



Turun yliopisto  
University of Turku

# LUOTTAMUS VENÄLÄISTAUSTAISTEN JA KANTASUOMALAISTEN TYÖELÄMÄN SUHTEISSA

Outi Kähäri



Turun yliopisto  
University of Turku

# LUOTTAMUS VENÄLÄISTAUSTAISTEN JA KANTASUOMALAISTEN TYÖELÄMÄN SUHTEISSA

---

Outi Kähäri

## Turun yliopisto

---

Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta  
Sosiaalitieteiden laitos  
Sosiologian oppiaine  
Yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden tohtoriohjelma

### Työn ohjaajat:

---

Professori Hannu Ruonavaara,  
Turun yliopisto

Professori Harri Melin,  
Tampereen yliopisto

### Tarkastajat:

---

Apulaisprofessori Lena Näre,  
Helsingin yliopisto

Erikoistutkija Liisa Lähteenmäki,  
Turun yliopisto

Dosentti Jukka Niemelä,  
Tampereen yliopisto

### Vastaväittäjä:

---

Dosentti Jukka Niemelä,  
Tampereen yliopisto

### Kustos:

---

Professori Hannu Ruonavaara,  
Turun yliopisto

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck-järjestelmällä.

ISBN 978-951-29-6995-1 (Painettu/Print)

ISBN 978-951-29-6996-8 (Sähköinen/Pdf)

ISSN 0082-6995 (Painettu)

ISSN 2343-3205 (Verkojulkaisu)

Painosalama Oy - Turku, 2017

# SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ.....	5
ABSTRACT .....	7
TAULUKOT .....	9
KIITOKSET.....	10
1. TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TARKOITUS.....	13
1.1. Venäläistaustaisten työelämäintegraatio työmarkkinoiden lohkoutumisen taustaa vasten .....	13
1.2. Miksi juuri luottamuksen ja epäluottamuksen rakentumista työelämässä tulee tutkia? .....	16
2. TYÖELÄMÄN MUUTOS SUOMESSA .....	21
2.1. Muuttoliikkeet ja työmarkkinoiden segmentoituminen.....	26
2.2. Maahanmuuttajien työllistyminen lohkoutuneille työmarkkinoille Suomessa .....	31
3. SOSIAALISET IDENTITEETIT YHTEISKUNNASSA, YHTEISÖISSÄ JA YKSILÖIDEN AJATTELUSSA.....	37
3.1. Stereotypiat, ennakkoluulot ja syrjintä .....	39
3.2. Entisestä Neuvostoliitosta ja Venäjältä Suomeen muuttaneet .....	40
3.2.1. Venäläisyyden monet merkitykset .....	42
3.2.2. Venäläistaustaisten sosiaalisesta leimaamisesta .....	44
4. TYÖMARKKINOIDEN JA TYÖYHTEISÖJEN MONIMUOTOISTUMINEN SOSIAALISEN PÄÄOMAN VIITEKEHYKSESSÄ .....	49
4.1. Luottamuksen määrittely .....	49
4.2. Sosiaalinen pääoma ja yleistynyt luottamus .....	53
4.2.1. Yleistynyt luottamus Suomessa.....	54
4.2.2. Yleistynyt epäluottamus Venäjällä .....	56
4.3. Luottamus työorganisaatiossa .....	64
5. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	69
5.1. Tutkimustehtävä.....	70

5.2. Tutkimusaineiston keruu ja puolistrukturoitu teemahaastattelumenetelmä.....	71
5.3. Sisällönanalyysi ja aineiston tulkinta .....	80
5.4. Laadullisen tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	85
6. LUOTTAMUS VENÄLÄISTAUSTAISTEN JA KANTASUOMALAISTEN TYÖELÄMÄN SUHTEISSA .....	89
6.1. Integroituminen työelämän murrokseen.....	93
6.1.1. Työelämän monikulttuuristuminen osatyömarkkinoilla.....	97
6.1.2. Joustava rekrytointi .....	100
6.1.3. Venäläistaustaisten kapeat työllistymisväylät.....	105
6.1.4. Työmarkkina-asema työmarkkinaorientaatiota ja luottamusta selittävinä tekijöinä.....	114
6.1.5. Maahanmuuttajien yleistynyt luottamus.....	121
6.2. Muuttuvat työyhteisöt.....	127
6.2.1. Luottamus organisaatioon ja tiedonkulku.....	133
6.2.2. Työyhteisöjen vertikaalinen luottamus lähiesimiesten ja työntekijöiden suhteissa.....	138
6.2.3. Työyhteisöjen horisontaalinen luottamus ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus.....	151
6.2.4. Luottamus työyhteisöissä.....	163
7. JOHTOPÄÄTÖKSET .....	167
KIRJALLISUUS .....	173
LIITTEET.....	181
LIITE 1. Kantasuomalaisille työntekijöille suunnattu teemahaastattelu- runko .....	181
LIITE 2. Venäläistaustaiselle työntekijöille suunnattu teemahaastattelu- runko .....	182
LIITE 3. Lähiesimiehille suunnattu teemahaastattelukrunko .....	184

TURUN YLIOPISTO

Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

Sosiaalitieteiden laitos

Sosiologia

KÄHÄRI, OUTI: *Luottamus venäläistaustaisten ja kantasuomalaisten työelämän suhteissa*

Väitöskirja 185 s.

Yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden tohtoriohjelma

Joulukuu 2017

## TIIVISTELMÄ

Väitöskirjatutkimus selvittää venäläistaustaisten integroitumista työelämään Suomessa. Viittaan tutkimuksessa venäläistaustaisilla Neuvostoliitosta ja Venäjältä Suomeen muuttaneisiin. Tutkimuksessa tarkastellaan sekä venäläistaustaisten työllistymistä että kantaväestöön kuuluvien ja maahan muuttaneiden välisiä horisontaalisia ja vertikaalisia suhteita työmarkkinoilla ja työyhteisöissä terveydenhuollossa, teollisuudessa ja ICT-alalla. Venäläistaustaisten työmarkkinaintegraatiota lähestytään sosiologialle tyypillisen tutkimusasetelman kautta, jossa makrotasolla tarkastelun kohteena on työmarkkinoiden kysyntää, liikkuvuutta ja lohkoutumista käsittelevä analyysi. Mikrotasolla yksityiskohtaisen pohdinnan kohteena ovat luottamussuhteet. Laadullinen empiirinen aineisto on analysoitu sisällönanalyttisin menetelmin.

Työmarkkinoiden lohkoutuminen ilmenee tutkimuksessa työelämän eriarvoistumisessa, joka heijastuu työmarkkinoiden toimintaympäristöissä, työyhteisöjen olosuhteissa sekä toimijoiden asemissa ja identiteeteissä. Maahan muuttaneet työllistyivät tyypillisimmin organisaatioihin, jotka olivat kantaväestön keskuudessa vältettyjä tai epävarmoja tuotannollistaloudellisista syistä. Työvoimapula ammattialojen ja maantieteellisten alueiden periferioissa tarjosi merkittäviä työllistymismahdollisuuksia sekä ammattitaitoa vaativilla että vaatimattomilla paikoilla. Integroituminen kantaväestön keskuudessa vältellyille työmarkkinoille ilmensi suomalaisten työmarkkinoiden paikoittaista sulkeutuneisuutta. Osa venäläistaustaisista työntekijöistä oli integroitunut kuitenkin työmarkkinoiden ydintyöpaikoille. Esimerkiksi ICT-alan arvostetut asiantuntijat työskentelivät vetovoimaisissa organisaatioissa melko vakaisissa asemissa.

Sosialisaatio ja kokemukset sekä Neuvostoliitossa ja Venäjällä että Suomessa vaikuttavat yleistyneeseen (epä)luottamuksen rakentumiseen, mikä näkyy työntekijöiden työmarkkinoille integroitumisen tavoissa. Venäjä on alhaisen luottamuksen yhteiskunta, kun puolestaan Suomessa on korkea yleistynyt luottamus. Yleistynyt luottamus

on vahvaa usein siellä missä kansalaiset kokevat julkiset instituutiot reiluina ja oikeudenmukaisina. Yleistyneellä luottamuksella viitataan myös luottamukseen suhteessa vieraisiin, ennalta tuntemattomiin ihmisiin. Tutkimusaineistossa ilmenee, että venäläistaustaiset hyödyntävät työllistymisessä tyyppillisesti omia, usein venäläistaustaisten luottamusta, vastavuoroisuutta ja velvollisuuksia korostavia ystävä- ja ammattilaisverkostoja. Näiden verkostojen kautta päädyttiin kuitenkin monissa tapauksissa kantaväestön keskuudessa vältelyihin, epävakaisiin työpaikkoihin.

Tutkimus tukee paikoin aikaisempaa sosiologista luottamusteoreettista tutkimusta. Haastateltavien kokemukset työelämästä olivat toisistaan poikkeavia paljon harkintavaltaa ja vähän harkintavaltaa työssään käyttävillä. Luottamuksella on siis selkeä yhteys ammatillisiin hierarkioihin. Vahvoissa ammattiasemissa työskentelevillä luottamus oli vahvempaa kuin heikoissa ammattiasemissa työskentelevillä. Luotettavuuden, turvallisuuden, varmuuden ja oikeudenmukaisuuden arvioinnit heijastuivat sekä yksilöiden että ryhmien välisissä (epä)luottamussuhteissa.

Luottamuksen rakentumisen tavoissa oli havaittavissa kuitenkin myös yhteiskunnalliseen taustaan liittyviä painotuksia. Työovereiden osoittama arvostus ja kunnioitus saivat aikaan affektiivista eli tunnepohjaista luottamusta. Sosiaalisissa verkostoissa tarjottu vastavuoroinen apu ja huolehtiminen vahvistivat niin ikään affektiivista luottamusta. Tällaista sosiaalista huomioimista ilmeni erityisesti venäläistaustaisten toimijoiden keskinäisissä luottamuksen piireissä. Kognitiivisen eli tiedollisen luottamuksen merkityksellisyys ilmeni vahvemmin kantasuomalaisten luottamusta heijastavissa toiminnan evaluaatioissa, vaikkakin myös venäläistaustaisten haastatteluissa kognitiivisella luottamuksella oli merkitystä. Itsenäinen suorittaminen, työn sujuvuus sekä kommunikaation selkeys ja rehellisyys sekä vertikaalisissa että horisontaalisissa suhteissa osoittivat selvemmin kognitiivisen luottamuksen rakentumista. Molemmissa vastavuoroisuuden odotuksissa luottamusta indikoi kokemus oikeudenmukaisuudesta tai arviot oikein toimimisesta.

ASIASANAT: Venäläistaustaiset, kantasuomalaiset, työelämän suhteet, työmarkkinat, työyhteisö, luottamus, yleistynyt luottamus, affektiivinen luottamus, kognitiivinen luottamus, epäluottamus, sosiaalinen identiteetti, vuorovaikutus, oikeudenmukaisuuden arviointi

---

UNIVERSITY OF TURKU

Faculty of Social Sciences

Department of Social Research

Sociology

KÄHÄRI, OUTI: *Luottamus venäläistaustaisten ja kantasuomalaisten työelämän suhteissa*

Trust Between Russians and Finns in Employment Relations in Finland

Doctoral thesis, 185 p.

Doctoral Programme of Social and Behavioural Sciences

December 2017

## ABSTRACT

This doctoral thesis studies integration of people from the former Soviet Union and Russia into Finnish labor market and work communities. The work concentrates on employment processes and the vertical and horizontal relationships in the health care sector, industry and ICT sector. The research topic is approached by sociological macro theories concerning demands and mobility of the segmented labor markets. In the micro level, trust relationships have been examined in detail. The thesis is a qualitative study and the empirical data is analyzed by the methods of content analysis.

Segmentation of the labor market is reflected in the differences in experience of labor market circumstances, conditions on work communities as well as social identity. According to the study, immigrants from the former Soviet Union and Russia got typically employed in economically and structurally uncertain organizations avoided by the natives. Also, labor shortages afforded significant prospects for employment both in highly skilled and less skilled positions in the professional and geographic peripheries. Immigrant integration into labor markets avoided by the natives indicates partial closure of the Finnish labor market. However, some of the professional experts in the ICT sector for example got employed by highly attractive organizations into quite secure and appreciated positions.

Socialization and experiences both in the former Soviet Union and Russia as well as in Finland are linked to the formation of generalized (dis)trust, which affects the means of labor market integration. Russia is a low-trust society while in Finland generalized trust is high. Generalized trust is usually experienced as strong where citizens consider the public institutions as fair and equitable. Generalized trust also includes trust on unknown people and strangers. In the employment processes, the Russians tended to rely on trustworthy, responsibility based reciprocal social networks. However, the



possibility to end up to avoided labor markets and unstable positions in work organizations looks even more probable when using the help of trusted networks.

On the one hand, the research supports former evidence of sociological trust research. The work life experiences of the interviewees in high-discretion positions were profoundly distinct from those in low-discretion positions. Trust is strongly connected to the professional hierarchies – individuals in strong professional positions tend to have better trust than those working in weak occupations. Evaluations of reliability, security and equity were reflected in the (dis)trust relationships between both individuals and groups.

On the other hand, background societal conditions were reflected in the construction of trust among the Russians and the natives differently. Affective trust is based on appreciation and respect of co-workers. Also, reciprocal aid, thoughtful behavior and cooperation created affective trust relationships, which were central for the Russian workers in particular. Instead, cognitive trust based on work performance was fundamental for the Finns, although this kind of trust was considered among Russians, too. Individual work performance, fluency of work, as well as the honesty and clarity in both vertical and horizontal communication created cognitive trust. In both types of trust, both affective and cognitive, the evaluation of equity and an experience of appropriate behavior indicated trust.

**KEY WORDS:** Russian minority, Finns, employment relations, labor market, work community, trust, generalized trust, affective trust, cognitive trust, distrust, social identity, communication, equity evaluation

---

# TAULUKOT

Taulukko 1. Yleistynyt luottamus Euroopassa (ESS 2014). .....	55
Taulukko 2. Kansalaisten käsitykset vallanpitäjistä Venäjällä (Levada-Center 2013, 40). .....	57
Taulukko 3. Aineistossa esiintyvä työmarkkinoiden segmentaatio. ....	92
Taulukko 4. Venäläistaustaisten työmarkkinaintegraatio sosiaalisten identiteettien ja luottamuksen kehyksessä. ....	121
Taulukko 5. Aineisossa esiintyvä työyhteisöjen segmentaatio. ....	128
Taulukko 6. Epäluottamuksen rakentuminen työyhteisöissä. ....	164
Taulukko 7. Luottamuksen rakentuminen työyhteisöissä. ....	165

# KIITOKSET

Tarkastelen tutkimustani nyt sen valmistuttua. Oppimiseni on edelleen kesken, mutta loputtoman pitkältä tuntunut väitöskirjatyö on nyt päätöksessä. Käsillä oleva tutkimusaihe on poikkeuksellisen moninainen ja sen sisältämistä aihepiireistä tarvitaan vielä paljon lisätietoa ja lisäymmärrystä.

Aloitin venäläistaustaisten työelämäintegraatiota koskevan tutkimuksen valmistutuani maisteriksi. Pro gradu -työni ohjaaja professori Harri Melin kannusti minua aloittamaan väitöskirjatyön ja hän auttoi minua tutkimusrahoituksen hakemisessa. Olen kiitollinen sinulle Harri, myönteisestä ja innostavasta suhtautumisestasi tutkimusintresseitani kohtaan. Tutkimusrahoituksen saaminen oli kaltaiselleni nuorelle vastavalmistuneelle varsinainen onnenpotku.

Kiitän Turun yliopiston yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden tohtoriohjelmaa, sosiaalityö- ja sosiologian yksikön henkilökuntaa vuosien varrella saaduista opeista ja työtäni koskevista huomioista. Kiitän tutkijaseminaareissa saadusta palautteesta ja tuesta. Kiitän lämpimästi professori Hannu Ruonavaaraa työni ohjauksesta. Kärsivällisyytesi ja työtäni koskevat kommentit ovat olleet minulle merkityksellisiä erityisesti tutkimustyön loppuvaiheessa. Kiitos Harri Melin siitä, että jatkoit ohjaustani myös Tampereen yliopistoon siirryttyäsi. Tapaamiset kanssasi toivat yksinäiseen tutkimustyöhöni aina uutta toivoa. Kollegiaalisesta ystäväydestä kiitän erityisesti VTT Paul Jonker-Hoffrénia.

Kiitän huolellisesta esitarkastuksesta erikoistutkija Liisa Lähteenmäkeä, apulaisprofessori Lena Näreä ja dosentti Jukka Niemelää. Kiitos Jukka, että otit ystävällisesti vastaan vastaväittäjän tehtävän.

Kiitän nöyrästi Jenny ja Antti Wihurin säätiöitä luottamuksesta tutkimusaiheeni kohtaan. Erityisesti ensimmäisen vuoden tutkimusapuraha, jonka juuri valmistuneena sain, oli tämän tutkimuksen käynnistämisen kannalta sanoinkuvaamattoman tärkeä. Haluan lausua kiitokset tutkimusrahoituksesta myös Työsuojelurahastolle, Turun yliopiston monikulutturuuden ja yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen tutkimusverkostolle, yhteiskuntatieteelliselle tiedekunnalle ja sosiaalityö- ja sosiologian laitokselle.

Käsikirjoituksen oikoluvusta kiitän TM Anna-Kaisa Paavolaa, VTM Satu Hussoa ja DI Pekka Vuorelaa.

Lopuksi kiitän perhettäni yhteisistä hetkistä ja avusta kaikissa olosuhteissa. Ilman läheisten tukea tämä tutkimus ei luultavasti olisi koskaan tullut valmiiksi. Kiitän isovanhempiani kannustavasta suhtautumisesta ja kiinnostuksesta työtäni kohtaan. Elina ja Anttoni, kiitos välittämisestä ja siitä, että sain pitää tutkimuksesta merkityksellisen välivuoden poikien kanssa. Wilhelm ja Daniel, elämäni tuomanne ilo kasvaa sydämessäni joka päivä. Kari, sinun kauttasi monet tekemiseni ja tunteeni tulevat ymmärretyiksi. Tarja, niin useasti rohkaisevat sanasi valaisivat tutkimuspolkuani. Mikko, kiitos rakkaudellisesta huomaavaisuudestasi ja rinnalla kulkemisesta.

Omistan tutkimustyöni Venäjän ja Suomen rajan tuntumassa eläneille, rajan ylittäneille ja rajaa sydämessään kantaneille.

Tampereella 29.10.2017

Outi Kähäri



# 1. TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TARKOITUS

## 1.1. Venäläistaustaisten työelämäintegraatio työmarkkinoiden lohkoutumisen taustaa vasten

Venäläisten ja venäjänkielisten osuus Suomessa on viime vuosina kasvanut varsin nopeasti. Tilastokeskuksen (2016) laskelmien mukaan Suomessa asuu vakinaisesti noin 70 000 venäjänkielistä, joista Venäjän federaation kansalaisia on 30 813 (mt. 2016). Tämä väitöskirjatutkimus selvittää Neuvostoliitosta ja Venäjältä Suomeen muuttaneiden venäläistaustaisten *integroitumista* työelämään Suomessa. Venäläistaustaisten työelämään integroitumisella viitataan sekä työllistymiseen että toimiviksi koettujen sosiaalisten suhteiden syntyymiseen työmarkkinoilla ja työyhteisöissä erityisesti kantaväestöön kuuluvien ja maahan muuttaneiden välillä. Ymmärrän integraation ennen kaikkea erilaisista taustoista tulevien ihmisten yhteen tulemisena, jossa sekä kantaväestöön kuuluvat että maahan muuttaneet kykenevät mukautumaan uusiin sosiaalisiin ympäristöihin ja suhteisiin vastavuoroisesti sekä voivat oppia myös uusia kulttuuri-sidonnaisia käytäntöjä toisiltaan (ks. Samers 2010, 324).

Olen haastatellut tutkimuksessani sekä venäläistaustaisia työntekijöitä että kantasuomalaisia työntekijöitä ja lähiesimiehiä terveydenhuollossa, teollisuudessa ja ICT-alalla. Empiirinen aineisto on analysoitu *sisällönanalyttisin* menetelmin. Esitän aineiston analyysin eri haastatteluryhmien välisenä vuoropuheluna monipuolisten näkökulmien esiintuomiseksi. Tutkimus antaa tärkeitä eväitä kantasuomalaisten ja venäläistaustaisten suhteiden tarkasteluun, vuorovaikutuksen toimivuuden parantamiseen ja tätä kautta työelämäintegraation vahvistamiseen. Tutkimuksen kautta ei voida tehdä kuitenkaan vahvoja yleistyksiä tai selittää kantasuomalaisten tai venäläistaustaisten toimintaa tutkimuksen viitekehyksen ulkopuolella.

Kiinnostuin Suomessa ilmenevistä venäläisiin liitetyistä merkityksistä ja niiden sosiaalisista vaikutuksista alun perin pro gradu -opinnäytetyössäni, joka käsitteli suomalaisuuden sisältöjen tuottamista Helsingin Sanomien kuukausiliitteissä. Venäläisyys esiintyi työssäni suomalaisuuden vastapoolina – 'toisena', jonakin jota suomalaisuus ei ole.

Erityisen venäläisvastaisuuden syntyymisen ajankohdan voidaan katsoa sijoittuvan Suomen itsenäistymistä hieman edeltävään ja jälkeiseen aikaan, jolloin venäläisviha toimi keskeisenä osana kansallisen identiteetin rakentumista (Klinge 1972; Ka-

remaa 2004; vrt. kuitenkin Tarkiainen 1986). Myös talvisodan tapahtumat vahvistivat venäläisvastaisuutta Suomessa. Vaikka ruohonjuuritason myönteisiksi koetut kontaktit suomalaisten ja venäläisten välillä ovat viime vuosikymmeninä vähentäneet epäluuloja ja parantaneet asenteita, pohdin itäisten muuttoliikkeiden lisääntymistä historian taustaa vasten väitöskirjatutkimusta aloittaessani. Tuona aikana Suomessa keskusteltiin vilkkaasti myös tulevaisuutta koskevasta työvoimapulasta. Maahanmuuttajien työllistyminen nähtiin julkisessa keskustelussa ratkaisuna suurten ikäluokkien eläköitymiseen. Innostustani suhteessa tutkimusaiheeseen ei kuitenkaan varsinaisesti herättänyt ennuste eläköitymisen myötä syntyvästä työvoimapulasta, vaan kysymys Suomessa asuvan venäläisvähemmistön tuolloisesta laajasta työttömyydestä ja sen syistä. Venäjän kansalaisten työttömyysaste oli vielä vuonna 2001 Suomessa 42 prosenttia (Tilastokeskus 2007, 25). Myönteisenä näen, että Neuvostoliitosta ja Venäjältä muuttaneiden työllisyysaste on viime vuosina huomattavasti noussut. Mielenkiintoni Venäjältä Suomeen muuttaneisiin ja heidän asemaansa ovat vaikuttaneet myös inkeriläiset sukujuureni, jotka edustavat itselleni eräänlaisia välitiloja läntisten ja itäisten kulttuurivaikutteiden rajalla. Korostan samalla, että myös moninaiset ymmärtämisen tavat inkeriläisyydestä ovat yleisiä.

Venäläistaustaisilla maahanmuuttajilla on hyvän koulutustason ja kielitaidon vuoksi joko oletetut tai todetut hyvät integroitumisen edellytykset. Tilastokeskuksen vuonna 2014 keräämässä UTH-aineistossa Neuvostoliitosta tai Venäjältä muuttaneiden itsearvioitu suomen kielen taito oli 30 prosentilla keskitasoa, 26 prosentilla edistynyt ja 27 prosentilla äidinkielen tasoa (Nieminen & Larja 2015, 46). Samaisessa aineistossa ilmeni, että Neuvostoliitosta tai Venäjältä muuttaneilla 49 prosentilla oli korkea-asteen koulutus (Sutela & Larja 2015, 33). Jekaterina Tantun (2009) mukaan korkeasti koulutettujen venäjänkielisten maahanmuuttajien on kuitenkin vaikea saada Suomessa koulutusta vastaavaa työtä (mt., 29, 35). Maantieteellinen liikkuvuus johtaa sosiaaliseen putoamiseen ja ammatillisten taitojen ohittamiseen etenkin korkeasti koulutetuilla venäläisillä naisilla (Krinovos 2015). Monet venäjänkieliset integroituvatkin työmarkkinoille tekemällä töitä matalan hierarkiatason ammateissa, sisääntuloamma-teissa tai etnospesifeissä ammateissa toisinaan lyhyissä työsuhteissa (Tanttu 2009, 29, 35).

Venäjältä Suomeen muuttaneiden työelämäintegraatiota vaikeuttavat esimerkiksi julkisuudessa esitetyt asenneilmapiiriä muokkaavat mielikuvat ja yhteiskunnan eri tasoilla ilmenevät syrjivät käytännöt. Venäjää ja venäläisiä koskevaan kielteiseen uutisointiin (Raittila 2004; Jerman 2009) ja syrjintään (Liebkind, Mannila, Jasinskaja-Lahti,

Jaakkola, Kyntäjä & Reuter 2004; Pitkänen 2006; Puuronen 2011; Larja, Warius, Sundbäck, Liebkind, Kandolin & Jasinskaja-Lahti 2012) on kiinnitetty huomiota monissa Suomessa tehdyissä tutkimuksissa.

Tutkimukseni tavoitteena on tuottaa tietoa suomalaisen työelämän koetuista muutoksista vahvasti *monikulttuuristuvilta työmarkkinalohkoilta*. Monikulttuuristuvilla työmarkkinalohkoilla viitataan työmarkkinoiden ammatillisiin ja paikallisiin kohtiin, joille maahanmuuttajien on keskimääräisestä mutkattomampi työllistyä. Työmarkkinoiden lohkoutumista eli *segmentoitumista* on Suomessa tutkittu jonkin verran (esim. Nätti 1989; Forsander 2002; 2013; Heikkilä & Pikkarainen 2006; 2008; Kyhä 2007; Mankki & Sippola 2015). Viime vuosina on tarkasteltu myös työelämän tietyillä paikoilla työskenteleviä tutkimalla maahanmuuttajien asemia (esim. Näre 2013; Krinivos 2015) ja niin kutsuttua prekaarisuutta (esim. Könönen 2011). Omassa tutkimuksessani viitataan segmentaatiolla ennen kaikkea työelämän eriarvoistumiseen, joka heijastuu työmarkkinoiden toimintaympäristöissä, työyhteisöjen olosuhteissa sekä toimijoiden eriarvoisissa asemissa ja identiteeteissä. Työmarkkinoiden segmentaatio on perinteisesti Suomessa koskenut lähinnä sukupuolten välisiä eroja (esim. Nätti 1989; Kolehmainen 2002; Sutela & Lehto 2014, 89–91). Työmarkkinoiden segmentaatio ja siihen kytkeytyvä eriarvoisuus koskee nyt kuitenkin myös maahanmuuttajia. Maahanmuuttajataustaiset työntekijät korvaavat monesti joustavuuden vajetta segmentoiduilla työmarkkinoilla (esim. Bommès & Kolb 2006, 107).

Työmarkkinoilla on havaittavissa paljon erilaisia segmenttejä ja jakoja, mutta karkeasti tarkasteltuna maahanmuuttajien rekrytointitarpeet ovat Michael Pioren (1979) mukaan erilaisia *primääreillä* ja *sekundäärisillä* työmarkkinoilla. Työmarkkinat ovat jakautuneet taloudellisen dualismin mukaisesti siten, että primääreissä eli ensisijaisissa vaikoissa ja hyvin palkatuissa töissä on paremmat työolosuhteet. Sekundäärisissä eli toissijaisissa epävakaisissa ja huonosti palkatuissa töissä on tyypillisesti huonommat työolosuhteet. (Mt., 35–40.) Suomessa on nähtävissä, että primääreillä aloilla kilpaillaan korkeakoulutetuista osaajista kansainvälisillä työmarkkinoilla ja sekundäärisillä matalapalkka-aloilla kilpaillaan kustannustehokkuudessa ja joustavuudessa.

Tosin työmarkkinoiden kysyntään liittyvät tekijät ovat monimuotoisempia kuin talouden dualismia kuvaavat analyysit antavat ymmärtää. Esimerkiksi Kenneth Hudsonin (2007) mukaan sekundääristen töiden tekemistä selittävät Yhdysvalloissa nykyisin paljolti kansalaisuus ja epätyypillisen työn teettäminen (mt.). Tämä kehityssuunta on josakin määrin nähtävissä myös Suomessa (ks. Könönen 2011; Krinivos 2015). Vaikka työmarkkinat primääreihin ja sekundäärisiin töihin jakava *duaalioteoria* ei enää pelkäs-



tään selitä tapahtumia moninaisilla ja nopeasti muuttuvilla työmarkkinoilla (esim. Forsander 2013, 222), suomalaisen työelämän eriytyneisyys tulee selkeästi esille tutkimuksessani työntekijöiden työelämän eriarvoisuutta heijastavissa kokemuksissa.

Venäjältä Suomeen muuttaneiden työmarkkinaintegraatiota voidaan selittää kielitaidon, koulutuksen ja syrjinnän lisäksi siis joustavan työvoiman kysynnällä epätyypillisiä työsuhteita suosivilla työmarkkinalohkoilla. Tällaisia tutkimuksessani ilmenneitä työmarkkinalohkoja ovat esimerkiksi suhdanneherkät alat ja kantaväestön keskuudessa vältellyt työpaikat. Tutkimuksessani venäläistaustaiset työntekijät työskentelivät tyypillisimmin organisaatioissa, jotka olivat epävarmoja tuotannollistaloudellisista syistä. Organisaatioissa on tällöin ulkoistuksia ja niissä käytetään vuokratyövoimaa, alihankintaa, määräaikaista työntekijöitä tai irtisanotaan henkilöstöä. Lisäksi työvoimapula ammattialojen ja maantieteellisten alueiden periferioissa tarjoaa merkittäviä työllistymismahdollisuuksia sekä ammattitaitoa vaativilla että vaatimattomilla paikoilla. Venäläistaustaisten työskentely työmarkkinoiden 'reunoilla' ei kuitenkaan vastaa työmarkkinoiden kokonaiskuvaa. Suomalaisessa työelämässä työskentelee myös venäläistaustaisia, jotka voidaan sekä arvostettujen asemien että hyvien työolosuhteiden puolesta lukea maahan muuttaneiden työelämän hyväosaisiin.

## 1.2. Miksi juuri luottamuksen ja epäluottamuksen rakentumista työelämässä tulee tutkia?

Sekä kantaväestön että maahanmuuttajien työllistymistä ja toimivia vuorovaikutussuhteita helpottaa *sosiaalinen pääoma*. Robert Putnam (1993) viittaa sosiaalisella pääomalla yhteisöllisesti jaettuihin normeihin, ystäv- ja tuttavaverkostoihin ja luottamukseen (mt.). Sosiaalisen pääoman niukkuutta kuvastavat yksilökohtaiset tai eri ryhmien sisäisesti jaetut normit, sosiaalisten verkostojen puute tai niiden sulkeutuneisuus sekä epäluottamus tai rajautunut luottamus.

Lähestyin tutkimusaihettani aluksi sosiaalisen pääoman teorian kautta, mutta päädyin käsittelemään venäläistaustaisten työelämäintegraatiota Suomessa erityisesti yhden sosiaalisen pääoman muodon – *luottamuksen* viitekehyksessä. Suomessa ei ole tois-taiseksi ilmestynyt luottamuksen käsitteen monipuoliseen teorisointiin nojautuvaa tutkimusta monikulttuuristuvilta työmarkkinalohkoilta (vrt. esim. Forsander 2002). Kansainvälisestikin luottamuksen rakentumisen kulttuurisidonnaisuutta työelämässä on tutkittu empiirisesti varsin vähän (ks. kuitenkin esim. Whitener, Brodt, Korsgaard & Werner 2006). Luottamuksen keskeisyys suhteessa tutkimusaiheeseen nousi esille

tutkimusprosessin aikana teoreettisen kirjallisuuden ja empiirisen aineiston vuoropuhelussa. Minulle rakentui käsitys Neuvostoliitosta ja Venäjältä Suomeen muuttaneiden lähtömaassa rakentuneesta yleistyneestä epäluottamuksesta. Suomessa kohdattu syrjintä ja työelämän epävarmuus tyypillisesti vahvistavat epäluottamusta, kun puolestaan oikeudenmukaiset julkiset käytännöt ja onnistuminen työmarkkinoilla vahvistavat maahan muuttaneiden luottamusta.

Katson, että onnistuneen työelämäintegraation ja toimivien vuorovaikutussuhteiden edellytyksenä on ainakin jonkin asteinen luottamus toimintaympäristöön ja toisiin ihmisiin. Tutkimuksen kautta tuotetun tiedon avulla työelämän suhteita voidaan vahvistaa purkamalla ja ymmärtämällä luottamusta ja epäluottamusta synnyttäviä arvo- ja kulttuurisidonnaisia, sekä ammattihierarkioihin kytkeytyviä toimintatapoja ja käytäntöjä. Luottamuksen teoriaa käsitellessäni olen nostanut esiin useita eri luottamuksen ymmärtämisen tapoja. Useimmat niistä ovat lähellä toisiaan, ja ilmentävät ennen kaikkea luottamuksen nyansseja erilaisissa toimintaympäristöissä. Tarkastelen teoreettisen keskustelun ja empiirisen aineiston valossa erityisesti 1) yhteiskunnalliseen taustaan ja 2) ammattirooleihin liittyviä luottamus- ja epäluottamussuhteiden rakentumisia. Työelämän luottamuksen sidonnaisuus ilmenee tutkimuksessani ensisijaisesti suhteessa ammattirooleihin ja harkintavaltaan (Fox 1974; ks. myös Koivumäki, Kankaanpää, Melin & Blom 2006; Cook & Gerbasi 2009) ja toissijaisesti suhteessa yhteiskunnalliseen taustaan.

Ymmärrän luottamuksen ennen kaikkea yleistyneenä luottamuksena, luottavaisena sosiaalisena suuntautumistapana vieraita ihmisiä, yhteiskuntaa ja sen osa-alueita kohtaan (Sztompka 1999; ks. myös Tyler & Kramer 1996, 5). Haastateltavien kokemukset sosiaalisten ryhmien, yhteiskunnallisten osa-alueiden tai instituutioiden oikeudenmukaisuudesta, vastuullisuudesta ja toimivuudesta nousevat tällöin luottamusta indikoiviksi tekijöiksi.

Luottamussuhteet voivat vaihdella eri kulttuureissa riippuen eroista sosiaalisissa instituutioissa ja rakenteissa, mikä voi vaikuttaa esimerkiksi siihen, syntykö yhteistyötä ilman luottamusta vai ei (Cook, Hardin & Levi 2005, 194). Olen kiinnittänyt tutkimuksessani yksityiskohtaista huomiota luottamuksen rakentumisen yhteiskunta- ja kulttuurisidonnaisiin tekijöihin (Ledeneva 1998; 2006; Radaev 2004; Marková 2004; Watier & Marková 2004; Sztompka 2004; Whitener ym. 2006; Levada-Center 2013; ESS 2014; Kouvo 2014). Venäjän on todettu olevan alhaisen luottamuksen yhteiskunta ja Suomessa yleistynyt luottamus on puolestaan suhteellisen vahvaa, vaikka joillakin yhteiskuntaelämän osa-alueilla kansalaisten kokema turvattomuus on viime vuosina lisääntynyt. Pohdin tutkimuksessani sitä, miten sosialisiaation kautta rakentunut yleistynyt epäluottamus tai luottamus vaikuttaa haastateltavien kokemuksissa. Käsitän

luottamuksen myös toimijoiden välisenä myönteisenä suhteena, jossa esiintyy vasta-  
vuoroista riippuvaisuutta (ks. Blau 1964; Luhmann 1979, 42; Fox 1974; Seligman 1997;  
Sztompka 1999). Luottamus edellyttää kunnioitusta ja avoimuutta sekä kokemusta oi-  
keudenmukaisuudesta ja vastuullisuudesta, jolloin tyypillisesti odotetaan, että osa-  
puoli x toimii osapuoli y:n arvostamalla tavalla. Tällöin luottamus on laajimmillaan luo-  
tettavuutta suhteessa odotuksiin (ks. Sztompka 1999, 86–97).

Näkemykseni mukaan luottamuksen ja epäluottamuksen rakentumista työelämässä  
tulee tutkia, koska monikulttuuristuvilla työmarkkinoilla on sosiaalisesti ja moraali-  
sesti kestäväntöntä epäluottamusta, jolla voi olla myös epäsuoria kielteisiä taloudelli-  
sia vaikutuksia. Työelämän muutoksen (ks. esim. Kettunen 2001; Ali-Yrkkö 2007; Ala-  
soini 2010; Kovalainen 2010; Lyly-Yrjänäinen 2015; Sutela & Lehto 2014; Tuhkuri  
2016) myötä lisääntynyt epävarmuus on merkittävästi koetellut sekä kantaväestöön  
kuuluvien että maahan muuttaneiden työntekijöiden luottamusta. Etenkin heikoissa  
ammattiasemissa monikulttuuristuvilla sekundäärisillä työmarkkinalohkoilla työsken-  
televät kokevat epäoikeudenmukaisuutta ja turvattomuutta sekä työmarkkinoilla että  
työyhteisöissä.

Epäluottamusta aiheuttavat havaitut riskit ja koetut pelot rajoittavat toimijuutta. Ha-  
vaintoja riskeistä ja kokemuksia peloista jaetaan tyypillisesti sosiaalisten verkostojen  
sisällä, jolloin epäluottamus voi vahvistua ryhmissä ja lisätä vastakkainasetteluja ryh-  
mien välillä. Riskit ja pelot voivat olla perusteltuja ja tällöin epäluottamus niin ikään  
myös suojaa yksilöitä ja ryhmiä esimerkiksi epäoikeudenmukaiselta ja epäkunnioitta-  
valta kohtelulta.

Luottamusverkostojen sulkeutuneisuus saattaa kuitenkin vaikeuttaa maahan muutta-  
neiden työllistymistä erityisesti työmarkkinoiden primääreille paikoille esimerkiksi  
kantaväestöön kuuluvien kontaktien kautta. Epäluottamus voi joissakin tapauksissa  
olla myös aiheetonta ja tällöin esimerkiksi uudet mahdollisuudet työmarkkinoilla voi-  
vat jäädä käyttämättä.

Vahvoissa ammattiasemissa primääreillä työmarkkinalohkoilla työskentelevät ovat  
tyypillisesti merkittävästi luottavaisempia kuin heikoissa ammattiasemissa sekundää-  
risillä työmarkkinalohkoilla työskentelevät. Luottamuksen jakautuminen ammatti-  
hierarkioiden mukaisesti heijastaa työelämän eriarvoisuutta ja näin ollen myös maa-  
hanmuuttajien eriarvoista työelämään integroitumista. Tutkimuksessani teen näky-  
väksi erilaisissa asemissa olevien työelämätoimijoiden asemien varmuutta tai epävar-  
muutta sekä oikeudenmukaisuutta tai epäoikeudenmukaisuutta indikoivia tekijöitä,  
jotka heijastuvat suoraan yksilöiden ja ryhmien välisiin luottamussuhteisiin sekä työ-  
markkinoilla että työyhteisöissä.

Jaetut *sosiaaliset identiteetit* lisäävät luottamusta ja ovat myös eräänlaisia luottamuksen indikaattoreita. Henri Tajfel (1981) viittaa sosiaalisella identiteetillä seurauksiin, joita ryhmäjäsenyys aiheuttaa. Sosiaalinen identiteetti ymmärretään osana yksilön itsekäsitystä, joka voidaan johtaa yksilön tiedoista, arvoista ja tunteista koskien sosiaalisen ryhmän jäsenyyttä. (Mt., 255.) Työorganisaatioissa tietyt rakenteet, prosessit ja kannustimet vaikuttavat siihen, millä tavoin ja millä asteella yksilöt turvautuvat ryhmäidentiteetteihin luottamussuhteiden rakentumisessa (ks. McEvily, Weber, Bicchieri & Ho 2006, 65). Ammatilliset ja kansalliset sisällöt vuorovaikutuksessa heijastuvat tutkimuksessani sosiaaliin identiteetteihin, ryhmäsuhteiden dynamiikkaan ja työprosesseihin sekä luottamus- tai epäluottamussuhteiden syntymiseen. Työelämässä ryhmäsuhteiden dynamiikan rakentuminen ensisijaisesti työtehtävien varaan on mielestäni tärkeää. Yhteistoiminnallisessa ryhmässä yksilöiden identiteetit eivät tällöin muodostu vain sosiaalisten identiteettien, vaan erilaisten ryhmän päämääriä palvelevien roolien tai funktioiden kautta (Brewer 2003, 104).

Väitöskirja koostuu seitsemästä luvusta. Käsittelen seuraavassa luvussa 2 työelämän muutosta, epävarmuuden lisääntymistä sekä työmarkkinoiden segmentoitumista primääreihin ja sekundäärisiin töihin. Tässä luvussa pohdin myös maahanmuuttajien työllistymistä lohkoutuneille osatyömarkkinoille Suomessa. Luku 3 koostuu sosiaalisten identiteettien teorioista, joissa käsittelen myös stereotypioita, ennakkoluuloja ja syrjintää. Käsittelen tässä luvussa myös venäläisyyden käsitteen monimuotoisuutta ja problemaattisuutta. Luku 4 keskittyy väitöskirjani kannalta keskeiseen keskusteluun sosiaalisesta pääomasta ja luottamuksesta. Luottamusteoreettinen pohdinta on myös tärkeintä suhteessa empiirisen aineiston analyysiin. Luvussa 5 esitän tutkimuksen toteuttamiseen ja menetelmällisiin lähtökohtiin liittyvät tekijät. Esitän luvussa tutkimuskysymykset, aineiston keruun vaiheet, teemahaastattelumenetelmän sekä sisällyslönanalyysin lähtökohdat. Luvussa 6 siirryn empiirisen aineiston analyysiin ja perehdyän venäläistaustaisten työelämäintegraatioon eri haastatteluryhmien näkökulmista. Viimeisessä luvussa 7 esitän väitöskirjatutkimukseni johtopäätökset. Haastattelurunnot ovat liitteinä kirjallisuusluettelon jälkeen.



## 2. TYÖELÄMÄN MUUTOS SUOMESSA

Keskustelulla muutoksesta on pitkä perinne työelämän tutkimuksen piirissä. Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovat työelämän jo tutkittu muutos, empiirissä tarkastelussa koettu muutos sekä siihen liittyvä luottamusta tai epäluottamusta heijastava puhe. Muutokseen liitetyt mahdollisuudet ja uhat korostuvat puhuttaessa työelämän muutoksista. Ne liittyvät keskeisesti joko luottamuksen tai epäluottamuksen rakentumiseen. Palaan luottamuksen ja epäluottamuksen rakentumiseen sosiaalista pääomaa ja luottamusta käsittelevässä luvussa 4. Katson tässä tutkimuksessa tarkastellun työelämän muutoksen kytkeytyvän laajempaan yhteiskunnalliseen kehitykseen, jota ohjaavat muun muassa globalisaatioon, erilaisten taloudellisten ja inhimillisten pääomien liikkumiseen ja kapitalistiseen talousjärjestelmään linkittyvät toimijoiden osaamis- ja hintakilpailut.

Suomalaista työelämäkeskustelua on viimeisen vuosikymmen aikana leimannut kielteinen vire. Työelämän laatua koskevassa tutkimuksessa työelämän muutokset nähdään kuitenkin esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan usein kärjistetyn kielteisinä (esim. EK 2010). Myös Raija Julkunen (2009) katsoo, että suomalainen työelämä ei ole viime vuosikymmeninä muuttunut pelkästään negatiiviseen suuntaan. Saavutettuja, lakiin perustuvia turvaverkkoja on edelleen paljon, vaikka monia etuuk- sia on myös purettu. Palkkatyötä turvaavat instituutiot, kuten yleissitovat työehtoso- pimukset, irtisanomissuoja, työaikalaki, ammattiliitot, työturvallisuuslaki, työtervey- denhuolto, yhteistoimintalaki sekä työttömyys- ja sosiaaliturva ovat vielä olemassa. (Mt., 31.) Sutela ja Lehto (2014) korostavat, että suomalainen työelämä on muuttunut laajemmassa kehityksessä vuodesta 1977 lähtien aina viimeisille vuosikymmenille eri- toten palkansaajien rakenteen osalta. Palkansaajat ovat nyt selvästi iäkkäämpiä ja koulutetumpia kuin 1970-luvulla. Teollinen työ on vähentynyt merkittävästi, kun taas terveydenhuolto- ja sosiaalialan työ, tieteellinen ja tekninen työ sekä kaupallinen työ on lisääntynyt. Teknologisoituminen on edennyt ja vuorovaikutustaitoja vaativa asia- kastyö on myös kasvanut. (Mt., 11–12, 19, 229–230.)

Työelämän muutossuunta on ollut monille myönteinen, mikä näkyy esimerkiksi työn- tekijöiden kehitys- ja vaikuttamismahdollisuuksien parantumisena (Sutela & Lehto 2014, 229–230; ks. myös Lyly-Yrjänäinen 2015, 29–42). Työelämän kehittäminen on tuonut monille palkansaajille lisää mahdollisuuksia työssä vaikuttamiseen ja kehitty- miseen. Työ on keskimäärin muuttunut myös itsenäisemmäksi ja monipuolisemmaksi. (Sutela & Lehto 2014, 229–230.) Työelämän vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet

saattavat kertoa kuitenkin enemmän suomalaisten työyhteisöjen matalista organisatiorakenteista ja itsenäisen työn kulttuurista kuin tyytyväisten työntekijöiden yhteneväisistä kokemuksista työelämässä tapahtuvien muutosten oikeasta suunnasta. Vaikka monet työntekijät ovat tyytyväisiä työelämään, työelämän kielteiset muutokset ja kurjistumiset näyttävät polarisoituvan joillekin ryhmille, alueille, toimialoille ja työn hierarkian tasoille.

Erityisesti vuodesta 2008 alkanut talouden ja työmarkkinatilanteen epävarmuuden laajeneminen Suomessa heijastuu valtakunnallisissa työolobarometreissa (ks. esim. Lyly-Yrjänäinen 2015), työolotutkimuksissa (Sutela & Lehto 2014, 139–142) ja yleisessä työelämäilmapiiirissä. Vuokratyön käyttäminen on lisääntynyt viime vuosina. Tosin vuokratyöntekijöiden määrä on valtakunnallisesti edelleen marginaalinen – vain noin yksi prosentti palkansaajista. (Lyly-Yrjänäinen 2015, 7–12.)

Vuokratyön teettämisen yleisyys saattaa ilmetä kuitenkin osatyömarkkinoilla. Työntekijöiden epävarmuuden kokemuksia ovat vahvistaneet myös ulkoistaminen ja alihankinnan kasvaminen. Tätä kautta yhä useampia koskettavat YT-neuvottelut sekä irtisanomis- ja lomautusuutiset. Työsuhteen vakituisuudella ei välttämättä ole enää samaa työmarkkina-aseman vakautta indikoivaa merkitystä kuin ennen.

Tässä tutkimuksessa työelämän muutoksen tarkastelun taustalla ovat havainnot ja tutkimukset, joiden perusteella voidaan väittää, että globalisaation edetessä pääoman ja työvoiman vastakkainasettelut sekä vastakkainasettelujen seuraukset ovat lisääntyneet (myös Kettunen 2001). Kiinnitän huomiota työelämän reunoilla ja osatyömarkkinoilla nähtäviin eroihin työn tekemisen olosuhteissa ja ehdoissa. Työelämän reuna-alueet ja osatyömarkkinat ovat keskeisessä asemassa tarkasteltaessa maahan muuttaneiden työmarkkinoille integroitumista.

Pauli Kettusen (2001) mukaan pohjoismaiset työmarkkinaosapuolet ovat muuttuneet, kun niiden sekä diskursiiviset että institutionaaliset edellytykset ovat heikentyneet yritysten yli- ja monikansallistumisen myötä. Samalla epätyypilliset työsuhteet ovat yleistyneet. (Mt., 256.) Työntekijyydessä ovat paikoin vahvistuneet ja korostuneet yrittäjämäiset piirteet. Opiskelijoita ja työelämätoimijoita kannustetaan luovuuden ja innovatiivisuuden lisäksi muun muassa yrittäjämäiseen asenteeseen ja 'ketteryyteen' (esim. Turun yliopisto 2016). Lisäksi valtaa pitävä hallitus kannustaa voimakkaasti palkansaajia, työttömiä ja maahanmuuttajia ryhtymään yrittäjiksi (esim. HS 13.4.2016), mikä kertoo työelämän ja talouden järjestysten muutoksista. Tämä tarkoittaa sekä mahdollisuuksien että riskien ja epävarmuuksien siirtymistä yhä kasvavassa määrin yksittäisille työelämätoimijoille.

Riskien ja epävarmuuksien lisääntyminen voi jossakin tapauksissa viitata myös laajemmassa mittakaavassa työelämän kurjistumiseen. Pasi Pyöriä ja Satu Ojala (2016) tulivat tutkimuksessaan siihen tulokseen, että kvantitatiivista tutkimuksellista näyttöä työn kurjistumisesta eli niin kutsutusta prekarisoitumisesta on kuitenkin vähän. Heidän mittareillaan 12 prosenttia palkansaajista teki prekaaria työtä vuonna 2013. Prekaaria työmarkkina-asemaa indikoivat vahvimmin alhainen tuloluokka, suhdannevaihtelut ja toimiala (teollisuus- ja rakennusala). Yksilötason tekijät, kuten osa-aikatyöllisyys tai ikä eivät selittäneet prekaarisuutta muuta kuin 0,9 prosentissa tapauksista. (Mt. 52, 55.)

Toisaalta 12 prosentin prekariaatin osuus palkansaajista on nähdäkseni melko paljon ja kertoo erityisesti osatyömarkkinoiden kurjistumisesta. Pyöriän ja Ojalan tutkimuksessa ei myöskään tarkasteltu maahanmuuttajuutta prekaaria työmarkkina-asemaa selittävänä yksilötason tekijänä, vaikka tutkimuksessa mainittiinkin matalapalkka-alan työntekijät ja maahanmuuttajat erityisen haavoittuviksi ryhmiksi suhteessa työelämän huono-osaisuuteen (ks. mt. 47; myös Könönen 2011). Tutkimuksessa ei myöskään huomioitu rakennetyöttömyyden lisääntymistä työelämän epävarmuutta ja riskejä tai pelkoja aiheuttavana tekijänä, eikä myöskään ulkomaisten alihankintafirmojen teettämää prekaaria työtä Suomessa. Ulkomaisten alihankintatoimijoiden läsnäolo tosin heijastuu edellä mainitussa toimialaindikaattorissa.

Työelämän epävarmuus näyttäisi koskettavan enemmän osatyömarkkinoita ja matalapalkka-aloja. Esimerkiksi Linnea Alhon (2011) tekemässä SAK:n jäsentutkimuksessa vakituisissa työsuhteissa olevat palkansaajat kokivat epävarmuutta irtisanomisista ja lomautuksista, muissa työsuhteissa olevat palkansaajat työsuhteiden jatkumattomuudesta tai vähäisistä tarjotuista työtunneista johtuen (mt.). Myös EVA:n teettämä Haaviston (2010) tutkimus kertoo, että toimeentulosta ja työstä koettu huoli ja turvattomuus hipovat erityisesti työväestön keskuudessa 1990-luvun laman ajan lukuja (mt., 10). Alhon mukaan SAK:n palkansaajat jakautuvat kuitenkin kahtia tulevaisuuden huolien suhteen – keskimäärin puolet työntekijöistä ei ole lainkaan huolissaan tulevaisuudestaan työmarkkinoilla, kun taas puolet työntekijöistä on peloissaan kantaen huolta omasta terveydestään, taitojen riittäväyydestä ja työttömäksi joutumisesta. Eri aloilla työelämään liittyvät huolet näkyvät erityisesti teollisuudessa sekä yleisesti pienituloisilla. Taitojen riittämättömyyttä ja työttömäksi jäämistä pelkäävät eniten epätyypillisissä työsuhteissa olevat, teollisuudessa töissä olevat sekä ne työntekijät, joihin johto asennoituu välinpitämättömästi. (Mt., 9.)



## Ulkoistaminen ja epävarmuus

Työntekijöiden työpaineet ja epävarmuus kasvoivat 1990-luvun laman aikaisessa Suomessa työnantajien toimesta toteutettujen resurssien leikkauksien ja henkilöstövähennyksien jälkeen. Globalisaation jousto- ja kilpailupaineet toivat työelämään lisää vaatimuksia.

