -ryhmän naiset työllistyivät hyvin usein kysymällä suoraan työnantajalta (40 %). Työnantajan yhteydenotolla työllistyivät harvimminkin Lähi-itä ja Pohjois-Afrikka -ryhmän naiset (5 %), jotka työllistyivät huomattavan usein TE-toimiston kautta (19 % vrt. saman ryhmän miehet 6 %).

Kuvio 2. Työllistymisen väylät taustamaaryhmissä, maahanmuuttaneet, 18–64-vuotiaat, (%).



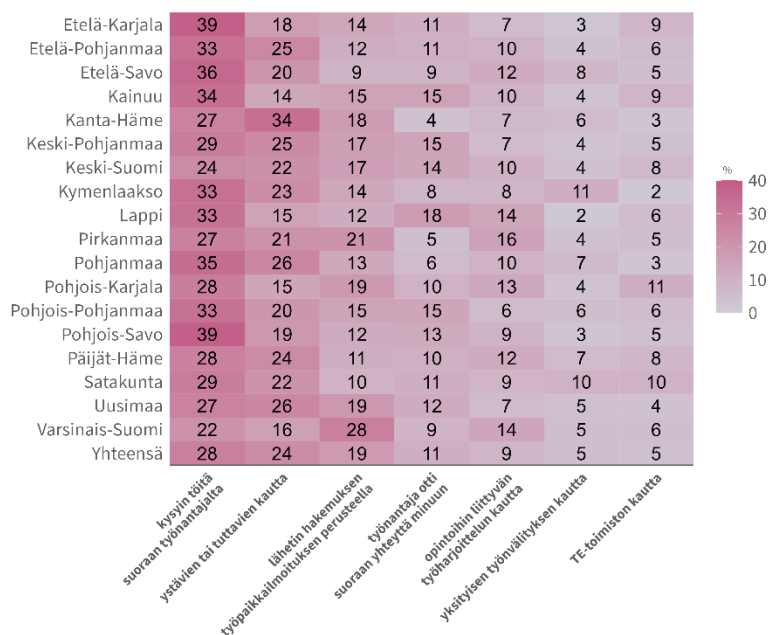
Maakuntien välillä maltillisia eroja – yli kolmannes naisista Varsinais-Suomessa työllistyy hakemuksella

Yleisin työllistymisväylä 16 maakunnassa oli kysyminen suoraan työnantajalta. Harvinaisinta tämä oli Varsinais-Suomessa (22 %) ja yleisintä Etelä-Karjalassa (39 %). Yksityinen työnvälitys työllisti eniten Kymenlaaksossa (11 %) ja Satakunnassa (10 %). Työnantajan yhteydenotolla työllistyminen vaihteli ollen harvinaisinta Kanta-Hämeessä (4 %) ja yleisintä Lapissa (18 %). Tuttavien kautta työllistettiin Kainuussa, Lapissa ja Pohjois-Karjalassa vähiten (14–15 %). Kanta-Hämeen (34 %) lisäksi tuttavien kautta työllistyminen oli verrattain yleistä Keski-Pohjanmaalla, Etelä-Pohjanmaalla, Pohjanmaalla ja Uudellamaalla (25–26 %).

Hakemuksella työllistettiin Etelä-Savossa ja Satakunnassa vähiten (9 % ja 10 %), eniten Varsinais-Suomessa (28 %). Työharjoittelu työllisti Pohjois-Pohjanmaalla selvästi vähemmän (6 %) kuin Pirkanmaalla (16 %). TE-toimiston kautta työllistettiin harvimminkin Kymenlaaksossa (2 %) ja yleisimmin Pohjois-Karjalassa (11 %) ja Satakunnassa (10 %). (Kuvio 3.)

Pohjois-Karjalassa harjoittelun kautta työllistyminen oli naisilla (24 %) selvästi yleisempää kuin miehillä (2 %). Kanta-Hämeessä miehet (43 %) työllistyivät naisia (19 %) yleisemmin tuttavien kautta. Naisista Keski-Suomessa 14 % työllistyi kysymällä suoraan työnantajalta, kun taas Pohjois-Pohjanmaalla ja Etelä-Karjalassa vastaava osuus oli 37–38 %. Pohjois-Savossa miehet (48 %) työllistyivät naisia (30 %) useammin työnantajalta kysyen. Kymenlaaksossa miehet työllistyivät suhteellisen usein yksityisen työnvälityksen kautta (17 %). Hakemus työllisti selkeästi eniten Varsinais-Suomen naisia (34 %).

Kuvio 3. Työllistymisen väylät maakunnissa, maahanmuuttaneet, 18–64-vuotiaat, (%).