Sutelan ja Lehdon (2014) tekemä työolotutkimus on ensimmäinen, jossa palkansaajien epävarmuus ja huoli työn jatkumisesta tulevat selvästi esiin. Lähes viidennes on peloissaan irtisanomisista, ja joka neljäs kokee uhkaa mahdollisista lomautuksista ja työttömyydestä. Palkansaajien työpaikoista useammalla kuin joka neljännellä on jo ollut irtisanomisia viimeisen kolmen vuoden aikana. (Mt., 229–230.) Työntekijöiden kokemat uhkakuvat ovat liitettävissä arkipäiväisiin ilmiöihin. Katson, että irtisanomisiin kytkeytyvät ulkoistamiskäytännöt sekä ulkoistamisen mahdollisuudet selittävät koettua työelämän epävarmuutta enemmän kuin työsuhteen luonne. Työmarkkinariskin pelko on kasvanut palkansaajilla vuosien 1984–2013 välillä 17 prosentista 35 prosenttiin (Pyöriä & Ojala 2016, 52). Koettua työmarkkinariskiä voivat selittää myös prekaarin työn ulkopuoliset työjärjestysten nopeat muutokset ja uudistukset, jotka eivät ole tuoneet työorganisaatioihin toivottuja parannuksia. Nämä seikat saattavat kertoa siitä, että vakituisessakin työssä olevat palkansaajat kokevat työmarkkinariskejä (vrt. mt. 53).

Ulkoistukset ovat lisääntyneet suomalaisilla työpaikoilla 2000-luvulla. Organisaatiot pyrkivät ulkoistuksilla yleensä vähentämään omia kulujaan. Ulkoistaminen on yleistynyt kilpailutuksen ja kustannustehokkuuden lisäämisen yhteydessä (esim. Kovalainen 2010, 111). Esimerkiksi kunnat ovat viime aikoina kasvattaneet monien palvelujen ostamista. Ulkoistamisen syinä esimerkiksi teknologiateollisuudessa ovat olleet myös keskittäminen sekä joustavuuden ja kapasiteetin lisääminen esimerkiksi suhdannevaihteluissa (Ali-Yrkkö 2007). Ulkoistuksilla ei kuitenkaan aina saavuteta asetettuja tavoitteita. Esimerkiksi Ali-Yrkkön tutkimuksessa 40 prosenttia teknologiateollisuuden yrityksistä ja 35 prosenttia muista teollisuuden alan yrityksistä saavutti tavoitteelliset kustannussäästöt. Tämä saattoi johtua osittain siitä, että ulkoistukset saavat aikaan kustannussäästöjen lisäksi myös epäsuoria lisäkustannuksia. (Mt., 12–13.)

Ulkoistaminen ulottuu yhä enenevässä määrin myös korkeaa koulutusta vaativille aloille (Kovalainen 2010, 111). ETLA:n Joonas Tuhkurin (2016) mukaan neljännes (26,1 prosenttia) suomalaisista työpaikoista on erittäin helposti ulkoistettavissa (highly offshorable) tai helposti ulkoistettavissa (offshorable) ulkomaille seuraavan kymme-

nen vuoden aikana. Teollisuuden työt ovat eniten uhattuina. Osa ulkoistettavista työpaikoista sijoittuu kuitenkin korkeaa koulutusta vaativille aloille. (Tuhkuri 2016, 3–4, 7.)

Vaikka kaikki mahdolliset ulkoistukset eivät välttämättä toteudu ja ulkoistettujen työpaikkojen tilalle syntyy mahdollisesti uusia työpaikkoja (Tuhkuri 2016, 7), on selvää, että tällaiset arviot yhdistettynä jo työpaikoilla koettuihin lomautuksiin ja irtisanomisiin, aiheuttavat epävarmuutta. Jos työ ei vaadi vuorovaikutusta kasvokkain, kasvaa niin ikään ulkoistamisen mahdollisuus (mt. 3-4). Ulkoistuksen uhka on keskeinen työelämän epäluottamusta tuottava ilmiö.

## Epätyypillisten työsuhteiden kehitys

Työelämän epävarmuus kärjistyy työehdoiltaan sekä palkkaukseltaan heikompien työsuhteiden määrällisessä kasvussa. Määräaikaisen työn tilastollisista vaihteluista saa hieman toisistaan poikkeavia käsityksiä riippuen siitä, mitä tutkimuksia tarkastelee. Kehitystrendinä on kuitenkin ollut määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen 1980-luvulta lähtien 2010-luvulle tultaessa. (Pärnäinen & Sutela 2009, 149, 157, 159.) Elinkeinoelämän keskusliiton (2010) mukaan pätkätyöt syntyvät 1) perhevapaiden, lomien ja sairauspoissaolojen myötä, jolloin tarvitaan sijaisia, 2) suhdanne- ja kausivaihteluista, jolloin palvelujen ja tuotteiden kysynnässä on usein ennakoimatonta ruuhkaa sekä 3) työntekijöiden omista preferensseistä, jolloin vähemmän suosituissa töissä ja ammateissa ilmenee merkittävää vaihtelua (mt., 17).

Suomalaisille määräaikaisille töille on luonteenomaista, että ne keskittyvät pääosin naisvaltaisille aloille (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 6; Pärnäinen & Sutela 2009, 162). Lehdon ym. (2005) mukaan määräaikaisilla työntekijöillä on monesti epävarma työmarkkina-asema sekä kasvanut riski joutua työttömäksi. Tällaiseen elämäntilanteeseen liittyy usein taloudellinen turvattomuus ja tulevaisuuden epävarmuus. Määräaikainen työsuhde voi olla ponnahduslauta työelämään, mutta määräaikaisuuksien jatkuessa vakituisen työsuhteen löytyminen voi käydä hankalaksi. (Mt., 6, 142.)

Toimialoittain katsottuna määräaikaisuuksien vähentymistä on tapahtunut miesvaltaisilla aloilla, esimerkiksi rakentamisessa ja maa- ja metsätaloudessa, kun puolestaan naisvaltaisilla aloilla, esimerkiksi palveluissa ja kaupan alalla, määräaikaisuudet ovat lisääntyneet (Pärnäinen & Sutela 2009, 160). Tässä kohdin on kuitenkin todettava, että miesvaltaisilla aloilla esimerkiksi rakennusteollisuudessa ovat viime vuosina lisääntyneet puolestaan vuokratyö ja ulkomaiset alihankkijat. Tässä suhteessa määräaikaisten töiden vähentyminen ei kerro paljoakaan toimialan ja työolosuhteiden muu-

toksesta. Rakennemuutosten, ulkoistusten ja alihankinnan lisääntyessä vakituiset työsuhteet eivät välttämättä näyttäytyä työntekijöille enää varmuutta tuottavana tekijänä samoin kuin aikaisemmin. YT-neuvottelujen ja irtisanomisten yleistyessä varmuutta voi tuoda enemmänkin oma asema työmarkkinoilla, jota vahvistavat erilaiset yksilön hallussa olevat pääomat.

Nykyaikaisissa olosuhteissa työnantajan on monesti vaikea taata työntekijöille pysyviä työsuhteita. Jos työllisyyslupauksia ei voida antaa, Alasoinin (2010) mukaan yritykset voisivat antaa työntekijöille lupauksia työllistäväydestä, jolla viitataan haasteellisiin ja mielekkäisiin työtehtäviin, joiden avulla työntekijä voi kehittyä ja näin ollen vahvistaa työllistävyyttään tulevaisuudessa. Työtehtävät, jotka edellyttävät korkeaa koulutusta tai vaativia työpaikkakohtaisia taitoja ovat vielä vahvemmin luottamuksen ja sitoutumisen paikkoja. Työmarkkinat voivat hyvinkin jakautua siten, että ensimmäiseen ryhmään kuuluvat ovat ydintyövoimaa, jolla on spesifejä ja työpaikkakohtaisia tärkeitä tietoja ja taitoja. Toiseen ryhmään kuuluvat puolestaan ne, jotka toimivat vaihdannallisten oletusten pohjalta. (Mt., 137–139.) Vaihdannallisten oletusten pohjalta rakentuvissa töissä työntekijän ja työnantajan suhde rakentuu ensisijaisesti tai ainoastaan työsuorituksen ja siitä saatavan korvauksen vaihdon kautta. Tällaisissa töissä ei tyypillisesti tarvita laajoja työpaikkakohtaisia tietoja ja taitoja.

## 2.1. Muuttoliikkeet ja työmarkkinoiden segmentoituminen

Kansainvälisten muuttoliikkeiden lisääntyminen kytkeytyy globalisoituvan maailman ja työelämän muutokseen. Globalisaation eteneminen heijastuu useilla inhimillisen toiminnan osa-alueilla teollisessa tuotannossa, maataloudessa, taloudessa, kaupankäynnissä, työvoiman liikkumisessa sekä tiedon ja kulttuurin vaihdossa (Penninx 2006, 9).

Kansainväliset muuttoliikkeet ovat kasvaneet vuosien mittaan. Vuonna 1990 koko maailman kansainvälisten maahanmuuttajien määrä oli 155,5 miljoonaa, kun vuonna 2010 muuttajien määrä oli jo 213,9 miljoonaa. Vuoden 1990 maahanmuuttajista arvioidaan pakolaisia olleen 18,5 miljoonaa ja vuoden 2010 maahanmuuttajista 16,3 miljoonaa. (United Nations 2011, 1, 4.) Viime vuosina pakolaisten osuus muuttajista on jälleen kasvanut.

Maahanmuuton lisääntyminen on ollut vuosien 1990 ja 2010 välillä varsin nopeaa myös Suomessa. Kansainvälisten maahanmuuttajien määrä on noussut mainitulla aikavälillä 63 000 muuttajasta 226 000 muuttajaan. (United Nations 2011, 163.) Euroo-

pan muuttoliikeverkoston ja maahanmuuttoviraston (2016) mukaan Suomeen kohdistuvassa maahanmuutossa korostuvat perheenyhdistämisperusteet. Vuonna 2015 perheenyhdistämisen kautta Suomeen tulleita oli 8 057, opiskelun nojalla tulleita 5 869, työperäisesti tulleita 5 436 ja kansainvälisen suojelun perusteella tulleita 1 628. Kiintiöpakolaisia tuli 1 034 ja paluumuuttajia 244. Luvut perustuvat maahanmuuttoviraston ja poliisin myöntämiin ensimmäisiin oleskelulupiiin. Muuttajien määrä on lisääntynyt erityisesti opiskelun, työn ja kansainvälisen suojelun perusteella tulevien kohdalla. (EMN 2016.)

Maahanmuutosta keskusteltaessa esille nousevat avaintemat: maahanmuuton seuraukset, maahanmuuttajien työllisyys, maahanmuuton hallinnointi sekä yhteiskuntaan kuulumisen ja kansalaisuuden kysymykset (Samers 2010, 15–20). Lisääntyneiden kommunikaatioyhteyksien ja kehittyneiden kulkuvälineiden ansiosta yhä useammat maahanmuuttajat voivat olla kuitenkin yhdessä maassa vain väliaikaisesti tai liikkuvat maiden välillä, mikä johtaa usein uusiin asumisen, kommunikaation ja integraation muotoihin (esim. Penninx 2006, 10). Tutkijat ovat alkaneet kutsua tätä ilmiötä transnationalismiksi. Ihmisten välille syntyy taloudellisia, sosiaalisia ja poliittisia yhteyksiä ja intressejä ympäri maailmaa yli valtioiden rajojen (Vertovec 2009).

Eri sosiaalisilla ryhmillä ja yksilöillä on vaihteleva pääsy liikkuvuuteen (Massey 2008, 21). King, Thomson, Fielding ja Warnes (2006) korostavat, että 1990-luvulta lähtien naisten rooli muuttajina on sekä määrällisesti että sosiaalisina toimijoina kasvanut, mikä on myös nostattanut kysymyksen maahanmuuton patriarkaalisten suhteiden nykyaikaisesta muutoksesta. Maahanmuuton ja sukupuolen suhteita voidaan tarkastella monesta näkökulmasta. Osa korostaa muuttoliikkeiden vapauttavaa kokemusta, osa näkee lisääntyvän maahanmuuton puolestaan uutena mahdollisuutena naisten alistamiseen rakenteellisen syrjinnän kautta. Tällöin naiset tulevat syrjityiksi sekä etnisen taustan että sukupuolensa vuoksi. (Mt., 250–251.)

Suomen valtio edesauttaa maahanmuuttajien työmarkkinaliikkuvuutta. Työperusteinen maahanmuutto on kuitenkin vielä tällä hetkellä tarveperusteista, mikä merkitsee sitä, että hallinnossa arvioidaan Suomen ulkopuolelta tulevan työvoiman tarvetta suhteessa työmarkkinoilla jo olevaan työvoimaan (EMN 2016, 9). Tarveharkinta ei kuitenkaan koske erityisasiantuntijoita, kuten ITC-alan asiantuntijoita, mikä voidaan nähdä työperäisten maahanmuuttajien näkökulmasta eriarvoistavana käytäntönä. Sekundäärisillä paikoilla työskentelevät ovat huomattavasti riippuvaisempia hallinnollisista ja työantajaan liittyvistä tekijöistä kuin asiantuntijatehtäviin tulleet työperäiset maahanmuuttajat. Matalapalkka-aloilla työskentelevien elämää Suomessa voivat hankalittaa jatkuva viranomaiskontrolli ja oleskelulupiiin liittyvät haasteet (esim. Krinovos 2015). Valtio on omalta osaltaan toiminnallaan – tosin usein epäsuorasti – sallimassa

kahden kerroksen työmarkkinoiden syntymistä Suomessa. Jukka Könösen (2011) mukaan maahanmuuttohallinto tuottaa prekaaria työvoimaa, jonka oikeudellinen status työmarkkinoilla on huono. Kun valtio on maahanmuuttohallinnon jäykän ja hitaan byrokratian kautta mukana säätelössä työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta erityisesti tekemällä työntekijästä suhteettoman riippuvaisen työnantajasta, ulkomaalaisten kilpailuasema työmarkkinoilla heikkenee. Työntekijän on esimerkiksi hankala irtisanoutua työsuhteesta, johon liittyy laittomuuksia, koska oleskelulupa voisi vaarantua työttömyyden myötä. Könösen mukaan EU:n ulkopuolelta tuleville kohdenetut työperusteiseen maahanmuuttoon liittyvät säädökset eivät ole ajan tasalla suhteessa työn ja talouden muutokseen, jossa epätyypilliset työsuhteet ovat arkipäivää joustavilla ja osa-aikaisilla työmarkkinoilla. Työperäisessä maahanmuutossa ei myöskään oteta tarpeeksi huomioon sitä, että maahanmuutossa on usein kyse muustakin kuin työhön tulemisesta. (Mt., 61–65.)

Tulkitsen, että työmarkkinoiden globaali osaamiskilpailu primääreillä asiantuntija-aloilla ja palkkojen, työehtojen ja työolosuhteiden huononemiseen johtava hintakilpailu sekundäärisillä matalapalkka-aloilla ovat johtamassa jonkin asteiseen työmarkkinoiden jakaantumiseen ja eriarvoistumiseen erityisesti maahanmuuttajien kohdalla. Kehitystä vahvistavat ainakin jossakin määrin ja osittain tällä hetkellä elinkeinoelämän intressit, valtion lakeihin ja asetuksiin perustuva maahanmuuttopolitiikka sekä laajenevat ulkoistamis- ja alihankintakäytännöt. Työmarkkinaliikkuvuuden näkökulmasta maahanmuuttajataustaisen työvoiman työllistämiseen liittyvä kysyntä näkyy työperäisessä maahanmuutossa ennen kaikkea asiantuntija-ammateissa ja matalapalkka-aloilla. Jos työmarkkinoiden segmentoituminen etenee, on mahdollista, että toisilla paikoilla tarvitaan erityisen paljon kielellisiä, kulttuurisia ja koulutuksellisia valmiuksia, kun toiset paikat ikään kuin riisutaan tällaisista inhimillisen, sosiaalisen ja kulttuurisen pääoman muodoista.

## Työmarkkinoiden segmentoituminen

Työmarkkinoilla ostetaan ja myydään työvoimaa. Työmarkkinat ovat jakautuneet mo-  
niin toisistaan eroaviin markkinoihin, jotka muuttuvat ajallisesti ja paikallisesti. Kun taloustieteissä ollaan perinteisesti oltu kiinnostuneita palkkojen kehityksestä työmarkkinoilla, sosiaalitieteissä työmarkkinoiden toimivuutta on tarkasteltu erityisesti liikkuvuuden näkökulmasta (esim. Nätti 1989). Segmentaatioteoriat selittävät työmarkkinoiden toimintalogiikoita erilaisilla osatyömarkkinoilla (esim. mt.).

Työmarkkinoiden selittämisessä segmentaatioteorioiden avulla on paljon kansallisia eroavaisuuksia ja segmenttien väliset eroavaisuudet ovat Suomessa olleet perinteisesti pienempiä kuin esimerkiksi Yhdysvalloissa (Nätti 1989, 140). 2000-luvulta lähtien

tapahtuneet työelämän muutokset ovat kuitenkin vieneet suomalaista työelämää yhä enemmän kohti kansainvälisen markkinatalouden kilpailua ja joustovaatimuksia, mikä on lisännyt työmarkkinoiden jakautumista ja siinä ilmenevää eriarvoisuutta sen monissa muodoissa.

Piore (1979) korostaa, että maahanmuuttajat ovat kaikissa maissa sijoittuneet keskityneesti joillekin aloille ja työtehtäviin, tietynlaisiin yrityksiin ja organisaatioihin, samalla kun heidät suljetaan ulos toisen tyyppisistä työpaikoista ja ammattiasemista. Piore selittää tällaista työvoiman keskittymistä 1) työvoimapolulla, 2) työvoiman kysynnällä sosiaalisen hierarkian alemmissa positioissa sekä 3) sekundääristen työpaikkojen vaatimustasolla. (Mt., 17, 26.) Vaikka Pioren teoriolla on annettavaa tämän hetkisten työmarkkinatilanteiden ymmärtämiseen, on teoria työmarkkinoita ja maahanmuuttajien asemia yksinkertaistava. Työmarkkinoiden jakoja on kuvattu myös segmentaationa eli lohkoutumisena. Työmarkkinoiden segmentit leikkaavat ammattien hierarkioita sekä vertikaalisesti että horisontaalisesti (Reich, Gordon & Edwards 1973, 359).

Segmentaatioteorioita on kritisoitu useiden vuosikymmenien ajan. Glen Cain (1976) näki jo 1970-luvulla segmentaatioteorioissa teoreettisia ja empiirisiä puutteita. Segmentaatioteorioiden empiirisiä argumentteja ja tuloksia raportoitiin epäselvästi. Lisäksi Cain ymmärsi segmentaatioteoriat poliittisesti orientoituneina. Segmentaatioteorioissa ilmenevä poliittisuus tulee esille toisaalta teorioiden keskittymisessä vain työmarkkinoiden toimintaan kysynnän näkökulmasta, toisaalta käsityksissä valtasuhteista ja yhteiskunnan niistä instituutioista, jotka jäävät työmarkkinoiden ulkopuolelle. Myös koulutuksen vaikutukset työmarkkinoilla on jätetty vähemmälle huomiolle. (Mt., 1222–1224.) Segmentaatioteorioiden puutteena on Suomessa ollut myös ammatillisten työmarkkinoiden huomiotta jättäminen, vaikka niiden merkitys on kasvanut 1960-luvulta lähtien ammattikoulutuksen ja toimihenkilöiden lisääntyessä (Nätti 1989, 140). Ammatillisilla työmarkkinoilla voidaan viitata ammattiryhmien sisäisiin työmarkkinoihin ja näiden työmarkkinoiden itsenäisiin toimintalogiikkoihin. Jos olisin ottanut ammatilliset työmarkkinat huomioon tutkimuksessani, tällöin esimerkiksi primääreissä ammattiasemissa toimivien lääkäreiden ja ICT-alan asiantuntijoiden työmarkkina-asemia olisi pitänyt tarkastella erillisillä työmarkkinalohkoilla.

Yhdistämällä muita teorioita segmentaatioteoriaan, voidaan kuitenkin ymmärtää tällä hetkellä ilmenevää työmarkkinoiden lohkoutumista (Nätti 1989, 30) ja aineistosta nousevaa työmarkkinakäyttäytymistä. Lohkoutumisteorioiden vahvuudeksi jää työmarkkinoilla vallitsevien eriarvoisuuksien käsitteellistäminen, tutkiminen (mt., 136) ja näkyväksi tekeminen, ja siksi se sopii puutteistaan huolimatta kuvaamaan tutkimuksessa ilmeneviä työelämän sosiaalisia jakoja.

Michael Samersin (2008; 2010) mukaan nykyisiä kansainvälisiä segmentoituja työmarkkinoita tulisi ymmärtää kolmella tasolla. Ensinnäkin työmarkkinat jakautuvat kansallisten ja ylikansallisten hallitusten politiikan vaikutuksesta. Toiseksi nämä politiikat jakavat työvoimaa myös kansallisten talouksien sisällä. Hallitukset haluavat usein käyttää maahanmuuttajia tiettyntyyppisiin töihin tietyille sektoreille. Kolmanneksi segmentaatio koskee organisaatioita ja yksityisiä firmoja ja näiden työntekijöitä, joissa vallitsee spatiaalinen ja sosiaalinen jako työntekijöiden kesken. (Samers 2010, 142.) Kehittyneiden teollisuusvaltioiden tarvetta maahanmuuttajien työllistämiseen indikoi ainakin neljä seikkaa: rakenteellinen inflaatio, motivaation hierarkkiset rajoitukset, taloudellinen dualismi sekä työvoiman puute demografisista syistä (Baganha ym. 2006, 24–25).

’Uuden segmentaatioteorian’ valossa työntekijöiden sijoittuminen lohkoutuneille työmarkkinoille ei ainakaan Yhdysvalloissa tapahdu vain sukupuolen ja ’rodun’ perusteella. Hudsonin (2007) mukaan sekundääristen ja keskitason töiden tekemistä selittävät yhä enemmän kansalaisuus sekä epätyypillisen työn teettäminen. Hudsonin tutkimuksessa myös useimmat työntekijät, jotka aloittivat työt sekundäärisillä markkinoilla, päätyivät jossakin vaiheessa työpolkuaan parempiin primääreihin työpaikkoihin. Vaikka liikkuvuus työmarkkinoiden segmenttien välillä oli lisääntynyt, liikkuvuus parempiin työpaikkoihin oli kuitenkin paljon vähäisempää naisilla ja vähemmistöön kuuluvilla kuin valkoisilla miehillä (Mt., 288, 306.) Hudsonin tutkimuksella on yhtymäkohtia omaan tutkimukseeni erityisesti naisten ja vähemmistöön kuuluvien liikkuvuuden osalta, vaikka Suomen nykyistä työmarkkinatilannetta ei voida täysin verrata Yhdysvaltoihin.

Käsitykseni työmarkkinoiden segmentaatiosta Suomessa on muodostunut teorian ja empiirisen aineiston vuorovaikutuksessa. Ajatus segmentaatioteorioiden yhteensopiavuudesta oman tutkimukseni kannalta nousi osittain muuttoliiketeorioihin tutustumisen kautta, osittain aineistosta nousevien teemojen ja sosiaalisten jakojen kautta. Työmarkkinoiden segmentaatioteoriat toimivat hyvin analysoinnin välineinä, eikä niiden avulla ole tarkoitus antaa tyhjentävää tai täydellistä kuvaa työmarkkinoista (Nätti 1989, 135). Tarkastelen työmarkkinoiden segmentaatiota ensisijaisesti harkintavallan ja ammattiasemien (ks. Fox 1974) kautta. Tällöin toimijat jakaantuvat työmarkkinoilla vahvojen ja heikkojen ammattiasemien kautta primääreille ja sekundäärisille työmarkkinoille. Ymmärrän työmarkkinoiden segmentaation heijastuvan myös työpaikkojen työmarkkinastatuksissa sekä työyhteisöjen henkilöstö- ja rakennemuutoksissa. Esitän tutkimuksessani ilmenevän työmarkkinoiden segmentaation tarkemmin luvussa 6.

## 2.2. Maahanmuuttajien työllistyminen lohkoutuneille työmarkkinoille Suomessa

Suomessa työmarkkinat ovat vahvasti sukupuolittuneet. Näin ollen maahanmuuttajat integroituvat monilla sektoreilla sukupuolittuneille työmarkkinoille. Mankin ja Sippolan (2015) mukaan työmarkkinat rakentuvat osittain sukupuoleen perustuville eroille sekä etnisyyden ja sukupuolen yhteisvaikutuksille, joiden mukaan syntyy hierarkioita eri alojen välille ja sisälle (mt., 194). Miehet ja naiset tekevät töitä eri aloilla, eri ammateissa ja eri hierarkiatasoilla (Kolehmainen 2002; Sutela & Lehto 2014, 89–91). Vaikka naisten mahdollisuudet ja työskentely ovat lisääntyneet miesvaltaisilla paikoilla, miehet eivät ole juurikaan siirtyneet naisvaltaisiin asemiin. Vaikka sukupuolten tasa-arvoa on pyritty lisäämään yhteiskuntapoliittisin menetelmin jo 1960-luvulta lähtien, sukupuolten välinen eriarvoisuus ja sukupuolittuneet käytännöt tulevat edelleen esille sekä koulutuksen että työmarkkinoiden rakenteissa ja työelämän tavoissa, mikä näkyy esimerkiksi työurien segregaatiossa. (Kolehmainen 2002, 212.) Perinteisesti naisten tekemiä sekundäärisiä töitä tekevät jatkuvasti yhä enemmän maahanmuuttajataustaiset työntekijät.

Työmarkkinoilla vallitsevat myös alueelliset jaot. Tarkasteltaessa esimerkiksi maahanmuuttajien sijoittumista Suomessa, maakuntien välillä vallitsevat merkittävät erot. Uusimaa, Etelä-Suomen kasvavat alueet sekä Pirkanmaa ja Varsinais-Suomi ovat olleet pitkään maahanmuuttajien kannalta vetovoimaisimpia alueita (esim. Heikkilä & Pikkarainen 2008, 6). Asuin- ja työskentelypaikat voivat sijaita kuitenkin eri paikkakunnilla. Doreen Massey (2004) viittaa epätasaisella kehityksellä yhteiskunnan ja talouden rakenteisiin ja dynamiikkaan, joiden vaikutuksesta joihinkin paikkoihin syntyy enemmän ja mahdollisesti parempia työpaikkoja kuin toisiin paikkoihin. Yksi työnjaon keskeisistä kehityssuunnista on spatiaalinen tuotantosuhteiden jakaantuminen, mikä merkitsee myös suhteiden eriarvoistumista valtaa käyttävien ja vallan kohteena olevien välillä. Alueellisessa työnjaossa esimerkiksi naisille on joissakin tapauksissa osoitettu tiettyjä reuna-alueiden työpaikkoja. (Mt., 111, 114.) Tällainen alueellinen työnjako saattaa osittain koskea myös maahanmuuttajia.

Suomessa työmarkkinoiden huono-osaisuutta ovat perinteisesti indikoineet työn epävarmuus, alhainen palkka, ammatillisen koulutuksen puuttuminen, työntekijän mutkaton korvattavuus sekä heikot mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön (Nätti 1989, 140). Monien maahanmuuttajien kohdalla tilanne on kuitenkin usein hyvin erilainen siinä kohdin, että lähtömaassa on saatu korkea koulutus, jota ei pystytä hyödyntämään tulomaan työmarkkinoilla. Koulutus ei siis ole monille maahanmuuttajille sa-



manlainen työmarkkinaresurssi kuin kantaväestöön kuuluville. Tyypillistä merkittäväälle osalle maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä on kuitenkin työn epävarmuus, alhainen palkka, helppo korvattavuus sekä heikot mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön. Sekundäärisille paikoille sijoittuvien maahanmuuttajien ja tilapäistyöntekijöiden työtä on viime vuosina kutsuttu myös prekaariksi.

Prekaaria työtä kuvastavat Pyöriän ja Ojalan (2016) mukaan viisi tekijää: 1) ylikoulutus, jossa työntekijällä on rutiininomainen työ huolimatta keski- tai korkea-asteen koulutuksesta, 2) toteutunut työmarkkinariski, kun työntekijä on ollut työttömänä vähintään kerran viimeisen viiden vuoden aikana, 3) epätyypillinen työsuhde eli vuokra- tai määräaikainen työsuhde, 4) työmarkkinariskin pelko, kun työttömyys, lomautus tai irtisanominen uhkaa, sekä 5) huonoiksi arvioidut mahdollisuudet suhteessa uudelleen työllistymiseen. Työ on prekaaria, jos vähintään kolme viidestä tekijästä täyttyy. (Mt., 48–49.) Oma tutkimukseni ei varsinaisesti ole prekariaatin tarkastelua, mutta prekariaatin tutkimuksessa on paljon yhtymäkohtia sekundäärisillä työmarkkinoilla heikoissa ammattiasemissa oleviin. Keskityn työssäni työelämässä koettuun epävarmuuteen ja työmarkkinoiden segmentoitumiskehitykseen. Teoreettisesti olen nojautunut työmarkkinoiden lohkoutumisen tarkasteluun.

Työmarkkinoilla on havaittavissa yleistä eriarvoistumista, mikä heijastuu esimerkiksi maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työmarkkina-asemissa (esim. Mankki & Sippola 2015, 205). Heikkilän ja Pikkaraisen (2008) tutkimuksessa ilmeni lohkoutusteorian mukaista segmentaatiota primääreihin ja sekundäärisiin työmarkkinoihin. Primääreillä työmarkkinoilla työntekijöiden koulutus tai taidot vastasivat työnkuva, kun taas sekundäärisillä työmarkkinoilla työntekijöiden koulutus ja taidot eivät olleet käytössä. (Mt., 177.)

Henna Kyhän (2007) korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työuria koskevassa kvantitatiivisessa tutkimuksessa ilmeni puolestaan kolme ryhmää. Korkeakoulutettujen tilanne primääreillä työmarkkinoilla oli hyvä eli työt vastasivat koulutusta ja työsuhteet olivat melko pitkiä. Sekundäärisillä työmarkkinoilla työskenneltiin selkeästi alemman tason tehtävissä suhteessa koulutukseen ja työttömyysjaksot eri uran vaiheissa olivat yleisiä. Työttömät, yhteiskunnasta syrjäytyneet ja syrjäytymisvaarassa olevat, sekä pitkistä ja pysyvistä työttömyysjaksoista kärsineet sijoittuivat työmarkkinoiden reunoille. Suomessa oloaika oli työttömien kohdalla muihin ryhmiin verrattuna selkeästi lyhyempi. (Mt., 233.)

Venäjältä Suomeen muuttaneiden ammatti-asetat ovat usein olleet erilaisia Venäjällä ja Suomessa (ks. esim. Jaakkola 2000, liite 6). Maahanmuuttajien työmarkkina-asetat kehittyvät kuitenkin maassaoloajan pidentyessä (esim. Jaakkola ym. 2005;

Forsander 2013), kun työelämässä tarvittavat taidot ja tiedot karttuvat. Työllistymiseen liittyy kuitenkin paljon haasteita, jotka kytkeytyvät syrjintään ja niin kutsuttuun etniseen työnjakoon. Etninen työnjako on hierarkkinen järjestelmä, jossa työvoimaa määritellään kansalaisuuden tai etnisen taustan perusteella siten, että kullakin arvoitetulla ryhmällä on omat tehtävänsä (esim. Paananen 1999, 66). Seppo Paanasen (1999) tutkimuksessa työnantajien kanssa yhteistyötä tekevien työnvälittäjien näkemyksissä on havaittavissa merkittävää yhdenmukaisuutta eri etnisten ryhmien työtaitojen ja työkykyjen arvioinnissa. Arvostetuimmassa asemassa on hyvä suomalainen työntekijä. Hyvin sijoittuvat myös länsieurooppalaiset, kun vähiten arvostusta saivat venäläiset, turkkilaiset ja arabit. Suomenkielinen inkerinsuomalainen on huomattavasti arvostetummassa asemassa kuin venäjänkielinen inkerinsuomalainen. (Mt., 104.) Vaikka Paanasen tutkimus on jo melko vanha, tällaiset stereotyyppiset käsitykset vaikuttavat työmarkkinoiden liikkeisiin. Työnvälittäjien stereotyyppiset käsitykset tuottavat etnistä hierarkkista työnjakoa, jossa merkittävä osa työnhakijoita työllistyy segmentoiduille työmarkkinoille pikemmin taustansa, kuin tietojensa ja taitojensa perusteella.

Työvoiman rekrytoinnissa ammattitaitoon perustuva luokittelu on legitiimein peruste palkata uusia työntekijöitä. Toiset työnantajat pohtivat kuitenkin mahdollisten kieli- ja kulttuurierojen vaikutuksia suhteessa työntekijän työpanokseen tai työyhteisön vuorovaikutukseen palkatessaan maahanmuuttajataustaisen työntekijän. Tässä suhteessa aikaisempi kokemus tietyn etnisen ryhmän työskentelystä organisaatiossa tai etnisen ryhmän maine työmarkkinoilla voi vaikuttaa työnantajan ja työnvälittäjän käsityksiin ja luokituksiin.

Suomessa on kiinnitetty huomiota maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden sijoittumiseen tietyille ammatillisille paikoille työmarkkinoilla erityisesti terveydenhuollossa (esim. Näre 2013) sekä matalapalkka-aloilla (Könönen 2011; Mankki & Sippola 2015; ks. myös Krinovos 2105). Tarkastelemalla Tilastokeskuksen työssäkäyntitilastoja vuosilta 2000–2009 Lena Näre (2013) osoittaa, että maahanmuuttajatyövoima on merkittävästi lisääntynyt tietyissä ammattiasemissa terveydenhuollossa – sekä lääkäreissä, että terveydenhuollon avustavissa töissä. Toisaalta maahanmuuttajataustaisia ei työskentele ollenkaan ylihoitajina, eikä lähes ollenkaan osastonhoitajina (0,1 prosenttia osastonhoitajista on maahanmuuttajataustaisia). (Mt., 74–75.)

Työmarkkinoiden segmentaatio heijastuu maahanmuuttajien ammattiasemien lisäksi eri sektoreille sijoittumisessa. Lääkäriliiton, THL:n, TTL:n & Työsuojelurahaston (2010) tutkimuksessa terveyskeskukset olivat ainoita terveydenhuollon organisaatioita, joissa maahanmuuttajataustaiset lääkärit olivat selvästi yliedustettuina. Ulko-maalaisista lääkäreistä 33 prosenttia ja kaikista lääkäreistä 22 prosenttia työskenteli

terveyskeskuksissa, kun puolestaan 8 prosenttia ulkomaalaisista ja 15 prosenttia kaikista lääkäreistä työskenteli yksityisissä lääkärikeskuksissa. (Lääkäriliitto ym. 2010.) Maahanmuuttajien työmarkkinoille sijoittumisessa tulee kiinnittää huomiota siihen, miten maahanmuuttajuus sosiaalisena statuksena paikantaa työntekijöitä hierarkkisesti tietyille ammattisektoreille esimerkiksi terveydenhuollossa ja palveluissa (Näre 2013, 73).

Lena Näre (2013) esittää myös, että maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä kohdellaan terveydenhuollon työnantajien keskuudessa normista poikkeavina työntekijöinä, joiden sosiaalisena statuksena on maahanmuuttajuus (ks. myös Nieminen 2011). Myös Maire Antikaisen (2010) tutkimuksessa maahanmuuttajuus sosiaalisena statuksena tulee hoitotyössä esille, kun venäläisnainen kuvaa uudessa työyhteisössään työskentelyä ongelmalliseksi, koska hänet määritellään ensisijaisesti venäläisyytensä kautta, eikä ammattitaitoisena lastenhoitajana. Tällöin hänelle annetaan vain ammatitaitoa vaatimattomia työtehtäviä, mikä voidaan ymmärtää myös eräänlaiseksi kiusaamisen muodoksi. Antikaisen haastattelemat venäläiset ja virolaiset naiset kertoivat olevansa työyhteisöissä myös erityishuomion ja tarkkailun kohteena. Heiltä vaadittiin usein myös enemmän tuottavuutta kuin mitä suomalaisilta työntekijöiltä. (Mt., 100–101, 143.)

Maahanmuuttajilla on keskeinen rooli työnantajien keskuudessa joustavana pidettynä työvoimana Suomessa. Näin on etenkin pääkaupunkiseudulla ja monissa isoissa kaupungeissa palvelualojen töissä, kuten siivoojina ja keittiöapulaisina. (Könönen 2011.) Prekaarisuus, jonka tulkitsen erityisesti sekundäärisillä työpaikoilla heikoissa ammattiasemissa toimivien työelämän huono-osaisuutena (ks. myös Pyöriä & Ojala 2016), ilmeni Könösen (2011) matalapalkka-alojen palvelusektoreilla tehdyssä laadullisessa tutkimuksessa erityisesti työn ja työntekijän lisääntyneenä riippuvuutena, haavoittuvaisuutena, epävarmuutena ja väliaikaisuutena. Prekaarisuus tuli esille pääosin jatkuvina joustavuuden vaatimuksina, epäsäännöllisinä töinä, työaikoina ja palkkoina. Työntekijöiden on ongelmallista vaatia oikeuksiaan, sillä työpaikan menettäminen johtaisi toimeentulovaikkeuksiin tai oleskeluluvan epäämiseen. Tutkimuksessa työnantajien haastatteluissa ilmennyt ulkomaalaisten työntekijöiden 'pieni pelko siellä takana' kytkeytyi Könösen mukaan ennen kaikkea sekä oleskelun epävarmuuteen että heikkoihin mahdollisuuksiin työmarkkinoilla. (Mt., 59–61.) Erityisesti sekundäärisillä työmarkkinoilla työskenteleviä vaivaava epävarmuus ja vaihtoehdottomuus tuottavat helposti näköalattomuutta ja osattomuuden kokemuksia, joilla on myös vahva yhteys yleistyneen epäluottamuksen rakentumiseen.

Maahanmuuttajien työmarkkina-asetat ja olosuhteet näyttävät kuitenkin hyvin erilaisilta vahvoissa ammattiasemissa työskentelevillä primääreillä työmarkkinoilla. Esimerkiksi Marja-Liisa Truxin (2010) tutkimuksessa ICT-alan ammattilaisten ja johtotason keskuudessa etnisyydellä tai arkipuheessa 'ulkomaalaisuudella' tai 'kansallisuudella' ei nähty olevan keskeistä merkitystä. Haastateltavat ikään kuin kielsivät etnisyyden olemassaolon. Tällaisessa kehyksessä nousi esille vuorovaikutuksen, viestinnän ja ryhmäkoheesion tärkeys. Truxin tutkimuksessa ICT-asiantuntijat nojasivat etnisyyden sijasta vaihtoehtoihin kulttuurinmuotoihin, esimerkiksi alueellisiin kulttuureihin, ammattikulttuuriin sekä demokratiaan (Mt., 87–89, 167.) Tarkastelemalla maahanmuuttajien asemia ja koettuja identiteettejä työmarkkinoilla ja työyhteisöissä voidaan havaita kuinka toisistaan poikkeaviin toimintaympäristöihin ja sosiaalisiin suhteisiin yksilöt paikantuvat. Tämä koskee myös tämän tutkimuksen kohdejoukkoa. Venäläistaus- taisten asemat ja identiteetit työmarkkinoilla ja työyhteisöissä ovat varsin erilaisia primääreissä ja sekundäärisissä asemissa työskentelevillä.



### 3. SOSIAALISET IDENTITEETIT YHTEISKUNNASSA, YHTEISÖISSÄ JA YKSILÖIDEN AJATTELUSSA

Käsittelen tutkimuksessani sosiaalisen identiteetin teoriaa, koska sosiaalisilla identiteeteillä on suuri merkitys sekä luottamuksen että epäluottamuksen rakentumisessa. Bastoksen, Ibarrola-Armendarizin, Sardinhan, Westinin ja Willin (2006) mukaan kollektiiviset sosiaaliset identiteetit tulevat esille, kun erilaisista taustoista tulevat ihmiset tulevat kanssakäymisiin toistensa kanssa esimerkiksi asuinalueilla, kouluissa tai työpaikoilla. Erilaiset taustat ja ryhmäidentiteetit voivat kytkeytyä kansallisuuteen, 'rotuun', kulttuuriin, etnisyyteen, kieleen tai uskontoon. Tällaiset identiteetit ilmenevät muun muassa kollektiivisina representaatioina ja stereotyyppioina. (Mt., 201.)

Ryhmäidentiteetit voivat joissakin yhteyksissä liittyä myös esimerkiksi koulutukseen ja ammatillisuuteen. Tällöin esimerkiksi lääkäreille saattaa rakentua lääkärikoulutukseen ja lääkärin ammatin harjoittamiseen rakentuva ryhmäidentiteetti. Gordon Allportin (1979) esittää klassikossaan "The Nature of Prejudice", että yksilöt jakautuvat ryhmiin helposti ihmisten kanssa, jotka muistuttavat heitä jollakin tapaa. Tällaisessa itsestään ohjautuvassa koheesiossa on ensisijaisesti kysymys mukautumisen ilmiöstä. (Mt., 17.)

Ihminen ajattelee kategorioiden eli luokitusten avulla. Ennalta-arviointi tapahtuu usein myös kategorioiden avulla. (Allport 1979, 20–22.) Sosiaalisella kategorisointiprosessilla on perusteellinen ja monimutkainen vaikutus ryhmien välisiin suhteisiin sekä asenteiden että käyttäytymisen tasolla (Brown 2010, 38). Sosiaalisissa tilanteissa yksilöiden voidaan katsoa kuuluvan moniin eri kategorioihin eri ulottuvuuksilla, joista toiset ovat inklusiivisempia kuin toiset (mt., 53). Sosiaalipsykologisesta näkökulmasta ryhmään kuulumiseen liittyy myös, että yksilö identifioituu ryhmään ja muut ryhmän jäsenet hyväksyvät kyseisen henkilön ryhmän jäseneksi. Täten ryhmä on niiden yksilöjen kokoonpano, jotka luokittelevat itsensä saman sosiaalisen kategorian jäseniksi, määrittelevät ryhmää kutakuinkin samoin sekä jakavat jäsenyyden suhteen koettua emotionaalista osallisuutta ryhmään. (Tajfel & Turner 1986, 15.)

Tajfelin ja Turnerin (1986) mukaan sosiaalisen identiteetin määritelmä perustuu seuraaville käsityksille: 1) yksilöt pyrkivät säilyttämään myönteisen itsetunnon ja omakuvan, 2) sosiaalisten kategorioiden tai ryhmien jäsenyyksiin yhdistyvät positiiviset tai

negatiiviset arvoihin liittyvät konnotaatiot ja 3) yksilön arvio omasta ryhmästään riippuu tiettyihin muihin ryhmiin liitetystä sosiaalisista arvoista ja vertailusta. Edellä esitetystä sosiaalisen identiteetin sisällöllisistä käsityksistä voidaan johtaa seuraavat teoreettiset periaatteet: 1) yksilöt pyrkivät saavuttamaan tai säilyttämään myönteisen sosiaalisen identiteetin, 2) myönteinen sosiaalinen identiteetti perustuu useisiin sisäryhmän kannalta positiivisiin vertailuihin suhteessa olennaisiin ulkoryhmiin, jolloin sisäryhmä erottuu ulkoryhmiin nähden suotuisasti ja 3) jos sosiaalinen identiteetti ei ole tyydyttävä tai mielekäs, yksilö pyrkii joko lähtemään ryhmästä ja liittymään johonkin myönteisesti erottuvaan ryhmään, tai yksilö yrittää tehdä ryhmästään positiivisemmin erottautuvan. (Tajfel & Turner 1986, 16.)

Sosiaalista identiteettiä voidaan tarkastella sekä sosiaalisia seurauksia aiheuttavana identiteettinä että yksilön itsekäsityksen kautta rakentuvana identiteettinä. Jotkin ryhmäjäsennyksistä ovat näkyvämpiä kuin toiset sekä muuttuvat näkyvyydeltään suhteessa aikaan ja sosiaalisten tilanteiden vaihteluun (Tajfel 1981, 255). Tässä tutkimuksessa korostuvat niin ikään sosiaalisessa vuorovaikutuksessa rakentuneet identiteetit. Tällöin kiinnostuksen kohteena ovat myös eräänlaiset pakotetut identiteetit (ks. myös esim. Miettinen 2004) ja sosiaalisesti esille tulevat jäsenyydet. Katson tässä tutkimuksessa sosiaalisten seurausten kautta konstitutioituneiden identiteettien määrittävän melko vahvasti kantasuomalaisten ja venäläistaustaisten välisiä suhteita työelämässä. Yksinkertaiset ryhmienväliset kategorisoinnit johtavat monesti sisäryhmän suosimiseen ja ulkoryhmän diskriminaatioon (Tajfel & Turner 1986, 14).

Kuulumme moniin keskenään toisiaan leikkaaviin referenssiryhmiin, joita emme voi aina valita (Sayer 2005, 121). Tämän lisäksi toimijat käyttävät Andrew Sayerin (2005) mukaan moraalisia ja muita arvioivia erotteluja sekä erottautuakseen että diskriminoidakseen toiseen sosiaaliseen ryhmään kuuluvien negatiivisesti arvoitettuja käyttäytymistapoja. Sayer ei viittaa moraalisuudella tässä yhteydessä niinkään muodollisiin sääntöihin tai eettisiin ja uskonnollisiin teorioihin perustuviin opetuksiin, vaan arviointeihin (evaluative judgements), jotka pohjautuvat emotionaalisiin reaktioihin sosiaalipsykologisenä ilmiönä. Kaikissa sosiaalisissa suhteissa on moraalinen ulottuvuus, johon liittyy tunteiden esille tulemisen mahdollisuus. (Mt., 141, 167.) Yhteiskunnalliseen taustaan, sosiaalisiin identiteetteihin ja myös ammattirooleihin liittyvät näkemykset ja asemat tulevat esille tällaisten moraalisten arviointien yhteydessä. Näkemyksissä ja asemissa heijastuvat myös sosiaalisen pääoman kannalta merkittävät luotamus- tai epäluottamussuhteet, jotka tulevat esille esimerkiksi stereotyyppien syntymisessä. Siirryn seuraavassa luvussa kuvaamaan ryhmien välisiin kategorisointeihin kytkeytyvää stereotyyppien rakentumista.

### 3.1. Stereotypiat, ennakkoluulot ja syrjintä

Allportin (1979) mukaan stereotypia on liioiteltu uskomus liitettyä kategoriaan. Stereotypia oikeuttaa tai järjeistää kategorisointia seuraavan menettelyn. Stereotypia ei ole siis kategorian kanssa identtinen, vaan pikemminkin muunneltu, kategoriaa seuraava idea. (Mt., 191.) Sanottaessa esimerkiksi, että ”kaikki venäläiset ovat petollisia” tai ”kaikki suomalaiset ovat hyväuskoisia”, ilmaistaan stereotyyppinen uskomus kategoriasta (ks. myös mt. 192).

Stereotypia voidaan määritellä myös kognitiiviseksi assosiaatioksi sosiaalisesta kategoriasta, johon liitetään tietyt ominaisuudet (Brown 2010, 78). Stereotypiat ovat kognitiivisesti funktionaalisia ja ne voivat palvella yksilöiden tarkoitushakuisia (motivatiional) tai ideologisia päämääriä (mt., 72, 82). Stereotypiat voivat kuitenkin muuttua. Muuttumisen mahdollisuuksia lisäävät erityisesti suotuisat sosiaaliset käytännöt sekä myönteiset tilannesidonnaiset tekijät. (Mt., 98.)

Kaikki stereotypiat eivät välttämättä ole vääriä. Tällöin on oleellista tehdä ero validilla yleistämisellä sekä stereotypisoinnilla. Validi yleistäminen eroaa stereotypisoinnista siten, että sitä vastaan esitetään luotettavaa tietoa koskien todellisia olemassa olevia tai todennäköisiä ryhmäeroja. (Allport 1979, 192.) Vaikka mikään yksittäinen stereotypia ei olisi objektiivisesti katsottuna totta, ne nousevat aina jostakin sosiaalisesta todellisuudesta (Brown 2010, 70). Kun stereotypia on kerran syntynyt, sen vaikutukset ihmisten sosiaalisen todellisuuden arviointiin sekä käyttäytymiseen voivat olla merkittäviä (mt.). Stereotypiat voivat tulla esiin esimerkiksi ennakkoluuloina.

Olen nojautunut ennakkoluulojen määrittelyssä sosiaalipsykologiseen ajatteluun, jossa ennakkoluulot ymmärretään ennen kaikkea ryhmäprosessien kautta. Brown (2010) esittää, että ennakkoluulot ovat tyypillisesti sosiaalisesti jaettuja orientaatioita suhteessa tiettyihin ihmisryhmiin tai -kategorioihin. Hänen mukaansa ennakkoluulona voidaan pitää mitä tahansa tunnetta, asennetta tai käyttäytymistä sellaisen ryhmän jäseniä kohtaan, johon kohdistuu joko suoraa tai epäsuoraa antipatiaa tai negatiivisuutta. (Mt., 7–8.)

Gordon Allportin (1979) mukaan ennakkoluuloilla ja negatiivisilla asenteilla on taipumus tulla esille jollakin tavalla. Mitä intensiivisempi asenne on, sitä todennäköisempää on, että se kanavoituu jonkin tason vihamieliseksi teoksi. Allport jakaa tällaiset teot viiteen eri toiminnan luokkaan: 1) ennakkoluuloiseen puhumiseen (antilocution), 2) sosiaaliseen välttelyyn, 3) syrjintään, jossa ennakkoluuloinen henkilö tekee haitallisia erotteluja aktiivisesti, 4) fyysiseen väkivaltaiseen tai puoliväkivaltaiseen hyökkäykseen sekä 5) tuhoamiseen, kuten vainoon, lynkkaukseen tai massamurhaan. (Mt., 14–



15.) Tyypillisin ennakkoluulojen ja kielteisten asenteiden arkipäiväinen kanavoitumistapa lienee ennakkoluuloinen puhuminen, jossa sisäryhmissä jaetaan kielteisiä verbaalisia huomioita ulkoryhmään kuuluvista sekä kerrotaan vitsejä tai huhuja.

Toisaalta ennakkoluulot tai ennakkokäsitykset voivat kuitenkin joissakin tapauksissa olla myös myönteisiä. Myönteiset ennakkoluulot eivät kuitenkaan tule ryhmäsuhteissa välttämättä yhtä vahvasti esille kuin kielteiset ennakkoluulot. Stereotypiat ja ennakkoluulot johtavat usein ainakin jonkin asteiseen syrjintään. Lähtökohtaisesti syrjinnässä on kyse silloin, kun yksilö tulee kohdeksi eri tavalla kuin muut kuuluessaan johonkin sosiaaliseen ryhmään tai kategoriaan (Bastos ym. 2006, 218). Yksilötasolla syrjivä käyttäytyminen ja ennakkoluulot loukkaavat syrjityn tunteita ja identiteettiä. Rakenteellisella tasolla syrjintä puolestaan luo yhteiskunnallisia ryhmä- ja luokkaeroja, jotka aiheuttavat vallan ja resurssien epätasaista jakautumista. (Mt., 226.) Koska syrjinnän muodot ovat moninaisia ja syrjinnän kokemus on subjektiivinen, syrjinnän syitä on toisinaan vaikea tutkia. Syrjintä voi johtua sekä yksilön persoonallisuudesta tai kuumisesta jonkin syrjinnän kohteena olevaan sosiaaliseen ryhmään.

### 3.2. Entisestä Neuvostoliitosta ja Venäjältä Suomeen muuttaneet

Suomessa asuu merkittävän paljon entisestä Neuvostoliitosta ja Venäjältä muuttaneita. Käsittelen venäläisyyttä ja venäläistaustaisuutta lähinnä valtio-oikeudellisena ja yhteiskunnallisena taustatekijänä, joka vaikuttaa yksilöihin ja ryhmiin sosialisointia kautta. Sosialisointia kautta ymmärretty tausta tuottaa usein myös uudessa asuinympäristössä ja erilaisissa ryhmäkonteksteissa erityisen sosiaalisen identiteetin, joka ei välttämättä vastaa yksilön itseidentifikaatiota. En siis niinkään tarkastele venäläisyyttä Suomessa etnisenä, vaan sosiaalisesti rakentuneena ja esille tulevana identiteettinä.

Venäjältä Suomeen muuttaneet jäävät Suomeen yleensä pysyvästi. Pohjanpään, Paananen ja Niemisen (2003) tutkimuksessa 47 prosenttia venäläisistä maahanmuuttajista ajatteli Suomen olevan heidän kotimaansa, ja 86 prosenttia suunnitteli asuvansa Suomessa vielä 5 vuoden kuluttua. Ainoastaan 11 prosenttia vastaajista oli halukkaita muuttamaan takaisin kotimaahansa mahdollisuuden tarjoutuessa. (Mt., 148.) Venäläisten halukkuudesta asettua Suomeen kertoo tätä nykyä myös Suomen kansalaisuuden yleinen hakeminen. Ulkomaalaisista eniten Suomen kansalaisuutta hakevat juuri venäläiset (EMN 2016, 25). Tämä saattaa kertoa myös siitä, että erityisesti venäläistaustaisilla ovat yleisiä sekä valtio-oikeudelliset ja yhteiskunnalliset kaksoisidentiteetit että toiveet tulla osaksi suomalaista yhteiskuntaa.

Noin puolet Venäjältä Suomeen muuttaneista on niin kutsutulla paluumuuttajastatuksella tulleita inkerinsuomalaisia ja heidän perheenjäseniä. Inkerinsuomalaisten paluumuutto-oikeus on lopetettu siten, että viimeistään 1.7.2011 paluumuuttojonoon ilmoittautuneilla sekä sotavuosina Suomen puolustuksessa toimineilla inkerinsuomalaisilla ja Neuvostoliittoon sotien jälkeen palautetuilla Inkerin siirtoväellä säilyy paluumuutto-oikeus (HS 12.11.2010). Inkerinsuomalaiset ovat 1600-luvulla Izoran alueelle muuttanutta suomensukuista väestöä. Heitä voidaan kutsua myös inkeriläisiksi tai venäjänsuomalaisiksi (esim. Miettinen 2004). Inkerin alue Pietarin läheisyydessä on ollut historiallisesti eräänlaista välimaata idän ja lännen välissä. Toisen maailmansodan aikana ja sen jälkeen inkerinsuomalaiset karkotettiin historialliselta asuinseudultaan ympäri Neuvostoliittoa, mikä johti etniseen hajaannukseen, avioliittojen sekoittumiseen sekä usein myös venäjänkielisyyteen. Rajun etnisen sarron kohteeksi joutuminen Stalinin valtakaudella aiheutti Neuvostoliitossa asuville venäjänsuomalaisille vainoille altistavan stigman (mt., 415).

Mauno Koivisto antoi vuonna 1990 lausunnon, jonka mukaan entisen Neuvostoliiton alueella asuville inkerinsuomalaisille avattiin etnisen taustansa nojalla mahdollisuus muuttaa Suomeen niin kutsutulla paluumuuttostatuksella. Suomessa oltiin halukkaita korvaamaan itäkarjalaisille, inkeriläisille ja virolaisille epäoikeudenmukaisuuksia, joita erityisesti Suomen armeijassa palvelleet olivat saaneet kokea. Vaikka kunniavelkäkäsitys on ollut vahvasti esillä, on otettava huomioon inkeriläisten paluumuuttoon merkittävästi vaikuttaneet tekijät, kuten Suomen työvoimapula sekä silloisen Neuvostoliiton ulkopoliittikan rauhausat kehityssuunnat. (Leitzinger, 2010, 81.)

Suomessa venäjänkieliset luokitellaan lähes poikkeuksetta etnisesti venäläisiksi (ks. esim. Varjonen, Arnold & Jasinskaja-Lahti 2009, 54). Maire Antikaisen (2010) tutkimuksessa tuli myös esille, että itseään suomalaisina pitäneet inkeriläiset paluumuuttajat tulivat venäjänkielisinä luokitelluiksi venäläisiksi (Antikainen 2010, 60; myös Miettinen 2006, 160). Miettisen (2006) mukaan inkeriläisten paluumuuttajien tapakulttuuri voidaan käsittää kutakuinkin yleisvenäläiseksi, koska Neuvostoliitossa harjoitettu venäläistämispoliittikka sekä suomalaisten stigmatisointi johtivat vuosien saatossa inkerinsuomalaisten kansallisen kulttuurin heikkenemiseen (mt., 161). Inkeriläisyyden sisältöjä ja merkityksiä voidaan hahmottaa usealla eri tavalla. Määrittelyyn liittyy paljon ongelmallisuutta, koska sekä inkeriläisyyden kokemuksissa, että tutkimuksissa esiintyy toisistaan poikkeavia käsityksiä inkeriläisyydestä.

Historiallisessa valossa inkerinsuomalaisia voidaan pitää venäjänsuomalaisina, joille on aikojen kuluessa rakentunut erinäisiä venäläis-suomalaisia kaksoisidentiteettejä ja monimuotoisia identiteettejä suhteessa kansallisuuteen ja kansalaisuuteen. Miettisen

(2004) mukaan inkeriläiset ovat tulleet määritellyiksi muiden Neuvostoliitossa tai Venäjällä asuvien suomalaisten (amerikansuomalaiset ja 'loikkaarit') keskuudessa myös kansaksi, joilla on sekä venäläisiä että suomalaisia piirteitä. Venäläisyys saattaa tulla esiin myös inkeriläisten itsemäärittelyssä suhteessa suomensuomalaisiin. (Miettinen 2004, 182–183.) Venäjältä Suomeen muuttaneiden suomensukuisten sosiaalisessa identiteetissä on koettu ongelmia myös siten, että inkeriläisyydestä ja inkerinsuomalaisuudesta on koettu tulleen jonkinlainen leimaava 'pakotettu identiteetti', johon liittyy usein halventava sävy (mt., 186–188).

Tässä tutkimuksessa en varsinaisesti ota kantaa paluumuuttajina tulleiden inkerinsuomalaisten itseidentifikaatioihin. Tutkimukseen ovat voineet osallistua kaikki tutkimuksen kohdejoukkoon sopivat Neuvostoliiton tai Venäjän alueella eläneet (ks. s. 74). On mahdollista, että inkerinsuomalainen identifioituu suomalaiseksi, venäläiseksi tai inkeriläiseksi. Myös kaksoisidentiteetit tai monimuotoiset identiteetit ovat mahdollisia. Kansallisista tai yhteiskunnallisista identiteeteistä voidaan ottaa myös etäisyyttä, jolloin esille voivat tulla kulttuuriset alaidentiteetit tai 'maailmankansalaisuus'.

Sosialisaation kautta ymmärretyt identiteetit ilmenevät tutkimuksessani kantasuomalaisten ja Venäjältä muuttaneiden sosiaalisessa kanssakäymisessä usein vahvempina kuin etnisyyteen kytkeytyvät identifikaatiot. Sekä yhteiskunnalliseen taustaan liittyvä identiteetti, että etniset (itse)identifikaatiot voivat kuitenkin olla ristiriidassa sosiaalisen identiteetin kanssa. Venäläis-suomalaisiin kaksoisidentiteetteihin liittyy Suomessa myös ambivalenssia siitä syystä, että suomalaisuutta on rakennettu historiallisesti pitkään suhteessa 'toiseen', jona on pidetty venäläisyyttä.

Nykyisin Suomeen muutetaan Venäjältä enimmäkseen perheyhdistämissyistä sekä opiskelun tai työn takia, jonkin verran myös kansainvälisen suojelun perustein. Venäjän federaation kansalaisista vuonna 2015 oleskeluluvan Suomeen sai työn perusteella 586 henkilöä, perhesyiden perusteella 947 henkilöä, opiskelun perusteella 993 henkilöä, paluumuuton perusteella 224 henkilöä ja kansainvälisen suojelun perusteella 96 henkilöä (EMN 2016). Luokitteluista huolimatta muuttosyyt ovat yksilöiden kohdalla moninaisia.

### 3.2.1. Venäläisyyden monet merkitykset

Venäläisyyden merkitykset ovat varsin monimuotoisia. Remingtonin (2010) mukaan Venäjällä noin 80 prosenttia asukkaista identifioituu etnisesti venäläisiksi. Venäjä on kuitenkin ennen kaikkea monikansallinen valtio. Tunnustettuja vähemmistökansoja, joihin kuuluvat muun muassa tataarit, suomalais-ugrilaiset kansat, kaukaasialaiset ja

tsetseenit, on yli 100. Ei-venäläiset kansat muodostuvat moninaisista kulttuurisista ja uskonnollisista ryhmistä. (Remington 2010, 143–144.) Etninen identifioituminen on yksilöiden ja ryhmien kohdalla usein tulkinnanvaraista. Remington (2010) tähdentää myös, että venäläisyyttä 'kansallisena' ja yhteiskunnallisena määreenä selittävät osittain muut kuin etnisyyteen kytkeytyvät tekijät. Venäjä on monessa suhteessa erilainen verrattuna länsieurooppalaisiin valtioihin. Länsi-Euroopan historiassa valtioiden muodostuminen tapahtui pienehköjen alueellisten yksiköiden kilpailun ja sopimusten avulla toteutettujen yhdistymisten kautta. Venäjällä taas valtio muodostui alueelliseksi suurvallaksi valtavalle maantieteelliselle alueelle, jota asutti monimuotoinen aasialainen ja eurooppalainen väestö. Venäjän alueen väestö piti jo valtion muodostamisen aikana sisällään erilaisia elämäntapoja, uskontoja ja suhtautumistapoja valtiovaltaan. Venäläinen kansallinen tietoisuus ei perustunut etnisyyteen, vaan tukeutui valtaapitävän imperiumin mahtiin. (Mt., 22–23.)

Olga Davydova (2002; 2009) korostaa, että Neuvostoliitossa kansallisuuden merkitys vaihteli eri aikoina ja osa käytti kansallisuuttaan järjestelmässä pärjäämiseen, mutta myös sen vastustamiseen. Useat näkivät hyväksi unohtaa kansallisuutensa eleyissä olosuhteissa. Kansallisen ainutlaatuisuuden esille tuominen oli hankalaa Neuvostoliiton rakentaessa 'uutta ihmistä' ideologisen kasvatuksen, yhtenäisen kouluopetuksen, tiedotusvälineiden ja muiden yhteiskunnallisten instituutioiden kautta (Mt., 162.)

Davydova on (2006; 2009) on myös tutkinut Suomessa asuvien venäjänkielisten nettikeskusteluja sivustolla <<http://www.suomi.ru>>. Nettikeskusteluissa tuli esille kaksi keskeistä toimintatasoa: yhtäältä luotiin venäjän kieleen perustuvaa ylikansallista yhteisöllisyyttä, jossa venäjänkielisyyden kautta kuulutaan 'meihin', toisaalta keskustelujen kautta rakennettiin erilaisia erontekoja. Keskusteluissa tehtiin eroja kantaväestöön eli suomalaisiin. Venäjänkielisten keskuudessa esiintyivät puolestaan luokkaan liittyvät, uskonnolliset, koulutukselliset ja kansallisuuskiin kytkeytyvät erot. (Mt., 47, 57.)

Vaikka tutkimuksessani tekemääni venäläistaustaisten ja kantasuomalaisten kategorisointia voidaan pitää puutteellisena ja osittain ristiriitaisena käytäntönä, erottelevien ja yhdenmukaistavien termien käyttö on kuitenkin tarpeellista, jotta ilmiöitä kyetään tarkastelemaan ilman että tutkittaviin tarvitsisi aina viitata pitkillä selostuksilla (ks. myös Nieminen 2010, 149). Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena ovat työelämässä ilmenevät, luottamuksen ja epäluottamuksen rakentumiseen kytkeytyvät käytännöt, joihin yhteiskunnalliset taustatekijät nähdäkseni vaikuttavat. Tutkimuksessani tärkeiksi tekijöiksi venäläisyyden (ja suomalaisuuden) käsityksessä nousevat tietyssä yhteiskunnassa, ja sen järjestelmien, lakien ja julkisten sosiaalisten käytäntöjen pa-

rissa kasvaminen ja eläminen. Termi 'venäläistaustainen' on monissa yhteyksissä käytettynä parempi kuin 'venäläinen', koska siinä viitataan enemmänkin yksilön yhteiskunnalliseen taustaan, ei 'kansalliseen olemukseen' tai etnisyyteen.

Neuvostoliitosta ja Venäjältä muuttaneita yhdistävät usein myös venäjänkielisyys sekä vähemmistöaseman ja sosiaalisen identiteetin kautta esille nousevat ilmiöt. On kuitenkin muistettava, että maahan muuttaneen maassaoloajalla, sosiaalisilla verkostoilla, koetulla etnisyydellä sekä yksilökohtaisilla identiteetti- ja kielennoppimisprosesseilla on merkitystä suhteessa koettuun yhteiskunnalliseen identiteettiin. Tarkasteltaessa identiteettejä poikkileikkaavina, huomataan, että identiteetit ovat niin ikään monimuotoisia, usein liikkuvia ja yksilöllisiä. Venäläisistä puhuttaessa on huomioitava, että yksittäisillä venäläisillä ei välttämättä ole keskenään yhteenkuuluvuuden kokemusta ja he tulevat varsin erilaisista sosiaalisista, taloudellisista ja kulttuurisista taustoista.

### 3.2.2. Venäläistaustaisten sosiaalisesta leimaamisesta

Inna Latiseva (2010) pohtii omaelämäkerronnallisessa teoksessaan "Ryssänä Suomessa – Vieras vääristä maasta" kokemuksiaan venäläisenä Suomessa. Hän käsittelee kirjassaan venäläisiin kohdistuvaa syrjintää myös yleisemmin. Hän toteaa työnhausta Suomessa näin:

*"Aluksi hain hyviä työpaikkoja, sillä sellaisia minulla oli ollut aina ennenkin. Kun sain kielteisen vastauksen toisensa jälkeen, aloin ymmärtää, etten ehkä koskaan saisi Suomessa kunnon työpaikkaa. Olin kuullut joiltakin ihmisiltä yliopistolla ja suomen kielen kurssillani, että venäläiset eivät saa koskaan Suomesta töitä. Koulutuksella ja kielitaidolla ei ole väliä: ainoastaan kansallisuudella." (Latiseva 2010, 104.)*

Timo Vihavainen on kritisoinut kirjassaan "Itäraja häviää – Venäjän ja Suomen kaksi vuosisataa" Latisevan kokemuksia henkilökohtaiseksi negativismiksi (Vihavainen 2011, 246–249). Useat tutkimukset osoittavat kuitenkin suomalaisten suhtautumisen olevan sekä yleisesti että eri viranomaistahoilla osittain negatiivista tiettyjä maahanmuuttajakansallisuuksia kohtaan. Ajateltaessa kahta suurinta vähemmistöä eli venäläisiä ja virolaisia, on suomalaisten suhtautuminen venäläisiin kielteisempää kuin virolaisiin. (Esim. Liebkind ym. 2004; Pitkänen 2006.) Suhtautumista voidaan selittää muun muassa historiallisilla tekijöillä, sukupolvilta toisille siirtyvällä venäläisvastaisuudella, yhteiskunnallisilla, poliittisilla ja kulttuurisilla eroilla, Venäjän valtion toiminnalla sekä uutisoinnilla.

Euroopan komissio on kiinnittänyt huomiota venäläistaustaisten diskriminaatioon Suomessa. Komission alainen rasmin ja syrjinnän vastainen organisaatio (ECRI) on huomauttanut Suomen hallintoa venäjänkielisten kohtelun erityisongelmista. Venäjänkieliset kohtaavat Suomessa negatiivisia yhteiskunnallisia ja sosiaalisia asenteita, syrjintää ja jopa väkivaltaa. Suomen viranomaiset eivät ole puuttuneet asianmukaisella tavalla venäjänkielisten kohtaamiin ongelmiin, vaikka komissio on asiasta huomauttanut. (European Commission against Racism and Intolerance 2007, 22–23.)

Myös Suomen venäjänkielisten liitto FARO ry (2006) on ollut huolestunut venäjänkieliseen vähemmistöön kohdistuneista negatiivisista asenteista Suomessa. Liiton mukaan huono suhtautuminen venäjänkielisiin näkyy esimerkiksi Internetissä etnisenä kiihotuksena sekä jatkuvana 'ryssä'-termin käyttönä. Muukalaisvihamielisyyttä ja siihen liittyvää välinpitämättömyyttä on todettu olevan varsinkin nuorten keskuudessa. (Mt.) Tässä suhteessa pelkät sotakokemukset eivät nähdäkseni selitä Suomessa esiintyvää venäläisvihaa.

Syrjintään liittyvän rasmin ymmärtämisessä tulee Vesa Puurosen (2011) mukaan kiinnittää huomio rodullistamiseen ja sen prosesseihin (ks. myös Miles 1994; Murji & Solomos 2005; Phoenix 2005). Puuronen väittää, että Neuvostoliiton hajoamisen jälkeen rasistinen venäläisviha on lisääntynyt Suomessa, mikä näkyy myös julkisuudessa. Puuronen lisää, että venäläisviha Suomessa perustuu rodullistamiseen, vaikka venäläisyyttä ei varsinaisesti pidetäkään rotuna nykyaikana. Rodullistaminen ilmenee rodullistavissa diskursseissa, joissa negatiivisia sosiaalisia ilmiöitä, esimerkiksi työttömyyttä, selitetään tietyn ryhmän ominaisuuksilla, kuten laiskuudella. Ymmärrettäessä venäläiset luonnollisena ryhmänä tällaisessa kontekstissa, syyllistytään rodullistamiseen, josta käsin myös rasistiset katsantokannat syntyvät. (Mt., 71, 80.)

Puuronen toteaa, että kansallisia identiteettejä konstruoidaan myös populäärikulttuurin avulla. Etniset vitsit paikantavat eri etnisiä ryhmiä hierarkkisiin asemiin. Vaikka etniset vitsit saattavat olla hankalasti tulkittavia, niissä esiintyy yleistyksiä ja rasistisia ilmauksia, joissa kanavoituvat kulttuuriset ja rodulliset asenteet. (Puuronen 2011, 95.)

## Venäläisyyden kuvan identiteettipoliittinen ja historiallinen tausta

Suomessa asuvien venäläistaustaisten asemiin vaikuttaa merkittävästi valtaa pitävien kansallisin perusteluin ja luokitteluin harjoittama identiteettipoliittinen politiikka. Identiteettipoliittisella viitataan siihen, millaisia mielikuvia eri ryhmittymistä luodaan ja kenellä tai keillä on yhteiskunnassa valtaa mielikuvien julki tuomiseen sekä muokkaamiseen (Martikainen, Sintonen & Pitkänen 2006, 18). Medialla on keskeinen rooli kansalaisten

mielikuvien julkituomisessa ja muokkaamisessa – näin ollen myös kollektiivisten, melko yleisesti jaettujen käsitysten muodostumisessa.

Helena Jerman (2009) on tutkinut venäläisten esittämistä suomalaisissa medioissa ja todennut, että stereotyyppiset näkemykset venäläisistä tulevat esille monesti jo otsikoissa ja esittelyteksteissä, joissa esimerkiksi punaisen värin käyttäminen on yleistä. Näissä yhteyksissä se saattaa johdattaa lukijan mielleyhtymät kommunismin symboleihin. Lehdistö käyttää myös rajan takaa tulleista venäläisistä, joko turisteista tai Suomeen tilapäisesti tai pysyvästi muuttaneista, puhuttaessa monesti termiä 'vallata'. Tiedotusvälineissä venäläiset 'valtaavat' esimerkiksi lomakeskuksia, kiinteistöjä ja varataloja. (Mt., 99 – 100.)

Venäjää koskeva uutisointi on Suomessa pääosin negatiivista. Toistuva kielteinen uutisointi rakentaa suomalaisten tietämystä naapurimaasta, sen johdosta sekä siellä asuvasta väestöstä. Julkituomalla tiettyjä venäläisiä koskevia mielikuvia muokataan myös yhteiskunnallista asenneilmapiiriä, mikä edelleen vaikuttaa mikrotasolla yksilöiden ajatteluun ja käyttäytymiseen. Esimerkiksi vuonna 2010 Venäjää koskeva negatiivisia mielikuvia ruokkiva uutisointi on käsitelty muun muassa Suomen ja Venäjän välisiä lapsiasiariitoja, Venäjän metsäpaloja, Venäjän äärioikeistolaisia liikkeitä, venäläisten naisten antamia paheksuvia lausuntoja ulkomaalaisista miehistä, Venäjän huonoa hallintoa ja korruptiota sekä ihmisoikeusongelmia.

Ukrainan kriisi ja sen myötä lännen ja idän välisten jännitteiden lisääntyminen on korostanut kielteistä uutisointia Venäjästä Suomessa. Uutisointi ei ole irrallaan todellisuuden tapahtumista, mutta tiedonvälityksen tavat, sisällöt ja Venäjä-kielteisyys luovat varsin yksipuolista kuvaa sekä Venäjästä ja Venäjällä asuvista ihmisistä. Toisaalta tiedonvälityksen sisällöt kertovat myös siitä, että Suomessa kannetaan huolta Venäjän sisäisestä kehityksestä ja sen vaikutuksista Venäjän lähialueille.

Suomessa ilmenevän venäläisvastaisuuden juuret juontuvat todennäköisesti jo 1700-luvulle. Esimerkiksi Suomalaisen kirjallisuuden seuran kansanrunousarkistossa on valtavasti tietoa venäläisten harjoittamista julmuuksista ison vihan aikaan silloisen Ruotsin alueella. (Ks. Tarkiainen 1986, 293–316.) Ei ole syytä epäillä, että suomalaisten ylisukupolviset asenteet venäläisiä kohtaan voivat osittain juontua näinkin kaukaa.

Nykyisin monet historian tutkijat näkevät erityisen venäläisvihan syntyneen kuitenkin myöhemmin. Matti Klinge (1972) tuo esiin suomalaisen poliittisen ajattelun muotoutumista 1910- ja 1920-luvulla teoksessaan "Vihan veljistä valtiososialismiin". Klingen mukaan Venäjän vallankumouksen jälkeinen kehitys sekä Suomessa että Venäjällä oli vaikuttamassa 1920-luvun ryssävihan kehittymiseen. Ryssäviha vahvistivat myös Karjalan kansannousut ja kansallismielisten ylioppilaiden poliittinen aktivoituminen sekä

yleinen pelko kommunistisen suurvallan vahvistumisen seurauksista Suomelle. (Klinge 1972, 110.) Muun muassa puolustuslaitoksessa nousi ryssäviha ja 'ryssäisyyden vastustaminen'. Akateeminen Karjala-Seura korosti niin kutsuttua aitosuomalaisuutta kielipolitiikan kautta. (Mt., 113.)

Myös Outi Karemaan (2004) mukaan Suomen itsenäisyyden ajan venäläisviha ei nouse suoraan historiasta, ison vihan ja sotien aikaisista tapahtumista. Suomessa ei ollut koko autonomian aikana laajaa, valtavirtaa koskevaa etnistä vihaa venäläisiä kohtaan lukuun ottamatta etnissävyisiä ristiriitoja ja poliittisesti aktiivista kansanosaa ja sivistyneistöä erityisesti autonomian loppupuolella. Vasta vuonna 1917 tapahtui muutoksia, joiden seurauksena suomalaisten suhtautuminen sekä toisiinsa että venäläisiin muuttui. Bolševikkivallankumouksen ja 14.–19.11.1917 vallinneen yleislakon jälkeen venäläisviha oli pinnalla tiettyjen poliittisten aktivistipiirien keskuudessa. Saksassa koulutettujen jääkärien palattua Suomeen asenteet venäläisiä kohtaan muuttuivat yhä kovemmiksi, mihin vaikuttivat germaaninen rotuajattelu ja eletty venäläistämiskausi. (Mt., 230–240.)

Venäläisvihasta tuli 1920-luvulla kansallistunteen ja isänmaanrakkauden indikaattori, jossa Toiseen kanavoitiin barbaarista ja vastenmielistä (Karemaa 2004, 248; ks. myös Klinge 1972). Myöhemmin talvisodasta tuli yksi suomalaisten historiallisista peruskokemuksista (Vihavainen 2004, 332).

Oman tutkimukseni kannalta on tärkeä kiinnittää huomiota identiteettipolitiikan ja historian kautta ymmärrettävään venäläistaustaisten syrjintään, mutta myös siihen, miten aineistossa ryhmävertailuun liittyvät käsitykset sekä itseymmärrykset venäläisyydestä ja suomalaisuudesta eroavat toisistaan. Kaikesta moniaineisuusudesta sekä ajallisesta ja paikallisesta liikkuvuudesta huolimatta merkille pantavaa on joidenkin identiteettitekijöiden sisältöjen ja merkitysten jatkuvuus ja toistuvuus. Kiinnostukseni kohteena ovat näiden tekijöiden merkitykset suhteessa ryhmänmuodostukseen.





## 4. TYÖMARKKINOIDEN JA TYÖYHTEISÖJEN MONIMUOTOISTUMINEN SOSIAALISEN PÄÄOMAN VIITEKEHYKSESSÄ

Perusteellisen sosiologisen keskustelun sosiaalisesta pääomasta aloitti Pierre Bourdieu (1984) teoksessaan ”Distinction”. Bourdieu tarkasteli elämäntyyplejä ja makutottumuksia kulttuurisena pääomana, joka vaikuttaa sosiaalisten rakenteiden muotoutumiseen. Tässä tutkimuksessa en kuitenkaan keskity sosiaaliseen pääomaan bourdieulaisessa ymmärryksessä, vaan nojaudun James Colemanin (esim. 1988; 1990) ja Robert Putnamin (esim. 1993) sosiaalisen pääoman teorioihin, joissa keskeinen merkitys on luottamuksella. Colemanin (1988) mukaan sosiaalinen pääoma liittyy toimijan ja muiden toimijoiden välisten suhteiden rakenteisiin. Sitä ei voida paikantaa yksilöihin, taitoihin ja tietoihin tai fyysisiin tuotannon välineisiin. Sosiaalinen pääoma tulee esille toimintaa helpottavissa suhteiden muutoksissa, jotka tapahtuvat yksilöiden välillä. Ryhmä, jossa vallitsee laaja luotettavuus ja luottamus sen jäsenten välillä, menestyy toimissaan huomattavasti paremmin kuin ryhmä josta luotettavuus ja luottamus puuttuvat. (Mt., 98, 100–101.)

Coleman (1988) esittää kolme tunnistettavaa sosiaalisen pääoman muotoa tai aluetta: 1) vaatimukset ja odotukset, 2) tiedonkulkukanavat sekä 3) sosiaaliset normit, joihin liittyvät toimivat sanktiot. Vaatimukset ja odotukset liittyvät vastavuoroisuuteen ja sosiaalisen ympäristön luotettavuuteen. Sosiaalisiin suhteisiin kytkeytyvä tieto liittyy yhteistoiminnan sujuvuuteen, ja ohjaavat normit rajoittavat toimintaa etenkin yhteisön päämäärien mukaisesti toimittaessa. (Mt., 95, 102–105, 119.) Myös Putnam (1993) viittaa sosiaalisella pääomalla sosiaalisen organisaation normeihin, verkostoihin ja luottamukseen, jotka vahvistavat yhteiskunnan tehokkuutta helpottamalla koordinoitua toimintaa. Sosiaalinen pääoma normeina, verkostoina ja luottamuksena on kumulatiivinen resurssi, joka saa aikaan sosiaalista tasapainoa, pitkälle kehittyneitä yhteistyötä, vastavuoroisuutta, osallistumista ja yhteisöllistä hyvinvointia. (Mt., 177; ks. myös Coleman 1990.) Siirryn seuraavassa luvussa määrittelemään tarkemmin tutkimukseni kannalta tärkeintä sosiaalisen pääoman muotoa, luottamusta.

### 4.1. Luottamuksen määrittely

Luottamus ymmärretään Colemanin (1988) ja Putnamin (1993) teorioissa sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen vaihdon keskeisenä muotona. Luottamus ja luotettavuus ovat

merkityksellisiä erityisesti muutoksen kontekstissa, koska ne edistävät yhteistyötä (Cook, Hardin & Levi 2005, 169). Vaikka luottamus nähdään arvokkaana teoriassa, se on edelleen vaikeasti määriteltävissä oleva resurssi käytännössä (Kramer & Lewicki 2010, 246). Tämä kertoo nähdäkseni myös siitä, että luottamuksen rakentuminen on osittain kulttuurispesifiä. Lähes kaikissa luottamuksen määritelmissä lähdetään kuitenkin siitä, että luottamus on psykologinen tila, jossa on useita eri osatekijöitä – keskeisimpänä myönteiset odotukset suhteessa toisen osapuolen käyttäytymiseen (mt. 247). Myös Cook, Hardin ja Levi (2005) katsovat että luottamus ilmenee silloin, kun yhdellä osapuolella on usko siihen, että suhteen toisella osapuolella on tarkoitus toimia ensimmäisen osapuolen tarkoitusten mukaan tai tarkoitukset huomioon ottaen. Täten luottamus voidaan ymmärtää eräänlaisena sisäistettynä huomioonottamisena ja kiinnostuksena (encapsulated interest) suhteen osapuolten välillä. (Mt., 1–2.)

Luottamuksen merkitys korostuu tilanteissa, joissa toimitaan epävarmuudesta ja riskeistä huolimatta. Luottamus voidaan Sztompkan (1999) mukaan määritellä arvioksi tai veikkaukseksi (bet), joka kohdistuu tulevaisuudessa tapahtuviin muiden toimijoiden tekemisiin (ks. myös Coleman 1990, 99). Tällaisessa tilanteessa sitoutuneisuuden aste riippuu Sztompkan mukaan ainakin kuudesta eri tekijästä: toiminnan mahdollisista seurauksista, suhteen arvioidusta kestäväydestä, sitoutumisen mahdollisesta purkamisesta, riskien määrästä, mahdollisuuksista vaihtoehtoihin luottamuksen mahdollisesti murtuessa sekä luottamuksen kohteena olevan arvostuksesta. (Sztompka 1999, 25, 28–29.) Luottamuksen merkitys tulee täten esille sitoutuneisuuden ja vastavuoroisen riippuvuuden kautta.

## Luottamus vastavuoroisen riippuvuuden kontekstissa

Luottamusta tarvitaan vastavuoroisissa sosiaalisissa konteksteissa, jolloin yksilöt toimivat toisistaan riippuvaisina (Blau 1964; Luhmann 1979, 42). Omassa tutkimukseni vastavuoroista riippuvuutta esiintyy erityisesti työyhteisöissä sekä horisontaalisella että vertikaalisella tasolla. Vallalla on keskeinen merkitys luottamuksen ja epäluottamuksen dynamiikassa, koska vallankäytön kautta toisilla on mahdollisuus vähentää riippuvuuttaan muista toimijoista (Fox, 1974, 14).

Adam Seligmanin (1997) mukaan luottamus muodostuu vuorovaikutuksen keskeiseksi elementiksi ainoastaan olosuhteissa, jossa toimijuudella on vahva sija (myös Luhmann 1979). Luottamukseen sisältyy riski siitä, että toisen toiminta ei vastaakaan vastavuoroisuuden periaatetta (Seligman 1997, 63). Luottamus kytkeytyy täten epävarmuuteen toisen toimijan luonteesta ja aikomuksista (mt., 21). Jos yksilön ryhmäidentiteettiin liittyy epäluottamusta, jota yksilö toiminnallaan jollakin tapaa vahvis-

taa, sosiaalisesti sidoksissa oleva toimijuus nähdäkseen heikentyy. Jos yksilö pystyy toiminnallaan purkamaan sosiaaliseen identiteettiin liitetyn epäluottamuksen, toimijuiden vahvistumisen mahdollisuus kasvaa.

Vertikaalisella luottamuksella viitataan tyypillisesti työntekijöiden luottamukseen työorganisaatioon, johtajiin ja esimiehiin, kun horisontaalisella luottamuksella viitataan samalla hierarkiatasolla työskenteleviin tai työtovereihin kohdistuvaan luottamukseen. Jos ryhmän jäsenien toiminta on rutiininomaista, horisontaalinen luottamus ei tyypillisesti ole yhtä merkityksellistä kuin olosuhteissa, joissa toimijoilla on valtaa ja he ovat riippuvaisia toisistaan. Vertikaalinen luottamus ja epäluottamus nousevat työyhteisöissä usein esille, koska vertikaalisiin suhteisiin liittyy enemmän vallankäyttöä ja riippuvaisuutta kuin horisontaalisiin suhteisiin. Tällöin on tärkeää huomata, että luottamussuhteet ovat dyadisia eli kahdenkeskisiä, mutta ne ovat myös upotettuina laajempiin suhteiden verkostoihin. (Cook & Gerbasi 2009, 220–221; ks. myös Burt & Knez 1996). Yksilön sijainti sosiaalisessa verkostossa heijastuu luottamussuhteisiin.

Toimintaan liittyvä vastavuoroisuuden odotus voi olla joko kognitiivisesti tai affektiivisesti latautunut. McAllister (1995) jakaa sosiologisessa ja sosiaalipsykologisessa luottamustutkimuksessa esiintyvät yksilöiden väliset luottamussuhteet kahdelle ulottuvuudelle: affektiivisuuteen perustuviin ja kognitioihin perustuviin luottamussuhteisiin. Affektiivinen luottamus pohjautuu vastavuoroiseen yksilöiden väliseen huolehtimiseen ja välittämiseen, kun taas kognitiivinen luottamus pohjautuu yksilön uskomuksiin toisen luotettavuudesta. (Mt., 25.) Katson affektiiviseen luottamukseen liittyvän tässä tutkimuksessa vahvasti myös sosiaalisesti hyväksytyksi ja kunnioitetuksi tai torjutuksi tulemisen kokemuksiin, jotka liittyvät tyypillisesti toimijoiden sosiaalisiin identiteetteihin. Kognitiiviseen luottamukseen kytkeytyvät puolestaan toisen osapuolen suorituksen sujuvuuteen liittyvät tekijät sekä vuorovaikutuksen avoimuus ja onnistuminen. Näiden lisäksi tarkastelen luottamuksen rakentumista luokitteluperusteisesti (esim. Brewer 1981; 2003) ja rooliperusteisesti (Meyerson ym. 1996; ks. myös Fox 1974; Seligman 1997). Luokitteluperusteinen luottamus tai epäluottamus toimijaan konstituoituu suhteessa yhteiskunnallisella, kulttuurisella tai etnisellä taustalla selitettäviin toimintatapoihin, jolloin sosiaalisilla identiteeteillä ja maineilla on suuri merkitys. Rooliperusteinen luottamus tai epäluottamus rakentuu puolestaan suhteessa ammatillisesta roolista suoriutumiseen.

Adam Seligman (1997) tähdentää, että luottamus tulee ajankohtaiseksi sosiaalisissa suhteissa roolisuorituksista neuvoteltaessa. Kun järjestelmä nojautuu roolisuoritusten neuvoteltavuuteen, samalla luottamuksen merkitys tai ainakin mahdollisuus luottamukseen korostuu. Mitä enemmän rooleista joudutaan neuvottelemaan, sitä enem-

män tarvitaan luottamusta. Seligmanin mukaan luottamus voidaan nähdä eräänlaisena odotuksena toisen hyväntahtoisiin aikeisiin, jossa rooliodotukset täyttyvät ilman varsinaisia ehtoja. (Seligman 1997, 41–44.) Jos rooleista joudutaan neuvottelemaan ja luottamuksen tarve kasvaa, rooliperusteista luottamusta voi joko tukea tai heikentää luokitteluperusteinen luottamus tai epäluottamus.

Seligmanin (1997) mukaan roolien eriytymiseen liittyvät rakenteelliset prosessit suhteessa luottamukseen ilmenevät kahdella tavalla. Ensinnäkin roolikonfliktien mahdollisuus lisääntyy ja samalla myös luottavaisuuden saavuttamien suhteessa rooliodotuksiin vaikeutuu tietyn järjestelmän sisällä. Toisekseen tuttuuden kautta saavutetun luottavaisuuden saavuttaminen vaikeutuu. (Mt., 158–159.) Tuttuus on tyyppillisesti luottamukseen myönteisesti vaikuttava tekijä (Luhmann 1979, 33).

Roolien segmentoituminen vaikeuttaa myös sosiaalisten toimijoiden jaettuihin moraalikäsitteisiin perustuvien odotusten arviointia (Seligman 1997, 158–159). Kontekstuaaliset tekijät vaikuttavat luottamuksen rakentumiseen erityisesti roolien eriytyessä. Toisaalta luottavaisuuden saavutettavuus voi heikentyä toimijoiden keskinäisen 'tuttuuden' vähentyessä sekä kulttuurisen monimuotoisuuden lisääntyessä nopeasti muuttuvissa ja vaihtelevissa toimintaympäristöissä. Luotettavuus on relationaalista, kuten luottamuskin – yksilö voi olla luotettava yhdelle, mutta ei toiselle (Cook ym. 2005, 21). Luotettavuuden arvioinnissa tulevat esille myös kulttuurisidonnaiset arvot sekä kognitiivisen ja affektiivisen luottamuksen rakentumisen ensi- ja toissijaisuus. Kun emme jaa samaa symbolista järjestelmää ja jaettua kokemusta tuttuudesta, joka perustuu vahvoille jaetuille arviointiperusteille, yksilöt nojautuvat enemmän ryhmäidentiteetteihin (Seligman 1997, 172–173).

Luottamussuhteet saattavat tuottaa sosiaalista yhtenäisyyttä, solidaarisuutta ja taloudellista tuottavuutta, mutta luottamussuhteisiin kytkeytyy myös sosiaalisten vastakainasettelujen, opportunistin ja erilaisuutta sietämättömyyden mahdollisuudet (Ilmonen & Jokinen 2002, 21). Tällöin sulkeutuneet luottamussuhteiden verkostot voivat aiheuttaa etnisiä jakoja ja rasismia, mikä edelleen estää sosiaalista ja taloudellista vaihtoa sekä näin ollen rajoittaa mahdollisuuksia ja taloudellista kehitystä (Cook ym. 2005, 2). Luottamuksella on siis myös varjoisa puolensa, joka voi saada aikaan vastakainasetteluja ja rajautuneita lojaalisuuksia sekä estää yhteiskunnallista kehitystä.

## Epäluottamus

Luottamuksen rikkominen saa aikaan tyyppillisesti epäluottamusta. Epäluottamus ja siihen liittyvä epäily ovat yleensä esitetty psykologisiksi tiloiksi, jotka linkittyvät yksilön kielteisiin odotuksiin ja uskomuksiin toisista ihmisistä (esim. Kramer 2004, 136–137).

Vastavuoroisuuden odotus ei täyty. Tällöin kognitiivisella tasolla yksilö peräänkuuluttaa usein vastuuta ja tunnetasolla koetaan vihaa, pelkoa, turhautumista tai loukatuksi tulemisen tunteita (Lewicki & Bunker 1996, 125).

Larson (2004) painottaa, että epäluottamus voi olla rationaalista suhteessa riskiin (mt., 35–36). Tällöin toimija esimerkiksi ennakoi toisen toimijan tai instituution tulevaisuudessa mahdollisesti aiheuttamia haittoja tai vahinkoja. Jos hän arvioi haittojen tai vahinkojen mahdollisuuden suureksi, syntyy epäluottamusta.

Epäluottamus voi kuitenkin perustua myös yksilön puutteelliseen tai virheelliseen merkityksenantoon (Larson 2004, 35–36). Niklas Luhmannin (1979) mukaan epäluottamusta kokevalla yksilöllä on taipumus yksinkertaistaa asioita siten, että samalla kun tietoa tarvitaan lisää, tietoa myös kapeutetaan tukeutumalla hyväksi koettuihin lähteisiin (mt., 72). Täten epäluottamus ei aina ole monipuolisista tiedollisista lähteistä syntynyttä. Tällöin epäluottamus ei myöskään ole välttämättä kaikista näkökulmista katsottuna rationaalisesti perusteltavissa.

Kun ajan kuluessa prosessoitua tietoa eri tyyppisten ihmisten luotettavuudesta ei ole saatavilla, toimijat saattavat turvautua myös sosiaalisiin kategorioihin (Larson 2004, 41). Tällöin syntyy sosiaalisiin identiteetteihin nojautuvaa luokitteluperusteista epäluottamusta. Kun epäluottamus kohdistuu sosiaalisiin kategorioihin, ennakkoluulot ja stereotypiat nousevat esille (Sztompka 1999, 42). Tällöin epäluottamus saattaa johtua myös kategorisista ennakkoluuloista. Toisaalta epäluottamus voi myös vähentyä sosiaalisessa kanssakäymisessä, jos kategoriset ennakkoluulot osoittautuvat vääriksi.

## 4.2. Sosiaalinen pääoma ja yleistynyt luottamus

Luottamus voi kohdistua myös instituutioihin ja organisaatioihin, teknologisiin järjestelmiin, tuotteisiin ja sosiaaliseen järjestykseen – näiden taustalla ovat kuitenkin aina ihmiset ja heidän toimintansa (Sztompka 1999, 42–46, 50; vrt. kuitenkin Cook ym. 2005, 1–2). Niin kutsuttujen instituutiokeskeisten selitysmallien mukaan yhteiskunnallisesti toimivat instituutiot tuottavat yleistynyttä luottamusta. Yleistynyt luottamus on vahvaa usein siellä missä kansalaiset kokevat julkiset instituutiot reiluina ja oikeudenmukaisina. (Esim. Kouvo 2014.) Yleistyneellä luottamuksella viitataan myös luottamukseen suhteessa vieraisiin, ennalta tuntemattomiin ihmisiin, kun partikulaarisella luottamuksella tarkoitetaan kokemukseen perustuvaa luottamusta tuttuihin, kuten perheen jäseniin, työtovereihin ja ystäviin (esim. mt., 18).

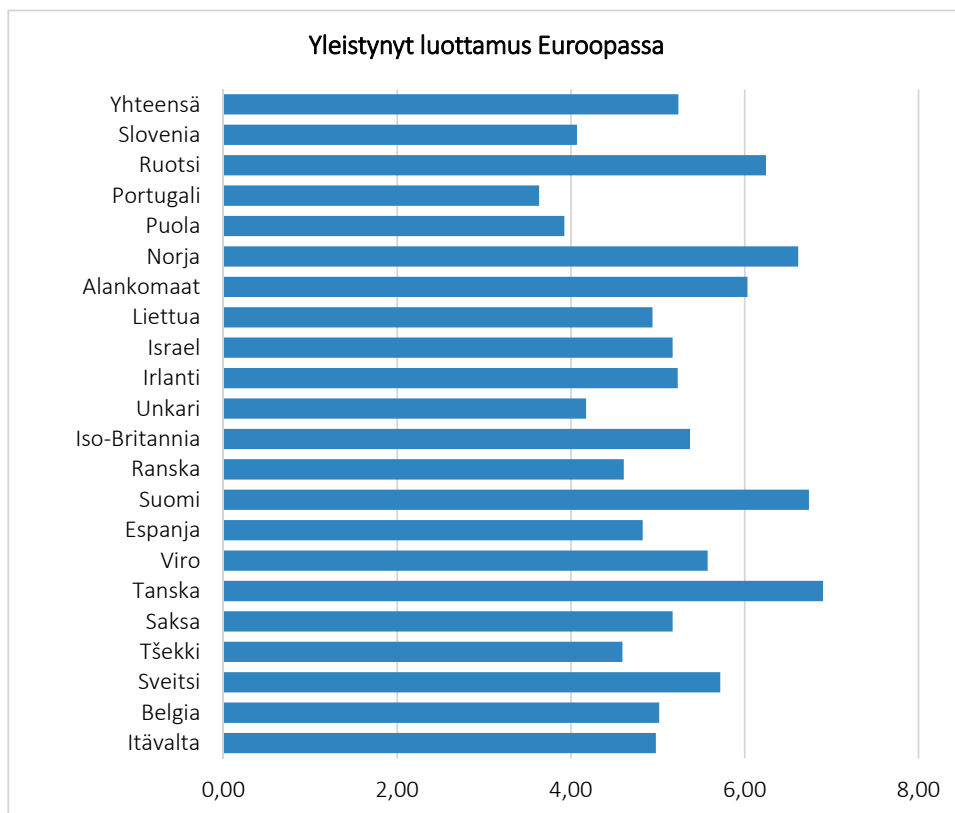
Sztompkan (1999) mukaan luottamus systeemeihin kytkeytyy institutionaaliseen, teknologiseen ja kaupalliseen ulottuvuuteen. Näillä luottamuksen ulottuvuuksilla on kyse siitä, että instituutiot, tekniset järjestelmät ja tuotteet toimivat varmasti. Luottamus ja epäluottamus voivat kohdistua tiettyihin kohteisiin, jolloin voidaan puhua kohdistuneesta luottamuksesta. Luottamuksesta tai epäluottamuksesta voi muodostua myös yleisempi suuntautumistapa suhteessa moninaiseen ympäristöön, jolloin kysymyksessä on luottamuksen tai epäluottamuksen laajentuminen. Luottamuksen tai epäluottamuksen leviäminen eri tasoilla tapahtuu arjessa melko totunnaisesti. Jos esimerkiksi henkilökohtainen luottamus tiettyä politiikkaa kohtaan murtuu, epäluottamus leviää helposti ylöspäin tuottaen positionaalista epäluottamusta esimerkiksi niin, että kaikkien poliitikkojen ajatellaan olevan korruptoituneita. (Mt., 50–51.) Tällainen ajattelumalli voi koskea myös sosiaalisia identiteettejä, jolloin luottamuksen menetys yksittäiseen venäläiseen tai suomalaiseen johtaa kokonaisen sosiaalisen ryhmän leimaamiseen.

Sztompka (1999) korostaa, että henkilöiden välisissä suhteissa vaikuttavan luottamuksen (interpersonal trust) ja julkisen sosiaalisen luottamuksen (social trust) välillä saattaa ilmetä jakaantumista siten, että yksilö luottaa esimerkiksi perheen jäseniin ja ystäviin, mutta kokee epäluottamusta esimerkiksi poliisia ja poliitikkoja kohtaan. Henkilöiden välisen luottamuksen ja sosiaalisen luottamuksen välinen ero ei kuitenkaan ole fundamentaalinen. On olemassa laajentuvia ja asteittaisia luottamuksen piirejä konkreettisista henkilösuhteista abstrakteihin sosiaalisiin objekteihin. Samalla tasolla olevia objekteja kohtaan voi olla myös preferenssejä, jolloin luottamus voi kohdistua vaikkapa parlamenttiin, mutta ei hallitukseen. (Mt., 42, 51.)

Viittaan tässä tutkimuksessa yleistyneellä luottamuksella sekä 1) myönteisiin kokemuksiin instituutioiden toimivuudesta sekä 2) uskoon vieraiden ennen tuntemattomien ihmisten hyväntahtoisuudesta. Ymmärrän yleistyneen luottamuksen kohdistuvan myös 3) työmarkkinoihin yleisenä suuntautumistapana, koska työmarkkinoilla vaikuttavat myös institutionaaliset toimijat ja työllistymisprosesseissa ollaan tyypillisesti vuorovaikutuksessa vieraiden ihmisten kanssa.

#### 4.2.1. Yleistynyt luottamus Suomessa

Suomessa yleistynyt luottamus on vahvaa. Taulukossa 1 on esitetty European Social Survey –aineiston (2014) yleistynyt luottamus Euroopassa keskiarvoina asteikolla 0–10. Yleistynyt luottamus on Pohjoismaissa keskimäärin vahvempaa kuin muissa Euroopan maissa.

**Taulukko 1.** Yleistynyt luottamus Euroopassa (ESS 2014).

Luottamus ja epäluottamus vaihtelevat kuitenkin eri ryhmissä. Monissa eri tutkimuksissa on osoitettu, että paremmissa taloudellisissa asemissa olevilla korkeasti koulutetuilla on enemmän luottamusta (esim. Ilmonen & Jokinen 2002; Kouvo 2014). Suomessa tehdyissä tutkimuksissa on saatu samansuuntaisia tuloksia kuin kansainvälisissä tutkimuksissa.

Ilmosen ja Jokisen tutkimuksessa (2002) hyvätuloiset ja ylemmät toimihenkilöt luottivat muita enemmän naapureihin, ystäviin, työtovereihin, koulukavereihin, esimiehiin ja tuntemattomiin suomalaisiin, vaikkakin harvemmat luottivat tuntemattomiin. Työntekijöillä ja alemmilla toimihenkilöillä oli eniten epäluuloja tuntemattomia kohtaan, tosin työttömällä epäluulot ilmenivät kokonaisuudessaan vielä säännönmukaisemmin. (Mt., 202–203.)

Myös Antti Kouvon (2014) väitöskirja antaa viitteitä siitä, että luottamus instituutioihin ja toisiin kansalaisiin muotoutuu yksilöiden ryhmäjäsenyyksien perusteella, mihin vaikuttavat siis monet eri selittävät tekijät, kuten koulutus, ikä, työllisyys ja yhteiskuntaluokka (mt., 60). On mahdollista, että paremmissa



sosioekonomisissa asemissa olevilla on enemmän inhimillisiä ja taloudellisia resursseja, jotka suojaavat tuntemattomien luottamiseen kytkeytyviltä riskeiltä (Kouvo 2014, 25).

Ilmonen ja Jokinen (2002) osoittivat tutkimuksessaan, että myös sosiaalinen ja kulttuurinen läheisyys vaikuttavat luottamuksen syntymiseen. Luottamus oman valtion kansalaisiin on voimakkaampaa pienissä maissa. Tosin esimerkiksi Suomessa luottamus vaihtelee etnisen taustan perusteella siten, että suomenruotsalaisiin luotetaan eniten suomensuomalaisten jälkeen ja romaneihin luotetaan vähiten. Suomalaisista luottamus eri kansallisuuksiin on vaihtelevaa. Suomalaisista hyvin epäroivästi tuntemattomiin romaneihin suhtautuvia oli 85 prosenttia, venäläisiin 81 prosenttia, inkeriläisiin 61 prosenttia, virolaisiin 41 prosenttia ja suomalaisiin 30 prosenttia. (Mt., 203–205.) On mahdollista, että maahanmuuton ja monikulttuuristen kontaktien lisääntyessä hyvin epäroivästi suhtautuvien osuus on kuitenkin vähentynyt 2010-luvulle tultaessa. Toisaalta kontaktien lisääntyminen voi toisinaan myös vähentää luottamusta. Elisa Rustenbachin (2010) useita Euroopan maita koskevassa tutkimuksessa kävi ilmi, että alhainen yksilöllisen ja sosiaalisen luottamuksen taso oli eniten maahanmuuttovastaisiin asenteisiin vaikuttava tekijä. Yksilöillä, joilla on korkea sosiaalinen luottamus, on paremmat edellytykset käsitellä uusiin ja tuntemattomiin tapoihin, kieliin ja kulttuureihin liittyvää epävarmuutta, ja näin ollen suhteiden luominen maahanmuuttajiin on helpompaa. Korkean sosiaalisen luottamuksen omaavat yksilöt luottavat siihen, että erot eivät aiheuta huonoja seurauksia. (Mt., 67.)

Venäläistaustaisten luottamukseen Suomessa on kiinnittänyt tarkempaa huomiota Emilia Heimo (2016), joka tarkasteli laadullisessa tutkimuksessaan venäläistaustaisten perheiden institutionaalisen luottamuksen ja epäluottamuksen rakentumista Kaakkois-Suomessa. Vaikka osa venäläistaustaisista arvosti suomalaisia peruspalveluita erityisesti verrattaessa niitä lähtömaan peruspalveluihin, ilmeni osalla haastateltavista institutionaalista epäluottamusta. (Mt.)

#### 4.2.2. Yleistynyt epäluottamus Venäjällä

Venäjä on alhaisen luottamuksen yhteiskunta (low-trust society) (esim. Radaev 2004, 91; Remington 2010; ks. myös Levada-Center 2013). Koko Venäjän historian ajan yhteiskunta ja valtio ovat olleet länsimaihin verrattuna melko erillään toisistaan. Vallanpitäjien ja kansalaisten välejä on perinteisesti leimannut epäily ja epäluottamus. (Remington 2010, 33.) Taulukossa 2 kansalaisten käsitykset vallanpitäjistä Venäjällä (prosenttiosuuksina) heijastavat alhaista yleistynyttä luottamusta vallanpitäjiin (Levada-Center 2013, 40).

Taulukko 2. Kansalaisten käsitykset vallanpitäjistä Venäjällä (Levada-Center 2013, 40).

Kuinka kuvailisit vallassa olevia ihmisiä?	Vuonna 1994	Vuonna 2007	Vuonna 2013
He ovat kiinnostuneita vain omasta taloudellisesta hyvinvoinnistaan ja menestyksestään	47 %	60 %	50 %
He ovat rehellisiä, mutta heikkoja ihmisiä, jotka eivät tiedä miten valtaa tulisi käyttää tai miten säilyttää yhteiskuntajärjestys ja politiikan oikea suunta	16 %	9 %	13 %
He ovat rehellisiä, mutta osaamattomia ihmisiä, joilla ei ole talousosaamista valtion tilanteen suhteen	18 %	11 %	10 %
He ovat hyviä ihmisiä, jotka johtavat maata oikeaan suuntaan	4 %	10 %	15 %
Vaikea vastata	14 %	10 %	11 %

Vaikka epäluottamuksen kasvamisesta on havaittavissa monissa maissa eri puolilla maailmaa, eroaa Venäjä läntisistä maista sekä monista kehitysmaista, kiinnitettäessä huomiota epäluottamuksen tasoon eri toimijoita ja yhteiskunnan rakenteita kohtaan (Shlapentokh 2006, 154–155). Alhaisen sosiaalisen pääoman ja alhaisen sosiaalisen luottamuksen olosuhteissa ihmiset etsivät todennäköisemmin yksityisiä etuja tai palveluksia vertikaalisten suhteiden kautta kuin rakentavat julkista järjestelmää demokraattisten instituutioiden kautta (Remington 2010, 92).