Maahanmuuttaneiden työllistymisen väyliin tulisi kiinnittää aiempaa enemmän huomiota

Tämän tutkimuksen mukaan maahanmuuttaneista lähes puolet työllistyi hakemuksella tai suoraan työnantajalta kysyen ja vain viisi prosenttia TE-toimiston kautta, vaikka TE-palveluita käyttää tutkimuksen aineiston perusjoukosta noin joka kolmas (Kuusio ym. 2020b). Miehet työllistyivät naisia useammin yksityisen työnvälityksen kautta, naiset puolestaan hakemuksen kautta. Sukupuolierot eivät kuitenkaan olleet suuria. Kaikkiaan useimmin työllistyi suoraan työnantajalta kysyen tai tuttavien kautta. Taustamaaryhmien välillä oli vain pientä vaihtelua ja puolessa maakunnista vähintään joka kolmas työllistyi kysymällä suoraan työnantajalta.

Maahanmuuttaneiden työllistymisen väyliin tulisi kiinnittää aiempaa enemmän huomiota, jotta maahanmuuttaneiden asemaa työelämässä voitaisiin parantaa ja sukupuolten välisiä työllisyseroja saada kurottua. Suurimmalla osalla työkäisistä maahanmuuttaneista it-searvioitu työkyky ja halukkuus osallistua työelämään Suomessa on korkea (Kuusio ym. 2020a, Rask ym. 2016). Työperusteisella maahanmuutolla on Suomessa tarvetta myös tulevaisuudessa (Nieminen ym. 2021), mutta se ei yksin ratkaise työelämän kohtaanto-ongelmaa. Tärkeää olisi kiinnittää huomiota Suomessa jo asuviin edistämällä heidän työllisyytään panostamalla osaamisen tunnistamiseen, suomalaisen työelämän pitovoimaan ja houkuttelevuuteen, kotoutumis- ja työllisyystoimien vahvistamiseen sekä työelämän syrjivien käytäntöjen purkuun (esim. TEM 2021). Uudelle paikkakunnalle asettautumisen palveluissa tulisi panostaa työntekijöiden osaamisen ja työnantajien tarpeiden huomioimiseen. Tulevan lakisäädöksen myötä, TE-palveluiden siirtyessä kunnille (HE 207/2022 vp), edellä mainituille voi olla hyvät edellytykset.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisten, työnantajien ja koulutuksen järjestäjien on edistettävä yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa toiminnassaan ja henkilöstöpolitiikassaan. Työntajat voivat toimia monilta osin edelläkävijöinä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen yhteiskunnan tavoittelemisessa, jossa eri väestöryhmät ja sukupuolet ovat edustettuina eri organisaatioissa ja työtehtävissä. Maahanmuuttaneiden työllistymistä ja työelämän moninaisuutta edistämällä voidaan tukea yhteiskunnan hyvinvointia niin yhdenvertaisuus- kuin talousnäkökulmastakin. Käytännössä työllistymistä voivat tukea esimerkiksi syrjimättömät rekrytointikäytännöt sekä työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä työelämän inklusiivisuutta edistävät toimenpiteet (Rask ym. 2021).

Monimuotoisuutta edistävät rekrytointikäytännöt ovat konkreettisia keinoja, joilla voidaan madaltaa työnhakijoiden kynnystä hakea organisaation avoimiin tehtäviin, luoda myönteistä työntantajakuva sekä lisätä luottamusta työnhakijan ja rekrytoivan organisaation välille (Rask ym. 2021). Suuri osa tämän tutkimuksen vastanneista työllistyi hakemuksella tai suoraan työntantajalta kysyen. Työntantajilla, heidän rekrytointikäytännöillään ja vastaanottavuudella voidaan siten ajatella olevan suuri merkitys maahanmuuttaneiden työllistymiselle.

Maahanmuuttaneiden työllistymistä voidaan edistää

- käyttämällä monimuotoisuuslauseketta työpaikkailmoituksessa
- arvioimalla kriittisesti tehtävässä edellytettävän suomen kielen taitoa
- anonyymilla osaamisnäytteellä
- viestimällä työpaikkailmoituksesta laajasti eri verkostoissa
- panostamalla hakijaviestintään ja sen läpinäkyvyyteen

Kirjallisuutta ja materiaalia

[eOppiva Monimuotoinen työelämä – tietoa ja työkaluja julkishallinnolle](#)

[Monimuotoisuudesta menestystä – tietoa ja työkaluja työntantajille, TEM](#)

[Verkkokoulutus antirasismista ammattilaisille, THL](#)

[Kielitietoinen työskentely, THL](#)

[Monimuotoisuus rekrytoinnissa, THL](#)

Lähteet

Akhlaq, Ahmad (2019): ”Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla.” Teoksessa Villiina Kazi, Anne Alitolppa- Niitamo & Antti Kaihovaara (toim.) *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta*. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki, 15–27.