Venäjällä vaikuttavat monet epäviralliset, kirjoittamattomat säännöt, käytännöt ja instituutiot. Lakien toimeenpano, hallinto ja oikeusjärjestelmä ovat edelleen linkittyneet poliittiseen järjestelmään. Lakeja on runsaasti, ja federaatio-, alue- ja paikallistasoilla vallitsevat vaihtelevat tulkintakäytännöt ovat usein keskenään ristiriidassa. (Kulmala, Kangaspuro, Kivinen, Vienonen & Vohlonen 2008, 31–32; ks. myös Ledeneva 2006.) Kansalaisten heikosta kunnioituksesta ja tulkintojen monimuotoisuudesta muodollisia lakeja kohtaan kertovat myös lakien laillisuusasteita kuvaavien adjektiivien runsaus, mikä heijastaa lakien soveltamiseen liittyvien epävirallisten käytäntöjen monimuotoisuutta (Ledeneva 2006, 26).

Kangaspuro (2008) näkee toimivan systeemin yhtenä perusedellytyksenä ihmisten luottamuksen oikeudenmukaisesti kohdelluksi tulemiseen ja samanarvoisuuteen lain edessä. Koska Venäjällä ihmiset eivät koe tätä, syntyy kansalaisten keskuudessa oppimisen kautta tietynlainen psykologia ja poliittinen kulttuuri. (Kangaspuro 9.12.2008.) Aleksandr Jakovlevin (1995) mukaan lakeja ei ole Venäjällä koskaan pidetty moraalisena totuutena, vaan niihin on useimpien kansalaisten kokemuksissa liitetty epäoikeudenmukaisuus, alistaminen ja julmuudet (Ledeneva 2006, 26).

Vladimir Shlapentokhin (2006) mukaan Neuvostoliiton aikaiset instituutiot eroavat nykyvenäläisistä instituutioista. Venäläiset tekevät selvän eron vanhojen ja uusien jälkisosialististen instituutioiden välille. Venäläiset luottavat enemmän vanhoihin instituutioihin kuin uusiin, mikä johtuu osittain siitä, että uudet instituutiot eivät kyenneet korvaamaan vanhoja heikentyviä instituutioita. (Mt., 156.) Eniten luotetaan Putiniin, ortodoksiseen kirkkoon ja armeijaan. Luottamus demokraattisiin instituutioihin ja valtion virkamiehiin on hyvin heikkoa (Levada-Center 2013).

## Vastavuoroinen apu ja luottamusverkostot

Alena Ledeneva (1998) on analysoinut teoksessaan ”Russia's Economy of Favours – Blat, Networking and Exchange” epävirallisten kontaktien ja verkostojen merkitystä Neuvostoliiton aikana ja sen jälkeen. Neuvostoliiton aikana kehittynyt vastavuoroinen vaihdon systeemi *blat*, jossa hyödykkeiden niukkuuden olosuhteissa palveluja ja tavaroita saatiin suhteiden kautta, vaikuttaa jossakin määrin myös post-sosialistisissa olosuhteissa. Tutkimuksessaan Ledeneva osoittaa, että tämänhetkistä Venäjän yhteiskunnallista, poliittista ja taloudellista tilannetta tulee ymmärtää osaltaan blat-käytäntöjen valossa. (Mt.)

Blat-termi tunnetaan edelleen Venäjällä, vaikka mielipiteet sen merkityksestä vaihtelevat esimerkiksi sukupolvien välillä. Toiset ajattelevat blatin olevan edelleen tärkeä huolimatta käyttötapojen muutoksista, kun taas toiset ajattelevat lahjonnan ja korruption tulleen blatin tilalle. (Ledeneva 1998, 175.) Transparency Internationalin (2014) kansainvälisissä korruptiotutkimuksissa Venäjä sijoittui vuonna 2014 sijalle 136 (mt.). Teoksessaan ”How Russia Really Works – The Informal Practises That Shaped Post-Soviet Politics and Business” Ledeneva kuvaa kuinka blat on menettänyt Venäjällä keskeisen merkityksensä, mutta muunlaisten epävirallisten käytäntöjen merkitys on kasvanut. Epävirallisissa käytännöissä pyritään saavuttamaan päämääriä virallisia sääntöjä ja epävirallisia normeja manipuloimalla sekä suhdeverkostoja hyödyntämällä. (Ledeneva 2006, 189–191.)

Laajalti hyväksytyjä epävirallisia käytäntöjä voidaan Ledenevan mukaan selittää kolmella tavalla: 1) virallisten sääntöjen legitimititeettivajeella tai epävirallisten normien ensisijaisuudella käyttäytymisen sääntöinä, 2) laillisilla ’porsaane’illa’, jotka sallivat epävirallisten käytäntöjen yleisyyden tai 3) laeissa ilmenevien epäkohtien ja epävirallisten käytäntöjen välillä vallitsevalla tasapainolla. Viimeksi mainittua tasapainoa kuvaa venäläinen sanonta ’lakiemme kankeutta kompensoidaan niiden huomiotta jättämisellä’ (nesovershenstvo nashikh zakonov kompensiruetsya ikh nevyypolnieniem). (Ledeneva 2006, 192.)

Ledeneva (2006) korostaa, että ihmiset kehittivät epävirallisia käytäntöjä selviytyäkseen sosialistisissa puutteiden olosuhteissa. Epäviralliset käytännöt vallitsivat sosiaalisissa verkostoissa, jotka perustuivat sitoviin suhteisiin kuten ystävyksiin, sukulaissuhteisiin ja muihin luottamukseen perustuviin suhteisiin, joiden avulla välteltiin kankeaa poliittistaloudellista järjestelmää. Epäviralliset käytännöt synnyttivät verkostoissa solidaarisuutta sekä korostivat velvollisuuksien ja vastavuoroisuuden periaatteita. Toisaalta henkilökohtaisten suhteiden käytännöllinen hyödyntäminen synnytti myös jakoa 'meidän' ja 'heidän' (svoi–chuzhie) välille. Tällaiset tavat lujittivat henkilösuhteiden verkostoihin kytkeytyvää luottamusta ja heikensivät yleistynyttä ja persoonattomiin instituutioihin kohdistunutta luottamusta. (Mt., 190–191.)

Yhteisen vastuun siteiden kestävyyyteen viitataan Venäjällä *krugovaia poruka* (suom. ryhmähenki) käsitteellä, joka voidaan kääntää kollektiiviseksi vastuuksi, varmuudeksi, solidaarisuudeksi tai epäsuoraksi kontrolliksi. Sillä viitataan tilanteeseen, jossa koko ryhmä on vastuussa ryhmässä toimivien yksilöiden velvoitteista ja toimista sekä myös jokainen ryhmän jäsen on vastuussa ryhmän toimista ja velvoitteista. (Ledeneva 2006, 91.) Ryhmähenkeen perustuvat käytännöt rakentuivat Venäjällä jo vallankumousta edeltävänä aikana. Epämuodollisena instituutiona se on kuitenkin säilynyt läpi Venäjän vallankumouksen ja Neuvostoliiton hajoamisen sekä löytänyt uuden muotonsa jälkisosialistisissa olosuhteissa. (Mt., 92, 113.)

Ledeneva esittää, että 'krugovaia porukan' ytimessä korostuu venäläisen poliittisen kulttuurin jatkuvuus: 1) yksilö nähdään enemmän osana isompaa järjestelmää kuin erillisenä yksittäisenä toimijana, 2) yksilöitä kannustetaan etsimään sosiaalista turvaa sekä vastaamaan palveluksiin, 3) pitkäaikaiset suhteet luovat ennemminkin vastavuoroista riippuvuutta kuin lyhytaikaista yksilöllistä hyötyä ja suhteista pidetään huolta, 4) hallinnon periaatteina ovat ensisijaisesti joustavat eettiset normit sen sijaan että lakiin perustuvia sääntöjä noudatettaisiin tiukasti (Ledeneva 2006, 113).

Kun muodolliset lait ja säännöt ovat epävakaita ja keskenään ristiriitaisia, julkisissa suhteissa esiintyy epävarmuutta ja luottamuksen puutetta (Radaev 2004, 91). Epäviralliset käytännöt ovat syntyneet paikkaamaan valtion ja markkinoiden puutteita. Sen sijaan että kaikki epämuodolliset käytännöt leimattaisiin pelkästään korrumpioksi, tulisi näitä välttämättömyyden pakosta syntyneitä käytäntöjä ymmärtää käytäntöihin osallistuvien näkökulmasta. (Ledeneva 2006, 143–144.) Toimijan mahdollisuudet noudattaa vallitsevista käytännöistä poikkeavia normeja voivat osoittautua käytännössä mahdottomiksi, jos toimintamahdollisuudet halutaan säilyttää myös tulevaisuudessa.

## Epäluottamus ja kulttuurinen trauma

Juri Levada (2004) korostaa luottamuksen erilaisia merkityksiä ja ymmärtämisen tapoja eri maissa – esimerkiksi Venäjällä ja länsimaissa. Markován (2004) mukaan luottamuksen liittäminen ensisijaisesti riskeihin ei sovi post-kommunistisiin Itä- ja Keski-Euroopan maihin. Totalitäärisissä ja osittain totalitäärisissä järjestelmissä ihmisten luottamus ei rakentunut suhteessa riskien arviointiin kuten läntisissä demokraattisissa valtioissa, vaan suhteessa järjestelmän puitteissa harjoitettavaan terrorismiin, joka sai aikaan pelkoa. (Watier & Marková 2004, 39, 45; ks. myös Marková 2004.) Vaikka totalitääriset ja osittain totalitääriset poliittiset järjestelmät esittivät itsensä tasa-arvoisina ja luotettavina systeemeinä, siltikin suurin osa ihmisistä pelkäsi, eikä luottanut järjestelmään (Marková 2004, 8). Täten totalitarismissa tapahtuu luottamuksen sosialisatioon sijaan epäluottamuksen sosialisatio (Watier & Marková 2004). Epäluottamuksen sosialisatiossa yksilöt ja yhteisöt oppivat siis pelkäämään ja suhtautumaan epäilevästi epäoikeudenmukaisesti ja joissakin tapauksissa vaarallisesti toimiviin yhteiskunnallisiin instituutioihin ja vieraisiin ihmisiin.

Kirjoittaessaan pelon sosialisatioista, Marková (2004) kiinnittää huomion puheviestintään. Kielen käyttäminen kommunikaation välineenä edellyttää vastuuta ja sitoutumista siihen mitä sanotaan. Totalitäärisissä valtioissa se mitä sanotaan ääneen voi olla vaarallista ja näin ollen ajatusten ääneen ilmaiseminen voi herättää pelkoja. (Mt., 9.)

Neuvostoliitossa kansalaisten turvallisin konformistinen toimintatapa oli merkityksellisen viestinnän ja itsensä ilmaisemisen välttäminen (Watier & Marková 2004, 40). Työnjakoon perustuvissa suhteissa työntekijät pyrkivät olemaan hierarkkisissa organisaatioissa näkymättömiä ja kuuliaisiksi johtajilleen (mt., 38). Tällaiset epäluottamukseen, pelkoon ja konformistiseen vuorovaikutukseen liittyvät tarinat ja ilmiöt ovat tutkimukseni kannalta merkityksellisiä.

Epäluottamusta ja pelkoa Neuvostoliitossa ja Venäjällä voidaan tarkastella myös *kulttuurisena traumana*. Kulttuurinen trauma ilmenee, kun kollektiivin jäsenet kokevat tulleen jonkin kauhean tapahtuman kohteeksi, joka jättää lähtemättömät jäljet ryhmän muistoihin, tietoisuuteen ja identiteettiin (Alexander 2004, 1). Kulttuurisen trauman sosiologinen analyysi liittyy erityisesti rakenteellisiin traumoihin, jotka vaikuttavat sosiaaliseen organisoitumiseen, ryhmien muodostukseen, verkostoihin, hierarkioihin ja luokkajakoihin (Sztompka 2004, 161).

1900-luvulla venäläinen yhteiskunta kävi läpi useita traumoja, kuten yhteiskuntajärjestelmien romahtamiset vuosina 1917 ja 1991, maailmansodat sekä Stalinin terrorin, jonka seurauksena kuoli kymmeniä miljoonia ihmisiä. Katastrofien historia selittää

osittain, miksi venäläiset luottavat vain johtajiin, jotka takaavat valtion vakauden ja turvallisuuden. (Remington 2010, 253.) Sztompka (2004) tähdentää, että myös kommunismin hajoaminen oli traumaattinen muutos (mt., 158–159, 171). Kommunismin hajotessa alkoivat nopeat organisatoriset ja rakenteelliset taloudelliset ja poliittiset uudistukset, jotka muokkasivat jokapäiväistä elinympäristöä ja aiheuttivat valtavia sosiaalisia kustannuksia (mt., 174).

Postkommunistisessa kontekstissa kulttuurisen trauman syntymiseen vaikuttivat muun muassa rikosaallot, köyhyys, työttömyys, inflaatio, poliittisen eliitin toimimattomuus, äärimmäiset taloudelliset olosuhteet ja hierarkioiden sortuminen. Jotkut näistä tekijöistä koskivat kaikkia yhteiskunnan jäseniä, toiset vain joitakin väestön osia. (Sztompka 2004, 164.) Traumaattiset ja rajut muutokset voivat vaikuttaa kulttuuriin ja uskomusjärjestelmiin sekä vahvistua muun muassa normeina, arvoina, sääntöinä, rooleina ja odotuksina (mt., 161). Traumaattiset postkommunistiset olosuhteet johtivat monien kohdalla myös perusteellisen luottamuksen romahtamiseen sekä epäluottamussyndrooman syntymiseen (mt., 178; ks. myös Sztompka 1999).

Vaikka postkommunistisen trauman on havaittu korjaantuneen joissakin olosuhteissa suhteellisen nopeasti (Sztompka 2004, 189), traumasta selviytymiseen vaikuttavat merkittävästi yksilölliset taloudelliset ja sosiaaliset resurssit sekä koulutus, joita voidaan mahdollisesti hyödyntää trauman ja sen vaikutusten vähentämisessä (mt., 194).

Siirryn seuraavassa luvussa kuvaamaan Neuvostoliitosta ja Venäjältä muuttaneiden jo tutkittua sosiaalista pääomaa Suomessa. Vaikka tutkimuksissa ei ole kiinnitetty huomiota edellä käsittelemääni kulttuuriseen epäluottamustramaan ja yleistyneeseen epäluottamukseen Venäjällä, tutkimuksissa on kuitenkin nähtävissä piirteitä, joissa korostuvat epävarmuuden kokemukset ja omien luottamusverkostojen suuri merkitys.

## Venäläistaustaisten sosiaalinen pääoma suomalaisessa työelämässä

Viime aikaisessa transnationalismin eli ylirajaisuuden tutkimuksessa on yhä enemmän korostettu sosiaalisen pääoman tärkeää merkitystä maahanmuuttoon liittyvissä prosesseissa (esim. Vertovec 2009). Luottamussuhteet ovat tarpeellisia, koska ne turvaavat maahanmuuttajan asemaa haavoittuvissa tilanteissa, joissa on esimerkiksi sosiaalisia riskejä (Cook ym. 2005, 175).

Monet maahanmuuttajat kokevat Suomessa taloudellista ja sosiaalista epävarmuutta. Esimerkiksi Olga Silfverin (2010) haastattelemat, entisistä Neuvostoliiton maista tulleet asiantuntijat kokivat työnsä ja taloutensa olevan epävarmaa, mikä heijastui myös

muun muassa kesken jääneisiin suomen kieliopintoihin ja puutteellisiin tietoihin suomalaisesta yhteiskunnasta. Epävarmuus kosketti myös muita elämän osa-alueita perheen yhdistymisestä ystävien saamiseen. (Silfver 2010, 137, 144.)

Epävarmuutta voi vähentää turvautumalla tuttuihin ja luotettuihin sosiaalisiin verkostoihin. Jotkin Suomessa tehdyt tutkimukset (esim. Jaakkola, Mannila & Reuter 2005; Silfver 2010) osoittavat, että osalla Venäjältä tai entisen Neuvostoliiton alueelta muuttaneilla on sosiaalista pääomaa ja luottamusta entisestä Neuvostoliitosta muuttaneiden sosiaalisissa verkostoissa.

Jaakkolan ym. (2005) venäläisten, inkerinsuomalaisten ja virolaisten maahanmuuttajien resursseja koskevassa tutkimuksessa kuitenkin todettiin, että nimenomaan etnisesti heterogeeniset sosiaaliset verkostot auttoivat maahanmuuttajia työllistymään (mt.; ks. myös Vilokki 2005; vrt. Granovetter 1983, 202–203). Jaakkolan ym. (2005) tutkimuksessa ystäväverkostojen yhteys työllisyyteen ilmeni venäläisten ja inkerinsuomalaisten kohdalla, ei virolaisilla ja kaksikielisillä, suomea ja venäjää äidinkielenä puhuvilla. Parhaiten työllistyivät ne, joilla useimmat ystävät olivat suomalaisia ja heillä oli lisäksi saman etnisen taustan omaavia ystäviä. Muita useammin työttöminä olivat yksinäiset tai virolaisiin tai venäläisiin verkostoihin eristyneet. Siviilisäädyllä ja puolison etnisellä taustalla havaittiin myös yhteyksiä työllistymiseen siten, että suomalaisen kanssa avioituneet ja naimattomat olivat paremmin työllistyneitä, maahanmuuttajan kanssa avioituneet ja lesket huonommin työllistyneitä. (Mt., 18–19, 21.) Myös Silfverin tutkimuksessa entisen Neuvostoliiton alueelta tulleet asiantuntijat olivat turvautuneet myös omiin verkostoihin silloin kun yhteiskunnalta tai työnantajalta ei koettu saavan apua. Asiantuntijoiden verkostot koostuivat pitkään Suomessa asuneista, entisen Neuvostoliiton alueelta tulleista maahanmuuttajista. (Silfver 2010, 130.)

Mark Granovetterin (1983) mukaan yksilöt, joilla on elinpiirissään vain muutamia heikkoja sosiaalisia siteitä eli tuttavuuksia, eivät saa tietoa yhteisöllisen systeemin etäisemmiltä osilta ja ovat näin ollen rajoittuneet paikalliseen ja läheisimmiltä ystäviltään saamaan tietoon. Tämä ei ainoastaan johda ajankohtaisten ideoiden ja kehityskulkujen ulkopuolelle jäämiseen, vaan paikantumiseen epäedulliseen asemaan työmarkkinoilla. Makrotasolla sosiaaliset systeemit, joista puuttuvat heikot siteet, ovat epäyhdenäisiä ja fragmentoituneita. Tällöin esimerkiksi uudet keksinnöt leviävät hitaasti ja syntyvät etnisiä, alueellisia tai muita alaryhmiä. (Mt., 202.) Vastavuoroiseen apuun, luottamukseen ja solidaarisuuteen kytkeytyvät verkostot voivat toimia julkisella yhteiskunnallisella alueella ilmeneviä epäluottamusta ja epävarmuutta aiheuttavia teki-

jöitä vastaan, mutta toisaalta vahvat etniset verkostot voivat myös poissulkea työelämän mahdollisuuksia, jotka saattaisivat avautua kantaväestön kautta saatujen kontaktien avulla.

Granovetterin (2005) mukaan sosiaaliset rakenteet, erityisesti sosiaalisten verkostojen muodossa, vaikuttavat taloudellisiin tuotoksiin pääosin kolmesta syystä. Ensinnäkin sosiaaliset verkostot vaikuttavat informaatiovirtoihin ja niiden sisältöihin. Toisekseen sosiaaliset verkostot ovat keskeisiä palkitsemisen ja rankaisemisen vaikutuskanavia. Kolmanneksi, sosiaalisten verkostojen sisällä on luottamusta, jolla Granovetter viittaa yksilön luottavaisuuteen sen suhteen, että muut tekevät 'oikein' siitä huolimatta, että erinäisiä kannusteita tehdä toisin esiintyy. Työnantajat ja työntekijät preferoivatkin monesti tuntemiansa henkilöitä informaation lähteinä. On mahdollista, että työnantajat rekrytoivat homogeenisista sosiaalisista ryhmistä hyötyäkseen verkoston sisäisestä sosiaalisesta kontrollista ja lojaalisuudesta. (Mt., 33, 36, 42.) Myös Markku Jokisaaren (2005) sosiaalista pääomaa ja ammatillista liikkuvuutta käsittelevässä tutkimuksessa ilmeni, että sosiaalisten suhteiden kautta saadut resurssit kytkeytyvät monesti työpaikan saamiseen, palkkaukseen sekä organisaation hierarkiassa nousemiseen. Verkostoihin pääsy voi kuitenkin olla hankalaa. (Mt., 225.)

Silfverin (2010) tutkimuksessa entisen Neuvostoliiton alueelta muuttaneiden työelämän sitoutuneisuutta indikoi myös työyhteisössä koettu sosiaalinen vuorovaikutus, johon kytkeytyi muun muassa johtamismallien, yhteisön ryhmädynamiikan ja arvojärjestyksen toimivuus. Puheet toisenlaisesta keskustelukulttuurista, kielimuurista ja suomalaisten kylmäkiskoisesta viestinnästä heijastelivat koettua etäisyyttä, huolimatta myös 'hyviksi' luonnehdituista suhteista. Suomalaisten työtovereiden vähäiset seurustelutavat nähtiin pinnallisina. Haastateltavien suhteet lähtömaiden työyhteisöissä olivat olleet todennäköisesti laadultaan tiiviimpiä ja sisällöllisesti erilaisia tulomaan työyhteisön suhteisiin verrattuna (Mt., 135.) Informaalien sosiaalisten sidosten näkökulmasta työyhteisön merkitys on Venäjällä edelleen suuri sekä työntekijöiden välinen vuorovaikutus runsasta (Lonkila & Salmi 2005, 695), vaikka kollektiivisuus ei enää ole ideologia Neuvostoliiton aikaisessa merkityksessä (Salmenniemi & Rotkirch 2008, 17, 19). Työllä saattaa olla myös venäläistaustaisille vahvasti yhteisöllinen merkitys. Suomalaisessa työkuultuurissa korostuvat tyyppillisesti yksilöllisemmät piirteet. Suomalainen työntekijä on keskimääräisesti eurooppalaisellakin tasolla hyvin autonominen (Parent-Thirion, Fernandes, Hurley & Vermeylen 2007, 51).



### 4.3. Luottamus työorganisaatiossa

Luottamus ja epäluottamus tulevat työorganisaatiossa esille suhteissa, rooleissa ja säännöissä (Fox 1974, 14). Kramer, Brewer & Hanna (1996) esittävät, että yksilöiden taipumus luottavaiseen käyttäytymiseen kollektiivisissa yhteyksissä riippuu pitkälti identifikaatiosta organisaatioon ja sen jäseniin (mt., 359). Cookin ym. (2005) mukaan luottamussuhteita, luotettavuutta ja muita vaihtoehtoisia yhteistyön perusteita voidaan tuottaa sosiaalisten verkostojen ja henkilökohtaisten suhteiden kautta sekä siten, että organisaatiot ja instituutiot turvaavat luotettavuutensa toimimalla turvallisesti ja yhteistyössä yksilöiden kanssa. Muutosten yhteydessä muiden käyttäytymiseen liittyviä odotuksia tarkistetaan, koska muutokset lisäävät epävarmuutta ja vuorovaikutusympäristöjen vaihtuvuutta, jolloin vastuullisuuden ja maineiden merkitykset korostuvat. Muutokset siis ikään kuin muovaavat käsityksiä ja uskomuksia toisista toimijoista. (Mt., 166–167.) Sujuva yhdessä työskentely vaatii aina jonkin verran luottamusta, jota työtehtävien nopea vaihtuminen tai muuttuminen vielä korostaa (Koumaki ym. 2006, 75).

Organisaatioiden rakennemuutokset, joilla pyritään lisäämään tuotannon ja palvelujen tehokkuutta ovat useimmissa työyhteisöissä arkipäiväistyneet. Morgan ja Zeffane (2003) esittävät, että organisaation rakennemuutokset voivat liittyä esimerkiksi uuteen teknologiaan, uusiin työvälineisiin tai työpaikan rakenteelliseen uudelleen organisointiin. Työhön liittyvät muutokset voivat kytkeytyä esimerkiksi työntekijän autonomiaan, työn luonteeseen, siihen miten työ tehdään, työpaikan johtamiseen ja organisointiin tai neuvottelukäytäntöihin. (Mt., 63–64.) Suomessa tehtiin vuonna 2012 työorganisaatioiden rakennemuutoksia enemmän kuin missään muussa Euroopan Unionin maassa (Eurofound 2012, 58). Liian usein toistuvat rakennemuutokset eivät aina johda toivottuihin tuloksiin. Rakennemuutosten tarpeellisuutta tulisi arvioida tarkkaan erityisesti silloin, kun muutokset vaikuttavat kielteisesti työntekijöiden työhyvinvointiin ja vertikaaliseen luottamukseen. Organisaation rakennemuutokset vähentävät monesti henkilökunnan vertikaalista luottamusta (ks. esim. Morgan & Zeffane 2003, 69–70).

Alan Fox (1974) kirjoitti jo 70-luvulla sosiologisen luottamustutkimuksen klassikossa ”Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations” työelämän muutoksista, jotka edellyttivät toimijoilta yhä enemmän joustavuutta, ongelmanratkaisukykyä, sopeutumista ja luovuutta. Näitä tekijöitä voidaan parhaiten soveltaa korkean luottamuksen olosuhteissa, joissa viestitään avoimesti ja osallistuvasti. Sitä vastoin alhaisen luottamuksen olosuhteissa, joissa eri osapuolten suhteita luonnehtivat vieraantuminen ja epäily, edellä mainittuja työelämän vaatimuksia on vaikea toteuttaa. (Mt., 339.)

Jos työorganisaatio on sosiaalisesti ja rakenteellisesti liian nopeassa liikkeessä, sosiaalisille suhteille ja suhteissa olevaan tietoon perustuva yhteistoiminta vaikeutuu. Erityisesti tilapäisesti työyhteisössä oleva ei voi työskennellä tehokkaasti, koska toiminnan koordinoiminen ja suuntaaminen hankaloituvat tiedon puutteen vuoksi. Määräaikaisen työntekijöiden, kuten sijaisten ja vuokratyöntekijöiden on lähes mahdoton täyttää kaikkia työn vaatimuksia ja odotuksia, koska työpaikkakohtaisen tiedon ja yhteisön normien tunteminen on vähäistä. Kun työpaikkakohtainen tieto ja yhteisten normien tuntemus jakautuvat yhteisössä epätasaisesti, yhteisten päämäärien mukaan toimiminen hankaloituu ja ympäristön luotettavuus vähenee.

### Ammattiroolit, harkintavalta ja luottamus

Horizontaalisen luottamuksen synnyn taustat voivat olla vaikeasti tutkittavissa. Jotkin tutkimukset viittaavat siihen, että työntekijöiden väliset luottamussuhteet liittyvät enemmänkin käytännön vuorovaikutukseen kuin organisaation rakenteisiin. Vertikaalista luottamusta selittävät puolestaan tyypillisesti muun muassa ammatillinen status, työn itsenäisyys sekä palkka. Korkea ammatillinen status, ammatillisten vaatimuksen kohoaminen, itsenäinen työ, ja hyvä palkka indikoivat yleensä vahvaa luottamusta. (Koivumäki ym. 2006, 89.) Jos ammattitaitoa vaativia töitä taas puretaan pieniksi koulutusta, ammattitaitoa ja työkokemusta vaatimattomiksi suoritteiksi, työntekijöiden vertikaalinen luottamus voi vähentyä.

Alan Fox (1974) jakaa ammattiroolit niihin, joissa käytetään 1) vähäistä harkintavaltaa, 2) jonkin verran harkintavaltaa ja 3) paljon harkintavaltaa. Käytettäessä harkintavalta-termiä, työntekijän valintamahdollisuudet nousevat analyyttisen tarkastelun keskiöön. Paljon harkintavaltaa omaavat soveltavat asiantuntijuutta ja omaa arviointia työssään. Ammattiroolissa työskentely edellyttää korkeaa itsekontrollia, jossa toimija itse päättää miten kulloisessakin tilanteessa toimii. Näihin ammattirooleihin kuuluvat professionaaliset, tekniset ja rakenteelliset asiantuntija-ammattit, joihin luetaan esimerkiksi lääkärit, tutkijat, juristit, yliopisto-opettajat ja arkkitehdit. Vähän harkintavaltaa omaavat ovat puolestaan riippuvaisia ulkoisesta kontrollista. Työroolia luonnehtivat konformistisuus ja tottelevaisuus. Työrooleihin, joissa ei ole autonomiaa, kuuluvat muun muassa manuaalista työtä tekevät ja vähän koulutusta vaativat työt. Jonkin verran harkintavaltaa käyttävät sijoittuvat edellä mainittujen luokkien välimaastoon. Heitä ovat Foxin mukaan esimerkiksi sairaanhoitajat, teknikot ja työnjohtajat. Harkintavalta voidaan ymmärtää yhteydessä yksilön vastuuseen ja identiteetin rakentumiseen. Yksilön vastuuntunto kussakin sosiaalisessa kontekstissa on yhteydessä kontekstissa koettuun identiteettiin. (Mt. 14–38, 64.) Luottamus on tyypillisesti siis vahvem-

paa ammattirooleissa, joissa riippuvaisuuden aste on heikko, ja heikompaa ammattirooleissa, joissa riippuvaisuuden aste on vahva. Tässä tulee kuitenkin huomata, että riippuvaisuuteen ja vallankäyttöön liittyvässä luottamuksessa saattaa kulttuurisilla tekijöillä esimerkiksi valtaetäisyyden sekä affektiivisen ja kognitiivisen luottamuksen osalta olla vaikutusta.

Foxin (1974) mukaan heikko vertikaalinen luottamus yhdistettynä vahvaan horisontaaliseen luottamukseen heijastaa yhteisöllisiä arvoja ryhmän vastavuoroisessa avunannossa, tasa-arvossa ja solidaarisuudessa, kun puolestaan vahva vertikaalinen luottamus yhdistettynä heikkoon horisontaaliseen luottamukseen voidaan liittää individualistisiin ja kilpailullisiin arvoihin (mt., 81). Täten valtaetäisyyksillä ja työyhteisön jäsenien taipumuksilla yksilöllisiin tai kollektiivisiin työskentelytapoihin voi olla myös merkitystä työyhteisön luottamussuhteiden syntymisessä. Liian tiiviit työntekijöiden luottamussuhteet voivat kuitenkin olla organisaation kannalta myös haitallisia esimerkiksi silloin, kun koheesiivinen ryhmä kontrolloi tietoa (Cook ym. 2005, 142). Myönteisessä mielessä horisontaalinen luottamus on usein epämuodollisten työpaikkajärjestysten ja normien ohessa syntynyt resurssi, joka auttaa synnyttämään ja säilyttämään yhteistä toimintaa (mt. 144).

Tutkittaessa luottamuksen dynamiikkaa työorganisaatioissa, on siis huomioitava erityisesti vallan ja vastavuoroisuuden merkitys suhteissa (Fox 1974, 97–98). Alhaisten luottamussuhteiden dynamiikka on yleisintä ylimmän hallinnon ja vähäistä harkintavaltaa käyttävien työntekijöiden välisissä suhteissa (mt., 102). Kun toimijoiden välillä on valtaetäisyyttä, sitoutuminen suhteeseen voi olla epäsymmetristä (Cook & Gerbasi 2009, 225). Epäluottamussuhteiden dynamiikkaa voidaan kuvata prosessina, jossa vastavuoroisuudessa on epätasapaino (Fox 1974, 114). Luottaminen on vähäisempää silloin, kun epävarmuutta on paljon, etenkin tilanteissa, joissa on riski tulla riistetyksi (Cook & Gerbasi 2009, 219). Tällöin alhaisista luottamussuhteista kertovat puolestaan yhteisön jäsenten eriävät arvot ja päämäärät, lyhyen aikavälin laskelmoiva vastavuoroisuus, riippuvaisuuden rajoittaminen, omiin intresseihin kytkeytynyt viestintä, epäily ja sanktioiden vaatiminen. Vahvoja luottamussuhteita luonnehtivat yhteisön jäsenten yhteiset arvot ja päämäärät, pitkän aikavälin velvollisuudet, spontaani tuki sekä vapaa ja avoin viestintä. (Fox 1974, 362.)

## Yhteenveto

Oma käsitykseni luottamuksesta rakentuu ennen kaikkea sosiologiin luottamusteorioihin – Foxin (1974), Luhmannin (1979), Seligmanin (1997) Sztompkan (1999) teorioihin, joita on tutkimukseni kannalta ikään kuin vahvistettu luottamuksen yhteiskunta- ja kulttuurisidonnaisella teorisoinnilla (Marková 2004; Levada 2004; Watier &

Marková 2004; Sztompka 2004) sekä sosiaalipsykologisella ymmärryksellä (Brewer 1981; 2003). Organisaatiotutkimuksen piiriin kuuluvat teoriat niin ikään tukevat työyhteisötason luottamuksen tarkastelua, mutta näissäkin lähestymistavoissa ymmärtämisen luottamuksen ennen kaikkea relationaalisesti rakentuneena, poissulkien luottamukseen liittyvät strategiset ja valinnaisuuteen liittyvät pohdinnat. Cookin, Hardinin ja Levin (2005) sekä Kramerin (esim. 1999) käsitykset ovat osittain kaukana näkemyksistäni. Edellä mainittujen teoreetikkojen pohdintoissa luottamus esiintyy joko liian instrumentaalaisella tasolla tai luottamusta ei nähdä tarpeeksi sosiaalisen pääoman kehityksessä, mikä saattaa johtua muun muassa teoreetikkojen taustoista – esimerkiksi Margaret Levi ja Russell Hardin ovat politiikan tutkijoita. Cook, Hardin ja Levi (2005) katsovat luottamuksen tuottavan sosiaalista järjestystä ennen kaikkea ihmissuhdetasolla. Kuitenkin tarkasteltaessa sosiaalisen pääoman teorioita ja yleistynyttä luottamusta, huomataan että luottamus kytkeytyy myös rakenteellisiin makrotason mekanismeihin (ks. esim. Luhmann 1979; Sztompka 1999).

Luottamukseen ja luotettavuuteen liittyvät nähdäkseni vahvasti moraaliset, usein yhteiskunnalliseen taustaan liittyvät kulttuurisidonnaiset tekijät ja arvot. Kun luotettavaa käyttäytymistä arvioidaan moraalisesti, luottamusta rakennetaan esimerkiksi individualististen tai yhteisöllisten arvojen lähtökohdista. Tällöin luottamusta indikoi esimerkiksi yksilöllinen suoritus tai vastavuoroinen apu, avoin kommunikaatio tai osoitettu kunnioitus. Myös Whitenerin, Brodthin, Korsgaardin ja Wernerin (2006) mukaan luottamuksen syntymiseen vaikuttavat kulttuuriset käytännöt, jotka heijastuvat sosiaalisen ryhmän jaetuissa ymmärtämisen ja käyttäytymisen tavoissa. Kulttuuriset arvot ja käytännöt – kuten esimerkiksi yksilökeskeisyys ja oman edun tavoittelu – vaikuttavat taipumuksiin tehdä yhteistyötä, luoda luottamussuhteita tai luotettavaa käyttäytymistä. (Mt., 159.) Työorganisaation luottamussuhteiden rakentumisessa voi tällöin näkyä myös demokraattiset tai hierarkkiset perinteet.

Tulkitsen analyysissäni luottamuksen ja epäluottamuksen rakentumisia erityisesti muutosten olosuhteissa. Kiinnitän huomiota siihen, ovatko vastavuoroisuuden odotukset toteutuneet yksittäisten toimijoiden suhteissa ja suuntautumistavoissa. Tarkastelen myös mahdollisia riskejä, pelkoja, epäilyjä ja epävarmuuksia suhteessa nykyiseen ja tulevaan rakenteelliseen ja sosiaaliseen toimintaympäristöön. Affektiiviseen luottamukseen liittyy kokemus tai arviointi siitä, onko sosiaalisissa suhteissa vastavuoroista kunnioitusta, välittämistä ja huolehtimista vai riskejä tai pelkoja esimerkiksi psyykkisen loukatuksi tulemisen ja sosiaalisesti torjutuksi tulemisen suhteen. Kognitiiviseen luottamukseen liittyy puolestaan kokemus toiminnan sujuvuudesta ja oikeellisuudesta sekä arviointi siitä, onko riskejä tai pelkoja esimerkiksi yhteistyön laiminlyö-

misen tai tehtävän mahdollisen 'väärin' suorittamisen suhteen arvioijan omasta normatiivisesta näkökulmasta katsottuna. Tällöin riskinä on myös väärinymmärtäminen. Luottamuksen rakentumisen kehyksissä toimijoiden välille syntyy usein joko rooli- tai luokitteluperusteista luottamusta, jolloin sosiaalisissa identiteeteissä korostuu joko ammatillisuus tai yhteiskunnallinen tausta. Sosiaalisten identiteettien nojalla syntyy tyypillisesti myös ryhmiin jakautumista, joka niin ikään linkittyy luottamuksen ja epäluottamuksen kokemuksiin. Luottamus liittyy laajemmassa kehyksessä myös siihen, koetaanko jonkin instituution, organisaation, ryhmän tai yksilön toiminta oikeudenmukaisena vai epäoikeudenmukaisena.

## 5. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksen toteuttamista ohjaa aina teoreettinen viitekehys. Tässä tutkimuksessa teoreettinen viitekehys rakentuu segmentaatioteorioista, sosiaalisen identiteetin teoriasta sekä sosiaalisen pääoman ja luottamuksen teorioista. Sosiologinen analyttinen kenttäni on ennen kaikkea rakenteellinen ja toimijuuteen liittyvä. Rakenteellinen taso nojautuu erityisesti segmentaatioteorioihin ja käsityksiin yleistyneestä luottamuksesta. Toimijuuteen liittyvä analyttinen lähestyminen toteutuu ensisijaisesti luottamusteorioiden kautta. Nämä analyttiset kentät kuitenkin ikään kuin tuottavat eräänlaista kulttuurista mesotason analyysiä myös sosiaalisista identiteeteistä, joista olen käynyt myös teoreettisen keskustelun. Varsinaisessa analyysissä olen kuitenkin tietoisesti keskittynyt luottamukseen, koska luottamus nousi empiirisessä aineistossa tärkeimmäksi ja kiinnostavimmaksi teemaksi.

Sekä tutkimusasetelmassa että analyysissä korostuvat yksilöä ympäröivä sosiaalinen todellisuus sekä yksilön toiminnan sidonnaisuus ja vuorovaikutus suhteessa muihin. Pidän yhteiskuntaelämässä omaksuttuja sosiaalisia rooleja, tottumuksia ja normeja yksilöiden toimintaa keskeisesti selittävinä tekijöinä, vaikkakin toisaalta oman edun tavoittelu toiminnan lähtökohtana onkin nyky-yhteiskunnassa lisääntyneen individualisoinnin vuoksi tärkeä yksilöä motivoiva tekijä. Yksilön toiminnan sidonnaisuus ja vuorovaikutus suhteessa muihin sekä siihen kytkeytyvä ajattelu tulee esille erityisesti käyttämässäni sosiaalisen identiteetin teoriassa. Tajfelin (1981) mukaan ryhmien sosiaaliset ja psykologiset suhteet muuttuvat kuitenkin jatkuvasti. Eri yksilöillä on erilaisia sosiaalisia positioita riippuen eroista persoonallisuudessa, sosiaalisissa rooleissa, perhetaustoissa, saavutuksissa, kyvyissä, mahdollisuuksissa ja niin edelleen. (Mt., 316.) Tällöin on oikeastaan mahdotonta puhua sosiaaliseen kategoriaan kuulumisesta yksiselitteisesti. Sosiaaliseen kategoriaan kuuluminen merkitsee yksilöille eri asioita eri tilanteissa. Keskeistä ryhmään (joko todelliseen tai kuvitteelliseen) kuulumisessa on kuitenkin sen väistämättömät ja esille tulevat vaikutukset sosiaalisissa tilanteissa. Arvolatautuneet ryhmien ja niiden jäsenien väliset vertailut muovaavat yksilön omakuvaa erityisesti silloin, kun yksilö kuuluu vähemmistöön, joka nähdään selkeästi muista erillisenä ja alempiarvoisempana (mt., 322, 330).

Tutkimukseni kontekstissa on oleellista pohtia, millaista arvoihin ja toimintaan liittyvää puhetta ja vertailua venäläistaustaisiin ja suomalaisiin työntekijöihin on liitetty sekä näin ollen – millaista luottamus- ja epäluottamussuhteita ja ryhmäjäsennyksiä suomalaisten ja venäläistaustaisten välille haastateltavien kokemuksista työelämässä syntyy.

## 5.1. Tutkimustehtävä

Tutkimukseni analysoi venäläistaustaisten integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan työn kautta. Tosin on korostettava, että työelämään integroituminen ei välttämättä indikoi sopeutumista yhteiskuntaelämän muilla osa-alueilla. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on ennen kaikkea tarkastella ryhmäidentiteetteihin kytkeytyviä työelämän luottamus- ja epäluottamussuhteita sekä pohtia aineistosta nousevien teemojen perusteella väyliä työelämän parempaan sosiaaliseen kestävyYTEEN. Tutkimuksen taustalla on pohdinta työelämän sosiaalisesta kestävyYdestä erityisesti työyhteisöjen näkökulmasta.

Työn kestävyYden keskeisinä ulottuvuuksina pidetään taloudellista, inhimillistä, ekologista ja sosiaalista kestävyYttä (Kasvio 2014, 121–124). Pohdittaessa ulottuvuuksien kestävyYttä, on vaikea ajatella, että kaikki kestävyYden osatekijät toimisivat tasapainoisesti yhdessä. Esimerkiksi taloudellista kestävyYttä edistävät teot, joissa joudutaan toimimaan ennen kaikkea kilpailukyvyn, kannattavuuden, rahoituksen ja uudistumiskyvyn kehyksessä (mt., 124), eivät aina palvele esimerkiksi sosiaalista kestävyYttä. Työyhteisöjen kannalta sosiaalista kestävyYttä indikoivat nähdäkseni hyvät vertikaaliset ja horisontaaliset luottamussuhteet. Taloudelliseen kestävyYTEEN tähtäävät muutokset kuten rakennemuutokset ja ulkoistukset koettelevat usein luottamussuhteita ja työyhteisöjen toimivuutta. Uudistukset voidaan kokea sosiaalisesti ja inhimillisesti epäoikeudenmukaisina, vaikka ne olisivat yrityksen tai laitoksen jatkuvuuden kannalta välttämättömiä. Eri intressiryhmillä on erilaisia näkemyksiä siitä, mikä tai mitkä kestävyYden ulottuvuudet ovat tärkeimpiä (mt., 238–239). Näkemykset ovat sekä arvosidonnaisia että taloudellisesti ja poliittisesti motivoituneita.

Myös tutkimusongelmien määrittäminen on arvosidonnaista (esim. Heiskala 2005, 30–31) ja tutkimuskohteen tarkastelussa on ennen kaikkea kysymys yksinkertaistamisesta (Räsänen 2005, 89), aineiston analysoimisesta ja siihen kytkeytyvästä tulkinasta. Lienee syytä korostaa, että tämä tutkimus ei pyri kattavaan kuvaukseen venäläistaustaisten ja suomalaisten työelämäsuhteista, vaan tässä tutkimuksessa kiinnitetään huomiota työelämän muutokseen sekä luottamukseen.

Keskeiset tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitä kantasuomalaiset työntekijät ja lähiesimiehet ajattelevat työelämän muutoksista ja monikulttuuristumisesta?

2. Millaisia kokemuksia kantasuomalaisilla on venäläistaustaisista työntekijöistä primääreillä ja sekundäärisillä työmarkkinoilla? Millä tavoin kokemukset heijastuvat työyhteisön vertikaalisissa ja horisontaalisissa suhteissa sekä käytännön työprosesseissa luottamuksen ja luotettavuuden näkökulmasta?
3. Millaisia luottamusta tai epäluottamusta indikoivia kokemuksia venäläistaustaisilla on suomalaisesta yhteiskunnasta sekä työmarkkinoista, työnhausta, työelämästä ja työyhteisöistä Suomessa? Millaisiin asemiin työntekijät paikantuvat työmarkkinoilla ja työyhteisöissä?
4. Millaisin ehdoin luottamussuhteet syntyvät?

## 5.2. Tutkimusaineiston keruu ja puolistrukturoitu teemahaastattelumenetelmä

Ennen tutkimushaastattelujen tekemistä haastattelin kahdeksaa tutkimusaiheen kannalta keskeistä asiantuntijaa. Yksi asiantuntijahaastattelu on tehty tutkimusprosessin myöhäisemmässä vaiheessa. Valitsin asiantuntijahaastateltavat pitkälti alkuvaiheen tutkimussuunnitelman perusteella. Tarkoitukseni oli haastatella sekä teoreettisesti että käytännöllisesti orientoituneita asiantuntijoita.

Haastattelin sekä työnantaja- että työntekijäpuolen liittojen maahanmuutto-osastojen asiantuntijoita, Siirtolaisuusinstituutin tutkimuspäällikköä, silloisen Turun työvoimatoimiston (nykyinen TE-toimisto) maahanmuuttajien työllistymisen parissa työskentelevää virkailijaa, Aleksanteri-instituutin tutkimusjohtajaa, merkittävän suomalaisen henkilöstövuokrausfirman perustajaa sekä venäläisen kulttuurin asiantuntijaa (FT). Myöhemmin jo varsinaisen aineiston keruun vaiheessa, kävin haastattelemassa myös venäläisten maahanmuuttajien työllistymisen parissa työskentelevää henkilöä Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa organisaatiossa.

Asiantuntijahaastattelut loivat minulle yleiskuvan tutkimusaiheesta ja toivat tärkeää informaatiota tutkimusongelmien pohdintaan. Asiantuntijat eivät ole kuitenkaan varsinaisesti suoraan vaikuttaneet tutkimusasetelmaan tai menetelmällisiin ja tulkinnallisiin valintoihin. Olen vastuussa tutkimukseni painotuksista ja analyttisistä suunnista. Tutkimuskirjallisuuteen tutustuminen ja varsinaisiin tutkimushaastatteluihin syventyminen ohjasivat tutkimuksen tekemistä.

Tutkimuksen kohdejoukkona ovat työelämään kiinnittyneet venäläistaustaiset työntekijät sekä ne kantasuomalaiset työntekijät ja lähiesimiehet, joiden työpaikalla työskentelee venäläistaustaisia työntekijöitä. Tutkimuskentäksi olen rajannut teknisen



alan (teollisuus ja ICT-ala) sekä terveydenhuollon, koska näillä aloilla venäläistaustaisia on suhteellisen paljon töissä. Toisekseen mainituilla aloilla lisääntyvä työvoiman tarve suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle, erityisesti terveydenhuollossa, puoltaa tutkimuksen tarpeellisuutta. Haastattelin seitsemää lähiesimiestä, neljää kantasuomalaista työntekijää sekä seitsemää venäläistaustaista työntekijää. Aineistossa on mukana lähiesimiesten osalta kaksi terveyskeskuksessa työskentelevää ylläkäriä, yksi ICT-alalla työskentelevä team leader, yksi osastonhoitaja, yksi teknologiateollisuudessa työskentelevä työnjohtaja, yksi teknologiateollisuudessa työskentelevä team leader sekä yksi rakennusteollisuudessa työskentelevä työnjohtaja. Kantasuomalaisia haastateltuja työntekijöitä ovat terveyskeskuslääkäri, erikoissairaanhoitaja, lähihoitaja ja metallityöntekijä. Venäläistaustaisia työntekijöitä ovat erikoislääkäri, kotihoidossa työskentelevä lääkäri, ohjelmistokehittäjä ICT-alalta, sairaanhoitaja, lähihoitaja, metallityöntekijä sekä maanrakennustyöntekijä.

Haastattelin ammattihierarkioiden eri tasoilla työskenteleviä. Ammattihierarkioiden määrittelyssä kiinnitin huomiota työntekijöiden harkintavaltaan (Fox 1974). Alun perin oli tarkoitus haastatella selvästi ammattihierarkioiden 'kahden kerroksen väkeä', mutta tutkimusaineistossa on nyt kaksi jonkin verran harkintavaltaa omaavaa sairaanhoitajaa. Toinen on niin kutsuttu pilottihaastattelu, joka otettiin mukaan aineiston analyysiin myöhäisemmässä vaiheessa tärkeiden sisällöllisten tietojen takia. Toinen sairaanhoitajalle tehty haastattelu on toteutettu aineiston keruun loppuvaiheessa. Yksi tutkimushaastattelu poistettiin aineistosta. Haastateltava oli vastoin alkuperäistä vahvistusta sopivuudesta tutkimukseen tutkimushetkellä työttömänä. Lisäksi ystävystyin haastateltavan kanssa haastattelun jälkeen ja katsoin eettisistä syistä parhaaksi, että haastattelu poistetaan aineistosta. Sovin haastattelun poistamisesta aineistotani myös haastatellun henkilön kanssa.

Haastateltavia pyydettiin täyttämään esitietolomake. Kaikissa esitietolomakkeissa kysyttiin sukupuoli, ikä, siviilisääty, koulutustausta, työsuhdestatus sekä työhistoria lyhyesti. Venäläisiltä työntekijöiltä kysyin myös etnistä taustaa, minkä tarkoituksena oli kartoittaa 'venäläisyyden' ylietnisyyttä. Halusin toisin sanoen varmistua siitä, että tutkimuksessani määritellylle venäläisyyden käsitteelle on vastinetta (ks. tarkemmin luku 3.2.1.). Työntekijöille esitettiin myös joitakin lisäkysymyksiä. Ennakkolomakkeiden tarkoituksena oli saada selkeät taustatiedot haastateltavien yhteiskunnallisesta ja sosio-ekonomisesta asemasta. Täytettyjä lomakkeita ei ole varsinaisesti analysoitu. Laadullinen tutkimusaineistoni perustuu pelkästään haastatteluissa esiin tuleviin haastateltavien kokemuksiin ja kertomuksiin. Kaikilla lähiesimiehillä oli vakituinen työsuhde. Suomalaisilla työntekijätason haastateltavilla kaikilla muilla oli vakituinen työsuhde paitsi yhdellä lähihoitajalla. Venäläisillä haastateltavilla neljällä kuudesta oli vakituinen

työsuhde – yhdellä lääkärillä ja yhdellä lähihoitajalla oli määräaikainen työsuhde. Suomalaisista työntekijöistä yksi ja venäläisistä työntekijöistä yksi oli ollut työttömänä viimeisen viiden vuoden aikana. Katson, että työntekijöiden varsinainen työsuhdestatus tai työttömyys viimeisen viiden vuoden aikana ei merkittävästi määrittänyt heikkoa tai vahvaa työmarkkina-asemaa. Avaan haastateltavien työmarkkina-aseman heikkoutta tai vahvuutta indikoivat tekijät aineiston analyysissä. Mainittakoon tässä kuitenkin, että tietooni on aineiston keräämisen jälkeen tullut joko uutisoinnin tai sosiaalisten verkostojen kautta useiden aineistossa mukana olleiden työntekijöiden työorganisaatioiden toiminnan lopettaminen tai laajat jo haastatteluissa ennakoidut ulkoistukset, YT-neuvottelut ja irtisanomiset, jotka heijastuvat työelämän koettuun epävarmuuteen aineiston sisällöissä.

Tein haastattelut vuosina 2009–2011. Haastattelujen sisältöjen painotuksiin on haastateltavien osalta joissakin kohdin todennäköisesti vaikuttaneet taloudelliset, kulttuuriset ja poliittiset tapahtumat, joista on julkisuudessa käyty yhteiskunnallista keskustelua. Täten haastatteluja tarkasteltaessa tulee huomioida, että ne on tehty tietyssä ajassa ja paikassa – finanssikriisin jälkeen taloudellisessa laskusuhdanteessa, jolloin työelämän epävarmuus ja työttömyys Suomessa on lisääntynyt. Venäjän valtion ja sen toimintaan liittyvän uutisoinnin osalta on huomattava, että haastattelut on tehty Georgian kriisin jälkeen, mutta kuitenkin ennen Ukrainan ja Krimin kriisiä. Kriisit ovat mitä todennäköisimmin vaikuttaneet jonkin verran venäläisiin kohdistuviin asenteisiin sekä luottamuksen ja epäluottamuksen kokemuksiin Suomessa. Merkittäviä haastatteluissa heijastuvia yhteiskunnallisia keskusteluita on käyty myös esimerkiksi vihapuheesta ja niin kutsutuista 'valelääkäreistä'.

Tutkimuksen aikana keräsin myös sanomalehdistä, lähinnä Helsingin Sanomista, Venäjään, venäläisiin, maahanmuuttoon ja työelämään liittyviä artikkeleita, joista kahteen olen viitannut väitöskirjassani.

## Puolistrukturoitu haastattelumenetelmä

Tutkimuksen alussa pohdin menetelmällisenä vaihtoehtona etnografiaa. Etnografian kautta en olisi kuitenkaan päässyt hahmottamaan tutkimusongelmaa ja tutkimuskenttää yhtä laajasti eri ammatillisissa ympäristöissä ja eri hierarkiatasoilla. Etnografinen tutkimusote olisi voinut toimia esimerkiksi jonkin matalapalkka-alan koulutusta vaativan alan tutkimuksellisessa havainnointityössä, jolloin olisin voinut tehdä esimerkiksi siivoustyötä. Tässä tutkimuksessa monien eri tyyppisten alojen työyhteisöjen havainnointi olisi ollut kuitenkin hankalaa erityisesti lääkäreiden ja ICT-asiantuntijayh-

teisöjen osalta. Näihin ammattiyhteisöihin en olisi voinut sulautua mukaan sekä hierarkkisten ammattitaitovaatimusten että ammatinharjoittamiseen liittyvien salassapitovaatimusten takia.

Valitsin tutkimusmetodiksi puolistrukturoidun haastattelumenetelmän, koska olin ensisijaisesti kiinnostunut laadulliselle tutkimukselle tyypillisestä ymmärtämään pyrkivästä analyysistä. Haastatteleamalla myös eri ryhmiin kuuluvia ja eri ammatillisilla taasoilla työskenteleviä, sain monipuolisen, eri kulmista tarkastelevan näkemyksen tutkimusongelmaan.

Tutkittavalle voidaan haastattelutilanteessa tehdä myös tarkentavia, ilmiöitä ja kokemuksia kartoittavia alakysymyksiä, joihin tutkittava voi vastata laajemmin ja syvällisemmin kuin esimerkiksi kvantitatiivisessa kyselytutkimuksessa. Tutkittava voi haastattelussa myös niin ikään korjata kysymyksen asettelua – tutkimustilanne ja tutkimusmenetelmän kautta saavutettu vuorovaikutuksellisuus tuo aineiston muotoutumiseen eräänlaista refleksiivisyyttä.

Tutkimushaastattelut, joita on yhteensä 17, on toteutettu Suomen suurimmissa kaupungeissa pääkaupunkiseudulla, Turun alueella (mukaan lukien Salo), Tampereen alueella sekä Itä-Suomen kaupungeissa (Imatra ja Kotka), joissa asuu paljon venäläistaus-  
taisia. Alun perin rajasin haastattelut suurimpiin kaupunkeihin, mutta tutkimusta tehdessä kävi ilmi, että monet haastateltavat asuivat kaupungeissa, mutta kävivät töissä keskusten reunamilla. Vaikka haastattelut toteutettiin yleensä siis isoissa kaupungeissa, haastateltavien työpaikat sijaitsivat toisinaan kaupungin ulkopuolella. Tällöin esimerkiksi Turussa asuva kävi töissä Salossa. Venäläisten haastateltavien kohdalla haastattelin ensimmäisen polven maahanmuuttajia, 25–45-vuotiaita, aktiivisessa työssä olevia henkilöitä, joilla lähtömaa on Neuvostoliitto tai Venäjä, kansalaisuus Venäjän tai entisen Neuvostoliiton kansalainen tai Suomen ja Venäjän kaksoiskansalainen sekä äidinkieli venäjä.

Kansallisuus on etniseen identiteettiin, usein myös äidinkieleen tai uskontoon viittaava käsite, kun taas kansalaisuus viittaa valtio-oikeudellisiin perusteisiin tai 'alamaisuuteen' (esim. Leitzinger 2008, 53). Kansallisuuden ja kansalaisuuden suhteet ovat kuitenkin usein moniselitteisiä. Tutkimuksessani tärkeiksi tekijöiksi tutkimusjoukon määrittelyssä nousevat tietyssä yhteiskunnassa, sen järjestelmien, lakien ja julkisten sosiaalisten käytäntöjen parissa kasvaminen ja eläminen, joita lähtömaalla ja kansalaisuudella voidaan rajata. Tarkastelen venäläisyyttä ja suomalaisuutta enemmänkin yhteiskunnallisena taustajäsenyytenä ja sosiaalisesti tuotettuna statuksena, kuin etnisyytenä tai kansallisuutena. Katson kuitenkin, että yhteiskunnallisessa taustassa voi

tapahtua muutosta etenkin silloin, kun yksilö identifioituu vahvasti uuden asuinmaansa kansalaiseksi ja myös sosiaalisessa identiteetissä tapahtuu muutos. Tällöin maahan muuttanut kokee itsensä suomalaiseksi ja myös kantaväestöön kuuluvat pitävät maahan muuttanutta ryhmäänsä kuuluvana. Käytännössä identiteetit voivat olla myös kerroksellisia ja esimerkiksi kieleen sekä aikaan ja paikkaan sidottuja.

Eräs venäläisenä tutkimushaastatteluun myöntynyt haastateltava oli etniseltä taustaltaan juutalainen, eräs osittain inkerinsuomalainen, mikä kielii juuri venäläisestä ylietnisyydestä huolimatta siitä, että etnisiin vähemmistöihin kuuluvat ovat voineet kokea myös sortoa ja vainoja Neuvostoliitossa. Myös suomalaiset työntekijät pitivät työorganisaatioissa työskenteleviä entisestä Neuvostoliitosta ja Venäjältä muuttaneita 'mielettään ja kieleltään' venäläisinä. Yleensä venäläisinä pidettiin entisen Neuvostoliiton alueelta tulleita venäjänkielisiä. Ukrainan kriisi on voinut kuitenkin muuttaa venäläisyyden sosiaalisen identiteetin sisältöjä Suomessa haastattelujen keruun jälkeen. Venäjältä muuttaneiden itseidentifikaatiot eivät kuitenkaan ole aina venäläisiä. Venäläisinä pidetyillä henkilöillä voi olla monimuotoisia ja hybridejä kielellisiä, etnisiä, kansalaisuuteen ja yhteiskunnalliseen kuulumiseen kytkeytyviä identiteettejä, joita ei voida yksiselitteisesti lokeroida. Tällöin 'venäläisestä sosiaalisesta identiteetistä' voi tulla myös eräänlainen leimattu ja pakotettu identiteetti (ks. esim. Miettinen 2004, 201).

Jukka Törrönen (2010) käsittelee tutkimuksessaan subjektiasemia heterogeenisina jatkuvasti rakentuvina asemina. Sosiaalitieteissä identiteettikategorioita, kuten luokkaa, kansallisuutta, sukupuolta ja ikää pidettiin aiemmin tutkimusaineistojen ulkopuolisina tekijöinä, homogeenisina taustamuuttujina, joiden katsottiin vaikuttavan ihmisten identiteetteihin ja tapoihin toimia. (Mt., 180–181.) Omassa tutkimuksessani näkökulma sijoittuu edellä mainittujen lähtökohtien välimaastoon. Tarkastelen, millaisia sisältöjä ja merkityksiä haastateltavat antavat erilaisille sosiaalisille ryhmille ja identiteettikategorioille. Pohdin myös, millaisiin asemiin toimijat paikantuvat haastateltavien puheessa ja millaisia luottamus- tai epäluottamussuhteita yksilöiden ja ryhmien välille muodostuu.

Yhteiskunnallinen näkökulma identiteetteihin korostaa yhteiskunnan taloudellisten ja poliittisten sekä materiaalistien prosessien vaikutusta yksilöpositioihin. Tällöin yksilöpositioita ja haastateltavien kertomuksia analysoidaan suhteessa yhteiskunnan makrorakenteisiin. (Törrönen, 2010, 184; Jokinen & Juhila 1999, 56–66.) Tämä on ollut myös lähtökohta tutkimusasetelmaani rakentuneisiin luokitteluihin. Ihmistieteissä esiintyvät luokittelut ovat ennen kaikkea ajatusrakennelmia, eivät kiinteitä entiteettejä (Perelman 1996, 114).

Ajatusrakennelmat heijastelevat materiaalista ja sosiaalista todellisuutta. Yksilöiden ja ryhmien välisten sidoksien suhteet ovat kuitenkin haasteellisia, koska toimijat kuuluvat moniin ryhmiin, eikä usein voida arvioida mihin ryhmään yksilö identifioituu tai mitä ryhmää yksilö edustaa (Perelman 1996, 112). Tutkimuksen edetessä joissakin haastattelutilanteissa minulle tuli vaikutelma, että haastateltava piti joissakin yhteyksissä esittämiäni kategorioita rajoittavina. Kulttuuristen jäsenysten ja kuvaustapojen dynamiikka olisi paikoin pitänyt olla avoimempaa siten, että olisin jättänyt haastateltaville enemmän tilaa esittää omia ryhmäjäsenyyksiä ja yksilökuvauksia (ks. Nikander 2010, 248). Analyysivaiheessa pyrin tarkkaan huomioimaan haastateltavan kyseenalaistamiset tekemieni kategorisointien suhteen. Kiinnitin huomiota siihen, yhtyivätkö haastateltavat antamiini kategorisointitapoihin vai ottivatko he etäisyyttä niistä. Samalla tarkastelin millaisia uusia ryhmiä ja ryhmäjäsenyyksiä haastateltava puheessaan tuotti. Yleisimmin etäisyyttä esittämiini kategorisointeihin tai kysymyksenasetteluihin otti suomalainen vahvassa ammattiasemassa toimiva haastateltava. Tällöin myös ammatillisten ryhmäjäsenyyksien merkitys näyttäytyi merkittävämpänä kuin yhteiskunnalliseen taustaan liittyvät ryhmäjäsenyydet. Tämä heijastuu osaltaan myös analyysiin. Kun kysyin esimerkiksi eräältä lääkäriltä kokemuksia erilaisista kulttuuritaustoista tulevista työntekijöistä, haastateltava piti kysymyksen asettelua 'keinotekoisena' ja vetosi työntekijöiden arvioinnissa ammattitaitoon, osaamiseen ja pärjäämiseen. Tosin kyseinen haastateltava esitti haastattelun edetessä havaintoja, jotka kertoivat ryhmäidentiteettien (suomalainen vs. venäläinen) olemassaolosta ja niiden käytännöllisistä vaikutuksista työpaikalla.

Venäläistaustaiset haastateltavat asuivat Suomessa, eivätkä olleet vain työskentelemässä Suomessa väliaikaisesti lyhyissä työsuhteissa tai kausiluontoisesti. Pyrin saamaan haastateltaviksi Neuvostoliitossa ja Venäjällä viimeisten vuosikymmenien aikana eläneitä henkilöitä, jotka olivat asuneet Suomessa vähintään 3 vuotta. Haastateltavani eivät olleet siis vallankumouksen aikaisten pakolaisten jälkeläisiä. Kaikki venäläiset haastateltavani olivat asuneet Suomessa vähintään viisi vuotta ja heidän suomen kielen taitonsa oli yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta arvioni mukaan hyvä, kiitettävä tai erinomainen. Suomalaisten teollisuuden alalla työskentelevien haastateltavien kohdalla oli kuitenkin paikoin hankala erotella venäläisiä työntekijöitä pysyviin ja tilapäisiin siten, että tutkimusongelmani kannalta keskeinen problematiikka koskisi täysin vain joko pysyvämpiä tai tilapäisiä työntekijöitä. Pysyvämmän ja tilapäistyövoiman välinen problematiikka koskee aineistossani lähinnä rakennusteollisuudessa työskentelevää lähiesimiestä.

Haastateltavien tavoittamisessa käännyin eri instituutioiden, yksittäisten työpaikkojen ja tuttavien tuntemien venäläisten tai venäläisten kanssa työskentelevien henkilöiden puoleen. Esitän esimerkkinä yhden haastateltavan tavoittamisen verkostoketjun. Sain vinkkejä erään ammattiliiton työntekijältä organisaatioista, joissa tiedettiin työskentelevän venäläisiä. Tiesin tuttavani miehen työskentelevän eräässä näistä organisaatioista. Pyysin tuttavani miestä selvittämään organisaation henkilöstöhallinnosta mahdollisen halukkaan työnjohtajan haastatteluun. Sain tuttavani mieheltä haastatteluun myöntyneen haastateltavan yhteystiedot.

Joissakin tapauksissa otin yhteyttä suoraan organisaatiossa työskentelevään henkilöön tai sain organisaatiossa työskentelevän henkilön yhteystiedot omien sosiaalisten verkostojen kautta. Erään venäläistaustaisen haastateltavan tavoitin lehtijutun perusteella. Muutaman tutkimushaastateltavan sain asiantuntijahaastateltavan kautta niin kutsuttuna lumipalloehekinä. Hyväksyin haastatteluun myös kolme tuttavaksi luokiteltavaa henkilöä, jotka olin tavannut ystäväni kautta muutaman kerran ennen haastattelua. En katsonut asian olevan esteenä haastatteluun tulemiselle, koska haastateltavat olivat haastatteluhetkellä riittävän etäisiä haastattelijalle, eikä minulla ollut ennakkokäsitystä haastateltavien käsityksistä tai mielipiteistä. Nämä haastateltavat tulivat myös toisistaan poikkeavista sosioekonomisista asemista.

Tavoitettuani haastateltavan, lähetin hänelle haastattelukutsun, jossa kävi ilmi tutkimuksen tekijä, suorituspaikka ja tarkoitus, haastatteluun tulon perusteet sekä ilmoitus anonymiteetin suojasta. Venäläistaustaisten haastateltavien kohdalla koin tärkeäksi sen, että haastateltava tavoitettiin yleensä 'luotetun välittäjän' kautta, mikä vaikutti mahdollisesti haastateltavan avoimuuteen osassa vastauksissa. Haastateltava vahvasti haastattelukutsun tulella haastatteluun. On mahdollista, että haastatteluihin suostuivat ainakin osittain sellaiset henkilöt, jotka olivat sekä kiinnostuneita tutkimusaiheesta, että pitivät tutkimusasetelmaa kokemustensa perusteella relevanttina.

Tutkimushaastattelut toteutettiin pääosin rauhallisissa julkisissa paikoissa, kuten hiljaisissa kahviloissa, kirjaston ryhmätyöhuoneissa ja tuttavien toimistoissa. Muutama haastattelu on tehty haastateltavan kodissa ja yksi haastattelu yliopiston työhuoneessa. Paras tutkimushaastattelupaikka oli mielestäni mahdollisimman vapaa ja välitön julkinen tila, kuten kirjaston ryhmätyöhuone.

Tutkimusmetodina oli puolistrukturoitu teemahaastattelumenetelmä. Teemahaastatteluisa käytiin läpi tutkimusongelmien kannalta relevantit aihepiirit siten, että esitettyjen kysymysten järjestys sekä ilmiasu saattoivat hieman vaihdella (ks. Tiittula & Ruusuvoori 2005, 11).

Hirsjärvi ja Hurme (2008) esittävät haastattelurungon muodostuvan teema-alueuettelosta, jossa teema-alueet koostuvat teoreettisten pääkäsitteiden alaluokista tai aläksitteistä. Alaluokat ovat pelkistettyjä luetteloita, joihin varsinaiset teemakysymykset perustuvat. Teemahaastattelussa sekä tutkija että haastateltava voivat toimia kysymysten tarkentajina. Tutkittava ja hänen elämäntilanteensa vaikuttavat tutkittavan ilmiön konkretisoitumiseen tutkittavan ajatuksissa. Teemahaastattelurunkojen tulisi-kin olla tarpeeksi avoimia, jotta tutkittavan ilmiön moninaisuus tulisi mahdollisimman perusteellisesti esille. (Mt., 66–67.) Esitän haastattelurungoissa teemat, joiden pohjalta tein varsinaiset haastattelukysymykset arkikielellä. Kehitin haastattelurunkoja pääosin sosiaalisen pääoman teorian pohjalta. Kysyin myös työntekijöiltä tarkemmin sosiaalisiin verkostoihin liittyviä kysymyksiä, koska olin tutkimuksen alussa kiinnostunut sosiaalisesta pääomasta ja työntekijöiden välisistä horisontaalisista suhteista laajemmin. Sain joitakin ideoita myös Minna Söderqvistin (2005) ja Pauli Juutin (2005) monikulttuurisia työyhteisöjä koskevista empiirisistä tutkimuksista. Kysyin haastattelussa myös melko laajasti suomalaiseseen ja venäläiseen yhteiskuntaan ja työelämään kytkeytyvistä eroista ja erojen vaikutuksista toimijoihin.

Eri haastatteluryhmien haastattelurungot ovat keskenään hieman erilaisia johtuen sosiaalisesta tai hierarkkisesta asemasta. Tutkimuksen edetessä paransin haastattelurunkoja esimerkiksi tarkempia tai sopivampia käsitteitä soveltamalla. Lähiesimiesten haastattelurunko on tehty viimeisenä. Yksi tutkimuksen alkuvaiheessa tehty lääkärin haastattelu (Hanna), joka on tehty työntekijän haastattelurungolla, on haastattelutilanteen jälkeen siirretty lähiesimieskategoriaan, koska haastateltava oli vastoin ennakkotietoaani tekemässä ylilääkärin sijaisuutta ja vastasi haastattelussa lähiesimiehen aseman lähtökohdista. Tosin teemat ovat kaikissa haastattelurungoissa lähellä toisi-  
aan.

## Vuorovaikutus haastattelutilanteissa

Hirsjärvi ja Hurme (2008) kuvaavat haastattelua kahden ihmisen välisenä vuorovaikutuksena, jossa viestintä rakentuu ihmisten sanoista, niiden merkityksistä ja tulkinnoista. Korostettaessa ihmisen toimijuutta, on selvitettävä rajoja ja ehtoja, joiden varassa toiminta sosiaalisessa kontekstissa rakentuu ja merkityksellistyy. Haastattelussa ihmiset pyrkivät tyyppillisesti ympäristön mielelliseen käsitteellistämiseen. Haastattelijan tehtävänä on selvittää millä tavalla haastateltavan merkitykset rakentuvat jonkin asiantilan tai objektin suhteen, vaikkakin samanaikaisesti haastattelun kautta luodaan uusia yhteisiä merkityksiä. (Mt., 48–49.)

Tapoja, kokemuksia ja todellisuuden jäsentämistä koskevat kulttuurierot voivat tulla esille haastattelutilanteessa siten, että haastattelun kaikki tavoitteet eivät täyty (Ras-tas 2005, 83). Tämä saattoi jossakin määrin vaikuttaa myös tässä tutkimuksessa. Toi-saalta pitää huomioida, että kulttuurit ovat jatkuvassa muutoksessa ja että eri ryh-mien sisällä ja kesken ilmenee kulttuurin sisällöllisiä ja merkityksellisiä eroja (mt., 93). Haastateltavien kulttuurin tai kulttuurien erityispiirteisiin perehtyminen haastatteli-jan osalta on tutkimuskohtainen asia eikä kaikkien kulttuurierojen huomioiminen ei ole mahdollista (mt., 85–86).

Haastattelukielenä oli suomi, mikä merkitsi sitä, että venäläistaustaisilla haastatelta-villa tuli olla riittävät taidot suomen kielessä. Tein kuitenkin yhden ICT-alalla työsken-televän henkilön haastattelun englannin kielellä. Haastattelurungot oli käännetty myös venäjäksi ja englanniksi mahdollisia kommunikointivaikeuksia varten. Tarvitsin venäjäksi käännettyä haastattelurunkoa vain yhdessä haastattelutilanteessa.

Haastateltavien kanssa ilmeni monista eri syistä eri kohtiin 'paikantumista' läheisyys-etäisyys -akselilla, jolloin haastateltava ei välttämättä kertonut suoraan tai tyhjentä-västi kokemuksistaan. Muutamien haastateltavien kanssa oli havaittavissa otaksutta-vasti ikään, sukupuoleen, kulttuuriin ja koulutukseen liittyvää vuorovaikutuksellista etäisyyttä. Haastattelutilanteessa erityisesti venäläistaustaisten kohdalla myös kielel-liset ja kieleen läheisesti liittyvät vuorovaikutukselliset ja kulttuuriset etäisyydet sekä luottamukseen ja sen mahdolliseen puutteeseen liittyvät seikat saattoivat vaikuttaa syntyneen aineiston sisältöön.

Monien haastateltavien kanssa pystyin kuitenkin pääosin luomaan avoimen kesku-ste-lutilanteen, mikä näkyy monipuolisissa haastattelusisällöissä. Tutkimushaastattelujen tekeminen muistutti kuitenkin monilta osin oppimisprosessia. Ensimmäiset haastat-telut olivat muodollisempia ja jäykempiä kuin loppuvaiheen haastattelut. Haastattelut sujuivat sitä paremmin, mitä enemmän minulle kertyi kokemusta itse haastatteluti-lanteesta.

Joidenkin venäläisten haastateltavien kohdalla saattoi vaikuttaa yleistynyt epäluotta-mus vierasta, oman sosiaalisen verkoston ulkopuolella olevaa kohtaan, jota institutio-naalinen asemani sekä suomalaisuus ja suomenkielisyys todennäköisesti korostivat. Saatoin edustaa haastateltavalle 'virallista' tai 'julkista' järjestelmää, jolle ei ollut syytä kertoa avoimesti kaikesta. Haastateltavat saattoivat pyrkiä vastaamaan myös ainakin joissakin kohdin yhteiskunnallisesti ja sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla. Muutamien haastateltavien puhetta leimasi paikoin konformistisuus, joka saattoi juontaa epäluot-tamuksesta (ks. Watier & Marková 2004, 38–40). Epäluottamusta ja sulkeutunei-



suutta saattoi indikoida esimerkiksi erään haastateltavan kohdalla nauraminen lyhyiden vastausten yhteydessä sekä rasismikokemuksesta kerrottaessa ilmaisu siitä, että haastateltava ei halunnut jatkaa aiheesta puhumista tai avata asiaa yksityiskohtaisemmin. Monissa haastatteluissa luottamus kuitenkin rakentui haastattelun edetessä. Halusin välittää kiinnostusta ja avoimuutta kaikenlaisille vastauksille sekä tiettyssä määrin eläytyä tutkittavan tarinaan. Ehkäpä myötätunnon välittäminen ja ymmärrykseen pyrkiminen kanavoituivat useimpiin haastattelutilanteisiin, koska useimmat haastateltavat kertoivat hyvinkin avoimesti työyhteisöissä ja yksityiselämässään tapahtuvista asioista. Käsiteltäessä yhteisön tai yhteisön jäsenien keskinäisiä ongelmia haastateltavalla voi kuitenkin nousta pintaan ennakoimattomia tunteita. Eräässä haastattelussa tutkittava kertoi ensin avoimesti kohtaamistaan ongelmista, mutta niiden käsittely alkoi mahdollisesti haastattelun venähtäessä jollakin tapaa turhauttamaan tai epäilyttämään haastateltavaa, eikä minulla ollut varsinaista toimintamallia tilanteen purkamiseen.

Olen pyrkinyt tasapainottamaan konformisia puhetapoja haastattelemalla eri ryhmiin ja eri tyyppisiin asemiin kuuluvia henkilöitä. Tarkasteltaessa venäläistaustaisten ja kantasuomalaisten suhteita, on tärkeää kuunnella eri ryhmiin kuuluvien kokemuksia myös toiseen ryhmään kuuluvista sen lisäksi että haastateltavaa pyydetään reflektimaan omaa toimintaansa. Tällöin päästään mielestäni monipuolisempaan ja kokonaiskuvan kannalta luotettavampaan aineiston tulkintaan.

### 5.3. Sisällönanalyysi ja aineiston tulkinta

Sisällönanalyysi on kvalitatiivinen perusanalyysimenetelmä. Kun diskurssianalyttinen aineiston lukutapa kiinnittyy vahvemmin sosiaaliseen konstruktionismiin ja mitä-kysymysten lisäksi miten-kysymyksiin, sisällönanalyysi keskittyy vahvemmin mitä-kysymyksiin ja jättää tilaa myös vaihteleville ontologisille lähtökohdille ja tulkinnoille. Useissa laadullisissa tutkimuksissa, joissa aineiston sisältöjen systemaattisessa tarkastelussa on tärkeää merkityksien ja sisällöllisten yhteyksien ymmärtäminen, lähestytään aineistoa konstruktiiivisesti, eli oleellisista on tekstien sosiaalinen ja tuottava luonne. Huolimatta puheen sosiaalisesta tuottavasta luonteesta ja ulottuvuudesta, katson puheella olevan myös materiaaliset, sosiaalisesta ulottuvuudesta osittain riippumattomat yhteydet todellisuuteen.

Relativistien mukaan luotettavuus on tekstualisuuteen liittyvä asia, mikä tarkoittaa sitä, että aineisto tekstinä ei viittaa mihinkään ulkoiseen reaaliseen, vaan on asiayhteys, jossa sanat tulevat merkityksellisiksi. Tutkimusraporttikin on osa tätä kielellistä

kuvausta toiminnoista. (Eskola & Suoranta 2014, 220–221.) Tutkijoiden piirissä mieli-piiteet eriyvät siitä, kuinka lähelle todellisuuden toimintoja tai tapahtumia tällä kielellisellä kuvauksella voidaan päästä. Voin yhtyä moniin kriittisen realismin väittämiin, kuten esimerkiksi siihen, että ainakin osa todellisuudesta on riippumaton ihmisen mielestä (Niiniluoto 2006). Teesiä on mahdollista puolustaa, vaikkakaan puhdasta todistusta siitä ei voi antaa (mt., 30). Oma tieteenfilosofinen näkemykseni sijoittuu sosiaalisen konstruktionismin (ks. Berger & Luckmann 1967) ja niiniluotolaisen tieteellisen realismin välimaastoon (Niiniluoto 2006). Ajattelen, todellisuuden olevan osittain riippuvainen kielen sosiaalista todellisuutta tuottavasta luonteesta. Eri kielissä ja kulttuureissa sekä arki- että ammattikielissä olioita ja asioita Niiniluodon sanoin ‘viipaloidaan’ eri tavoin (Niiniluoto 2006, 32–33) ja laadullisessa tutkimuksessa ihmisten tekoja selitetään usein intentionaalisesti eli teot ymmärretään merkitysten kautta (Töttö 2006, 49). Ajatteluni on täten lähempänä semanttista realismia kuin semanttista antirealismia, koska tulkitsen totuuden olevan enemmän väitteiden ja niiden esittämän todellisuuden vastaavuutta, kuin että totuudessa olisi kysymys vain kielellisten argumenttien välisistä suhteista tai uskomusten välisestä johdonmukaisuudesta (ks. Niiniluoto 2006, 31; vrt. esim. Eskola & Suoranta 2014).

Analyysin tekoa ohjaavat tavat voidaan jaotella teorialähtöiseen, teoriasidonnaiseen ja aineistolähtöiseen analyysiin. Tutkimukseni on teorialähtöinen, mutta siinä on myös abduktiivisia piirteitä (vrt. Tavory & Timmermans 2014). Tuomea ja Sarajärveä (2009) mukailten teorialähtöinen analyysi pohjautuu tiettyyn malliin, teoriaan tai auktoriteettiin. Toisin sanoen tutkimuskohde määritellään sen mukaan, mitä tutkimusaiheesta jo tiedetään. (Mt., 97.) Olen sitoutunut tutkimuksessani sekä teoreettisessa keskustelussa esittämiini väitteisiin – siihen mitä tutkimusaiheesta jo aikaisemmin tiedetään – sekä menetelmällisiin periaatteisiin, jotka ohjaavat analyysin kulkua. Abduktiiviset piirteet ilmenevät tutkimuksessani kuitenkin siinä, että osa tutkimuksen teoriasta on rakennettu tutkimusprosessin keskivaiheilla sen jälkeen, kun aineistoa oli jo jonkin verran kerätty. Toisin sanoen osa päättelystäni perustui empiirisiin havaintoihin, joihin hain teoreettisia selityksiä. Myös teemakategorioiden rakentuminen teoreettisten lähtökohtien ja aineistosta tekemiäni havaintojen vuorovaikutuksessa viittaa tutkimukseni abduktiivisuuteen, vaikkakin nojaudun kuitenkin aineistoni ymmärtämisessä selkeisiin teoreettisiin linjoihin.

Tuomi ja Sarajärvi (2009) ovat laatineet rungon tutkimuksen analyysin toteuttamiseen. Laadullisessa tutkimuksessa on syytä ensiksi rajata tutkimuskohde tarkkaan ja kerrottava valitusta ilmiöstä mahdollisimman tyhjentävästi. Toisessa vaiheessa aineisto koodataan tai useimmin litteroidaan. Kolmanneksi aineisto tyytitellään, tee-

moitellaan tai luokitellaan, minkä jälkeen siirrytään neljänteen vaiheeseen eli yhteenvedon tekemiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92–93.) Aineiston rajaamisen jälkeen litteroin haastattelut itse huolimatta siitä, että mainittuun vaiheeseen kului paljon aikaa. Litterointiprosessissa pääsin jo ikään kuin ajatuksellisesti prosessoimaan aineistoa varhaisessa vaiheessa, mistä puolestaan oli hyötyä analyysivaiheessa. Sisällönanalyysi toimii tutkimuksessani väljänä teoreettisena metodina aineiston ymmärtämisessä ja sekä aineistosta nousevien teemakategorioiden rakentamisessa ja analysoimisessa. Tutkimuksessa jaotellaan analyysi, sen yhteenvedo ja tuloksista tehtävät johdopäätökset. Nämä puolestaan kytketään eriteltyihin ja arvioituihin teoreettisiin keskusteluyhteyksiin.

### Aineiston luokittelu- ja analysointiperusteet

Tuomi ja Sarajärvi (2009) viittaavat luokittelulla, teemoittelulla ja tyyppittelyllä varsinaiseen analyysitekniikkaan, joka edellyttää edellä mainittujen vaiheiden perusteellista läpikäyntiä ja raportointia. Luokittelu on kvantitatiivista analyysiä sisällön teemoin, eli aineistosta määritellään luokkia, jonka jälkeen lasketaan, kuinka monta kertaa luokka esiintyy aineistossa. Teemoittelu lähentelee luokittelua, mutta siinä ei lukumäärillä ole välttämättä merkitystä, vaan keskeistä on se, mitä kustakin teemasta on sanottu. Tyyppittelyssä aineisto ryhmitetään tietyiksi tyypeiksi, jossa teemojen kautta muodostetaan yleistyksiä eli tyyppiesimerkkejä. (Mt., 93.)

Omassa tutkimuksessani teemoittelu ja sisältöjen yhteyksiin perustuva kategorisointi on aineiston ymmärtämisen ja tulkinnan kannalta keskeistä. Tarkoituksena on esimerkiksi selvittää millaisissa yhteyksissä luottamus-käsitettä ja siihen liittyviä merkityksiä käytetään ja millaisia merkityskokonaisuuksia termin käyttöön kulminoituu. Kun haastatteluissa kysyttiin luottamuksesta suoraan, esille ei välttämättä tullut mitään merkityksellistä tai kiinnostavaa. Luottamus ja siihen liittyvät sisällöt ja teemat tulivat ilmi usein muissa puhe- tai lausumakonteksteissa. Lausumissa ei välttämättä aina käytetty luottamus-termiä. Tällöin luottamuksen teoreettinen ymmärrys nousi analyysin tekemisessä oleelliseksi.

Aineiston keruun aikana minulle muodostui yleiskuva haastateltavien eriarvoisuudesta sekä erilaisista sosiaalisista positioista ja työskentelyolosuhteista. Aineiston jakautuneisuus näkyi selvimmin paljon ja vähän koulutusta vaativien alojen kesken. Aineistonkeruun loppuvaiheessa perehdyin muuttoliiketeorioihin, ja samalla tutustuin syvemmin myös työmarkkinoiden segmentaatioteorioihin, jotka ovat – tosin muunneltuina – säilyttäneet asemansa muuttoliikkeitä ja työmarkkinoiden liikkuvuutta se-

littävinä sosiologisina teorioina 1960-luvulta lähtien. Segmentaatioteorioiden soveltaminen tutkimukseeni vaikutti tässä vaiheessa sopivalta. Se lisäsi myös empiirisen aineiston ymmärtämystä.

Tein kaksijakoisen analyysitaulukon aineiston kokonaissisältöjä ja haastateltavien sosiaalisia asemia tarkastellen. Muodostin taulukkoon haastatteluista nousevat keskeiset teemakategoriat avainsanojen perusteella. Avainsanat ovat laadullisen aineiston koodeja ja koodiryppäät muodostavat yhdessä yläkategorioita eli teemoja.

Lopulliset teemakategoriat eivät syntyneet hetkessä, vaan vaiheittain analyysiprosessin aikana. Poistin esimerkiksi analyysiprosessin alkuvaiheessa tehdyn teemakategorian 'sosiaalinen asema' ja sijoitin lausumista koodatut sosiaalista asemaa heijastavat avainsanat uusiin teemakategorioihin, kuten 'vuorovaikutus ja horisontaalinen luottamus' ja 'työnjaon oikeudenmukaisuus'. Teemakategoriat ovat osittain samoja kuin analyysiosioiden väliotsikot. Muutamia teemakategorioita on yhdistetty uusien otsikoiden alle.

Osa haastatteluista koodatuista avainsanoista on sellaisia, jotka olisivat sopineet useampaan kuin yhteen kategoriaan. Esimerkiksi edellä mainitsemani työnjaon oikeudenmukaisuutta koskevat lausumat liittyivät usein myös joko horisontaaliseen tai vertikaaliseen luottamukseen tai epäluottamukseen. Pyrin kuitenkin sijoittamaan koodin siihen kategoriaan, johon se vaikutti ensisijaisesti sopivan. Avainsanojen sopiminen useampaan kuin yhteen kategoriaan heijasti mielestäni teemojen kerroksellisuutta sekä luottamuksen ja epäluottamuksen moniulotteisuutta. En katso tämän vähentävän tutkimuksen luotettavuutta, mutta tässä kohdin tulevat kuitenkin esiin analyysin tulkinnalliset nyanssit, joita tulee ymmärtää aina suhteessa aineiston kokonaisuuteen. Argumentaatioon perustuvalla tulkinnallisuudella on vahva rooli tapahtumien kuvaamisessa (ks. esim. Perelman 1996, 16). Koska haastateltavien puheet perustuvat ajatteluun, argumentaation osatekijät ovat toisistaan riippuvaisia (mt., 41). Tarkastelin haastatteluja kokonaisuuksina, joissa tarinan osat selittävät toisiaan. Tällaista lukutapaa voidaan kutsua hermeneuttiseksi.

Muutamien teemakategorioiden muodostaminen oli yksinkertaista ja lähes itsestään selvää. Luottamusta koskevien teemakategorioiden ja niihin sisällytettävien avainsanojen sijoittaminen oli haasteellisempaa. Luottamusta koskevien teemakategorioiden muodostus tapahtui kiinteässä yhteydessä luottamusteoreettiseen keskusteluun. Luottamukseen linkittyvien avainsanojen sijoittaminen tiettyihin teemakategorioihin ohjautui teoreettisesti, mutta on korostettava, että lopullinen käsitykseni luottamuksesta syntyi vuorovaikutuksessa aineiston kanssa.

Olen rakentanut sisällönanalyysiä tutkimuskysymyksen kannalta relevanttien teemojen ympärille ja esittänyt aineiston teemoittelusta nousevia lisäkysymyksiä sekä tulkinnallisen yhteenvedon näistä. Sovellan sosiaalisen identiteetin teoriaa enemmän tutkimusasetelmassa ja lisäkysymysten osalta, kun taas varsinainen analyysitaulukko nojautuu segmentaatioteoriaan ja erityisesti luottamuksen teorioihin.

Litteroidut aineistot ovat melko laajoja, koska teemahaastattelurungot ovat suhteellisen pitkiä. Teemahaastattelut kestivät lähes kaikissa tapauksissa yhdestä tunnista kahteen tuntiin. Yhdestä haastattelusta kertyi litteroitua tekstiä tyypillisesti 15–20 sivua. Pidempi haastattelu syntyi silloin, kun haastateltavalla rakentui jonkinasteinen puheen avoimuutta edellyttävä luottamus suhteessa minuun. Jos työmarkkinoiden toiminta nähtiin epäoikeudenmukaisena tai työpaikalla oli ongelmia työprosesseissa tai sosiaalisissa suhteissa, litteroitavaa puhetta kertyi tyypillisesti runsaammin. Myös haastateltavan kyky kiteyttää ja tiivistää ajatuksiaan näkyi selvästi joissakin haastatteluisissa. Kun haastateltava viesti kokemuksistaan ja havainnoistaan selkeästi, puhe ei lähtenyt rönsyilemään tutkimusteemojen ulkopuolisiin aiheisiin. Näin kävi kuitenkin yhden venäläistaustaisen useita tunteja kestäneessä haastattelussa. Monet yksityiskohtaiset haastattelun osat olivat tutkimukseni analyysin kannalta epäolennaisia, enkä katsonut tarpeelliseksi litteroida haastattelua kokonaisuudessaan. Litteroin tämän haastattelun osalta 36 sivua rivivälillä 1. Jätin myös litteroidusta aineiston analyysistä pois materiaalia, jotka koskivat sosiaalisen pääoman liian avaria merkityksiä, venäläistä yhteiskuntaa sekä venäläisvähemmistöä Suomessa. Aiheet olivat tarkentuneiden tutkimuskysymysten kannalta joko epäolennaisia tai temaattisesti 'levinneitä', eivätkä ne olisi tuoneet aineiston tulkintaan merkittävää lisäymmärrystä.

Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää huomata, milloin harkinnanvarainen näyte on riittävä. Aineistosta pyritään tunnistamaan asioita, joista voidaan esittää teoreettisesti koherentteja näkemyksiä (Eskola & Suoranta 2014, 62). Aineiston katsotaan olevan riittävä myös silloin kuin aineisto alkaa toistaa itseään, jolloin puhutaan kylläntymisestä eli saturaatiosta (esim. Tuomi & Sarajärvi 2009, 87; Eskola & Suoranta 2014, 62–64). Aineiston tarkoituksena on tuoda esille teoreettinen peruskuvio, joka on löydettävissä tutkimuksen kautta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 87). Teemahaastattelun tavoitteena on usein joidenkin tiettyjen teemojen kuvaus, jolloin saturaation näkökulmasta kiinnostavaa on enemmänkin samankaltaisuuksien kuin erojen esilletuominen (mt., 89). Mielestäni aineistoni on riittävän laaja siihen, että voin teemoitteleamalla luoda tutkittavasta ilmiöstä monipuolisen, mutta kuitenkin ymmärrettävän kuvan. Aineiston moninaisuuksien mielekkääseen esilletuomiseen ja erittelyyn olisi tarvittu kooltaan kattavampi tutkimusaineisto (mt., 90). Tutkimuksessa tarkastellaan myös eri ilmiöiden

kulttuurista ja sosiaalista laajuutta, minkä johdosta aineistoa kerättiin useista eri paikoista ja ammatillisista konteksteista. Lisäksi aineiston tulkinnassa otettiin huomioon merkitystenantojen toistuvuus. (ks. Jokinen & Juhila 1999, 63.)

Toisaalta pyrin ymmärtämään myös luottamuksen kulttuurisia ja yhteiskunnalliseen taustaan liittyviä toisistaan poikkeavia merkityksiä, mikä tarkoittaa joissakin tapauksissa sisäisen homogeenisuuden sisällä tapahtuvan variaation huomioimista. Tässäkin erityisen kiinnostavaa on kuitenkin eri haastatteluryhmiin kuuluvien käsitysten ja tulkintojen keskinäiset linkit.

#### 5.4. Laadullisen tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Olen pyrkinyt soveltamaan työssäni hyvän tieteellisen käytännön ohjeita (ks. esim. Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Hyvään tieteelliseen käytäntöön sisältyy tutkimusaihetta koskevaan aikaisempaan tutkimukseen tutustuminen ja siihen asianmukaisesti viittaaminen. Tässä suhteessa empiriaan nojaavalla tutkimuksella on vahvat teoreettiset lähtökohdat. Olen pyrkinyt tässä metodologiaa käsittelevässä luvussa 5 erittelemään huolellisesti tutkimusasetelmaan, aineiston keruuseen ja analysointimenetelmiin liittyvät pääperiaatteet. Olen myös kertonut avoimesti kenttätutkimuksessa kohtaamistani haasteista.

Tutkimuksen tekemiseen liittyviin eettisiin pohdintoihin ei voida kuitenkaan löytää tyhjentäviä vastauksia (Alasuutari 2005, 18). Sosiologina tutkimuksen seurauksia joutuu miettimään monissa tutkimusprosessin eri vaiheissa (mt., 23–24). Vaikka tutkimusaiheeni perusteet ovat tieteelliset, on mahdollista, että tutkimuksen julkaisemisen yhteiskunnallinen tila voi suhteessa tutkimusongelmaan olla poliittinen, jolloin tutkimukseen esiintuomisella voi olla myös ennakoimattomia seuraamuksia yksittäisten tai yhteisöisten toimijoiden osalta.

Haastatteluja tehdessä minulle tuli muutaman kerran vaikutelma, että haastateltava oli epäluuloinen sen suhteen, mihin pyrin saamillani tiedoilla, toisin sanoen käytäntö annettua tietoa haastateltavalle tai haastatteluryhmälle edullisella vai epäedullisella tavalla. Haastateltavan mahdollinen epätietoisuus laajemmasta tutkimuskontekstista ja vähäinen tieto suhteessa tutkimuskirjallisuuteen, asetti minut joskus ennakoimattomaan tilanteeseen, jossa käsitteiden ja tiedon hankkimisen syiden taustoja piti perustella. Tällaiset tilanteet syntyivät nähdäkseni silloin, kun haastateltava oli huomattavan erilaisessa sosiaalisessa positiossa suhteessa tutkijaan.

Haastatteluaineiston tulkintaan liittyy väistämättä aina jonkin verran subjektiivisuutta. Luottamuksen käsitteen tulkinnallisuus aiheuttaa sen, että tutkimukseni ei voidellaisenaan olla toistettavissa toisen tutkijan toimesta. Tulkintatavallani on kuitenkin teoreettinen perusta.

Tiedostan vaaran, että luottamuksen käsitteen avulla yritetään selittää liikaa. Tutkimuksen tarkoituksena on ennen kaikkea ollut selittää luottamuksen rakentumiseen kytkeytyviä empiirisiä sosiaalisia ilmiöitä. Empiiristä tutkimusta tehtäessä luottamuksen käsite ja luottamuksen liitetyt merkitykset ovat ajan kuluessa tarkentuneet. Luottamuksen käsitteen merkityksiä tulee ymmärtää eri yhteiskuntaelämän osa-alueilla ja eri toimijoiden suhteen hieman eri painoituksin. Tässä tutkimuksessa ymmärrettyä luottamuksen merkitystä ei siten voida sellaisenaan siirtää kaikkiin sosiaalisiin toimintaympäristöihin.

On mahdollista, että haastateltavien puheen tutkimuksellisessa käytössä on tapahtunut joitakin virhetulkintoja esimerkiksi kulttuuristen ymmärryserojen tai kielellisten ilmaisujen rajoittuneisuuden vuoksi. Tämän lisäksi haastateltavat ovat voineet ymmärtää jonkin kysymyksen väärin. Haastateltava on myös voinut muistaa menneisyyden tapahtumia väärin tai esittää kokemuksiaan valikoivasti tai epäselvästi. Haastateluotteiden rajaaminen ja sijoittaminen analyysitekstiin on ollut harkintani varassa.

Tutkimuksessa ei ole tuotu esille otteita haastatteluista tai kielellisiä painotuksia, joista voisi tulla lukijalle esimerkiksi huvittava vaikutelma (Alasuutari 2005, 20). Olen poistanut yhden haastattelun otteista myös voimasanoja. Koska osa haastateltavista puhui suomea venäjänkielisellä aksentilla, osa vahvalla murteella, päädyin litteroimaan sanat otteisiin yleiskielellä, etteivät lukijalle korostu sellaiset kielelliset virheet ja nyanssit, jotka ovat sisällöllisesti ja merkityksellisesti samantekeviä. Tämä ratkaisu tuki myös haastateltavien anonymiteettiä siinä mielessä, että haastateltavaa ei voida paikantaa alueellisesti murteen avulla. Englanninkieliset otteet olen kääntänyt suomeksi. Olen myös poistanut muutamista haastateluotteista runsaasti esiintyviä täytesanoja (esimerkiksi 'niin kuin') luettavuuden parantamiseksi.

Tutkimusta tehtäessä on tärkeää tunnistaa oma arvomaailma sekä tutkimukseen mahdollisesti vaikuttavat ennako-oletukset (esim. Eskola & Suoranta 2014, 17). Tutkimuksen edetessä ja tiedon karttuessa oma subjektiviteetti ja alkuvaiheen valinnat tulivat itselle näkyvimiksi. Näkemykseni tutkimusaiheesta laajeni, toiset ennako-oletukset saivat vahvistusta, toiset taas toiset kumoutuivat. Tutkimuksen ennako-oletuksiin suhteessa tutkittaviin on ennen kaikkea vaikuttanut koulutukseni eli sosiologinen orientaatio suhteessa tutkimuksen kohteena olevaan todellisuuteen sekä suomenkielisyys ja suomalaisessa yhteiskunnassa kasvaminen ja eläminen.

Minuun on vaikuttanut myös Suomessa harjoitettu historiallinen identiteettipolitiikka, sosialisointi sekä median rakentamat mielikuvat Venäjästä. Tutkimuksen loppuvaiheessa alkoi jopa vaikuttaa siltä, että Suomessa vallitseva kielteinen Venäjä-kuva on jossakin määrin heijastunut alkuperäiseen varsin dikotomiseen tutkimusviritykseen. Sain tietää inkeriläisistä sukujuuristani Venäjällä tarkemmin vasta tutkimuksen loppuvaiheessa, jolloin tutkimuspositioni rakentui osittain uudelleen ja itsekriittisyyteni suhteessa alkuvaiheen pohdintoihin lisääntyi.

Tutkimuksessani en asettanut hypoteeseja (ks. Eskola & Suoranta 2014, 19), mutta tutkimuksen haastattelurunkojen vertaileva ote voisi antaa aihetta tulkinnoille, joiden mukaan mielessäni olisi ollut 'kirjoittamattomia hypoteeseja', kuten 'venäläinen työ-  
kulttuuri eroaa suomalaisesta työ-  
kulttuurista, mikä vaikuttaa työelämäntegraatioon Suomessa'. Ennakkotietojen ja niiden varassa tehtyjen päätelmien erottaminen 'hiljaisista hypoteeseista' voikin olla jopa mahdotonta. Tiedot karttuvat yleensä melko pitkän ajan kuluessa, jolloin erityisesti tutkimuksen alkuvaiheessa tehtyjä virheitä tai puutteita ei kaikilta osin voida korjata, mutta ne voidaan ainakin jossakin määrin tuoda näkyväksi. Olen tutkimuksessani pyrkinyt puutteiden näkyväksi tekemiseen.





## 6. LUOTTAMUS VENÄLÄISTAUSTAISTEN JA KANTASUOMALAISTEN TYÖELÄMÄN SUHTEISSA

Lähestyn aineistoani ensisijaisesti ammattiasemiin liittyvän harkintavallan kautta, koska ammattiasemat näyttäytyivät ensisijaisina luottamusta indikoivina selittävinä tekijöinä. Työssään paljon harkintavaltaa käyttävät sijoittuvat ammattihierarkiassa korkealle primääreihin vahvoihin ammattiasemiin sekä toimivat runsaasti tietoa ja taitoa vaativissa töissä työyhteisössä.

Vähän harkintavaltaa käyttävät sijoittuvat ammattihierarkiassa puolestaan matalalle ja ovat sekundäärisissä heikoissa ammattiasemissa, melko vähän tietoa ja taitoa vaativissa asemissa työyhteisöissä. Jonkin verran harkintavaltaa käyttävä työntekijä voi sijoittua joko vahvaan tai heikkoon ammattiasemaan riippuen työtehtävistä ja harkintavallan asteesta, johon työnantaja ja lähiesimies niin ikään ohjaavat työntekijän. Aineistoni koostuu haastateltavista, jotka ovat harkintavallan osalta erilaisissa ammattiasemissa.

Olen sijoittanut haastateltavat eri ryhmiin sekä työmarkkinoiden segmentoitumisteorian ja Alan Foxin (1974) luottamusta koskevan ammattihierarkialuokittelun, että haastattelujen kokonaissisältöjen perusteella. Olen kysynyt esitietolomakkeessa työntekijöiden koulutuksesta, työhistoriasta ja ammattiasemasta. Haastatteluissa kysyin työntekijöiltä mitä heidän työtehtäviinsä kuuluu ja haastateltavat kertoivat avoimesti myös työyhteisönsä työnjaollisista asioista. Haastateltavien ammattiasemia on tarkasteltu myös esitietolomakkeiden valossa. Lähiesimiehet sijoitin ryhmiin, joihin heidän alaisensa kuuluvat, koska lähiesimiesten haastatteluissa kartoitettiin lähinnä alaisten rekrytointia, työolosuhteita, käyttäytymistä ja vuorovaikutusta. Selvää on, että lähiesimiehet käyttävät itse työssään melko paljon tai paljon harkintavaltaa ja sijoittuvat ammattiasemansa osalta usein primääreihin aseisiin.

Olen tehnyt temaattisen sisällönanalyysin ammattiasemiin nojautuen. Esitän taulukossa 3 ja analyysin eri vaiheissa miten haastateltavien työpaikan työmarkkinastatus sijoittuu vetovoimaisille tai vältellyille työmarkkinoille, ja miten tämä ilmenee haastateltavien kokemuksissa. Vetovoimaisella työmarkkinastatuksella viitataan työpaikkoihin, joihin kohdistuu kilpailua osaamista ja ammattitaitoa vaativilla markkinoilla. Nämä työpaikat ovat kantaväestön keskuudessa suosittuja, usein isoissa keskuksissa olevia paikkoja. Vältellyllä työmarkkinastatuksella viitataan työpaikkoihin, joihin ei kohdistu osaamiskilpailua. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei näissä työpaikoissa tar-

vittaisi ammattitaitoa. Vahva ammattiasema voi sijoittua myös vältellyn työmarkkinastatuksen työpaikkaan. Nämä työpaikat eivät ole kovin suosittuja kantaväestön keskuudessa, vaan kärsivät tyypillisesti työvoimapulasta ja sijaitsevat ammattialojen periferioissa tai maantieteellisillä reuna-alueilla. Korostan, että kategoriat 'vetovoimainen' ja 'vältely' ovat pelkistettyjä työmarkkinoiden liikkeitä kuvaavia termejä, eikä niillä viitata segmenteillä tehtävän työn arvoon.

Ymmärrykseni työmarkkinoiden segmentaatiosta poikkeaa jonkin verran monista valtavirtateorioista siinä kohdin, että olen tehnyt jaon kahdella, sekä ammattiasemien että työpaikan työmarkkinastatuksen, ulottuvuudella. Työmarkkinoiden segmentaatiota tuottaa siis näkemykseni mukaan ikään kuin kaksi ulottuvuutta, ammattiasemat sekä työpaikkojen statukset työmarkkinoilla, joita voidaan arvioida akselilla vetovoimainen–vältely. On selvää, että näille ulottuvuuksille mahtuu eriasteisesti sijoittuvia ammattiasemia ja työpaikkoja, mutta aineistossani esiintyvät sisällöt sallivat tällaisen pelkistetyn nelikenttäjaottelun.

Otan huomioon haastateltavan työpaikan työmarkkinastatuksen haastateltavan oman sektorin kautta. Toisin sanoen tarkastelen organisaation työmarkkinastatusta ennen kaikkea samassa tai lähellä olevien asemien ja työolosuhteiden kautta, en niinkään täysin erilaisissa tehtävissä työskentelevien kautta. Tämä merkitsee sitä, että esimerkiksi lääkärin työpaikan työmarkkinastatuksen kannalta laitoshuoltajilla ei ole keskeistä merkitystä. Olen jakanut työpaikkojen työmarkkinastatukset vetovoimaisiin ja vältelyihin huolimatta siitä, että näiden kategorioiden sisällä on paljon erilaisia työmarkkinajakoja ja segmenttejä. Aineistossa on nähtävissä selvää työmarkkinoiden lohkokutumista vahvasti monikulttuuristuvilla aloilla. Työorganisaatioiden taloudelliset ja sosiaaliset olosuhteet eriarvoistuvat, mikä heijastuu haastateltavien luottamuksen ja epäluottamuksen asteissa. Haastateltavien nimet ovat muutettu.