Bergbom, Barbara, Minna Toivanen & Ari Väänänen (2020): *Monimuotoisuusbarometri 2020*. Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Tietoa työstä. Helsinki: Työterveyslaitos.

skanninen, Ohto & Virkola, Tuomo & Lilja, Eero & Rask, Shadia (2022): *Tavoitteena syrjimättömän työelämä. Työsyrynnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:20. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-362-3>

Kuusio, Hannamaria, Seppänen, Anna, Jokela, Satu, Somersalo, Laura, Koskela, Timo & Lilja, Eero (2020a): *FinMonik-tutkimuksen perustulokset*. Itsensä täysin työkykyiseksi arvioivien osuus. Viitattu 20.12.2022. Saatavilla: https://www.terveytemme.fi/finmonik/html/fm_work_ability_full.html

Kuusio, Hannamaria, Seppänen, Anna, Jokela, Satu, Somersalo, Laura, Koskela, Timo & Lilja, Eero (2020b): *FinMonik-tutkimuksen perustulokset*. TE-toimiston työllisyyspalveluita kuluksen vuoden aikana käyttäneiden osuus. Viitattu 20.12.2022. Saatavilla: www.terveytemme.fi/finmonik/html/fm_other_used_te.html.

Könönen, Jukka & Himanen, Markus (2019): ”Maahanmuuton sääntelyn ja etnisen syrjinnän yhteydet maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan”. Teoksessa Villiina Kazi, Anne Alitolppa-Niitamo & Antti Kaihovaara (toim.) *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta*. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki, 54–65.

Larja, Liisa (2019): ”Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella.” Teoksessa Villiina Kazi, Anne Alitolppa-Niitamo & Antti Kaihovaara (toim.) *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta*. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki, 28–42.

Martelin, Tuija, Nieminen, Tarja, Väänänen Ari & Toivanen, Minna (2020): ”Työ ja työllistymisen esteet.” Teoksessa Hannamaria Kuusio, Anna Jokela, Satu Seppänen, Laura Somersalo & Eero Lilja (toim.) *Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa – FinMonik-tutkimus 2018–2019*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki, 49–60.

Nieminen, Jouko, Ahtinen, Sini-Maaria & Henriksson, Anu (2021): *Alueelliset kehitysnäkymät keväällä 2021*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:31. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.

Nykänen, Sanna, García-Velázquez, Regina, Yüksel, Hülya, Kuusio, Hannamaria & Rask Shadia (2022): Työllisyys ja koettu elämänlaatu maahan muuttaneessa väestössä. Teoksessa Karvonen, Saikkonen & Kestilä (toim.) *Suomalaisten hyvinvointi 2022*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-996-2>

Rask, Shadia, Castaneda, Anu, Härkänen, Tommi, Koponen, Päivikki, Bergbom, Barbara, Toivanen, Minna, Gould, Raija & Koskinen, Seppo (2016): Työttömistä maahanmuuttajista suuri osa on työkykyisiä ja työhaluisia. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 53(1). Noudeutu osoitteesta <https://journal.fi/sla/article/view/55565>

Rask, Shadia & Castaneda, Anu (2019): Syrjintäkokemukset ja niiden yhteys hyvinvointiin ja kotoutumiseen ulkomaalaistaustaisessa väestössä. Teoksessa: Kazi, Villiina & Alitolppa-Niitamo, Anne & Kaihovaara, Antti (toim.). *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta*. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-487-7>

Rask, Shadia & Nykänen, Sanna & Teräsaho, Mia (2021): Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi: Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun tuloksia. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpaperi 10/2021. Helsinki 2021. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-636-7>

Rask, Shadia & Teräsaho, Mia & Nykänen, Sanna (2021): Kielitietoinen asiantuntijatyö ja sukupuolitietoinen viestintä keinoina edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 12(2). <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-maaliskuu-2021/> kielitietoinen-asiantuntijatyö-ja-sukupuolitietoinen-viestinta-keinoina-edistaa-tasaarvoa-ja-yhdenvertaisuutta-tyoelamassa

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 31.8.2023]. Saantitapa: <https://www.stat.fi/tilasto/tyti>

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) (2021): Työelämän monimuotoisuusohjelma: Toimenpideohjelma työelämän monimuotoisuuden edistämiseksi maahanmuuton ja kotoutumisen näkökulmasta; <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-663-5>

Valiokunnan mietintö (2022) Hallituksen esitys eduskunnalle julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden uudelleen järjestämistä koskeväksi lainsäädännöksi ([HE 207/2022 vp](#)). [Viitattu 6.9.2023]. Saantitapa: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Sivut/TyVM_26+2022.aspx

Välimäki, Matti, Pitkänen, Ville, Niemi, Mari K. & Veijola, Roosa (2023): *Kansainväliset osajat ja Suomi: mielikuvat, kotiutuminen, työelämä ja tuentarpeet*. Kansainvälisten osajien Suomi -tutkimushankkeen loppuraportti. E2 Tutkimus: Helsinki.

Yijälä, Anu & Luoma, Tiina (2018): *En halua istua veronmaksajan harteilla, haluan olla veronmaksaja itse. Haastattelututkimus maahanmuuttajien työmarkkinapoluista ja työnteon merkityksestä heidän hyvinvoinnilleen*. Helsingin kaupunki, Helsinki.

Tämän julkaisun viite:

Jalonen M, Mäkipää L, Lilja E, Nykänen S, Kuusio H. (2023) Millä tavoin työllistytään? – maahanmuuttaneiden työllistymisväylät Suomessa. Tutkimuksesta tiiviisti 44/2023. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

ISBN 978-952-408-147-4

ISSN 2323-5179

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-147-4>