### Venäläistaustaiset haastateltavat:

Irina, lähihoitaja vanhainkodissa

Pavel, metallityöntekijä alihankintayrityksessä

Anastasia, sairaanhoitaja kaupunginsairaalassa

Ludmila, lääkäri kotihoidossa

Ivan, lääkäri erikoissairaanhoidossa

Sasha, asiantuntija/ohjelmistokehittäjä ICT-alan yrityksissä

## Kantasuomalaiset haastateltavat:

### Lähiesimiehet:

Matti, työnjohtaja rakennusteollisuudessa

Ville, työnjohtaja teknologiateollisuudessa

Sanna, team leader teknologiateollisuudessa

Pirkko, osastonhoitaja erikoissairaanhoidossa

Hanna, ylilääkäri terveyskeskuksessa

Raimo, ylilääkäri terveyskeskuksessa

Hannu, team leader ICT-alalla

### Työntekijät:

Helena, lähihoitaja kaupunginsairaалassa

Roni, metallityöntekijä telakalla

Arto, erikoissairaanhoitaja yliopistollisessa sairaalassa

Maija, lääkäri terveyskeskuksessa

**Taulukko 3.** Aineistossa esiintyvä työmarkkinoiden segmentaatio.

	Asema ammattihierarkiassa harkintavallan näkökulmasta		
	Heikko ammattiasema (sekundäärinen)	Vahva ammattiasema (primääri)	
<b>Työpaikan työmarkkinastatus</b>	Vähän harkintavaltaa käyttävät työntekijät/ alaiset	Jonkin verran harkintavaltaa työntekijät/ alaiset	Paljon harkintavaltaa käyttävät työntekijät/ alaiset
<b>Vetovoimainen (kilpailu osaamista ja ammattitaitoa vaativilla työmarkkinoilla, kantaväestön keskuudessa suositut, usein keskuksissa olevat paikat)</b>		Arto	Sasha, Hannu
<b>Vältely (ei osaamiskilpailua työmarkkinoilla, osittain kantaväestön keskuudessa vältellyt paikat, työvoimapulasta kärsivät paikat, ammattialojen periferiat ja/tai maantieteelliset reuna-alueet)</b>	Irina, Pavel, Sanna, Matti, Ville, (Pirkko), Roni, Helena	Pirkko, Anastasia	Ludmila, Ivan, Hanna, Raimo, Maija

Työntekijöiden kohdalla sijoittuminen vahvoihin (primääriin) ja heikkoihin (sekundääriin) ammattiasemiin oli selvää lukuun ottamatta Artoa ja Anastasiaa. Koska Arto ja Anastasia kuuluvat sairaanhoitajina jonkin verran harkintavaltaa käyttäviin työntekijöihin, he tulivat luottamuksen kannalta joissakin kohdin esille muusta aineistosta poikkeavina. Haastattelujen kokonaistulkinnassa sijoitan kuitenkin Anastasian lähemmäksi sekundääristä ammattiasemaa ja Arton primääristä ammattiasemaa. Anastasia kertoi ihmetellen haastattelussa, että hän joutuu tekemään paljon lähihoitajille kuuluvaa työtä. Arto puolestaan työskenteli terveydenhuollon erittäin arvostetussa yksikössä yhteistyössä alan huippuerikoislääkäreiden kanssa eikä haastattelussa tullut esille työtehtävien laajentamista hierarkiatasolla alaspäin. Lähiesimiesten kohdalla sijoittuminen primääriin ja sekundääriin kategorioihin alaisten perusteella oli selvää lukuun ottamatta Pirkkoa, jolla oli alaisina sekä lähihoitajia, että sairaanhoitajia. Pirkko työskenteli työvoimapulasta kärsivällä, kantasuomalaisten keskuudessa vältellyllä paikalla. Pirkko kertoi myös haastattelussa sairaanhoitaja-alaiensa työtehtävien laajentamisesta hierarkiatasolla alaspäin. Täten tulkitsin hänen alaiensa kallistuvan enemmän sekundääriin ammattiasemiin.

Tulkitsen, että suhteellisen pienen aineiston ja eriarvoisuuksien näkyväksi tekemisen kannalta harkintavaltaan nojautuva ammattiasemiin ja työmarkkinoiden vetovoimaisuuteen kytkeytyvä ymmärrys toimii tässä tutkimuksessa. Tarkoitus on, että lukijalle

muodostuu aineiston tarkasteluun käsitys haastateltavien positioista työpaikan työmarkkinastatuksen ja ammattiaseman osalta siten, että tutkijan ei tarvitse jatkuvasti viitata haastateltavien taustoihin.

## 6.1. Integroituminen työelämän murrokseen

Maahan muuttaneiden työelämäintegraatiota on syytä tarkastella ennen kaikkea suhteessa suomalaisen työelämän lähihistoriaan ja koettuun muutokseen. Koettu työelämän muutos tuo tietoa siitä, millaisessa asenneilmastossa maahan muuttaneita otetaan vastaan työmarkkinoilla ja työyhteisöissä. Kartoitin suomalaisen työelämän koettua muutosta ja monikulttuuristumista kantasuomalaisten lähiesimiesten ja työntekijöiden haastatteluissa ja pyrin muodostamaan käsityksen työmarkkinoiden toimintaa ja työelämän muutosta kohtaan koetusta yleistyneestä luottamuksesta tai epäluottamuksesta.

Yleisen työelämän epävarmuuden ja ailahtelevaisuuden lisääntyminen heikensi lähiesimiesten luottamusta yhteiskunnalliseen ja työtä koskevaan toimintaympäristöön sekä primääreillä että sekundäärisillä työmarkkinoilla. Vahvoissa ammatti-asemissa vaatimusten lisääntymisen ja samanaikaisen resurssien rajallisuuden katsottiin aiheuttavan pulmia erityisesti vaativissa monimutkaisissa organisaatioympäristöissä. Työelämää leimasi olosuhteiden moninaisuus ja niihin kytkeytyvä vaatimusten laajentuminen. ICT-alalla työskentelevä team leader Hannu näki työn monimutkaistumisen yhdistettynä kiireeseen 'vaarallisena' asiana, toisin sanoen seikkana, jossa korostuvat mahdolliset riskit tai vahingoille altistavat olosuhteet:

*”Tällainen monimutkaisuus ja kiire on kaksi asiaa, jotka on isoja lippuja pystyssä. Mun mielestä niin vaarallisia asioita ja hankaloittaa työntekoa.”*

Riskien läsnäolon ja lisääntymisen voidaan katsoa lisäävän toimijoiden yleistynyttä ja kognitiivista epäluottamusta työelämässä. Riskien määrä vaikuttaa myös työntekijöiden sitoutuneisuuteen (ks. Sztompka, 1999 25, 28–29). Työelämässä pärjäämisen ehdoksi esille nousi erilaisiin olosuhteisiin taipuminen. Ylilääkärinä toimiva Raimo kuvasi työelämän muutosta omalla alallaan:

*”Työ on muuttunut aika paljon semmoiseksi, että varsin fleksiibelisti täytyy taipua erilaisiin olosuhteisiin ja temppuihin. Ja lääkärin työssä tämä näkyy silleen, että varsinainen medisiina on varsin monta kertaa kadonnut niin kuin todella kauas.”*

Lähiesimiesten kohtuullista yleistynyttä luottamusta heijastivat kuitenkin puheet työelämässä tapahtuviin muutoksiin 'sopeutumisesta' ja 'selviytymisestä', missä näkyi

kyky jatkuvaan ympäristön edellyttämään mukautumiseen. Vahvoissa ammattiasemissa niin työntekijät kuin lähiesimiehetkin näkivät yhteiskunnan ja työelämän muutoksen johtavan kuitenkin sosiaaliseen jakautumiseen ja eriarvoistumiseen. Työelämän trendinä tuli esille kehitys, jossa toisilla ei ole töitä ollenkaan ja toisilla on töitä aivan liian paljon. Yhtäällä nähtiin syrjäytymistä ja syrjäytymisen uhkaa, toisaalla nähtiin työelämän vaatimusten jatkuvaa kiristymistä ja uupumisen uhkaa. Uhka –tai riskikenaariot ovat omiaan herättämään työntekijöissä yleistynyttä epäluottamusta suhteessa työelämään ja työmarkkinoiden toimintaan. Maijan mukaan:

*”Meillä on niin kuin perusterveydenhuoltojärjestelmä niin kuin koko Suomessakin hyvin pitkälti vähän kriisitunnelmissa.”*

Myös heikoissa ammattiasemissa olevien lähiesimiesten kokemuksen linkittyivät koettuun työelämän jakaantumiseen. Työelämän epävarmuus ja epätietoisuus tulevasta olivat kuitenkin selvästi monimuotoisempia ja laajempia ilmiöitä kuin vahvoissa ammattiasemissa. Työelämän riskitekijät näyttäytyivät niin ikään useammassa kontekstissa kuin vahvoissa ammattiasemissa, minkä johdosta työelämään kytkeytyvä yleistynyt luottamus työmarkkinaympäristöön oli tulkittavissa matalapalkkasektoreilla heikommaksi. Työelämän muutokset olivat tuntuimpia teknisellä alalla. Kvartaalitalouden ilmiöt, kuten yritysostot, oman työn loppumisen uhka, tuotannon siirtäminen ulkomaille, tehokkuuden korostaminen, toiminnan ailahtelevaisuus ja sopeutuminen duaalimarkkinoiden lakeihin tulivat vahvasti esille jatkuvaa epävarmuutta aiheuttavina tekijöinä.

Rakennusteollisuudessa työskentelevän työnjohtajan Matin näkemyksen mukaan työmarkkinat eriytyvät globalisoitumisen myötä yhä selvemmin asiantuntijatehtäviin ja operatiiviseen puoleen, joiden työmarkkinaehdot ja –mahdollisuudet poikkeavat toisistaan:

*”Kyllä se on niin kun sanoisin lyhytjännitteisemmäksi huomattavasti muuttunut. Että pärjää sellainen, joka pystyy vaihtamaan töitä, vaikka joka vuosi aika radikaalistikin, elikkä sellaista ei arvosteta sellaista omistautumista ja sitoutumista yhteen asiaan. - - Globalisoituminen ja kvartaalitaloudessa eläminen on tuonut sellaisia nopeita käänöksiä, että yritykset voidaan myydä ja lopettaa ihan koska tahansa niin tota se varmasti tuo työntekijäpuolelle epävarmuutta, joka on totunut siihen jatkuvuuteen ja pitkiin työsuhteisiin ja tällaisiin.”*

Tuotantoprosessien muutokset lopettivat osaamissidonnaisen työn siellä missä työ jaettiin eri ihmisille pieniin suorittaviin osiin silloin, kun tuotteet tai palvelut pyrittiin tuottamaan mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti. Teknologiateollisuudessa työskentelevän työnjohtajan Villen mukaan yrityksessä oli tapahtunut merkittävä työprosesseihin kytkeytyvä muutos:

*”Kokoonpano muuttui tämmöisestä perinteisestä kokoonpanosta missä itse tehtiin alusta loppuun asti, niin se muuttui siitä tämmöiseen vaihetyöhön. Semmoista yksinkertaista. Eli oli semmoinen aika iso väkikato ja muuttui, että siinä vaiheessa tuli uusia työntekijöitä paljon. Aika paljon muutoksia. Muuten tosi pysyvää - - ammattitaidolla ei ollut enää niin isoa merkitystä. Että sinne pyrittiin ottamaan alan ulkopuolelta työntekijöitä. Vaikea tietysti saada. Tietysti taas yrityksen näkökulmasta pystytään taas paljon joustavammin sitä meidän tuotantoa ohjaamaan, kun se ei ole kiinni siitä ammattitaidosta.”*

Tuotannon joustavoittamiseen ja tehostamiseen liittyvät ilmiöt heijastavat teollisuuden monilla aloilla nähtyä työelämän murrosta. Ammatillisten olosuhteiden heikentyessä ja työtahdin kiristyessä myös työnhakijalta odotettiin enemmän työnantajan arvostamaa joustavuutta ja myöntövyvyyttä yksitoikkoiseen työhön. Joustovaatimukset heikensivät kuitenkin työntekijän arvostusta, jolloin myös työntekijöiden kokemaa vertikaalinen luottamus saattoi vähentyä. Työntekijöiden kokema johdon välinpitämättömyys saa tyyppillisesti aikaan työmarkkinapelkoja erityisesti teollisuuden työntekijöillä sekä pienituloisilla (ks. Alho 2011, 9). Palkansaajien keskuudessa merkittävästi kasvaneet työmarkkinariskeihin liittyvät pelot (ks. Pyöriä & Ojala 2016, 52) näkyvät aineistossani erityisesti heikoissa ammattiasemissa teollisuudessa prekaaria työtä tekevillä (vrt. mt., 52, 55).

Suomalaisten työntekijöiden kokemukset työelämän muutoksista kytkeytyivät heikoissa ammattiasemissa lyhytjännitteisyyden lisääntymiseen. Byrokratisoituminen ja teknologisoituminen ilmenivät joissakin kohdin kielteisinä tekijöinä, mikä heijasti todennäköisesti näiden tekijöiden aiheuttamaa nopeaa muutosta suhteessa oman alan työnkuvaan ja työkuultuuriin. Yleistynyttä epäluottamusta aiheuttivat julkisten instituutioiden epäoikeudenmukaiset toimintatavat ja ’holhous’ sekä oman alan laittomuudet ja epäreilut käytännöt työsuhteissa etenkin pienissä yrityksissä. Rakennus- ja teknologioteollisuudessa havainnot suoranaista laittomuuksista näyttäytyivät vahvemmin, kun taas terveydenhuollossa esille tulivat erinäiset epäoikeudenmukaisuuden kokemukset työsuhteissa. Tällaiset havainnot ja kokemukset muovasivat käsityksiä oman alan työmarkkinoiden toimintalogiikoista. Ronin vihaisissa pohdinnoissa heijastui ennen kaikkea luokkaristiriitaan kytkeytyvä epäluottamusta indikoiva epäreiluiden kokemus:

*”Suomalaisille insinööreillekö tässä niin kuin tehdään töitä, pedataan tätä Suomen maata, että kenelle se nyt sitten kuuluu tämä Suomi, ei se ainakaan suomalaiselle työntekijälle kuulu.”*

On tähdennettävä, että tutkimuksessa esiintyneet haastateltavat eivät edusta työelämän muutoksen kannalta kokonaiskuvaa vaan pikemminkin työelämän muutoksen



trendejä osatyömarkkinoilla. Aineistossani koetut työmarkkinariskit, epäoikeudenmukaisuudet ja epävarmuus ilmenevät tyypillisesti nopeasti monikulttuuristuvilla paikoilla.

Eryteisesti kantaväestön keskuudessa vältellyillä työpaikoilla on pulaa resursseista ja työelämän jakautuminen heijastuu niukkojen resurssien epäoikeudenmukaiseksi koettussa uudelleenjaossa. Työmarkkinoilla ja työyhteisöissä havaitut riskit purkavat ennakoitavuutta sekä turvallisuutta, mikä vaikuttaa negatiivisesti koettuun luottamukseen. Haastatellut matalapalkka-alojen työntekijät kokevat jäävänsä alakynteen työelämän muutoksen häviöinä eritoten teollisuudessa. Toisaalta työelämän muutoksen häviöinä voidaan nähdä myös osa vahvoista ammattiasemista, jotka joutuvat kärsimään työpaikan vältellyn työmarkkinastatuksen tuomista haasteista, epävarmuudesta, hankalista työolosuhteista ja resurssien puutteesta. Aineiston valossa voidaan sanoa, että esimerkiksi haastattelemani terveyskeskuksissa työskentelevät lääkärit toimivat ainakin vuosina 2009–2011 sekä sosiaalisen pääoman ja luottamuksen kanalta huonommissa olosuhteissa kuin ICT-alan korkeakoulutetut asiantuntijat.

Terveyskeskuksissa työskentelevien lääkärien alhaisempaa sosiaalista pääomaa ja alhaisempaa luottamusta indikoivat 'terveydenhuollon kriisitunnelmat', äärimmäiset työkuvaan liittyvät joustovaatimukset, erinäisten resurssien puute ja henkilöstön vaihtuvuus. Nämä tekijät vaikeuttavat erinäisten vaatimusten ja odotusten täyttymistä sekä toimivaa tiedonkulkua, mikä edelleen vähentää sosiaalista vastavuoroisuutta ja toimintaympäristön luotettavuutta (ks. myös Coleman 1988, 95, 102–105, 119). Koettu, koko suomalaiseen terveydenhuoltojärjestelmään kohdistunut kriisi voi merkittävästi laskea myös vahvoissa ammattiasemissa olevien yleistynyttä luottamusta, jolloin kokonaisen terveydenhuoltoinstituution toimivuus on asetettu kyseenalaiseksi.

Pohdittaessa venäläistaustaisten integroitumista työelämän murrokseen Suomessa, on todettava, että yleinen epävarmuus yhdistettynä vaatimukseen toistuvasta joustamisesta ja työpaikan vaihtamisesta asettavat toimijoille epäluottamusta sekä vahvistavat että herättävät olosuhteet erityisesti kantaväestön keskuudessa vältellyillä työmarkkinalohkoilla ammattialojen periferioissa ja reuna-alueilla. Epäluottamuksen vahvistumisella viitataan sekä Neuvostoliitossa ja Venäjällä rakentuneen pelkoihin kytkeytyvän (ks. Markova 2004; Watier & Marková 2004) yleistyneen epäluottamusorientaation (ks. esim. Radaev 2004, 91; Shlapentokh 2006, 154–155) esille tulemiseen. Epäluottamusta saavat aikaan myös toistuvasti vaihtuvien toimintaympäristöjen ennakoimattomuus ja syrjinnän mahdollisuus. Samalla korostan, että erityisesti vahvoissa ammattiasemissa vetovoimaisilla työmarkkinoilla toimiville tarjoutuu merkittäviä mahdollisuuksia yleistyneen luottamuksen syntymiselle (ja myös mahdollisen

epäluottamusorientaation purkautumiselle). Työelämän olosuhteet edellyttävät jatkuvaa sopeutumista, muuntautumiskykyä ja valmiutta luottaa ainakin jollakin tasolla uusiin, vaihtuviin ja vieraisiin työympäristöihin sekä työtovereihin. Palaan luottamuksen rakentumisen tekijöihin myöhemmissä alaluvuissa.

### 6.1.1. Työelämän monikulttuuristuminen osatyömarkkinoilla

Lähiesimiesten haastatteluissa tuli esille, että suomalainen työelämä tarvitsee tulevaisuudessa lisää maahan muuttaneita työntekijöitä. Työelämän monikulttuuristuminen tapahtuu myös asiakastarpeita myötäillen. Maahanmuuttajat asiakkaina sairaaloissa ja terveyskeskuksissa tarvitsevat esimerkiksi venäjänkielentaitoisia lääkäreitä.

Työelämän moninaistumisessa haasteeksi nousi kuitenkin Suomi pienenä kielialueena ja kansainvälisesti 'ei houkuttelevana' maana. Lisäksi jotkin suomalaiset työyhteisöt näyttäytyivät sosiaalisesti sulkeutuneina.

Suomalaisten työntekijöiden haastatteluissa heikoissa ammattiasemissa olevien kokemuksissa työelämän monikulttuuristuminen oli tapahtunut nopeasti. Työelämän muutos ja monikulttuuristuminen esiintyivät osittain eriytyneinä ilmiöinä suhteessa omaan työyhteisöön ja kohtaamisiin ruohonjuuritasolla. Yleisellä tasolla kielteinen suhtautuminen työelämän monikulttuuristumiseen heijastui epäoikeudenmukaisuuden kokemuksissa ja maahanmuuttajataustaiseen työvoimaan kohdistuvana affektii-visenä epäluottamuksena siitä huolimatta, että omassa työyhteisössä oli rakentunut ainakin paikoin kognitiivinen luottamus esimerkiksi venäläistaustaisiin työntekijöihin. Esille tulivat myös myönteiset kokemukset ja kertomukset negatiivisista ennakkoluuloista positiiviseen mielenmuutokseen, jossa maahanmuuttajat nähtiin esimerkiksi työyhteisöjä rikastuttavina 'väriläiskinä'. Tällaiset vertaukset ovat kuitenkin varsin leimaavia, jopa rodullistavia (ks. myös Puuronen 2011), vaikka käsityksiin voi liittyä myönteisiä stereotyyppioita. Maahanmuuttajuus ilmeni myös tässä tutkimuksessa sosiaalisesti vahvasti esiin tulevana statuksena (ks. myös Antikainen 2010; Nieminen 2011; Näre 2013) erityisesti heikoissa ammattiasemissa työskentelevien työyhteisöissä. Vaikka työntekijöillä oli kokemuksia huomaavaisista ja ahkerista työntekijöistä, joiden nähtiin vaikuttaneen positiivisesti omiin maahanmuuttoa koskeviin asenteisiin, keskeisenä ehtona matalapalkka-aloilla maahanmuuttajien työelämään osallistumisessa nähtiin 'suomalaisten tavoille' oppiminen. Helenan haastattelussa tuli esille ajatus 'maassa maan tavalla' ja Roninkin puheessa heijastui ajatus työpaikkojen kuulumisesta ensisijaisesti kantaväestölle.

Maahanmuuttajien koettiin jossakin määrin uhkaavan suomalaisten työntekijöiden mahdollisuuksia työmarkkinoilla nyt ja tulevaisuudessa etenkin teollisuudessa. Ronin mielestä ulkomaalaiset olivat uhka suomalaiselle palkkatasolle. Lähihoitaja Helenan huolenaiheena oli puolestaan työpaikkojen riittävyys kaikille. Tässä näkyi ilmeisesti terveydenhuollon tilanne, jossa sairaanhoitajien ja lääkäreiden paikkoja on tarjolla, mutta lähihoitajilla tilanne on erityisesti vakituisten paikkojen osalta ongelmallinen. Tässä lienee syynä myös lähihoitajien tehtävien siirtäminen tehtävähierarkian yläosilta sairaanhoitajille ja alaosilta laitoshuoltajille.

Matalapalkka-alojen työntekijöiden kokemukset työelämän monikulttuuristumiseen liitetystä kielteisistä muutoksista saattoivat osittain kytkeytyä joustavuuden ja muun- tautumiskyvyn tarpeen kasvamiseen. Toisaalta yleinen resurssien väheneminen ja re- surssien epäoikeudenmukainen jakautuminen sai aikaan epävarmuutta.

Lähiesimiesten haastatteluissa työelämän monikulttuuristumisen mainittiin vaativan lisätyötä esimerkiksi kommunikaatiohaasteiden ja toimintatapojen moninaistumisen kehyksessä. Palaan tähän asiakokonaisuuteen työyhteisöjä käsittelevässä luvussa 6.2., jossa työyhteisön kannalta työelämän monikulttuuristumisessa tärkeäksi nousee en- nen kaikkea vuorovaikutuksen ja viestinnän avoimuus sekä yhteistyökyky ja työyhteisö- taidot.

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työelämään kiinnittymisessä tuli raken- nusallalla työnjohtajana työskentelevän Matin haastattelussa esille työelämän tarpei- den ja trendien eriytyneisyys eri hierarkiatasoilla työskentelevien kesken:

*”Operatiivinen puoli niin kuin kilpailee hinnassa - - sitten jos puhutaan niin kuin globaalien yritysten työntekijöistä, korkeakoulutetusta työstä, sillähän ei ole oi- keastaan mitään väliä, että minkä maan kansalainen sä olet - - ulkomailta palka- taan niin kuin jos vain saadaan niin kalliimmallakin siis osaavia tekijöitä ja ihan yritysjohtajia myöten.”*

Osa lähiesimiehistä näki työelämän monikulttuuristumisessa myös ilmiön, jossa maa- hanmuuttajat pääsevät pääosin suomalaisten keskuudessa torjutuille tai vältellyille paikoille, joille uusia nuoria suomalaisia työntekijöitä ei ole tarpeeksi saatavilla. Tässä suhteessa maahanmuuttajien työllistymien segmentoiduille osatyömarkkinoille näkyy myös kantasuomalaisten haastateltavien kokemuksissa. Vaikka yllilääkärinä terveys- keskuksessa työskentelevä Hanna arvioi Venäjältä tulleiden mahdollisuuksia selviytyä suomalaisessa työelämässä melko hyväksi, hän pohti maahanmuuttajien työmarkki- noille sijoittumisesta seuraavasti:

*”Mutta aika usein kuitenkin nämä maahanmuuttajat kilpailee vähän erilaisista työpaikoista. Että ei ne niin hirveästi ole välttämättä tota niin kuin oikeasti kilpai- lemassa.”*

Hannan puheessa kuvastuu näkemys, jossa maahanmuuttajat eivät välttämättä pääse kilpailemaan kantaväestön keskuudessa vetovoimaisille työmarkkinoille. Tämä näkyy myös aineistossani siten, että vain kolme haastateltavaa työskentelee työpaikoissa, joiden työmarkkinastatus on vetovoimainen. Toisin sanoen vain nämä haastateltavat ovat suosituissa työpaikoissa keskuksissa, joista on kilpailtu osaamisesta ja ammattitaidosta. Myös vahvassa ammattiasemassa työskentelevä Arto katsoi maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden polarisoituvan tietyille paikoille. Samalla Arto arvioi eriarvoisuuden lisääntyvän, mikä näkyy myös suhtautumisessa monikulttuuristumiseen – toisaalla suvaitsevaisuus vahvistuu, toisaalla kovat ja rasistiset mielipiteet valtaavat alaa. Tämä näkyi myös haastateltavien vastauksissa siten, että primääreillä paikoilla työskentelevät kantasuomalaiset olivat huomattavasti avoimempia työelämän monikulttuuristumisen suhteen kuin sekundäärisillä paikoilla työskentelevät. Vahvoissa ammattiasemissa työskentelevät kokivat työelämän monikulttuuristumisen myönteisenä seikkana, eikä työntekijöiden etnisillä tai kansallisissa taustoilla nähty olevan keskeistä merkitystä työyhteisössä. Kysymyksenasetteluni työntekijöiden yhteiskunta- ja kulttuuritaustojen vaikutuksista näyttäytyi Maijalle ja Artolle myös jossain määrin myös keinotekoisena. Tämä kertoi ainakin siitä, että työntekijöiden ammatillisuuteen ja osaamiseen rakentuvat statukset ja sosiaaliset identiteetit olivat näillä paikoilla työntekijyyttä ja luotettavuutta ensisijaisesti määrittäviä tekijöitä.

Terveydenhuollossa vahvoissa ammattiasemissa työtä katsottiin riittävän kielitaitoisille työntekijöille. Toisaalta Maijan mukaan työvoimapulasta kärsiville paikoille pääsi heikommallakin kielitaidolla. Arto ei kuitenkaan ajatellut sairaalan olevan varsinaisesti sopiva paikka kielen opiskeluun. Työelämän monikulttuuristumiseen liittyvät kielitaidon puutteet ja väärinymmärrykset voidaan nähdä tilanteina, jotka tuovat tiedonkulkuun epävarmuutta ja ennakoimattomuutta, mikä koettelee luottamusta. Hyvä kielitaito on tyypillisesti luotettavuutta tuottava tekijä. Työelämän monikulttuuristuminen näyttäytyi paljon harkintavaltaa käyttävien keskuudessa melko myönteisenä ja enemmänkin työelämää vahvistavana muutoksena, etenkin silloin kun maahanmuuttajien kielitaito oli riittävä. Suhteellisen turvattu sosioekonominen asema, jaetut ammatilliset taidot ja identiteetit luovat erilaisista taustoista tuleville luottamusta, vastavuoroisuutta ja kanssakäymisen sisältöjä. Matalapalkka-aloilla työskentelevät haastateltavat esittivät puolestaan kansallisia normatiivisia vaatimuksia ja huomioita taloudellisista epäoikeudenmukaisuuksista työelämän monikulttuuristumisesta puhuttaessa.

Osatyömarkkinoille integroituminen näkyi tutkimusaineistossa kuitenkin siten, että työelämän monikulttuuristuminen oli selvästi vahvempaa kantaväestön keskuudessa välttelyillä työmarkkinoilla. Aineistoissani oli tunnistettavissa Pioren teorian mukaista

maahan muuttaneiden työntekijöiden keskittymistä alemman hierarkiatason työpaikkoihin, joissa ilmeni työvoimapulaa ja työhön liittyvän vaatimustason laskemista (ks. Piore 1979, 17, 26). Hierarkiat ilmenivät tutkimuksessa sekä ammattiasemien välillä, että ammattiasemien sisällä eri työpaikkojen välillä. Työhön liittyvät vaatimustasojen laskut ilmenivät aineistossani sekä tiettyjen alojen ammattitaitovaatimusten vähene- misessä, että joustoissa kielitaitovaatimuksissa. Vaikka työmarkkinasegmenttien vä- lillä on liikkuvuutta, pääsy parempiin työpaikkoihin näytti olevan vaikeampaa maahan- muuttajataustaisille naisille kuin maahanmuuttajataustaisille miehille (ks. myös Hud- son 2007, 288, 306).

### 6.1.2. Joustava rekrytointi

Hahmotin venäläistaustaisten työllistymistä sekä kantasuomalaisten lähiesimiesten, että venäläistaustaisten työntekijöiden haastatteluiden avulla. Haastattelut toivat tie- toa työllistymisestä eri näkökulmista. Sosiaalisten verkostojen suuri merkitys sekä vuokratyön ja ulkoistettujen firmojen kautta työhön pääsy nousi työllistymisessä sel- västi esiin molemmissa ryhmissä. Vuokratyön käytön yleisyys aineistossani oli silmiin- pistävää, kun otetaan huomioon, vuokratyöntekijöiden määrä on valtakunnallisesti edelleen marginaalinen – vain noin yksi prosentti palkansaajista (vrt. Lyly-Yrjänäinen 2015, 7–12). Tämä vahvisti käsitystäni siitä, että venäläistaustaiset integroituvat usein osatyömarkkinoille.

Lähiesimiesten haastatteluissa kävi ilmi, että työntekijöiden rekrytointikäytännöt oli- vat moninaisia. Keskeisinä aineistossa esiintyvinä toimijoina olivat henkilöstövuok- rausfirmat, Internetin rekrytointipalvelut ja ulkoistetut yritykset, jotka rekrytoivat työntekijöitä. Ylilääkäri Raimo kertoi terveystieteiden tulevista lääkäreistä:

*”Me ollaan ulkoistetun firman palveluksessa. Meillä on keskitetty X-Suomen rek- rytointi Z-konttoriin. Eli siellä on erikseen rekrytoijat, jotka hakee meille tarvitta- vat määrät lääkäreitä ja hoitajia - - oleellistahan on, että me löydetään joku, joka suostuu tänne tulemaan.”*

Aineistossa näkyy, että ulkoistaminen ulottuu yhä enenevässä määrin myös korkea- koulutusta vaativille aloille (Kovalainen 2010, 111). Työvoimapulasta kärsivillä vältel- lyillä työmarkkinastatuksen paikoilla kerrottiin työntekijöiden jopa ikään kuin ’ilmoit- tautuvan’ töihin. Työntekijäksi pääsi se, ’joka suostui tulemaan’ töihin, eivätkä vaati- mukset olleet tällöin kovin korkeat. Tällöin oli jouduttu turvautumaan myös ’pakko- rekrytointiin’, jolla haastateltava viittasi epäsovivan henkilön työllistämiseen.

Myös sosiaaliset verkostot nousivat haastatteluissa esille tärkeinä työllistymisväylinä. Teknolgiateollisuudessa työskentelevän team leaderin Sannan monet alaiset olivat työllistyneet sosiaalisten verkostojen avulla vuokrafirman kautta:

*”Silloin kun vuokria otettiin sisään, niin se meni niin kuin silleen puskaradion kautta.”*

’Puskaradion’, tuttujen ja esimerkiksi alihankintaketjuun kuuluvien kautta rekrytointi oli yksi tapa saada sopiva työntekijä rekrytoitua. Myös lehti-ilmoituksia ja messuja käytettiin työntekijöiden tavoittamiseen. Perinteisen työvoimatoimiston rooli näyttäytyi marginaalisena, ja ylilääkäri Hannan mukaan venäläistaustaiset työnhakijat tai harjoittelijat pyrkivät jopa välttämään valtiollista työnvälityspalvelua. Tulkinsin tämän johtuvan toimijoiden yleistyneestä epäluottamuksesta kyseistä julkista instituutiota kohtaan. Syynä TE-toimiston välttelyyn saattoi olla maahanmuuttajien paikoittainen ohjaaminen periferisille paikalle, joissa esiintyy työvoimapulaa. Jos maahanmuuttajia ohjataan työmarkkinoiden reunoille, epäoikeudenmukaisuuden kokemukset lisääntyvät ja rakenteellisen syrjinnän ja eriytyneen liikkuvuuden mahdollisuudet kasvavat.

Vahvoissa ammattiasemissa työskentelevien lähiesimiesten haastatteluissa venäläistaustaisen rekrytointi näyttäytyi melko sujuvana, eivätkä haasteltavat kertoneet kovinkaan laajasti työhönottoprosesseista. Vetovoimaisen työmarkkinastatuksen ICT-alan työpaikassa työskentelevä Hannu kertoi sekä organisaatioiden välillä tapahtuvasta rekrytoinnista, että Internet-palvelujen merkittävästä roolista työntekijöiden tavoittamisessa:

*”No meillä on sekä alihankkijan organisaatioita eli tällaisia firmoja, jotka sitten vähän kevyemmällä rakenteella kerää ihmisiä ympärilleen - - sitten omat kotimaiset keinot nettipalvelut ja vastaavat mihin saa laittaa ilmoituksia niin sieltä kautta löytyy aika paljon - - head huntareita ei taideta käyttää muuta kuin johdon henkilöstöön.”*

Englanninkielisessä työympäristössä kielitaidon ja koulutuksen merkitystä ei kyseenalaistettu tai pohdittu kuten suomenkielisillä terveydenhuollon paikoilla. Ylilääkäri Hanna kertoi, että venäläistaustaisten rekrytointiprosessissa terveyskeskuksessa esiintyi epävarmuutta suhteessa kielitaitoon, koulutukseen ja asennoitumiseen. Raimo oli kuitenkin selvästi Hannaa luottavaisempi ulkoistetun firman kautta rekrytoituihin työntekijöihin:

*”Puolet meidän lääkäreistä on käynyt neuvostoliittolaisen lääkäriskoulun - - oon heihin täysin tyytyväinen. He puhuu suomea riittävän hyvin ja ne on ammattitaitoisia.”*

Vahva kielitaito, on työyhteisön kieli sitten suomi tai englanti, on selvästi luotettavuutta vahvistava tekijä, jonka kautta yksilön toimijuus työmarkkinoilla ja mahdollisena uutena yhteisön jäsenenä vahvistuu. Riskit ennakoituista tai arvioiduista tulevista väärinymmärryksistä pienenevät. Hyvä kielitaito saattaa olla myös vahva merkki työnhakijan ammattitaidosta, oppimiskeskeisestä asenteesta ja muuntautumiskyvystä, joita korostettiin hyvän työntekijän ominaisuuksina.

Paljon harkintavaltaa työssään käyttävillä haastateltavilla haastattelupuheessa korostui yhteinen yhteiskunnallisesta taustasta riippumaton ammatillinen sosiaalinen identiteetti, huolimatta siitä, että yhteiskunnallisen taustan tai koulutuksen vaikutuksiin kiinnitettiin paikoin huomiota. Hannun kokemukset venäläistaustaisista työnhakijoista rekrytointitilanteissa myötäilivät tätä kaavaa. Huolimatta Hannun erittäin myönteisistä kokemuksista venäläistaustaisten työnhakijoiden ammattitaidosta ICT-alan asiantuntijatehtäviin, rekrytoinnissa nousivat esille vuorovaikutustavat ja sosiaalinen kanssakäyminen, jossa osapuolet eivät täysin kohdanneet tai olleet samalla viestinnän tasolla:

*”No niistä on mulle jäänyt pääosin sellainen mieli, että ne on hyvin niin kuin vähintäänkin matemaattisesti lahjakkaita. Välillä ei välttämättä sosiaalisesti tule ihan ylivertaisina esille. Että on monia sellaisia tilanteita, missä ei vaan ikään kuin osu kohdilleen. Että sä tunnet ihmisestä, että se kyllä osaa tehdä työnsä ja jos kysytään jotakin niin hyvin monimutkaista, niin pystyy sen käsittelemään. Mutta se kanssakäyminen ei aina ole niin suoraviivaista. Oliko se sitten kulttuurieroista vai siitä, että molemmat puhuu englantia toisena kielenään eikä välttämättä kaikki sanat osu sitten läpi asti.”*

Tällaiset kokemukset tuottavat rekrytointiprosesseihin epävarmuutta ja erinäisiä punnitsemistilanteita, joissa toisessa vaakakupissa painaa työnhakijan professionaalisuus ja toisessa vaakakupissa vuorovaikutuksellinen ulottuvuus. Tässä kohdin professionaalisuus rakentaa ensisijaisesti kognitiivista luottamusta, kun puolestaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa on mukana myös kulttuurisidonnainen affektiivista luottamusta tai epäluottamusta tuottava taso.

Myös teknologiateollisuudessa työskentelevä työnjohtaja Ville pohti rekrytointitilanteessa työnhakijan vuorovaikutuksellista työyhteisöön integroitumista vähän harkintavaltaa käyttävien keskuudessa:

*”Ja nyt oli yksi venäläistaustainen hakenut tonne töihin, ja oon käynyt sitä haastattelemassa. Että en tiedä millainen sitten, mikä oli siinä, ettei ottaneet häntä töihin. Mutta kyllä siinä pitkälle se, että toi on yhteisöllinen, että kielitaito on semmoinen iso. Iso merkitys, että jos siellä on hirveän erilainen niin. Aika nuorta väkeä, että jos ei pysy siinä slangissa jota ne puhuu ja semmoinen tehdashuumori*

*mikä siellä on vallalla, että jos se ei uppoa ihan täysillä niin ei se ole sen työnhakijankaan kannalta kauhean fiksumaa rekrytoida, jos ei siellä tuntisi itseään kauhean niin kun joukkoon kuuluvaksi.”*

Toisin kuin Hannun näkemyksissä, Villen näkemyksissä on havaittavissa sosiaalisen identiteetin ja luottamuksen rakentuminen ammattitaitoa vaatimattomalla alalla muiden tekijöiden kuin osaamisen varaan. Tällöin yhteiskunnalliseen taustaan kytkeytyvät sosiaaliset identiteetit ja luokitteluperusteinen epävarmuus aktivoituivat rekrytoinnissa. Työyhteisön sosiaalisen vuorovaikutuksen toimivuus korostui erityisesti silloin, kun ei ollenkaan tai vähän ammattitaitoa vaativaa työtä tehtiin tiimeissä. Epäluottamus rekrytoinnissa näkyi siis vahvemmin vähän tai melko vähän harkintavaltaa käyttävillä ammattialoilla, joilla ammatilliset identiteetit eivät ole yhtä vahvoja kuin paljon tai melko paljon harkintavaltaa käyttävillä ammattialoilla. Yhteiskunnallinen tausta ja sen mahdolliset, ennakoimattomat tai arvioidut vaikutukset työnhakijaan korostuivat rekrytoinnissa enemmän vähän harkintavaltaa vaativilla aloilla. Epäluottamusta heijastivat myös osastonhoitajana toimivan Pirkon puheet, jotka ilmenivät muun muassa epävarmuudesta kielivinä kysymyksinä kuten ’uskalletaanko rekrytoida?’ ja ’pärrjääkö?’. Jos työpaikkaa oli aikaisemmin vaihdettu useasti, Pirkolla heräsivät myös epäilyt mahdollisista ongelmista aikaisemmillä työpaikoilla.

Epäluottamus rekrytointitilanteessa kulminoitui riskitekijöihin, joiksi Pirkko tulkitsti haastattelussa sosiaaliset ongelmat työyhteisössä sekä terveydelliset tai työn suorittamiseen linkittyvät ongelmat. Nämä pohdinnat rekrytoinnissa ovat kuitenkin melko yleisiä uuden työntekijän palkkaamiseen liittyviä kysymyksiä, jotka ikään kuin korostuivat maahanmuuttajataustaisen työntekijän kohdalla.

Vuokratyöläisten kohdalla rekrytointivaatimuksia ei tarvinnut täyttää kaikilta osin, mikä oli Sannan työpaikalla ilmennyt myöhemmin esimerkiksi kielitaidon osalta vaikeuksina luetun ja kuullun ymmärtämisessä. On kuitenkin korostettava, että haastateltavien pohtimista riskeistä huolimatta venäläistaustaisten rekrytointiin oltiin työsuoritusten osalta lähes poikkeuksetta tyytyväisiä. Toisin sanoen rekrytoinnissa arvioidut riskit olivat pääosin osoittautuneet turhiksi. Tämä vahvistaa käsitystä siitä, että venäläistaustaisten rekrytoinnissa ilmeneviin epäluottamusta indikoiviin arviointeihin kytkeytyy usein ennakkoluuloja, jotka kanavoituvat käyttäytymisessä (ks. myös Paaananen 1999). Pirkon kohdalla työmarkkinoilla ja rekrytoinnissa ilmenevä epäluottamus oli kääntynyt kognitiiviseksi luottamukseksi ja tyytyväisyydeksi:

*”On sääntillinen ihminen ja hän on tosi vähän poissa töistä ja sitten kun hän on töissä, niin tekee ahkerasti töitä. Että en mä ainakaan voisi, tai en mä tiedä onko sellaista stereotypiaa, että venäläiset on laiskoja tai näin -- mekin kauheasti mietittiin, että voidaanko me hänet ottaa ja sitä kielitaitoa, mutta hän on ainakin mun mielestä ollut hyvä työntekijä.”*



On myös mahdollista, että työnhakija on havainnut rekrytoinnissa toimijuuteensa tai ammattitaitoonsa kohdistuvat epäilyt tai epävarmuudet. Täten työntekijä on työpaikan saatuaan ikään kuin joko pakotettu tai halukas todistamaan pärjäämistään ja olevansa luottamuksen arvoinen. Toistuva pärjäämisen todistaminen voi pitkällä aikavälillä olla työntekijälle kuormittavaa, mutta tulkitseen pärjäämisen todistamisen heijastuvan kuitenkin lähiesimiesten tyytyväisyyden kokemuksissa ja huomioissa erityisestä ahkeruudesta. Tämä näkyy myös eräänlaisena työntekijän sosiaalisen identiteetin uudelleen rakentumisena esimiehen kokemuksissa.

Lähiesimiesten haastatteluissa tulivat esille työntekijöihin kohdistuvat vaatimukset. Työntekijässä arvostetut ominaisuudet tai piirteet olivat heikoissa ja vahvoissa ammattiasemissa työskentelevillä jossakin määrin erilaisia töiden erityyppisistä luonteista johtuen.

Molemmassa asemassa korostettiin kuitenkin vahvasti itseohjautuvuuden ja aktiivisuuden sekä muuntautumiskyvyn merkitystä hyvänä työntekijän ominaisuutena, jonka voidaan katsoa vahvistavan luottamusta epävarmoissa rekrytointitilanteissa. Heikoissa ammattiasemissa tuotiin esille 'työhön tarttuminen', reippaasti opettelu sekä avoin ja sitoutuva asenne keskenään erilaisiin, toisinaan yksinkertaisiin töihin. Team leader Sanna kuvasi hyvää työntekijää seuraavasti:

*"No se oma-aloitteisuus on semmoinen mitä siellä vaaditaan, että täytyy olla. Ei ole kukaan tuuppaamassa tai patistamassa eteenpäin. Täytyy se aktiivisuus löytyä sieltä ja halu tehdä sitä. Plus sitten tietenkin yhteistyökyky täytyy olla, koska siellä joutuu päivittäin melkein tekemään eri ihmisten kanssa töitä, niin se täytyy pystyä muuntautumaan niin kuin tiimissä siihen osa-alueeseen – kaikkea muuta pystyy sitten pikkuhiljaa kehittämään kuitenkin sitten työn ohella."*

Myös yhteistyön tärkeys tuli esille. Vuorovaikutustaitojen merkitys työelämässä on viime vuosikymmeninä kasvanut (esim. Sutela & Lehto 2014). Työntekijän vuorovaikutustaitoja ja mukautuvuutta heijastavat ominaisuudet loivat todennäköisesti vahvat edellytykset työn ohella oppimiseen. Vahvoissa ammattiasemissa työnkuva edellytti työntekijältä usein isojen kokonaisuuksien hahmottamista, monitaitoisuutta ja uskallusta. Vetovoimaisessa työpaikassa työskentelevä Hannu arvosti työntekijän jatkuvaa kehittymistä:

*"No se arvokkain asia on aina, että ihmisellä on todistettuakin kykyä hahmottaa isoja kokonaisuuksia ja yleensäkin pystyy luovaan työhön - - on pystynyt jo muokautumaan jo mahdollisesti aikaisemmin, että on sitä monitaitoisuutta mahdollisesti tulevaisuudessa, kun tekniikan alalla muututaan tasaisin väliajoin."*

Lähiesimiesten haastatteluissa itseohjautuvuuden ja muuntautumiskyvyn vahva esille tuominen työntekijävalinnoissa kertoo rekrytointiprosesseissa ilmenevistä työyhteisöjen yksilökeskeisistä ja demokraattisista arvoista sekä luotettavan työelämätoimijan yrittäjämäisistä piirteistä. Toisaalta suomalaisten työpaikkojen matalat organisatorakenteet sekä jatkuviin sosiaalisen ympäristön muutoksiin ja rakennemuutoksiin sopeutumisen keskeisyys tulevat tutkimuksen kohteena olevien työpaikkojen rekrytoinnissa esille. Tällöin työntekijältä odotetaan sekä vertikaalisella että horisontaalisella akselilla hyviä vuorovaikutustaitoja. Käänteisesti voidaan tulkita, että rekrytointiprosessissa luottamusta purkavia tekijöitä työnhakijassa ovat ainakin ennakoitu tai arvioitu joustamattomuus ja erilaisiin ympäristöihin sopeutumattomuus sekä ennakoitu tai arvioitu passiivisuus ja riippuvaisuus.

Vahvoissa ammattiasemissa työntekijän aktiivisuuden ja mukautuvuuden vaatimus liittyy etenkin vetovoimaisissa työpaikoissa ammattitaidon jatkuvaan päivittämiseen. Etenkin heikoissa ammattiasemissa kantaväestön keskuudessa vältellyillä työpaikoilla työntekijältä odotetaan puolestaan joustavuutta suhteessa työnkuvan laajentamiseen tai rajaamiseen matalammalle hierarkiatasolle.

Haastattelujen valossa venäläistaustaisten rekrytoinnissa kiinnitetään tavanomaisten rekrytointikäytäntöjen ja kielitaidon ohella erityistä huomiota myös sosiaalisen vuorovaikutuksen tapoihin sekä itseohjautuvuuteen. Tavanomaisten rekrytointikriteerien täytyessä, työllistymistilanteessa luotettavuutta rakentaa vuorovaikutuksellisesti avoin, itseohjautuva ja pelkäämätön työnhakija. Sosiaalisen vuorovaikutuksen erilaiset tai kulttuurisesti toisistaan poikkeavat 'tasot', jotka heijastuvat kommunikoinnin avoimuudessa ja sulkeutuneisuudessa, individualististen ja kollektiivisten arvojen käytännöissä sekä luottamuksen ja epäluottamuksen rakentumisissa tulevat esille myöhemmin myös venäläistaustaisten haastatteluissa.

### 6.1.3. Venäläistaustaisten kapeat työllistymisväylät

Venäläistaustaisten haastatteluissa työllistyminen näyttäytyi varsin eri kulmasta kuin lähiesimiesten haastatteluissa. Venäläistaustaisten haastateltavien kokemukset ja havainnot omasta ja muiden venäläistaustaisen ystävien tai tuttavien työllistymisestä olivat moninaisia. Työllistymiseen vaikutti merkittävästi muun muassa kielitaito, tutkinnon rinnastaminen, työkokemus, Suomessa käyty koulu, työmarkkina-asenteet sekä mukautuvuus. Haastateltavien kokemukset venäläistaustaisten työllistymisestä heijastelivat kuitenkin integroitumista ennen kaikkea kantasuomalaisten keskuudessa osittain vältellyille työvoimapulasta kärsiville osatyömarkkinoille. Periferioissa työllis-

tyminen oli helpompaa kuin keskuksissa työllistyminen, oli kysymys sitten maantieteellisestä etäisyydestä tai ammatillisesti reuna-alueilla olevista, valtaväestön keskuudessa välttelyistä töistä. Haastateltavien kertomukset vahvistivat jo lähiesimiesten haastatteluissa esille tullutta käsitystä, jonka mukaan työmarkkinoiden segmentaatiossa ilmenee spatiaalista ja sosiaalista jakoa (ks. myös Samers 2010, 142).

Venäläistaustaisten työllistyminen välttelyille työpaikoille onnistuu huomattavasti helpommin kuin vetovoimaisille paikoille työllistyminen. Työnsaanti näyttäytyi kotihoidossa lääkärinä työskentelevän Ludmilan kertomuksissa työvoimapulasta kärsivillä sektoreilla helppona. Tässä tutkimuksessa oikeastaan vain yhdessä suomalaisen työntekijän haastattelussa ilmeni, että venäläistaustaiset lääkärit olivat työllistyneet erittäin arvostetulle erikoisalalle vetovoimaisen työmarkkinastatuksen työpaikkaan. Erikoislääkärinä toimiva Ivan kuvaa työllistymistä työmarkkinoiden reunamille:

*”Sitten kun mennään periferiaan, sinne johonkin kaukaiseen kylään – siellä lääkäreitä tarvitaan aina. Ja sellaisia pieniä sairaaloita, terveyskeskuksia, tai ainakin lääkärille, niin en usko, että on kovin raskasta saada sitä työpaikkaa - - onko meillä siis x:ssä (erikoissairaanhoidon yksikkö suuressa kaupungissa) 6, ei kun 5 lääkärin virkaa ja niistä on sitten 2 täyttämättä, että kyllä työpaikkoja löytyy ihan heti saman tien ja se rekrytointi tapahtuu kyllä ihan päivittäin ja hyvin ahkeraan, mutta jostain syystä työntekijää ei vain löydy - - en tiedä. Siis työhän ei kyllä taas maailman helpointa ole ja palkkakaan ei välttämättä sellainen, josta muut tai jotkut unelmoi ja sillä tavalla, että raskasta työtä.”*

Lääkärin työssä venäläistaustaisille tarjottuja ja avautuneita paikkoja oli ainakin kotihoidossa, terveyskeskuksissa sekä psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa. Kotihoidossa työskentelevän Ludmilan kokemukset aikaisemmasta työpaikasta terveyskeskuksesta olivat kielteisiä ja kertoivat työolosuhteiden osalta 'epämiellyttäville', työvoimapulasta kärsiville työmarkkinoille integroitumisesta:

*”Terveyskeskuksessa oli hyvin hankalaa. Mä sanon ihan rehellisesti - - hirveä määrä potilaita ja kaikenlaisia ongelmia. Ja niin, paperityötä vaikka kuinka paljon.”*

Työllistyminen oli huomattavasti vaikeampaa ja rajatumpaa heikoissa ammattiasemissa. Rekrytointiprosesseissa ilmeni läpinäkymättömyyttä ja koettua epäjohdonmukaisuutta. Lähihoitaja Irina kuvasi työllistymistä venäläistaustaisena seuraavin sanankäntein:

*”Oikeasti tällä hetkellä kaikki mitä mä haluan, ei voi saada. Siivoja, lähihoitaja, kokki, myyjä, sihteeri välillä, mutta harvoin, rakennusmies, hitsaajamies ja tuo varastotyöntekijä, kahdeksan ammattia. Monilla ihmisillä, kun esimerkiksi monilla venäläisillä on ongelma just tästä, että kun omassa maassa saa korkean koulutuksen, ihmiset ei ole valmiita menemään alempaan. Se on vähän vaikea, kun lääkäri tekee lähihoitajan työtä.”*

Myös Pavelin työelämäpolku näyttäytyi epämukaviksi kuvailtujen töiden jatkumona, jossa toimijan ensisijaisena työelämäintegraatiota edellyttävänä tekijänä oli työteliäisyyttä ja kaikenlaista työtä arvostava asennoituminen. Ajan myötä Pavelin työmarkkina-asema oli siinä mielessä parantunut, että työn sisällöt olivat muuttuneet monipuolisimmiksi. Myös vahvassa ammattiasemassa työskentelevä Ludmila vaikutti olevan melko tyytyväinen nykyiseen työpaikkaansa kotihoidossa huolimatta siitä, että kotihoito näyttäytyy kantaväestön keskuudessa jossakin määrin välteltynä sektorina:

*”Tämä on paljon helpompi joo. Ja kyllä mä tykkään olla iäkkäiden ihmisten kanssa, niin - ja tässä on itsenäinen työ, se on kyllä hyvä, ja tärkeää myös.”*

Välteltujen työmarkkinoiden sisällä on mahdollista liikkua parempiin työmarkkina-asemiin ja paremmiksi koettujen työolosuhteiden ja työn sisältöjen pariin. Toisaalta ainakin tässä tutkimuksessa vahvoihin ammattiasemiin, kantaväestön keskuudessa veto-voimaisille työpaikoille työllistyminen osoittautui haasteelliseksi. Tutkimushaastattelussa ei ilmennyt merkittävää liikkuvuutta kantaväestön keskuudessa vältellyiltä työmarkkinoilta vetovoimaisille työmarkkinoille. Pääsy tällaisille paikoille näytti edellyttävän ainakin vahvaa ammattitaitoa, määrätietoista jatkuvaa opiskelua ja oman alan harrastuneisuutta.

Venäläistaustaisten havainnot muiden Venäjältä muuttaneiden tuttavien työllistymisestä olivat erilaisia vahvoissa ja heikoissa ammattiasemissa työskentelevien kesken. Suomalaisen sosiaaliturvan merkityksellisyys nousi kuitenkin esille molemmissa ryhmissä työllistymisestä puhuttaessa. Haastattelemani venäläistaustaiset työntekijät suhtautuivat hämmästyttävän kielteisesti työttömän sosiaaliturvaan puhuttaessa työllistymisestä. Pavel katsoi sosiaaliturvan tekevän helpoksi tuttavien työnteon ulkopuolelle jäämisen:

*”No mä nyt varmaan toistan itseäni, mutta mä sanon näin, että porukka ei jaksa. Kun mä ole monen kanssa jutellut niin ne on työkkärissä totta kai niin kuin työttöminä hakijoina, mutta oikeasti ne ei niin kuin halua saada sitä työtä. Mulla on semmoinen käsitys oikeasti. - - Sanotaan nyt esimerkiksi mun äiti, ei se osaa suomea hyvin, mutta se on kuitenkin kaupassa töissä. Tiedätkö? Ja tällaisia esimerkkejä on vaikka kuinka paljon, että ihminen joka ei edes puhu suomea, saa työtä.”*

Myös sairaanhoitajana työskentelevää Anastasiaa ihmetytti suomalainen sosiaaliturva. Erityisesti Pavelin näkemykset heijastavat maahanmuuttajien keskuudessa näyttäytyvää jakoa aktiivisten, olosuhteista piittaamattomien ja mukautuvien työntekijöiden, eräänlaisten työelämäyrittäjien ja työmarkkinoiden logiikkoihin pettyneiden luovuttajien välillä. Sosiaaliturva teki matalapalkka-aloilla työnteon usein jopa kannattamattomaksi, mikä nostatti venäläistaustaisessa metallityöntekijässä Pavelissa ihme-

tystä tukijärjestelmää kohtaan. Kotihoidossa työskentelevän lääkärin Ludmilan näkemysten mukaan Suomessa ihmisiä ei yleisellä tasolla kiinnosta lähteä töihin sosiaaliturvan vuoksi:

*”Ehkä mä sanoisin näin, että Suomessa ihmiset ei ole niin kiinnostuneita lähtemään töihin, kun ne saa hyvän sosiaaliturvan muutenkin. Niin. Kuitenkin kun Venäjällä sitä ei saa, niin ihmiset lähtevät töihin, vaikka mihin töihin.”*

Haastateltavien puheissa kuvastuvat kuitenkin työmarkkinoille integroitumisen tiukat ehdot ja tarjotut ahtaat integroitumisen polut. Syrjinnän vaikutus näyttäytyy niin ikään taustatekijänä, josta monet haastateltavat eivät puhuneet. Haastateltavien kuvaamaan kielteiseen työmarkkina-asenteeseen voi myös johtaa jatkuva epämuukaviksi kuvailtujen, kantasuomalaisten keskuudessa vältettyjen suorittavien töiden tarjoaminen korkeakoulutetuille maahan muuttaneille. Tämä voi johtua esimerkiksi syrjinnästä tai puutteista kielitaidossa, mutta myös työmarkkinoiden ja yksittäisten työnantajien taloudellisista, sosiaalisista ja poliittisista tarpeista ja haluista palkata maahanmuuttajia vältellyille osatyömarkkinoille. Korkeakoulutetut maahanmuuttajat saattavat kokea tällaisen julkisen ohjaamisen alentavaksi ja epäoikeudenmukaiseksi, mikä lisää epäluottamusta työmarkkinoiden toimintaa kohtaan.

Myös yksityiselämään liittyvät tekijät ja taustat paikansivat toimijoita eriarvoisiin asemiin työmarkkinoilla. Irinan käsityksissä työmarkkinaintegraatiota tuli ymmärtää suhteessa elämän muihin osa-alueisiin. Sosiaaliset tekijät, kuten riippuvuus puolisoista tai jopa puolison väkivaltaisen käyttäytymisen vaikutus nousivat esille Irinan pohtiessa erilaisia yksityiselämän tilanteita suhteessa aktiiviseen työnhakuun ja työllistymiseen. Venäjänkielisiin naisiin kohdistuva väkivalta Suomessa on suhteellisen yleistä (Tanttu 2009, 44–49). Irina korostaa, että yksityiselämän ongelmat heijastuvat toimijan omanarvontunteisiin, rohkeuteen ja mahdollisuuksiin opiskelu- ja työelämässä. Myös sosiaalisen riippuvaisuuden aste voi asettaa merkittäviä ennakkoehtoja työmarkkina-toimijuuteen ja työelämämahdollisuuksiin.

Irinan tarinan valossa työmarkkinatoimijuus ja luottamus vahvistuvat sosiaalisen tuen kehyksessä ja heikkenevät sosiaalisen alistamisen kehyksessä. Yleisellä tasolla Irina näki myös nuorilla olevan vähemmän pelkoja ja enemmän rohkeutta yrittää kuin vanhemmilla. Tällaiset huomiot saattoivat kertoa muun muassa siitä, että nuorilla maahan muuttaneilla ei välttämättä ole enää merkittäviä henkilökohtaisia kokemuksia postkommunistisista olosuhteista, jotka johtivat vanhempien kohdalla luottamuksen romahtamiseen sekä epäluottamussyndrooman syntymiseen (ks. myös Sztompka 2004, 178).

Heikoissa ammattiasemissa työskentelevien venäläistaustaisilla tuttavilla oli enemmän vaikeuksia työllistyä. Myös Pavelin kertomusten taustalla saattoi olla venäläistaustaisten tuttavien työllistymisen vaikeus, vaikka ensisijaisena syynä työttömyyteen näytti kertomuksissa olevan sosiaaliturvan liian helpoksi arvioitu saavutettavuus. Irina kuvasi työllistymisen vaikeutta eräänlaiseksi 'ovet eivät aukea –ilmiöksi'. Työttömyys oli joidenkin tuttavien kohdalla johtanut jopa masentumiseen ja alkoholisoitumiseen, mikä edelleen johti työnhakijan passivoitumisen syvenemiseen. Tällöin myös esimerkiksi toiveet pääsystä erilaisille integroitumista edistäville kursseille taantuivat. Irinan kertomuksissa matalapalkka-aloille työllistymistä määrittä myös työmarkkinoiden vie-raaksi koettu itsensä myymisen kulttuuri Suomessa:

*”Suomessa se on vähän enemmän, se on just enemmän, jos mä, kun yritän myydä itseä. Mutta ei voi myydä itseä. Pitää näyttää minkälainen mä olen. Mä en myy itseä, mä en ole orja, että ”hei omistakaa mua vähän aikaa”. Ei. Mä voin sanoa, että mä olen tämänlainen. Mä osaan tehdä tämän. Mä erityisen nopeasti opin asioita. Mä olen valmis tekemään kaikki työt.”*

Irinan kertomukset herättivät kysymyksiä siitä, kuinka paljon matalapalkka-alojen maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä ylipäätään arvostetaan, jos esille nousevat kokemukset itsensä myymisestä. Itsensä myyminen tuo työmarkkinaulottuvuuteen myös riskin tai pelon hyväksikäytön mahdollisuudesta silloin, kun toimija on haavoit-tuvainen. Tämä vahvistaa yleistynyttä epäluottamusorientaatiota.

Maahanmuuttajataustaisen työntekijän vahva epäluottamusorientaatio indikoi myös suomalaisessa työelämässä koettua prekaaria asemaa. Tällaiseen prekaariin asemaan yhdistyy työn ja työntekijän lisääntyneitä riippuvuutta, haavoittuvaisuutta, epävarmuutta ja väliaikaisuutta (Könönen 2011, 59–61). Toisaalta tällöin henkilökohtaiset luottamussuhteet voivat yhä enemmän korostua, koska ne turvaavat maahanmuuttajan asemaa haavoittuvissa tilanteissa, joissa on esimerkiksi sosiaalisia riskejä (Cook ym. 2005, 175). Työmarkkinoilla on yleisestikin lisääntynyt markkinointiluontoinen työn etsiminen ja tarjoaminen Internetin ja sosiaalisen median tarjoamien työnhaku-kanavien kautta. Tämän tutkimuksen haastattelujen teon aikaan sosiaalisen median rooli oli kuitenkin vielä paljon pienempi suhteutettuna aivan viime vuosien kehitykseen. Itsensä myyminen näyttäytyy tässä enemmän matalapalkka-aloilla toimivien maahanmuuttajien hyväksikäytön uhan kautta kuin mitä teknologian läpäisemään työnhakijan markkinointiin tulee.

Vahvoissa ammattiasemissa työskentelevien Ludmilan ja Ivanin ystävät olivat kaikki töissä. He eivät puhuneet venäläistaustaisten työllistymisvaikeuksista. Ludmilan tove-rit olivat onnistuneet työllistymisessä:

*”Kaikki mun kaverit, tai lääkärit, ne ovat töissä.”*

Myös Ivan laskeskeli, että hänen ystävistään:

*”Suurin osa kyllä on töissä, mutta on kyllä joissakin yksityisissä firmoissa ja sitten joissakin tehtailla.”*

Myös ICT-sektorilla työskentelevän Sashan ystävät olivat Suomessa uraan liittyvien tekijöiden takia:

*”Lähes kaikki ystäväni ovat täällä työhön, yliopistoon tai informaatioteknologiaan liittyvien tekijöiden takia.”*

Vaikka on mahdollista, että vahvoissa ammattiasemissa työskentelevät eivät halunneet puhua tuttavien työllistymisvaikeuksista, haastateltavien Venäjältä muuttaneiden verkostot olivat ainakin osittain jakaantuneita siten, että työllistymisvaikeuksia kokevien ihmisten välillä on enemmän yhteyksiä, kun taas suhteellisen hyvin Suomessa pärjäävien venäläisten välillä on omaa keskittynyttä sosiaalista, inhimillistä ja taloudellista pääomaa.

Työelämätoimijan kannalta positionaaliset tekijät (positional determinants) ovat keskeisiä, koska myös luottamussuhteet ovat upotettuina laajempiin suhteiden verkostoon (Cook & Gerbasi 2009, 221; ks. myös Burt & Knez 1996). Työelämäkokemusten jakaminen omista yhteisöissä on omiaan vahvistamaan eri ryhmien käsityksiä ja asenteita suomalaisista työmarkkinoista ja työelämän toimintaperiaatteista sekä omista toiminnan ja työllistymisen mahdollisuuksista. Näin syntyy ja vahvistuu erilaisia luottamuksen ja epäluottamuksen jakamisen yhteyksiä ja sosiaalisia piirejä, jotka vaikuttavat myös työllistymisprosesseissa.

## Vastavuoroisen kaveriavun ja ammattilaisverkostojen merkitys työllistymisessä

Haastattelemani venäläistaustaiset saivat tukea ja vastavuoroista apua työllistymisessä tyypillisesti venäläistaustaisilta, luotetuilta ystäviltä. Kantasuomalaisten tuttuun apu ei näkynyt työllistymisessä siinä missä venäläistaustaisten tovereiden. Vastavuoroisen avun määrässä ja laadussa oli tunnistettavissa yhteisöllisten arvojen ja ystävien lojaalisuutta edellyttävien normien korostuminen (ks. myös Ledeneva 2006). Ainoa poikkeava haastateltava aineistossa oli Anastasia, jonka puheissa opiskeluaikaiset venäläistaustaisten tiiviit verkostot vaikuttavat lähinnä sulkevan ulos joukkoon kuulumattoman. Anastasian kokemukset näyttävät kuitenkin vain vahvistavan käsitystä verkostojen vahvuudesta ja solidaarisuudesta verkoston sisällä olevien kesken. Verkostojen rajautunut ja runsas sosiaalinen pääoma saattaa kuitenkin olla haitallista jollakin tapaa normeista poikkeavalle.

Luottamus omiin sosiaalisiin verkostoihin näkyi avun pyytämisessä, jakamisessa ja saamisessa tiettyjen verkostojen sisällä epävarmoissa työmarkkinaolosuhteissa. Verkostot toimivat ja niiden kyky lisätä työllistymistä näkyi selvästi haastateltavien kertomuksissa. Heikoissa ammattiasemissa työskentelevillä kaveriapu näyttytyi monimuotoisempana, kun taas vahvoissa ammattiasemissa työskentelevillä oman alan ammattilaisverkostojen merkitys oli suuri.

Metallitöitä tekevän Pavelin ystävä oli järjestänyt hänelle kontaktin työllistymistä silmällä pitäen:

*”Mä en itse asiassa, mä en yhtään hakenut. Kaveri vaan soitti että tällaista. Se oli just saanut koulun loppuun. Kesän alussa tutustuin sitten sen pomoon ja se sanoi, että voi järjestää mullekin töitä.”*

Työn takia Suomeen muuttanut erikoislääkäri Ivan kertoi, että venäläiskollega oli järjestänyt työpaikan Suomessa jo valmiiksi ennen työntekijän muuttoa:

*”Mulla oli yksi tuttu ihminen (Venäjältä muuttanut) tossa Suomessa ja joka oli jo silloin toiminut lääkärinä Suomessa, ja suhteellisen pitkäänkin, ja hän sanoi, että jos on tieteellisesti ja ammatillisesti kasvun halua, sitten tässä olisi hyvä mahdollisuus. Ja amanuenssipaikan hän on jo melkein minulle jo niin kuin löytänyt valmiiksi. Että mun tehtävänä oli vain se kielitaito parantaa ja sitten tulla tänne töihin suoraan.”*

ICT-sektorilla työskentelevä asiantuntija Sasha kertoi puolestaan venäläisten kollegojen merkityksestä itse rekrytointitilanteessa, mikä heijasti eräänlaista etnistä ammattilaissolidarisuutta ja avunantoa sekä kansallista luottamusta venäläisten ICT-spesialistien keskuudessa:

*”Keskustelin firmassa työskentelevien venäläisten kanssa ja ehkä sillä oli iso merkitys (työllistymisessä).”*

Pohdittaessa verkostojen kautta työllistymistä, on todettava, että venäläistaustaisten vastavuoroiset, apua tarjoavat luottamusverkostot toimivat etenkin integroitua kantaväestön keskuudessa välttelyille työmarkkinoille. Laajempialaista työllistymistä koulutusta vastaaviin töihin vetovoimaisten työmarkkinastatusten paikoille voisi kuitenkin parantaa verkostojen avautuminen kantaväestöön kuuluvien ja venäläistaustaisten kesken. Tosin on mahdollista, että verkostoissa ilmenevät toimintaperiaatteet ja arvot poikkeavat jossakin määrin toisistaan, mikä paikoin estää tai ainakin hidastaa sosiaalisten luottamussuhteiden sekä vastavuoroisen avun jakamisen verkostojen syntymistä Venäjältä muuttaneiden ja kantasuomalaisten kesken.



## Teknologia- ja viestintätaidot

Toinen kanava työllistymiseen molemmissa ryhmissä oli Internet, jonka kautta työmahdollisuudet avautuivat henkilöstövuokrausfirman, työnvälitysyriyten, nettipalvelun tai head hunting -yrityksen kautta.

Sairaanhoidtajana työskentelevä Anastasia oli laittanut ilmoituksen henkilöstövuokrausfirman Internet-palvelussa:

*”Laitoin oman hakuilmoituksen. Onko se joku X (henkilöstövuokrausfirma.fi) osoite. En mä muista nyt tarkkaan. Ja sitten katsoin itse netistä, nettisivuilta mä löysin paikan siellä X-sairaalassa. Sieltä sitten mä soitin sinne ja minulle sanottiin, että kyllä sinä voit tulla.”*

Yksityiset firmat nähtiin valtiollisen työnvälityksen sijaan toimivammaksi vaihtoehtoksi. Haastateltavien kertomuksissa julkisten työnvälitystoimistojen kykyä toimia ei joko arvioitu ollenkaan tai TE -toimistojen toimintakyky arvioitiin rajalliseksi, jopa heikoksi. TE -toimisto nousi Irinan haastattelussa jopa epäluottamusta herättäväksi instituutioksi, jonka toimintaa leimasi välinpitämättömyys ja epäoikeudenmukaisuus:

*”Tässä Suomessa, ole vaan työtön. Ja työvoimatoimisto, mitä he tekevät. He vain rekisteröivät, että sä olet työtön - - parhaiten vain, jos itse löytää Internetin kautta, ystävän kautta ”Hei. Tuolla on hyvä työharjoittelupaikka, että menkää tonne (kuiskaa)”.*

Työllistymisessä korostettiin viestintä- ja teknologiataitojen merkityksellisyyttä. Sahan näkemyksen mukaan etenkin vanhemmilla venäläisillä on puutteita informaatioteknologian käytössä sekä kieliongelmien lisäksi yleistä haluttomuutta suhteessa kommunikointiin ja vuorovaikutukseen suomalaisten kanssa. Erinomaisesti suomea puhuva Ivan pohtii, että kielitaitoa pitäisi joissakin tapauksissa päivittää erittäin perusteellisesti. Irina otti esille kuitenkin myös työnantajien suhteettoman kielitaidon korostamisen, sekä puutteellisen kielitaidon käyttämisen tekosyynä sille, että venäläistaustainen ei esimerkiksi harjoittelun jälkeen saa työpaikkaa. Irinan mukaan monet alkavat tällaisten kokemusten myötä helposti ajattelemaan, että työpaikan saaminen on käytännössä mahdotonta.

## Aktiivisuus ja mukautumiskyky

Työnhakijan olosuhteiden, verkostojen sekä teknologia- ja viestintätaitojen korostamisen lisäksi sekä heikoissa että vahvoissa ammattiasemissa olevat korostivat työpaikan saamisessa työnhakijan omaa aktiivisuutta, yritteliäisyyttä ja vastuuta.

Erikoislääkäri Ivanin mukaan Suomessa työnhakijalta vaaditaan erityistä asennetta suhteessa työllistymiseen – tulee olla valmiutta vaikeuksiin, joustamiseen, muuttumiseen, vaihtamiseen ja sopeutumiseen:

*”Joustavuus, että ei kannata olla kovin jäykkä, että täytyy niin kuin muuttua ja vaihtaa ja niin kuin sopeutua niihin (työpaikkoihin). Ja toisaalta pitää ymmärtää ja tietää, että on kuitenkin vieras maa – eri ihmiset ja eri kulttuuri. Että asiallisesti suhtaudutaan niin kuin tässä maassa, sillä tavalla tiettyihin sääntöihin ja merkityksiin, ja että niitä on kunnioitettava. Että tietysti omassa kodissa voi jotain muuta.”*

Ivanin mielestä työelämässä pärjäämiseen tarvitaan myös vähemmän ’omaehtoisuutta’ sekä perussääntöjen ja vieraan kulttuurin merkitysten kunnioittamista. Ivan korosti puheessaan uuteen ympäristöön sopeutumista ja mukautumista pärjäämisen ehtona. Ivanin mielestä ei saisi vaatia muutosta paikassa, jonne itse menee:

*”Venäjälläkin on joku sanonta, oliko se että ’ei tarvitse tulla oman samovaarin kanssa kaupunkiin’ eli ei tarvitse omia sääntöjä sitten suunnata muihin maailmoihin – se joka tapauksessa pysyy samanlaisena.”*

Välttelyillä osatyömarkkinoilla heikoissa ammattiasemissa työskentelevän Irinan kokemuksissa edellä kuvattu joustamista ja vaihtamista edellyttävä toimintaympäristö näyttäytyi kuitenkin haasteellisena. Jatkovaa mukautumiskykyä edellyttävä työmarkkinaympäristö oli psyykkisesti kuormittava. Irinan työllistymisen epävarmuutta leimasivat affektiivista epäluottamusta indikoivat pelot ja turvattomuus:

*”Niin pelottavaa soittaa, niin pelottavaa avata ovi, niin pelottavaa mennä paikalle. Jos tuolla joku joka sanoo mä en ole sopiva.”*

Valintaprosessin läpinäkyvättömyys ja epäilyt omasta sopivuudesta työhön saivat aikaan epävarmuutta. Erityisesti pelko indikoi kulttuurisesti ja yhteiskunnallisesti rakentunutta yleistynyttä epäluottamusta, joka tässä kohdistuu syrjiviin työnhakuprosesseihin. Uskomukset työnantajien tunteiden ja mielentilan merkityksestä rekrytointitilanteissa kertoivat Irinan kokemista rekrytointikäytäntöjen sattumanvaraisuuksista ja ennakoimattomuuksista. Rekrytointitilanteessa vaadittavat ’rohkeus’ ja ’kiltteys’ ilmensivät voitettua pelkoa sekä eräänlaista alistumista toisen osapuolen harkintavallan alle huolimatta mahdollisesta epäreilusta kohtelusta. Epäoikeudenmukaisuudet ilmenivät esimerkiksi todistuksen ja työkokemuksen sivuuttamisissa.

Joustavat, mukautumiskykyä ja aktiivisuutta korostavat toimintatavat edellyttävät ainakin kohtuullisella tasolla yleistynyttä luottamusta ja sosiaalista luottamusta aiemmin tuntemattomiin kanssaihmiisiin. Työnhakuprosessissa kohdataan jatkuvasti aiemmin tuntemattomia vieraita ihmisiä. Myös muuttuvissa työpaikoissa ja työtilanteissa

esimies, työtoverit sekä asiakkaat vaihtuvat ja ovat yleensä aluksi vieraita. Tällöin saattaa syntyä käytännöllisiä ja sosiaalisia riskejä tai pelkoja, jotka voivat aktivoida yksilön kokemaa epäluottamusta, jos esimerkiksi syrjinnän toteutumisen mahdollisuus arvioidaan merkittäväksi. Epäluottamuksen aktivoituminen voi puolestaan vaikeuttaa yksilön työelämään sopeutumista sekä hankaloittaa sosiaalista vuorovaikutusta ja sen avoimuutta.

Suomalaiseen työelämään kiinnittymisen vaatimukset näyttäytyivät yksilöllisellä tasolla haastattelujen perusteella haastavilta. Jatkuva yrittäjähenkkinen toimeliaisuus ja muuntautumiskyky vaativat luottamusta siihen, että omalla aktiivisuudella on vaikutusta epävarmoissa toimintaympäristöissä, ja että tuo aktiivisuus kanavoituu työmarkkina- tai ammattiaseman vahvistumisena. Heikoissa ammattiasemissa jatkuva yrittäjämäinen aktiivisuus ei välttämättä tuonut toivottuja tuloksia. Epävarman työmarkkina-aseman jatkuvuus niin ikään vahvisti epäluottamusorientaatiota, johon liittyi epäoikeudenmukaisesti ja vailla kunnioitusta kohdelluksi tuleminen rekrytointi- ja työllistymiskokemuksissa.

Paremmat olosuhteet luottamuksen rakentumiselle syntyvät silloin, kun työelämän toimintaympäristöissä ja sosiaalisissa suhteissa on työnhakijoiden ja työntekijöiden näkökulmasta riittävästi vakautta. Vahvoihin ammattiasemiin, etenkin vetovoimaisille paikoille työllistyneet haastateltavat näyttäytyivät minulle ura- ja työorientoituneina toimijoina. Vetovoimaisille paikoille vahvoihin ammattiasemiin työllistyminen näytti edellyttävän poikkeuksellisen määrätietoista työskentelyä kielellisten ja ammatillisten taitojen kartuttamiseksi. Työllistymisessä heijastunut luottamus rakentui niin ikään joustavan mielen ja määrätietoisien työn kautta saavutettujen päämäärien oheispääomana, mikä edelleen vahvisti haastateltavien asemia työmarkkinoilla.

#### 6.1.4. Työmarkkina-asema työmarkkinaorientaatiota ja luottamusta selittävinä tekijöinä

Lähiesimiesten havainnot työntekijöiden ammatti- ja työmarkkina-asemista poikkesivat toisistaan. Paljon harkintavaltaa omaavilla aloilla kilpailu asiantuntijuudesta ja osaamisesta korostui työmarkkina-asemaa määrittävänä tekijänä. ICT-alan team leaderina työskentelevä Hannu totesi, että:

*”Osaamismarkkinat on ollut se raä’in paikka missä ne ihmiset asettuu sitten tärkeysjärjestykseen.”*

Toisaalta vahvaa asiantuntijuutta vaativilla, kantaväestön keskuudessa välttelyillä työmarkkinoilla ilmennyt työvoimapula lisäsi työllistymisen mahdollisuuksia maahanmuuttajille. Tällaiset työvoimapulan kautta helpommin saavutettavissa olevat vahvat ammattiasemat avautuivat ammattitaitoisille työntekijöille. Raimon puheissa työllistyminen juuri tähän terveyskeskukseen ei näyttäytynyt kilpailuna osaamisesta huolimatta siitä, että työllistyminen edellytti korkeaa koulutusta ja ammattitaitoa:

*”Oleellistahan se on se, että me löydetään jostain joku, joka suostuu tänne tulemaan.”*

Venäläistaustaisten työntekijöiden haastatteluissa yleistynyt luottamus työmarkkinoihin ja havainnot omasta asemasta työmarkkinoilla riippuivat haastateltavan koulutuksesta ja ammattiasemasta. Koulutuksen merkitys näyttäytyi eri työllistymisen osa-alueilla eri tavoin. Vahvoissa ammattiasemissa työskentelevien koulutus oli korkea ja tutkinto oli tarvittaessa rinnastettu suomalaiseen tutkintoon. Ivan kertoi tutkinnon rinnastamisen olevan kuitenkin ’monimutkainen’ ja ’erilaisia tunteita ja näkemyksiä’ heittävä prosessi, jonka luotettavuus toisinaan kyseenalaistettiin:

*”Siinä on tiettyjä rajoitteita, että sitä diplomia kannattaa sitten, tai täytyy laillistaa tai saada laillistetuksi Suomessa - - minulla oli taas ihan kivasti, että melkein kaikilla on onnistuneesti päättynyt, mutta jotkut ihmiset ovat sitä mieltä, että sitä objektiivisuutta ei välttämättä aina ole sitten.”*

Vaikka Ivan oli onnistunut tutkinnon rinnastamisessa, hänen kertomuksessa tulee esille myös rinnastamisjärjestelmään pettyneiden ääni. Epäoikeudenmukaiseksi koettu rinnastamisjärjestelmä voi synnyttää epäluottamusta yhteiskunnallisen institution, tässä tapauksessa Valviran toimintaa kohtaan. Suomessa Valvira eli sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto laillistaa ja tunnustaa ulkomailla ammattipätevyyden suorittaneiden terveydenhuoltoalan tutkinnot. Ivan kertoi kuitenkin olevansa työmarkkinoilla ’hyvissä käsissä’, mikä indikoi sosiaalista tukea ja luottamusta itsestä riippumattomiin tekijöihin työmarkkinoilla. ICT-alalla työskentelevällä Sashalla oli ’high specialist -status’, mikä näkyi korkean osaamisen kautta saavutettuna luottavaisena työmarkkina-asemana ja itsevarmuutena kysyttäessä työllistymisvalteista:

*”Kerron vain kuinka taitava olen”.*

Korkeasti koulutetuilla vahvoissa ammattiasemissa olevilla työmarkkinoilla sosiaalisena identiteettinä korostui asiantuntijuus. Terveystieteiden työvoimapulan vaikutti suhteellisen helpoksi koettuun työllistymiseen tutkinnon rinnastamisen jälkeen. Arvostusaseman heikentymistä terveydenhuollon välttelyillä paikoilla heijastivat puheet siitä, että omaan työhön kelpasi työhönottotilanteessa kuka vain. Työmarkkina-aseman haasteellisuus tuli esille jatkuvana valmiutena vaikeuksiin ja sopeutumiseen, joustamiseen ja opiskeluun, mikä koetteli kärsivällisyyttä ja aiheutti toistuvaa stressiä.

Suomalaiseen kollegaan verrattuna työmarkkina-asema saattoi olla eriarvoinen. Kantasuomalaisten ja venäläistaustaisten asiantuntijoiden palkkausta ei koettu aina yhtäläiseksi. Vaikka talousvaikeuksista, lomautuksista ja irtisanomisista oli kokemuksia myös vetovoimaisilla paikoilla, päällimmäisiksi luotettua työmarkkina-asemaa indikoiviksi kokemuksiksi rakentuivat melko vakaat työsuhteet, vahva osaaminen ja työelämässä kohdattujen vaikeuksien voittaminen. ICT-alalla työmarkkina-asemaa leimasi kansainvälisyys ja liikkuvuus, toisin sanoen työmarkkinat olivat avoinna myös Suomen ulkopuolella, mikä saattoi lisätä luottamusta tulevaisuuteen työelämässä haavittujen tai tiedostettujen mahdollisuuksien kautta.

Vahvoissa ammattiasemissa toimivien kantasuomalaisten ammatti- ja työmarkkina-asetat näyttäytyivät hieman parempina kuin venäläistaustaisten. Hyvää työmarkkina-asemaa kuvasi suhteellinen oikeudenmukaisuuden ja luottamuksen kokemus. Vahvassa ammattiasemassa työntekijä ei kokenut muihin sosiaalisiin ryhmiin tai luokkiin kuuluvia uhkana. Vakituksessa työsuhteessa työskentelevän Arton työmarkkina-asetan vakautta indikoi myös kaipuu vaihteluun.

Lähiesimiesten haastatteluissa hauraista työmarkkina- ja ammattiasemista aiheutuvat ongelmat kasaantuivat heikkoihin ammattiasemiin. Esiin tulivat koulutuksen ja työn vastaamattomuus, koulutusta vaatimattomat asetat sekä työntekijöiden heikko motivaatio yksinkertaiseen vaihtelyöhön erityisesti teollisuudessa. Teknologiateollisuudessa työskentelevän työnjohtajan Sannan mukaan kaikki venäläistaustaiset työntekijät olivat tulleet vuokrafirman kautta. Tällöin työmarkkina-asetiin vaikutti eräänlaisena väliaikaisena täyte- tai aputyövoimana toimiminen:

*”Viimeisin kerta kun vuokrat kävi meillä, niin sitten kaikki taas lähti pois, että ei niistä tarvittu niin kuin vakituksiksi. Että kun oli kiire, niin olivat auttamassa.”*

Silloin kun työntekijän kiinnittymiseen työyhteisöön ei ollut mahdollisuuksia, olosuhteet luottamuksen rakentamiselle olivat epäsuotuisat. Vaikka joidenkin vuokratyöläisinä aloittaneiden työsuhteita oli sittemmin varsinaisessa työskentelyorganisaatiossa vakinaistettu, Sannan mukaan venäläistaustaiset työntekijät olivat eniten huolissaan työpaikkojen jatkuvuudesta esimerkiksi irtisanomistilanteissa tai suhdannevaihteluissa. Tämä saattoi kertoa venäläistaustaisten kohdalla todellisesta kohonneesta työmarkkinariskistä tai epäluottamusorientaatiosta. Heikoissa ammattiasemissa työntekijöiden epävakaa työmarkkina-asetat ilmenivät myös uhan kokemuksina ja työntekijöiden välisenä kilpailuna ja vastakkainasetteluna, mikä saattoi lisätä työntekijöiden kokemaa epäluottamusta hallussa olevien työmarkkina-asettien suhteen.

Venäläistaustaisten haastatteluissa heikoissa ammattiasemissa olevilla työntekijöillä oli Anastasiaa lukuun ottamatta joko matala koulutus tai koulutuksella ei ollut työn

kannalta merkitystä. Metallitöitä tekevällä Pavelilla oli kuitenkin laajat työtehtävät. Heikoissa ammattiasemissa tiedettiin työskentelevän lähtömaassa korkeasti koulutuneita henkilöitä, jotka eivät olleet syystä tai toisesta saaneet koulutustaan vastaavaa työtä Suomessa. Näiden työntekijöiden joukossa on myös niitä, joilla on puutteita kielitaidossa tai jotka eivät ole rinnastaneet tai pystyneet rinnastamaan tutkintoaan terveydenhuollossa. Kuitenkin yleisesti tiedossa oleva syrjintä ja siihen kytkeytyvä korkeasti koulutettujen palkkaaminen matalapalkka-aloille saattoi herättää Suomessa asuvien venäläistaustaisten keskuudessa epärealiteettien kokemuksen kautta epäluottamusta omaan työmarkkina-asemaan sekä suomalaisten työmarkkinoiden toimintalogiikkaa kohtaan. Haastatteluissa tulivat esille työn kannattamattomuus ja välinearvo matalapalkka-alalla. Työn kannattamattomaksi kokeminen suhteessa tukijärjestelmään heijasti joko palkkauksen tai tukijärjestelmän epäoikeudenmukaisuutta – palkka voitiin tällöin tulkita liian pieneksi, tai työmarkkinatuki liian suureksi suhteessa toisiinsa. Näkemykset epärealiteetista työmarkkina-asemasta mahdollisesti murensivat luottamusta työmarkkinaympäristöön ja sen toimintatapoihin.

Työmarkkina-aseman jatkuvuuden eteen piti nähdä yrittäjämäisellä asenteella jatkuvasti vaivaa ja kykyjä piti toistuvasti todistella. Todistamisella työelämätoimija mitä ilmeisimmin myös osoitti olevansa luottamuksen arvoinen tilanteessa, jossa työnantajan ja työntekijän vastavuoroinen luottamus ei ollut vakiintunut. Vallitsevasta epäluottamuksesta huolimatta Irinan puheessa ilmenee kuitenkin yksilölliseen työvalmiuteen kytkeytyvä työmarkkina-asenne:

*”Ei kysymys, kuinka mua kiinnostaa tehdä työtä, kysymys on, kuinka mä olen valmis tekemään työtä.”*

Lähiesimiesten näkemykset alaisten työmarkkina-asemiin liittyvistä tekijöistä olivat moninaisia. Venäläistaustaisten kerrottiin saavan omassa työorganisaatiossa saman tasoista palkkaa kuin kantasuomalaisten työntekijöiden. Vastuu palkkauksesta oli kuitenkin monissa tapauksissa vuokrafirman tai ulkoistetun firman vastuulla. Käytännössä tämä saattoi joidenkin kohdalla tarkoittaa epäoikeudenmukaisiksi luettavien käytäntöjen siirtymistä toiselle taholle.

Ilmiselvää palkkaukseen liittyvä syrjintä oli ainakin rakennusalan alihankintaketjuissa. Matin käsityksen mukaan monet alihankkijat maksavat venäläisille työntekijöille vähemmän palkkaa:

*”Sehän on helppo sanoa, että ei olla tiedetty, että tota on tällaista harmaata (työvoimaa) eikä maksata minimipalkkoja eikä makseta vakuutuksia, mutta se on ihan paskapuhetta - - jos mä henkilökohtaisesti tilaan auton, joka on uusi auto, maksaa 4 000 euroa niin mun pitäisi ymmärtää, että siinä ei ole kaikki ihan kunnossa, niin tässä on ihan sama asia.”*

Palkkojen hintakilpailu tulkittiin uhkana suomalaisten työntekijöiden asemalle. Palkkojen hintakilpailusta näyttävät hyötyvän eniten merkittävät työnantajat ja ainakin osa alihankintayritysten omistajista. Halvemmat ulkomaalaistaustaiset työntekijät kilpailevat suomalaisten kanssa työn hinnoissa ja saavat yhä enemmän töitä rakennusteollisuudessa, mikä saa aikaan epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia kantaväestöön kuuluvien työntekijöiden keskuudessa. Maahanmuuttajataustaiset työntekijät voivat puolestaan kokea epäluottamusta työmarkkinoiden toimintalogiikoita kohtaan alhaisen palkkatason vuoksi. Myös alihankintafirmassa metallitöitä tekevä Pavel katsoi venäläisten saavan vähemmän palkkaa kuin suomalaisten – jopa alle työehtosopimuksen. Pakkolomat, pimeät työt, lomien puute ja säästötoimien kohteena oleminen olivat arkipäivää:

*”Ketään ei niin kuin huviksi menisi siihen paikkaan. Vähän semmoista. Ja sitten tota, niin siellä oli semmoinen juttu, että kun meidän porukat lähetettiin pakkolomille. Kolme viikkoa, ja kun me kuultiin konsernissa, yhtäkkiä meille tuli joku uusi työntekijä. Periaatteessa samaan aikaan kun porukka lähti pakkolomille. Niin se on lainvastaista. Tiedätkö sä?”*

Terveysturvassa palkkauksen ongelmat näkyivät enemmänkin esimerkiksi valtion ja kuntien välisenä sopimuskeinotteluna. Irina kertoi, ettei ollut koskaan kuullut tehneensä mitään väärin, mutta työsopimukset eivät vain koskaan jatku. Kokemukset työharjoittelujen ketjuista kielivät epävakaa työmarkkina-asetusta ja kokemuksesta ’ilmaisen työvoiman’ hyväksikäytöstä matalapalkka-aloilla:

*”Te olette tyytyväisiä, että ilmaiseksi työntekijät plus rahat (TE-toimiston palkkatuki). Miksi kun mä kysyn teiltä mahdollisuutta, että mä voin tulla tänne töihin ja heti vastataan mulle. Ei kuule halua maksaa palkkaa. Ilmaiseksi – tervetuloa töihin!”*

Tällaiset tekijät kertovat heikoissa ammattiasemissa olevien venäläistaustaisten epävakaa työmarkkina-asetusta ja ikään kuin työmarkkinoiden ja työyhteisöjen välitiloissa elämisestä. Tällaisissa välitiloissa epävakaa työmarkkina-asetuksen hyväksikäyttö sekundäärisillä matalapalkka-aloilla johtaa helposti syventyneeseen yleistyneeseen epäluottamukseen, kun huomioidaan myös sosiaaliseen identiteettiin liittyvien epävarmuuksien ja mahdollisten syrjimiskokemusten kohtaaminen työmarkkinoilla.

Kantasuomalaisten heikoissa ammattiasemissa työskentelevien työmarkkina-asetukset olivat myös sosiaalisesti ja taloudellisesti epävarmoja, paikoin vältteltyjä. Välttelyä kuvaasi esimerkiksi kertomukset työskentelyn raskaudesta sekä siitä, ettei työhön löytynyt halukkaita. Useimpien tutkittujen työpaikkojen välttely työmarkkinastatus tunnistetaan näin ollen kaikissa haastatteluryhmissä. Työpaikkojen välttelyä työmarkkinastatuksia tuottavat ensisijaisesti kantaväestön motivaatioiden hierarkkiset rajoitukset, jota demografiset tekijät vahvistavat (ks. myös Baganha ym. 2006, 25). Työntekijöiden

heikkoja työmarkkina-asemia kuvastivat myös lyhyiden määräaikaisten sopimusten jatkuminen tai jatkuva korvattavuuden mahdollisuus. Helena oli turhautunut lyhytaikaisten työ sopimusten ketjuttamiseen. Korvattavuuden mahdollisuus tarkoitti teollisuudessa myös sitä, että uhkana oli toisen, halvemmän työntekijän palkkaaminen nykyisen työntekijän tilalle, mikä kuvasti eräänlaista työntekijän 'alaspolkemista' ja suomalaisen työntekijän heikentyneeksi koettua asemaa, mikä herätti suuttumusta ja epäluottamusta Ronissa.

Ammatti- ja työmarkkina-asema selittivät yleistynyttä luottamusta ja epäluottamusta työmarkkinoilla. Tämä tuli ilmi niin kantasuomalaisten kuin venäläistaustaisten haastatteluissa. Etenkin vältellyillä työpaikoilla vähän harkintavaltaa omaavat toimijat olivat haavoittuvissa asemassa, paikoin työmarkkinoiden ja työyhteisöjen välitiloissa. Välitiloissa olevien epävarmuus oli hallitsevaa esimerkiksi työsuhteen lyhyiden, liiketoiminnan lopettamisen uhan tai suhdannevaihtelujen vuoksi. Heikoissa ammattiasemissa työskentelevien kohdalla tuli vaikutelma, että maahanmuuttajia käytetään matlapalkka-aloilla myös joustavana täyte- tai aputyövoimana. Tällöin he eivät aina ole kantaväestöön kuuluvien työntekijöiden kanssa samalla tavoin kiinnitettyjä työpaikan henkilöstöön. Myös harjoittelujen ketjut voivat ilmentää työmarkkinoiden ja työyhteisöjen välitiloihin joutumista. Työmarkkinoiden ja työyhteisöjen välitiloissa eläminen vaikeuttaa toimijoiden suunnitelmien tekemistä ja ennakoitimahdollisuuksia sekä heikentää luottamusta työmarkkinaympäristöön.

Harjoittelu voi olla väylä työmarkkinoille integroitumiseen, mutta harjoittelujen ketjuttaminen työnantajan toimesta herättää kysymyksiä työllistämisen oikeudenmukaisuudesta. Pitkät harjoittelujaksot ja harjoittelujen toistuvuus kielivät ilmaisen tai edullisen työvoiman hyväksikäytöstä sekä Irinan tapauksessa valtion ja kuntatyönantajien välisistä keinottelutilanteista etenkin silloin kun työnhakijan tai työntekijän kieli- ja ammattitaito olivat kunnossa. Osatyömarkkinoilla ilmenevä työntekijöiden hyväksikäyttö sallitaan poliittisesti erityisesti silloin, kun valtio ja kunnat ovat harjoittamassa harjoitteluilla keinottelua. Ilmiön taustalla voidaan nähdä, että valtaapitävät tavallaan ohjaavat maahanmuuttajia tietyn tyyppisiin töihin tietyille sektoreille (ks. Samers 2010, 142) silloin, kun haavoittuvaisten työntekijöiden heikkoa työmarkkina-asemaa käytetään hyväksi taloudellisten säästöjen saavuttamiseksi.

Havainnot työmarkkinoiden ja työnantajien epäoikeudenmukaisista toimintatavoista saivat aikaan heikoissa ammattiasemissa toimijoiden yleistynyttä epäluottamusta. Työelämätoimijuutta piti todistella erityisesti silloin, kun identiteettitekijöissä korostui maahanmuuttajuus tai 'venäläisyys'. Tutkimus vahvistaa aikaisempia tehtyjä tutkimuksia, maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä todettu kohdeltavan normista poikkeavina työntekijöinä, joiden sosiaalisena statuksena on maahanmuuttajuus (Näre



2013; ks. myös Antikainen 2010; Nieminen 2011). Tällöin 'maahanmuuttajuus' ja 'venäläisyys' ovat ryhmäjäsenyyksinä näkyvämpiä kuin toimijoiden toiset ryhmäjäsenyydet (Tajfel 1981, 255) ja identiteeteissä ilmenee pakottamista (ks. myös esim. Miittinen 2004). Sosiaalisten seurausten kautta ymmärretyt identiteetit tulevat selvästi näkyväksi kantasuomalaisten ja venäläistaustaisten välisissä työelämän suhteissa erityisesti heikoissa ammattiasemissa. Tällöin myös yksinkertaiset ryhmienväliset kategorisoinnit näkyvät sisäryhmän suosimisessa ja ulkoryhmän diskriminaatiossa (Tajfel & Turner 1986, 14).

Heikoissa ammattiasemissa olevien välteltyjen työmarkkinastatusten työpaikoissa työskentelevien haastatteluisältöjä ilmensi turhautuneisuus, näköalattomuus ja kokemukset arvottomuudesta. Paljon osaamista ja harkintavaltaa omaavat luottivat ammatti- ja työmarkkina-asemaansa melko paljon silloinkin, kun työmarkkinaympäristö ei täysin vastannut odotuksia. Täten luottamusta esiintyi siellä, missä toimijuudella oli vahva sija (ks. Luhmann 1979; Seligman 1997) ja vahvan toimijuuden myönteiset merkitykset tulivat työmarkkinoilla ilmi.

Korkeakoulutukseen perustuva osaaminen ja harkintavalta-asema loivat toimijoille vaikutusmahdollisuuksia ja ennakoitavuutta suhteessa tulevaan, mikä vahvisti haastatteltavien koettuja asemia työmarkkinoilla. Vetovoimaisissa työpaikoissa sosiaaliset identiteetit rakentuivat erityisen professionaalisuuden, ammattisolidaarisuuden ja korkean arvostuksen kautta. ICT-alalla vallitsevan ammattikulttuurin merkitys monikulttuurisen työelämän suhteita vahvistavana ulottuvuutena ilmeni myös Truxin tutkimuksessa (Trux 2010, 167). Välteltyjen työmarkkinastatusten työpaikoissa vahvoissa ammattiasemissa työskentelevillä korostui ammatillisuus, jota toimijat toivat esille konteksteissa, joissa arvostus tuli niin ikään ansaita. Vahvoissa ammattiasemissa luottamusta heijasti etenkin vetovoimaisten työmarkkinastatusten paikoilla toiveikkaus, välteltyjen työmarkkinastatuksen paikoissa puolestaan haastatteluissa esiin nousnut suhteellinen tyytyväisyys.

**Taulukko 4.** Venäläistaustaisten työmarkkinaintegraatio sosiaalisten identiteettien ja luottamuksen kehyksessä.

Työpaikan työmarkkinas- tatus	Ammattiasema harkintavallan näkökulmasta	
	Heikko ammatti-asema (sekundäärinen)	Vahva ammattiasema (primääri)
Vetovoimainen (kilpailu osaamista ja ammattitaitoa vaativilla työmarkkinoilla, kantaväestön keskuudessa suosittu, usein keskuksissa olevat paikat)		Sosiaalisena identiteettinä korostunut vahva professionaalisuus, työmarkkinoilla melko vahva yleistynyt luottamus, ammattisolidarisuus (ei taustaan liittyvää todistustaakkaa), työmarkkinoiden toiveikkaus, korkea yleistynyt arvostus
Vältely (ei osaamiskilpailua työmarkkinoilla, osittain kantaväestön keskuudessa vältellyt paikat, työvoimapulasta kärsivät paikat, ammattialojen periferiat ja/tai maantieteelliset reunalueet)	Sosiaalisena identiteettinä työmarkkinoilla korostunut 'venäläisyys' tai 'maahanmuuttajuus', työmarkkinoiden heikko yleistynyt luottamus, työelämätoimijuuden todistaminen, työmarkkinoiden turhautuneisuus ja näköalattomuus, arvostuksen puute	Sosiaalisena identiteettinä korostunut ammatillisuus, työmarkkinoilla jakautunut (osittain melko vahva, osittain melko heikko) yleistynyt luottamus, ammattitaidon esittäminen, työmarkkinoiden suhteellinen tyytyväisyys, arvostuksen ansaitseminen

### 6.1.5. Maahanmuuttajien yleistynyt luottamus

Yhteiskunnalliseen taustaan ja luottamuskulttuureihin liittyvät tekijät tulivat esille sekä venäläistaustaisten että kantasuomalaisten haastatteluisissa. Venäjällä yleistynyt luottamus moniin yhteiskunnallisiin instituutioihin ja vieraisiin ihmisiin on heikkoa (Levada-Center 2013). Luottamus on pääosin kohdistunut omiin sosiaalisiin verkostoihin. Tulkitsen tämän heijastuvan jossakin määrin myös venäläistaustaisten työmarkkinaintegraatiossa Suomessa. Havaitsin tutkimuksessani kuitenkin, että yleistyneen luottamuksen rakentumiseen Suomessa vaikutti ensisijaisesti työmarkkina- ja ammatti-asema, ja toissijaisesti yhteiskunnallinen tausta.

Venäläistaustaisten haastateltavien jonkin asteinen yleistynyt luottamus julkisiin instituutioihin oli monin paikoin rakentunut Suomessa (ks. myös Heimo 2016). Yleistynyt institutionaalinen luottamus tuli satunnaisesti ilmi vahvempana esimerkiksi ammattiliittoja ja poliisia kohtaan, heikompana TE-toimistoa ja Valviraa kohtaan. Venäjä piirtyi haastateltavien kuvauksissa yleistyneen epäluottamuksen maana. Venäjällä esiintyi epävarmuutta, mikä heijastui ICT-sektorilla työskentelevän asiantuntijan Sashan pohdintoissa:

*”Et voi olla varma, että kaikki tulee olemaan samoin huomenna. Kuinka voimme jatkaa? Mutta joka päivä menet ja elät ja vain valmistaudut siihen, että jotakin*

*kauheaa (bullshit) tapahtuu – ja se oli eräänlainen elämäntapa. Ja mielestäni se tuhoaa ihmisten joustavan mielen. He (venäläiset) ovat valmistautuneet siihen, että jotakin negatiivista tapahtuu monilla eri elämän osa-alueilla enemmän kuin suomalaiset. Se ei johdu maasta, vaan elämäntavasta – merkittävä valmistautuminen siihen, että jotakin tapahtuu. Mielestäni tämä heijastuu ihmisissä, varsinkin vanhemmissa ihmisissä - - mutta ihmiset jotka ovat minua nuorempia, ovat erilaisia, nykyään avoimempia.”*

Sashan puheenvuoro heijastaa yleistynyttä epäluottamusta epäluuloina tai pelkoina (ks. myös Marková 2004; Sztompka 2004; Watier & Marková 2004), joka on rakentunut lähtömaassa ja vaikuttaa joissakin Venäjällä eläneissä ihmisissä edelleen ylijärjestä. Pelko vahingoittaa ihmisen joustavaa mieltä. Sashan puheenvuorossa on nähtävissä myös itserefleksiivisyyttä, jota voidaan pitää muuntautumiskyvyn kannalta eräänlaisena pääoman muotona, kykynä tarkastella omia tai omaan ryhmään kuuluvien käyttäytymisen muotoja suhteessa ympäröivään sosiaaliseen todellisuuteen ikään kuin ulkopuolisen silmin. Tällaiset itserefleksiiviset, analyttiset toimijat sopeutuvat mahdollisesti uusiin ja ensin vieraisiin ympäristöihin keskimääräistä paremmin.

Lähihoitajana toimivan Irinan puheissa yleistynyt epäluottamus heijastui pelkoina. Hän kertoi pelosta suhteessa ennakoimattomiin sosiaalisiin tilanteisiin ja uusiin ympäristöihin:

*”Ihmiset pelkäävät aina jotain. Vaikka mä en kerro itselle taaskaan, että mä pelkään. Mutta tuolla sisällä on pelko - - tästä psyykkisestä – minkälaista palautetta mä saan? - - mutta tämä just, että se on niin pelottavaa joka kerta aloittaa jotain alusta, ja se vaikuttaa jokaiseen. Ei vaan maahanmuuttajaan. Se on ihmisen ongelma joka maassa. Jokaisella on vaikea tehdä ensimmäinen askel – on aina vaikeampi kuin muut - - vaikka sä rakennat koko kuvion, mutta sulla on yksi pieni pala, joka ei ole paikalla – sitten kuva ei ole valmis - - se on elämässä suurempi ongelma. Meidän pelot. Jos ottaa kaikki pelot pois, on paljon helpompi. Mutta se on mahdotonta.”*

Tällaisissa kokemuksissa korostuu nähdäkseni jo Neuvostoliitossa tai Venäjällä affektiivisesti rakentunut pelko, jota suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä kohdattu lyhytjännitteisyys, jatkuva epävarmuus ja epäily torjutuksi tulemisesta sosiaalisen identiteetin 'maahanmuuttajuuden' tai 'venäläisyyden' kautta vahvistaa. Pakotettua ja rodullistettua sosiaalista identiteettiä kuvasi Irinan kokemus:

*”Kaikki muut näkee sut just tämänlaisena, että sä olet maahanmuuttaja, joku neekeri, mitä vain.”*

Jatkuva pelko tai riski psyykkisesti ja sosiaalisesti loukatuksi tulemisesta vahvistaa yleistynyttä epäluottamusta ja johtaa myös affektiivisen sosiaalisen epäluottamuksen muodostumiseen sosiaalisena orientaationa, mikä heikentää toimijuutta julkisella yhteiskunnallisella alueella.

Venäläistaustaisten yleistynyttä epäluottamusta ja pelkoa kuvaavat pohdinnat tulivat esille myös kantasuomalaisten pohdintoissa. Esimerkiksi ylilääkärinä toimiva Hanna viittasi puheessaan yhteiskunnalliseen järjestelmään:

*”Se on ehkä yksi se sen järjestelmän niin kuin tuote, tai että ne on erilaisia ihmisiä ja siis jotenkin suhtautuminen muihin ihmisiin on selvästi erilaista - - eikö Venäjällä kuitenkin, tai ainakin Neuvostoliitossa on ollut sellainen tietynlainen vahtimismentaliteetti, että toinen on niin kuin tarkistanut tai seurannut toisen elämää ehkä enemmän mitä meillä. Se on sitten taas vaikuttanut joihinkin asioihin siis ihan konkreettisesti, niin musta se on vielä jotenkin ehkä olemassa. Että ne on kauheen – mä ajattelen, että johtuu just siitä yhteiskunnasta, että ihmiset on varovaisia ja arkoja ja siinä tulee sellainen pelkokin mieleen. Täälläkin kun tapaa niitä niin jotenkin eri tavalla suhtautuvat ihmisiin, että toisaalta venäläiset on vaan ystävällisiä ja sellaisia sydämellisiä.”*

Ronilla kokemukset olivat niin ikään samankaltaisia kuin Hannalla:

*”No venäläiset musta tuntuu, että niin kuin on ystävällisiä helpommin siis silleen periaatteessa. Mutta se ei ole siis silleen kuitenkaan sellaista, heti ainakaan, sellaista luottamusta - - siinä on joku sellainen tietty raja.”*

Kaikissa haastatteluryhmissä tuli esille joko koettu tai kohdattu yleistynyt epäluottamus kulttuurisena traumana (Sztompka 2004) tai orientaationa, joka heijastuu ihmisissä sosiaalisena 'rajana', varovaisuutena tai pelkoina tai varautumisena sosiaalisen ympäristön riskeihin jopa suomalaisessa kontekstissa. Kulttuuriset traumat Stalinin terrorista post-kommunistisiin yhteiskunnallisiin olosuhteisiin heijastuvat aineistossani ylijärjestyksinä ilmiöinä. Vaikka nuorten keskuudessa epäluottamuksen kulttuurinen trauma ei välttämättä ilmene samalla tavoin kuin keski-ikäisillä tai vanhemmilla, traumaan liittyvät ilmiöt voivat vaikuttaa ylisukupolisesti. Yksilöiden ja yhteisöjen kokemukset yhteiskunnan toiminnasta näkyvät esimerkiksi sosiaalisen organisoitumisen tavoissa (ks. Sztompka 2004, 161). Tällöin esimerkiksi henkilökohtaisella luottamuksella ja merkittävään sisäryhmään kuulumisella voi olla poikkeuksellisen suuri merkitys sosiaalisten verkostojen muodostumisessa.

Kulttuurisen trauman merkitys inkeriläisten paluumuuttajien kohdalla lienee suhteessa vielä keskimääräistä merkittävämpi, koska suuret joukot kansallisuudeltaan ja etnisiltä juuriltaan suomalaisia joutuivat erityisenä ryhmänä kärsimään Stalinin terrorista. Toisena ryhmänä voidaan mainita esimerkiksi etniseltä taustaltaan juutalaiset, joita kohdeltiin Neuvostoliitossa eriarvoisesti. Etnisyyteen perustuva kohtelu Neuvostoliitossa voi tulla edelleen ilmi sosiaalisina pelkoina, epäilyinä ja varovaisuutena erityisesti silloin kuin toimija on kokenut, että hänen etnisyyteensä tai yhteiskunnalliseen sosiaaliseen identiteettiin kohdistuu negatiivista huomiota ja syrjintää. Etnisyyteen

perustuva epäoikeudenmukainen leimaava kohtelu Suomessa saattaa jopa muistuttaa Neuvostoaikoina koetusta etnisestä sorrosta, vaikkakin pilattu tai pakotettu sosiaalinen identiteetti on muuttanut sekä muotoaan että nimeään.

Yleistynyttä luottamusta Suomessa näyttäisivät rakentavan julkiset ennakoitavuutta ja johdonmukaisuutta myötäilevät toimintatavat sekä hyvinvointiyhteiskunnalle tyypillinen sosiaaliturvajärjestelmä. Kokemukset hyvinvointiyhteiskunnasta olivat pääosin myönteisiä. Suomi koettiin yleisesti turvallisena yhteiskuntana, joka on 'ihmistä varten', vaikka joissakin kohdin, esimerkiksi työttömyydestä puhuttaessa, sosiaaliturvajärjestelmää myös kritisoitiin väärinkäyttämismahdollisuuksien takia.

Tarkasteltaessa venäläistaustaisten yleistynyttä luottamusta suomalaisen yhteiskuntaan ja suomalaisiin ihmisiin, haastateltavien kokemukset jakautuivat vahvoissa ja heikoissa ammattiasemissa työskentelevien kesken. Heikoissa ammattiasemissa työskentelevillä oli joko jakautunut (osittain melko heikko, osittain melko vahva) tai heikko luottamus instituutioihin. Irinan puhetta leimasi monin paikoin turhautuminen. Lähihoitajana työskentelevän Irinan puheissa nousi esille muun muassa sanallisten lupaus-ten pettäminen Suomessa – kaikki mitä luvataan, tulisi kirjata paperille. Toisaalta huonoistakin kokemuksista huolimatta, Irina piti yleisellä tasolla Suomen sosiaaliturvaa ja turvallisuutta arvossa:

*”Suomessa ilman työtä tarkoittaa, että ei se mitään. Tarvittaessa asuntotuki, tarvittaessa hoitotuki, tarvittaessa, että mä en kuole.”*

Pavelin yleistynyttä luottamusta vahvisti ammattiliittojen vahva rooli suomalaisessa yhteiskunnassa:

*”Mun mielestä täällä Suomessa on niin kuin se hyvä, että tässä nämä liitot sun muut, mutta että jos on kauheen huonosti, niin sitten sä voit aina soittaa Metalliliittoon ja sitten sieltä tulee apua niin kuin suoraan.”*

Vahvoissa ammattiasemissa työskentelevillä luottamus instituutioihin ja viranomaisiin oli kuitenkin selvästi voimakkaampaa kuin heikoissa ammattiasemissa (ks. myös Ilmonen & Jokinen 2002; Kouvo 2014). Puheista heijastui suhteellinen kiitollisuus, toiveisuus ja sosiaalinen turvallisuus. Yleisten toimintatapojen ja suomalaisten arvostus indikoivat yleistynyttä luottamusta. Sasha kuitenkin totesi, että hänen näkemyksensä Suomesta ei ole kovin laaja – elämänpiiri on rakentunut omalle alalle, jossa työskentelee korkeasti koulutettuja, luotettavia ihmisiä, jotka pitävät lupauksensa.

Sekä vahvoissa että heikoissa ammattiasemissa työskentelevät eivät kuitenkaan luotaneet tuntemattomiin suomalaisiin ihmisiin samalla tavoin kuin venäläisiin – suomalaiset olivat vuorovaikutuksellisesti 'kiinni' sekä Irinan mukaan jopa 'aivopesty' venäläisten pelkäämiseen.

Irinan kokemuksissa oli tunnistettavissa taustalla sekä suomalaiskansallisen identiteetin rakennusaineena toiminut historiallinen venäläisviha (Klinge 1972; Karemaa 2004) että identiteettipolitiikka, jossa eri ryhmittymistä luodaan ja julkituodaan tietynlaisia mielikuvia (Martikainen, Sintonen & Pitkänen 2006, 18). Haastateltavat venäläistaus- taiset kokivat suomalaisten kohtaamisissa puutteita vastavuoroisuudessa ja huomioi- misessa. Tässä kohdin haastateltavien kokemuksiin saattoivat vaikuttaa myös kulttuurierot yksilökeskeisen ja kollektiivisten käytäntöjen välillä. Ivanin mielestä suomalaiset pitivät venäläisiä ikään kuin sivussa:

*”Ehkä se taas kuitenkin tuntuu vähän siltä että. En tiedä onko se totta vai ei, mutta suomalaiset pitävät sitä enemmän niin kuin sitä jonkinlaista, no ei se seinä, mutta sellaista vähän niin kuin varjossa. Että ei sillä tavalla ehkä kovin aktiivisesti hakeudu ystäväyhteyteen tai kontaktiin muutenkaan.”*

Myös Ludmila koki suomalaisten keskittyvän lähinnä omiin asioihinsa. Vieraiden suomalaisten, esimerkiksi potilaiden kohtaamisiin saattoi yhdistyä myös uhka suorasta rasismista, jota Ludmila oli kohdannut. Venäläisiin kohdistuvat ennakkoluulot ja käsitkset ilmenivät yleisemmin sosiaalisissa torjutuksi tulemisen kokemuksissa ja ulkopuolisuuden tunteissa. Anastasia oli huolissaan siitä, että suomalaisten kuva venäläisistä muodostuu historiallisten tekijöiden lisäksi median hyvin yksipuolisesta kuvasta:

*”Semmoinen, mitä näkevät telkkarista – ja tätä he ajattelevat. Joskus minun miesystävä yritti kertoa minulle tästä. Mä sanoin, että: ”Oletko ollut vaikka ker- ran Venäjällä?” Hän sanoi: ”En ole ollut”. Mä sanoin: ”No varmaan sun täytyy. Täytyy käydä katsomassa minkälaiset ihmiset ovat. Sen jälkeen sinä voit sanoa minkälaiset. Mutta mitä sinä teet? Sä näet telkkarista. Se on ihan toisenlaista.”*

Anastasian puheissa heijastuu ristiriita venäläisten ja Venäjän valtion edustamien toi- mien välillä. Ongelmana Suomessa on suomalaisten venäläisiä koskevien stereotyyppis- tien käsityksien rakentuminen median välittämiin (ks. myös Jerman 2009), Venäjän valtiota koskeviin viesteihin, ei niinkään omiin kokemuksiin tai kohtaamisiin ihmisten välillä. Tämä näkyi myös kantasuomalaisten työntekijöiden haastatteluilissa. Venäjää kohtaan koettu epäluottamus näkyi riskien ja uhkien sekä yhteiskunnan toimimatto- mien sääntöjen määrittelyssä. Venäjä nähtiin autoritäärisenä, ei-demokraattisena maana, jonka yhteiskunnallinen kehitys on arvaamatonta. Suomalaisten haastatelta- vien käsitykset Venäjästä maana olivat hyvin yksipuolisia ja puheet myötäilivät suo- malaisen valtavirtamedian välittämää ja identiteettipolitiikan kielteistä linjaa.

Ivan ei puhunut varsinaisesti venäläisten syrjinnästä, vaan kuvasi haastattelussa ’koko Suomen kiusaamisongelmaa’:

*”Tuntuu olevan Suomessa aika iso ja sellainen aika negatiivinen asia. Että muu- alla esimerkiksi Euroopassa tai minun mielestäni taas Venäjällä ei ole niin pahan- laatuista - - voiko olla kiusaamiseen edes mitään syytä? Että yleensä se on niin*

*että ulkomuodoista tai ulkonäöstä tai kieliongelma kenties tai perustaidoista johtuen. Minun mielestäni se on tehtävä jollakin muulla tavalla kuin kiusaamisella. Että se on sellainen joka kyllä, jos näistä epäkohdista puhuttaisiin. Se minun mielestäni on jollakin tavalla niin kuin rajoitettava tai itse asiassa poistettava ihan kokonaan.”*

Ivan kertoi suomalaisille yhteisöille tyypillisestä kiusaamisongelmasta, mutta puheessa ilmenivät myös maahanmuuttajien kiusatuksi tuleminen ja syrjintä, joihin 'kieliongelmat' ja 'perustaidot' viittasivat. Syrjintä saattaa aiheuttaa psyykkisen loukkautumisen kautta affektiivista epäluottamusta suomalaisia kohtaan yleisesti. Tässä kontekstissa on ymmärrettävää, että leimasta tai pakotetusta sosiaalisesta identiteetistä kärsivät pyrkivät tutkimuksessani toisinaan välttämään tilanteita, joissa riski tai pelko huonosti kohdelluksi tulemiseen ilmenee. Sosiaalinen välttäminen kertoo rasismista ja eräänlaisesta pilatusta yhteiskunnalliseen taustaan rakentuvasta sosiaalisesta identiteetistä. Ympäröivien ihmisten asenteellinen suhtautuminen vaikuttaa yksilön omanarvontunteisiin ja sosiaalisen olemisen sisältöihin. Siksi on ymmärrettävää, että yhteisöistä, joka näkee yksilön tai ryhmän pilatun tai pakotetun sosiaalisen identiteetin kautta halutaan ottaa etäisyyttä. Etäisyys ja sosiaalisten verkostojen osittainen sulkeutuneisuus tuli esille myös kantasuomalaisten haastatteluissa. 'Rajojen', 'seinien' ja vuorovaikutuksellisten etäisyyksien kokemukset kertoivat sosiaalisista pettymyksistä ja luottamuksen puutteista kantasuomalaisten ja venäläistaustaisten suhteissa. Sosiaalista etäisyyttä ja luottamuksen puutetta kantasuomalaisten ja venäläistaustaisten välillä voi aiheuttaa myös kanssakäymiseen, vuorovaikutukseen ja normeihin liittyvien kollektiivisten arvojen yhteentörmäykset individualistisiin arvoihin.

Ludmilan kokemuksissa arvot tulivat esille vieraanvaraisuuden ja sosiaalisen kanssakäymisen tavoissa:

*”Suomessa on ihan erilaiset elämäntavat ja ihmisillä erilainen mentaliteetti. Eli ei voi yhdellä sanalla kertoa - - tällaisia pieniä asioita, jotka ei nyt vaan tule mun mieleen, mutta kyllä mulla on paljon venäläisiä (kavereita) ja niiden kanssa on edelleen, sanotaan venäläiset tavat toimivat, mutta suomalaisten kanssa ei. Nyt vielä yksi asia tuli mieleen, kun Venäjällä, jos mä kävelen kavereiden talon ohi, mä voin ihan piipahtaa ja ei tarvitse mitään. Kun tässä pitäisi melkein varata aika, soittaa ja kysyä koska saa tulla ja näin. Niin, tällamoista eli on ihan erilainen mentaliteetti.”*

Pavelin ihmetys suomalaisia kohtaan kohdistui yksilökeskeisiin arvoihin, jotka näkyivät solidaarisuuden ja jakamisen esteinä sekä keskittymisenä omiin tarpeisiin:

*”Mutta sitten taas mä en tiedä onko jokaisella suomalaisella näin, mutta tässä mitä mä olen kerran päässyt niin kuin syntäreitä viettämään yhdellä jätkällä. Sitten kun mä avasin jääkaapin, otan jotain pulloa, niin sitten siinä on niin kuin jonkun Antin nimi. Niin otan toisen, niin sitten siinä on jonkun toisen äijän nimi.*

*Ja sitten se oli vähän mun mielestä, vähän hullua. Pyydät syntymäpäiviä viettämään ja pitäisi tuoda omia juomia. Ei se vaan mahdu mun päähän - - joka pyytää niin maksaa.”*

Luottamusta on silloin kun toimitaan oikein toimijan omasta ja taustayhteisön jae-  
tusta normatiivisesta näkökulmasta. Puheenvuorossa ilmeni jaettuun hyvään ja yksi-  
lölliseen hyvään liittyvien normien vastakkainasettelu. Pavelin puheessa heijastui  
myös venäläistaustaisten luottamuksen ja epäluottamuksen rakentumiseen liittyvä  
'kaava' tai taipumus, joka jossakin määrin leikkaa koko aineistoa. Venäläistaustaisille  
sosiaalinen vastavuoroisuus ja vieraanvaraisuus, johon monissa asiayhteyksissä yhdis-  
tyy myös toisen huomioiminen ja auttaminen, kertoo kunnioituksesta sekä luo hyväk-  
syntää ja luotettavuutta. Tässä suhteessa Suomessa kohdatut, vahvasti yksilökeskeis-  
ten arvojen mukaiset toimintatavat aiheuttavat hämmennystä ja moraalisia arvioin-  
teja epäreiludesta. Sosiaalisesti rakentuneet moraaliset evaluaatiot pitävät sisällään  
sen, mikä on oikein, ja mikä on väärin haastateltavan omasta tai taustayhteisön nor-  
matiivisesta näkökulmasta. Tässä moraalinen evaluaatio ja oikean toimintatavan il-  
mentäminen heijastui Pavelin ajatuksessa: 'Joka pyytää niin maksaa'.

Haastatteluiden valossa venäläistaustaisten yleistynyt luottamus ilmenee siten, että  
luottamus julkisiin instituutioihin ja viranomaisiin on vahvempaa kuin luottamus tun-  
temattomiin suomalaisiin ja suomalaisuuden sisällöllisiin merkityksiin yleisellä tasolla.  
Tässä tutkimuksessa Suomen valtiolta ja viranomaisilta tarvittaessa saatu sosiaalinen  
ja taloudellinen apu lisää yhteiskunnallista turvallisuuden tunnetta ja näin ollen vah-  
vistaa yleistynyttä luottamusta vähentäen Neuvostoliitossa ja Venäjällä koettua epä-  
varmuutta ja ennakoimattomuutta. Toisaalta yleiset tuntemattomien suomalaisten  
kanssa ilmenevät kiusaamisilmiöt sekä venäläiseen sosiaaliseen identiteettiin ja sen  
sisältöihin linkittyvä syrjintä koettelevat venäläistaustaisten luottamusta tuntematto-  
miin suomalaisiin etenkin niiden kohdalla, joiden mieli ei Sashan kuvailemassa merki-  
tyksessä ole 'joustava'.

## 6.2. Muuttuvat työyhteisöt

Tarkastelen työyhteisöjen luottamusta kiinnittämällä huomiota työyhteisöjen vakau-  
teen tai epävakauteen rakenne- ja henkilömuutosten kautta. Olen jakanut tutkitut yh-  
teisöt vakaisiin ja epävakaisiin työyhteisöihin haastatteluissa ilmenevien tekijöiden  
perusteella. Kysyin haastateltavilta kysymyksiä esimerkiksi henkilöstön vaihtuvuu-  
desta ja organisaatiomuutoksista. Vakaisissa työyhteisöissä on jonkin verran maltillisia  
hallittuja henkilöstö- tai rakennemuutoksia. Nämä ovat tyypillisesti – eivät tosin joka



tapauksissa – myös työmarkkinoiden vetovoimaisia työpaikkoja. Työyhteisön taloudellista ja sosiaalista vetovoimaisuutta indikoi henkilöstön vähäinen vaihtuvuus. Epävakaissa työyhteisöissä on melko paljon tai paljon vaikeasti hallittavia henkilöstö- tai rakennemuutoksia. Nämä yhteisöt ovat tyypillisesti myös työmarkkinoiden välteltyjä työpaikkoja. Työyhteisön alhaista taloudellista ja sosiaalista vetovoimaisuutta indikoivat jatkuvat henkilöstömuutokset erityisesti heikoissa ammattiasemissa. Segmentit ovat aineistossa ilmeneviä pelkistyksiä, ja niiden sisällä on asteittaista vaihtelua. Jaottelu tuo kuitenkin esille tutkittujen työyhteisöjen toimijoille avautuvat eriarvoiset lähtökohdat ja työolosuhteet.

**Taulukko 5.** Aineisossa esiintyvä työyhteisöjen segmentaatio.

	Asema ammattihierarkiassa harkintavallan näkökulmasta		
	Heikko ammattiasema (sekundäärinen)	Vahva ammattiasema (primääri)	
Työpaikan vakaus/epävakaus	Vähän harkintavaltaa käyttävät työntekijät/alaiset	Jonkin verran harkintavaltaa työntekijät/alaiset	Paljon harkintavaltaa käyttävät työntekijät/alaiset
Vakaa (jonkin verran maltillisia/hallittuja henkilöstö- ja/tai rakennemuutoksia)		Arto	Sasha, Hannu, Ivan, Ludmila
Epävakaa (paljon tai melko paljon vaikeasti hallittavia henkilöstö- ja/tai rakennemuutoksia)	Irina, Pavel, Sanna, Matti, Ville, (Pirkko), Roni, Helena	Pirkko, Anastasia	Hanna, Raimo, Maija

Yksinkertaistaen voidaan sanoa, että vakaisissa työyhteisöissä on enemmän sosiaalista pääomaa ja luottamusta kuin epävakaissa työyhteisöissä. Monikulttuuristen työyhteisöjen luottamuksen rakentumisessa oli havaittavissa selvästi myös työntekijöiden kielitaitoon ja yhteiskunnalliseen taustaan liittyviä tekijöitä, jotka eivät olleet riippuvaisia työpaikan muutoksista tai ammattiasemista. Eri hierarkiatasoilla työskentelevien kohdalla oli nähtävissä valtaetäisyyteen sekä kollektiivisiin ja individualistisiin arvoihin kytkeytyvät luottamuksen rakentamisen kulttuurit erityisesti vertikaalisissa suhteissa.

Työelämän muutokset olivat tutkituissa työyhteisöissä moninaisia. Työympäristön ja työtehtävien nopeat muutokset asettivat työntekijöille ja lähiesimiehille tyypillisesti lisääntyviä vaatimuksia. Organisaatioympäristöt rakentuivat erityisesti yrityksissä tulosjohtamisen lähtökohdista (ks. myös Alasoini 2012, 99). Sanna vertasi yrityksen toimintastrategiaa ja arvoja ilmentävää esimiestyötään tehtaassa shakin pelaamiseen:

*”Raa’allisesti sanottuna sanoin heille, että te ootte mun shakkinappulat ja mulla on tietty pelitaktiikka millä me pelataan. Ja joka päivä mä saan uuden pelilaudan, joka mun pitää täyttää oikein, että me saadaan tulosta tehtyä.”*

Esimiehen vertaukset heijastavat työntekijöiden välinearvoa ja vertikaalisissa suhteissa ilmenevää työntekijöiden puutteellista kunnioitusta. Työntekijöiden välinearvon korostuminen ja kunnioituksen puutteet estivät nähdäkseni alaisten vertikaalisen luottamuksen ja avoimen vuorovaikutuksen rakentumista. Laajemmassa kehyksessä on nähtävissä, että työprosessien järjestämisen tapojen taustalla ovat ensisijaisesti sijoittajia tyydyttävät liikkeenjohdon menetelmät (Alasoini 2010, 134), jotka eivät ole työorganisaation vertikaalisten luottamussuhteiden kannalta välttämättä rakentavia. Ensisijaisesti tehokkuuden ja tulosjohtamisen kautta organisoidut työprosessit saattavat myös saada aikaan kustannussäästöjen lisäksi myös epäsuoria lisäkustannuksia.

Tutkittujen organisaatioiden toimintaa, esimerkiksi viestintää ja palveluja tehostettiin ja sähköistettiin. Toimintaa tehostettaessa heikoissa ammattiasemissa olevat joutuivat tyypillisesti kärsimään resurssien vähenemisestä enemmän kuin vahvoissa ammattiasemissa työskentelevät. Epävakaissa työpaikoissa heikoissa ammattiasemissa henkilöstön karsimista tai vaihtuvuutta aiheuttivat erityisesti ulkoistukset, vaihtuvan vuokratyövoiman käyttö sekä pitkät alihankintaketjut, mikä aiheutti epävarmuutta erityisesti heikommin työorganisaatioon kiinnitetyn henkilöstön keskuudessa. Erityisesti rakennusteollisuudessa työskentelevän Matin työpaikalla henkilöstön vaihtuvuus vuokratyön ja lyhytjännitteisen alihankinnan kautta oli jatkuva:

*”Joku semmoinen pienempi työ niin urakoitsijalla saattaa vaihtua siinä vaiheessa siinä se suorittava tekijä eli siitä samasta firmasta tulee joku toinen kaveri, aina uusi kaveri tekemään sen pienen homman.”*

Matin kertomuksissa rakennusteollisuudessa henkilöstön nopea vaihtuvuus aiheutti ongelmia työturvallisuudessa, työn laadussa sekä vuorovaikutuksessa. Heikko työpaikkakohtainen tieto (vrt. Alasoini 2010, 137–139) kertoo vähäisestä sosiaalisesta pääomasta, mikä haittaa työn sujuvuutta, aiheuttaa riskejä ja heikentää luottamusta. Vaihdannallisten oletusten pohjalta (mt., 137–139) pohjalta rakentuvissa rakennustöissä työntekijän ja työnantajan suhde rakentui ensisijaisesti tai ainoastaan työsuorituksen ja siitä saatavan korvauksen vaihdon kautta. Henkilöstön vaihtuvuus aiheutti Matille myös lisätötä, kun uusia työntekijöitä jouduttiin jatkuvasti perehdyttämään.

Rakennemuutosten yhteydessä työprosessien uudelleenjärjestelyt johtivat Villen työpaikalla teknologiateollisuudessa työn pilkkomiseen. Tällöin myös työtehtävät olivat käyneet yksinkertaisemmiksi sekä ammattitaidon tarve, merkitys ja arvostus oli vähentynyt. Tällaisissa tilanteissa henkilöstön vaihtuvuus oli myös lisääntynyt. Henkilöstön vaihtuessa Villen työnantaja pyrki eroon myös työntekijöistä, joilla oli ongelmia työssä tai vertikaalisissa suhteissa. Organisaatiomuutoksia koskevassa puheessa Ville vähätteli myös muutoksia ja puhui muutoksista ristiriitaisesti tapaan ’aika paljon muutoksia – muuten tosi pysyvää’. Suomessa hyvin yleisiin organisaatiomuutoksiin (ks.

esim. Eurofound 2012, 58), jotka monissa tapauksissa johtivat myös irtisanomisiin, suhtauduttiin paikoin epäluuloisesti. Työpaikan menettämisen uhka johti Sannan työyhteisössä teknologiateollisuudessa siihen, että oman aseman oikeutusta ryhdyttiin todistamaan vahvalla tuloksen tekemisellä, ahkeruudella ja osaamisen näyttämällä.

Vakaassa työpaikassa vahvoissa ammattiasemissa ICT-sektorilla henkilöstön vaihtuvuus tapahtui pääosin alihankkijoiden välillä. Teknologioiden nopeisiin muutoksiin piti reagoida ennakoimalla, varautumalla tulevaan ja ylipäättään pysymällä ajan hermoilla. Tällaisilla ennakoivilla toimintatavoilla voidaan lisätä luottamusta omiin vaikutusmahdollisuuksiin muuttuvissa toimintaympäristöissä. Epävakaissa työyhteisöissä terveydenhuollossa henkilöstö vaihtui toisinaan paljon myös vahvoissa ammattiasemissa – erityisesti ulkoistetun firman palveluksessa. Raimon työpaikalla tilanne oli henkilöstön osalta jatkuvassa muutoksessa:

*”Meillä oli vuoden 2012 (vuosi muutettu) aivan tautinen vaihtuvuus. Meillä saattoi olla samalla viikolla viisitoista eri lääkäriä. - - Ne teki sellaisia muutaman päivän keikkoja.”*

Alasoinin (2010) mukaan työtehtävät, jotka edellyttävät korkeaa koulutusta tai vaativia työpaikkakohtaisia taitoja ovat vielä vahvemmin luottamuksen ja sitoutumisen paikkoja. Hänen mukaansa tähän ryhmään kuuluvat ovat ydintyövoimaa, jolla on spesifejä ja työpaikkakohtaisia tärkeitä tietoja ja taitoja. (Mt., 137–139.) Lääkärit voisivat hyvin kuulua Alasoinin kuvaamaan ydintyövoimaan. Näin ei kuitenkaan Raimon työpaikalla ole, kun lääkärit tekevät muutaman päivän keikkoja, eikä sitoutuneisuutta tai spesifiä työpaikkakohtaista tietoa pääse syntymään. Samankaltaisia tilanteita ilmeni muissakin tutkimuksessa mukana olleissa terveydenhuollon yksiköissä.

Työorganisaatioiden liiallisiksi koetut rakennemuutokset, byrokratian ja valvonnan lisääntyminen sekä sosiaalinen epävakaus aiheuttivat Hannan tapauksessa epäluottamusta ylöspäin ’liian isoon systeemiin’:

*”Kaupungissahan (nimi poistettu) on kauhean isot niin kun tällaiset mullistukset ollut, että meillä on tämä yhdistyminen - - niin se rasittaa ja se vei sitä luottamusta, mutta että tähän ihan lähiesimieheen niin ihan hyvä luottamus, mutta että sinne ylemmäs organisaatioon niin se on nyt pikkuisen vaiheessa, että se luottamus, että se on jotenkin aika sekaisin. - - Niin me ei me ei voidakaan enää sitä suoraan tehdä, vaan meidän täytyy tehdä semmoiseen tiettyyn järjestelmään ja joku muu ihminen tulee arvioimaan. Että siihen on tullut tällamoisia lisäkiemuroita, että mikä aina meidän toimintaa hankaloittaa ja hidastaa, ja se ei ole meidän mielestä järkevää.”*

Vaikeasti hallittavat rakennemuutokset voivat murentaa vertikaalista luottamusta myös vahvoissa ammattiasemissa. Tilanteissa, joissa omalle työlle asetetut vaatimukset ovat liian korkealla tasolla tai aikataulu on asetettu liian tiukaksi, työtehtävistä ei

voi suoriutua odotetulla tai suunnitellulla tavalla. Nopeasti vaihtuvat työtehtävät, työtoverit ja työympäristöt aiheuttavat työntekijöille ennakoimattomuuden kokemuksia, joihin sisältyy taloudellisia tai sosiaalisia riskejä. Ennakoimattomuuden kokemus voi syntyä myös tilanteessa, jossa jatkuvasti vaihtuvien työtovereiden työskentely- ja kommunikointitapoja ei tunneta, mikä aiheuttaa yhteistoiminnallista epävarmuutta etenkin silloin kun työskennellään tiimeissä tai työpareittain. Työntekijöiden vaihtuvuuden vähentyessä Raimon työorganisaation toimintaan terveydenhuollossa tuli enemmän jänteveyttä ja olosuhteet pitkäjännitteisemmälle työlle jossakin määrin paraniivat.

Venäläistaustaisten haastatteluita tarkasteltaessa sekä vahvoissa että heikoissa asemassa työskentelevien työyhteisöissä oli jonkin verran tai paljon organisaatiomuutoksia ja henkilöstön vaihtuvuutta. Vahvoissa ammattiasemissa henkilöstön vaihtuvuuteen liitettiin ensisijaisesti uudet paremmat työmahdollisuudet sekä lisäksi terveydenhuollossa erikoistumismenettelyt ja ICT-alalla epävarmuus. Erityisesti matalapalkkapositiot olivat näissä organisaatioissa suurelta osin maahanmuuttajien hallussa. Välitellyssä työpaikassa kotihoidossa vahvassa ammattiasemassa lääkärinä työskentelevän Ludmilan mukaan työorganisaation henkilöstön vaihtuvuus koski enemmän lähihoitajia kuin lääkäreitä:

*”Lääkärit suht koht pysyvät, mutta hoitajat – ne kyllä melkein jatkuvasti vaihtuvat.”*

Heikoissa ammattiasemissa työskentelevillä epävakaisissa työpaikoissa työntekijöiden vaihtuvuutta ja organisaatiomuutoksia aiheuttivat esimerkiksi suhdanteet, palvelujen ja tuotannon tehostaminen, talousvaikeudet ja terveydenhuollossa sairauslomien yleisyys. Viimeisimmässä tapauksessa sijaiset vaihtuivat jatkuvasti, mikä vaikutti heikentävästi tiedonkulun toimivuuteen, työn laatuun ja nopeuteen erityisesti heikkojen resurssien olosuhteissa. Tämä korosti tarvetta työntekijöiden joustamiseen työprosesseissa.

Metallitöitä tekevä Pavel kertoi alihankintafirman vaikeasta tilanteesta, joka oli yhteydessä tilausten puutteeseen. Muutokset työorganisaatioissa olivat Pavelin kuvaamina kokonaisvaltaisia:

*”Meillä vaihtui just puoli vuotta takaperin meidän hallinto kokonaan, kun vanha lähti ja tuli uusi tilalle.”*

Kantasuomalaisten työntekijöiden haastatteluissa organisaatioiden rakennemuutokset koskettivat sekä vahvoja että heikkoja ammattiasemia. Heikoissa ammattiasemissa teollisuudessa muutoksia aiheuttivat talouden suhdanteet, lomautukset, alihankintakäytännöt ja henkilöstön vaihtuvuus. Havainnot suomalaisten työntekijöiden

vaihtamisesta maahanmuuttajiin sekä Ronin kokemukset 'rahat pois -meiningistä' ja työvoiman hyväksikäytöstä kertovat rakenteelliseen ja sosiaaliseen muutokseen liitetystä uhista suhteessa omaan heikkoon ammatti-asemaan epävakaassa työorganisaatiossa. Ronin käsitykset työorganisaation rakenteesta heijastivat koettua epäluottamusta. Terveydenhuollossa oli 'muutoksia tämän tästä' ja muutoksiin liittyi byrokratian paisuminen lisääntyvien suunnitelmien ja kartoitusten muodossa. Byrokratisoituminen oli puolestaan johtanut hoitotyön perustehtävistä suoriutumisen vaikeutumiseen. Tämä aiheutti vääryyden kokemuksia työntekijöissä, potilaissa sekä omaisissa.

Vakaassa työpaikassa sairaalalääkäreiden vaihtuvuus liittyi lähinnä pätevyitysmikäytäntöihin. Vahvassa ammattiasemassa erikoissairaanhoidossa organisaation rakenteellinen ja sosiaalinen kokonaistilanne oli Arton mukaan suhteellisen vakaa:

*"Musta tuntuu, että aika pieni vaihtuvuus kaiken kaikkiaan."*

Epävakaissa työpaikoissa vahvoissa ammattiasemissa henkilöstön vaihtuvuus oli yleisempää. Maijan kertomuksissa terveyskeskuksista ei tuntunut löytyvän pysyvää henkilöstöä:

*"No tällä hetkellä tämä on vähän poikkeuksellinen terveysasema kokonaisuutena, ollut ulkoistettuna x:lle (yrityksen nimi) ja nyt kuun (kuukausi poistettu) alusta tuli kaupungin omaksi toiminnaksi eli lääkäreiden rekrytointi on ollut vähän ongelmallista - - lääkäreistä suurin osa on tällä hetkellä vuokrafirmojen kautta."*

Organisaatioiden jatkuvat rakennemuutokset terveysasemilla perustuivat rekrytointi-ongelmiin ja 'pakkotilanteisiin', jotka olivat johtaneet ulkoistuksiin ja vuokratyöntekijöiden yleistymiseen. Lyhyet määräaikaiset vuokralääkärien paikat olivat lähinnä venäläis- ja virolaistaustaisten lääkäreiden hallussa, mikä kertoi maahanmuuttajien työllistymisestä epävakaasiin heikon sosiaalisen pääoman työyhteisöihin myös vahvoissa ammattiasemissa. Kun organisaation toiminta oli jatkuvassa muutoksessa, Maija koki työrauhan puuttuvan:

*"No eihän, jos muutaman kuukauden pesteillä tullaan niin eihän siinä pysty kunolla niin kuin kehittämään. Tuota noin, ja tietysti tähän koulutukseen ja toimintamalleihin silleen, että tota jos on koko ajan muuttuva lääkärrikunta ja hoitohenkilökunta tai yleensäkin kaikki on koko ajan muutoksessa, niin ei ole sellaista työrauhaa. Eihän nyt semmoista voi tietenkään, ettei ole yhtään muutosta, mutta kun on semmoinen perusporukka niin se olisi jo sitten. Näin."*

Maltilliset ja hallitut muutokset luovat työyhteisöjen sosiaalisen pääoman ja luottamuksen rakentumisen kannalta suotuisat olosuhteet erityisesti organisaatioon kohdistuvassa luottamuksessa. Haastatteluissa ilmeni, että rakenne- tai henkilöstömuu-

tokset olivat epävakaisissa työpaikoissa vaikeasti hallittavia, runsaita ja jatkuvia. Rakennemuutokset ja henkilöstön vaihtuvuus loivat etenkin heikoissa ammattiasemissa työskenteleville taloudellista ja sosiaalista työelämän epävarmuutta. Jatkuva epävarmuus vaikeuttaa erityisesti maahan muuttaneiden työelämäintegraatiota sekä sosiaalista ja taloudellista kuulumisen kokemista.

### 6.2.1. Luottamus organisaatioon ja tiedonkulku

Lähiesimiesten haastatteluissa vahvojen ammattiasemien yhteisöissä tiedonkulku koettiin pääosin toimivaksi. Erityisesti Raimon pienessä työyhteisössä vertikaalinen vuorovaikutus näytti vahvistavan luottamusta, kun viestintä tapahtui kasvokkain ja päivittäin. On mahdollista, että työyhteisön koko ja kasvokkaisen vuorovaikutuksen määrä vaikuttaa luottamuksen rakentumiseen siten, että pienissä ja paljon tietoa jakavissa yhteisöissä luottamuksen rakentuminen on todennäköisempää kuin suurissa ja vähemmän tietoa jakavissa yhteisöissä.

ICT-alan yrityksessä viestintä oli pääosin sähköistä. Kommunikaatiossa korostui pyrkimys tehokkuuteen, jossa kaikki 'turha' leikattiin pois. Turhan pois leikkaaminen saattoi kuitenkin merkitä affektiivisuuden köyhtymistä vuorovaikutuksessa. Viestinnän tehokkuuteen keskittyminen vaikutti mahdollisesti myös tulkinnanvaraisuuksien syntymiseen, mikä heijastui Hannun puheissa vertikaalisia suhteita ja työjaollisia prosesseja pohdittaessa. Toisaalta Hannu oli hyvin tietoinen viestinnän nyanssien olemassaolosta ja vuorovaikutuksen onnistumisen tärkeydestä. Erityisesti luovaa työtä tekevien piti tehdä monikulttuurisessa työyhteisössä kompromisseja viestinnän säännöissä ja tavoissa:

*”Mitä luovempaa se työ on, niin sitä enemmän sun kannattaa olla varma, että sä saat sen sun tehtävän välitettyä oikealla tapaa. Kommunikaatiossa on aina kaksi osapuolta ja se ei voi toimia kummankaan niiden säännöillä, vaan siinä täytyy jotenkin päästä siihen puoliväliin.”*

Varsinaisia tiedonkulun ongelmia koettiin lähinnä heikoissa ammattiasemissa etenkin kolmivuorotyöstä tai pitkistä alihankintaketjuista johtuen. Tiedonkulku oli haasteellista Matin työpaikalla rakennusteollisuudessa:

*”Sitten voi olla sellainen tilanne, että se aliurakoitsijan työnjohtaja on suomalainen, mutta ei puhu venäjää, ja työntekijä on täysin venäläinen. Elikkä homma menee silloin niin, että mä soitan aliurakoitsijan työnjohtajalle, joka soittaa sitten tulkille, joka sitten soittaa työntekijälle. Ja jos työntekijä sanoo tulkille jotain, että ei kun se johtuu nyt tästä ja tästä, niin tulkki soittaa työnjohtajalle ja työnjohtaja soittaa sitten mulle.”*

Pitkien alihankintaketjujen välillä tapahtuva viestintä ja puhelintulkkaus johtivat Matin työpaikalla jatkuviin väärinkäsityksiin, jotka kuluttivat sekä ajallisia että taloudellisia resursseja. Väärinkäsitykset aiheuttivat organisaation sisällä turhautumista, virheitä, sopimusten rikkomista ja viivästyksiä. Tällaiset ilmiöt mursivat luottamusta sekä työorganisaation sisällä, että eri toimijoiden välillä.

Sannan työpaikalla teknologiateollisuudessa tiedonkulku oli haasteellista ylhäältä alas suuntautuvassa viestinnässä erityisesti kehitysprojekteja ja organisaatiomuutoksia toteutettaessa. Työntekijöiden epätietoisuuden kokemukset, murehtiminen ja epäilyt ilmensivät Sannan kertomuksissa työntekijöiden epäluottamusta organisaatiota kohtaan:

*”Mä oon aina sanonut, että tuokaa kaikki epäkohdat esille. Että ei me mitään vastauksia voida saada, jos ei me tiedetä, tai en mäkään osaa pyytää mistään apua, jos en mä itse saa mitään kysymyksiä heiltä. Että älkää murehtiko yksinänne siellä tiedon kanssa, epäilyksenne kanssa, vaan kysytään ja selvitetään. Se on semmoinen se mentaliteetti tuolla tehtaassa, että musta tuntuu, että siellä paljon muuttuu ja tapahtuu ja tiedottaminen ei välttämättä mene aina ihan oikeaoppisesti.”*

Venäläistaustaisten haastatteluissa luottamus työorganisaatioon oli selkeästi sidoksissa organisaation toimintaan, erityisesti muutoksiin ja niistä viestimiseen. Haastatteluissa oli nähtävissä, että muutosten yhteydessä epävarmuus lisääntyi ja muiden käyttäytymiseen liittyviä odotuksia tarkistettiin (ks. Cook ym. 2005, 166–167). Organisaatioiden toimintaa ja muutoksia kuvaavissa tulkinnoissa heijastuivat epäoikeudenmukaisuuden ja oikeudenmukaisuuden kokemukset. Heikoissa ammattiasemissa työskentelevien luottamusta tai epäluottamusta selittävät puheet poikkesivat selkeästi vahvoissa ammattiasemissa työskentelevien kertomuksista (ks. myös Fox 1974). Venäläistaustaisten haastatteluissa matalapalkka-aloilla epäluottamusta aiheuttivat tyypillisesti johdon välinpitämättömyys, resurssien suhteeton vähentäminen, byrokratian tarpeettomuus, lainvastaiset työsopimukset ja huono perehdytys. Johdon välinpitämättömyys heijastui muun muassa tilanteissa, joissa työntekijä ei saanut välillä pitää taukoja. Kiire aiheutti työn laadun heikkenemistä. Epätietoisuus yrityksen sen hetkisestä tilanteesta ja tulevaisuuden suunnasta sai Pavelin epäilemään työnantajan toimintamahdollisuuksia:

*”Kukaan ei tiedä mennäänkö konkkaan. Kuka sen tietää.”*

Työt olivat 'liukuhihnamaisia' ja Irina koki, että hoitajia kohdeltiin 'koneina'. Työntekijöitä ei välttämättä ollut tarpeeksi, eikä työnantaja antanut sijaistyöntekijänä toimivalle Irinalle riittävästi mahdollisuutta lepoon. Irina arvosteli kaupunkia työnantajana

epäoikeudenmukaisista ja eriarvoistavista työsuhde- ja lomakäytännöistä määräaikaisten työntekijöiden osalta:

*”Se on aina, on kysymys tästä tunteesta, että meidän taskusta vähän varastetaan.”*

Irina oli tyyppiesimerkki naisvaltaisella alalla työskentelevästä määräaikaisesta työntekijästä (ks. Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 6; Pärnäinen & Sutela 2009, 162), jonka epäluottamus oli lisääntynyt riistetyksi tulemisen kokemusten kautta (ks. Cook & Gerbasi 2009, 225). Irinan mukaan hallinnon järjestyneisyys ja suunnitelmallisuus näkyivät lähinnä kirjallisissa sopimuksissa. Työntekijän työolosuhteita koskevien käytäntöjen ja sopimusten heikentäminen tai rikkominen, tuottivat pettymysten kautta epäluottamusta organisaation toimintaa kohtaan. Sopimusten päättyessä tai säästöjen koittaessa maahanmuuttajat joutuivat ensimmäisten joukossa ulos työorganisaatiosta. Tietoisuus maahanmuuttajuuden ja venäläisyyden vaikutuksesta nousi pintaan epäreilun palkkauksen ja epäkunnioittavan kohtelun yhteydessä.

Pavelia loukkasivat lunastamattomat lupaukset ja uhkailu työn loppumisella ammatiliittoon yhteyttä otettaessa. Työorganisaation johtajan epäkunnioittava käytös sosiaalisessa tilanteessa nostatti Pavelissa affektiivisen turhautumisen. Työnantajan epäilykset Pavelin epärehellisyydestä herättivät ihmetystä ja loukkaantumista:

*”Mä sanoin, että mä olen kipeä. Sitten se (pomo) sanoi mulle että: ”Joo joo tule tänne vaan, katsotaan, kuinka kipeä sä olet,” että ”kyllä me sulle jotain paperihommia järjestetään.” Että sitten mä olin että: ”Hä”.*

Vahvoissa ammatti-asemissa luottamus organisaatioon oli heikoissa ammatti-asemissa työskenteleviin verrattuna melko vahvaa, vaikka työntekijät eivät olleet kaikkiin työorganisaatioiden toimintatapoihin täysin tyytyväisiä.

Ludmila oli tyytyväinen työorganisaation toimintaan sopimusten osalta. Ivanin toiveissa olivat pidemmät lomat, lyhyempi työviikko ja parempi palkka, mutta sopimuksia noudatettiin:

*”Työnantajankaan kanssa en ole kokenut mitään sellaista epäselvyyttä. On niin kuin selkeät pelisäännöt.”*

Luottamusta herätti työsuhteen pelisäännöistä sopiminen jo työsuhteen alkuvaiheessa. Tällöin myös sopimukset olivat pitäneet. Lupausten pitäminen on yleensä keskeinen osa luottamuksen rakentumista. Organisaation päätöksentekoon ei välttämättä oltu täysin tyytyväisiä, mutta Sasha luotti päätöksenteon oikeellisuuteen, koska 'he' johdossa tiesivät tilastot:



*”En ole aina 100 prosenttisen tyytyväinen, mutta täytyy pitää mielessä, että he johdossa ovat paljon meitä viisaampia.”*

Sashan puheessa heijastui jossakin määrin suomalaiselle työkuulttuurille epätyypillinen auktoriteettiin nojautuminen. Sasha katsoi organisaation ohjautuvan johdon taktisten päätösten kautta. Myöskään Ludmila ei ottanut kantaa työorganisaation asioihin, jotka ’ei kuulu mulle’. Tämä ilmensi eräänlaista vertikaalista passiivisuutta. Toisaalta myös pienempi vertikaalinen etäisyys työntekijän ja johdon välillä saattoi lisätä asiantuntijatasolla työskentelevän työntekijän luottamusta työorganisaation johdon päätöksiä kohtaan (ks. myös Koivumäki ym. 2006). Asiantuntijatasolla työskentelevät olivat myös suhteellisen tyytyväisiä sekä sähköiseen että kasvokkaiseen tiedonkulkuun, mikä lisäsi ennakoitavuuden kautta luottamusta työorganisaation toimintaan.

Vahvoissa ammattiasemissa työskentelevillä kantasuomalaisilla luottamus työorganisaatioon oli kohtuullisen hyvä huolimatta toisia työntekijöitä koskevasta epävakaudesta, rakennemuutoksista ja epä johdonmukaisuuksista työsuhteiden vakinaistamis-tavoissa. Maija koki työnantajan kehitysmuutoksen. Hän oli puutteista huolimatta ikään kuin tyytynyt osaansa ja työorganisaation tilanteeseen. Maijan toiveissa olivat kuitenkin pysyvät työntekijät. Pysyvämmät työntekijät olisivat mahdollistaneet sosiaalisen vakauden kautta organisaation pitkäjännitteisen kehittämisen. Maija katsoi tiedonkulun toimivan kohtuullisesti, vaikka hän toisinaan tarkasti informaation todenperäisyyttä tietotulvan takia, mikä puolestaan viittasi jonkin asteiseen epäluottamukseen.

Heikoissa ammattiasemissa työskentelevien kantasuomalaisten työntekijöiden luottamus organisaatioon oli murtunut (ks. myös Alho 2011). Havainnot työvoiman hyväksikäytöstä ja maahanmuuttajataustaisten ilmaisista pitkittyneistä työharjoittelujaksoista herättivät kysymyksiä työnantajan epäoikeudenmukaisista toimintatavoista. Kokemukset organisaation johdon välinpitämättömyydestä aikaansivat epäluottamusta. Myös työ sopimukset aiheuttivat tyytymättömyyttä ja turhautumista. Lähihoitajana toimivan Helenan kuvaukset ’järjettömistä työ sopimuksista’ heijastivat epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia suhteessa työn määrään ja raskauteen.

Ronilla epäluottamus organisaatioon metallialalla oli kuitenkin vahvempaa ja affektiivisempaa kuin terveydenhuollossa työskentelevällä Helenalla:

*”Mutta mitä se luottamus sitten – että sopimus pitää mutta siis kai se organisaatio toimii oikein, jos se – siis eihän se niin kuin kai mitään lakia eikä sopimuksia riko, jos se vaan niin kuin esimerkiksi polkee tai haluaa tehdä kaikki vaan jollain ulkomaalaisilla työntekijöillä niin ei kai siinä mitään väärää ole, siis silleen lain puitteissa - - mutta en mä niin kun luota mihinkään tollasiin. En mä luota. Miksi*

*mä luottaisin mihinkään jotka – niiden ainoa tarkoitus on tehdä rahaa niiden yritysten - - jos meikäläinen voidaan korvata jollain halvemmalla helposti, niin sehän tehdään että.”*

Ronin puheissa heijastui jälleen jo aikaisemmin ilmennyt luokkaristiriita ja siihen linkittyvä epäoikeudenmukaisuuden kokemus, jossa alemman hierarkiatason työntekijöiden selkänahoista koetaan otettavan korkeammalla hierarkiatasolla työskenteleville:

*”Jos se on niin, että ne insinööriopiskelijat on siellä palkattuna kesätyöläisinä, niin nämä, jotka on painanut jo kuukausitolkulla jo ilmaiseksi töitä siellä niin ei saa työsopimusta niin silloin siellä on niin kuin tosi paha ristiriita. Ja se on siis niin kun aivan törkeitä silloin. Että silloin se menee metsään siinä, että ketä siellä sitten kiinnostaa tulla sellaiseen työpaikkaan.”*

Roni näki työnantajan pyrkivän myös työntekijöiden tehokkuuden lisäämiseen ylläpitämällä työntekijöiden epävarmuutta. Heikoissa ammattiasemissa työskentelevät haastateltavat kokivat ulkopuolisuutta suhteessa tiedon jakamiseen. Havainnot huhupuheista ja salailusta kertoivat organisaation hallussa olevan tiedon epäsymmetriisestä jakaantumisesta.

Tiedon ulkopuolelle jääminen ja ’puskaradioon’ turvautuminen aiheutti Ronille epävarmuutta suhteessa tulevaan. Toiveissa olivat avoimemmat tiedon jakamisen käytännöt. Haastateltavan puheissa oli tunnistettavissa kokemukset johdon välinpitämättömydestä. Matalapalkka-aloilla työskentelevien huolet kärjistyvät yleisemminkin erityisesti teollisuudessa, epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevillä sekä niillä, joihin johto asennoituu välinpitämättömästi (Alho 2011, 9), mikä tuli ilmi aineistossa.

Kaiken kaikkiaan luottamus työorganisaatioon oli aineistoissa selvästi sidoksissa organisaation moraalisesti hyväksytyyn tai hyväksymättömään toimintaan, erityisesti muutoksiin ja niistä viestimiseen. Luottamus ja luotettavuus olisivat tarpeen erityisesti muutoksen kontekstissa, koska ne edistävät yhteistyötä (Cook, Hardin & Levi 2005, 169). Jos luottamusta ja luotettavuutta ei organisaatiomuutoksia toteutettaessa ole, eri työntekijäryhmien välinen yhteistyö vaikeutuu. Luottamus liittyi merkittävästi työntekijöiden kokemuksiin organisaation oikeudenmukaisista tai epäoikeudenmukaisista toimintatavoista. Luottamusta indikoivat näkemykset työsopimusten reiludesta ja organisaation taloudellisten resurssien jakautumisesta.

Moraalisten arviointien yhteydessä ammattirooleihin sidoksissa olevat näkemykset ja asemat tulivat esille ensisijaisina organisaatioon kohdistuvaa luottamusta selittävinä tekijöinä. Heikoissa ammattiasemissa haastateltavat erottautuivat organisaation johdon näkemyksistä sekä arvioivat ja diskriminoivat toiseen sosiaaliseen ryhmään kuu-

luvien negatiivisesti arvoitettuja käyttäytymistapoja (ks. Sayer 2005, 141, 167). Heikoissa ammattiasemissa ilmeni vertikaalista epäluottamusta, jota heijasti tyytymättömyys, turhautuneisuus ja arvostuksen puute. Vahvoissa ammattiasemissa moraaliset arvioinnit olivat huomattavasti myönteisempiä ja ymmärtäväisempiä huolimatta havaituista epäkohdista. Kompromissit viestinnässä, hyväksytyt työsopimukset ja arvostavat huomiot työnantajasta ilmensivät työorganisaation toiminnan hyväksyttävyyttä.

### 6.2.2. Työyhteisöjen vertikaalinen luottamus lähiesimiesten ja työntekijöiden suhteissa

Lähiesimiesten luottamus venäläistaustaisiin työntekijöihin voidaan jakaa luottamusta rakentaviin ja epäluottamusta aktivoiviin tekijöihin. Nämä tekijät olivat tutkimuksessa melko samankaltaisia vahvoissa ja heikoissa ammatti-asemissa. Kognitiivinen, suoritukseen perustuva luottamus itse työn tekemiseen syntyy ajan kuluessa vuorovaikutuksen, tuntemisen ja tietämisen kautta.

Tämä luottamuksen rakentumisen kaava koskee epäilemättä kaikkia uusia työntekijöitä. Aineistossa on nähtävissä, että tuttuus vaikuttaa luottamukseen varsin myönteisesti (Luhmann 1979, 33). Tässä suhteessa lyhytaikaisten vuokratyöntekijöiden kohdalla luottamuksen syntyminen on epätodennäköisempää kuin niillä, jotka ovat vahvemmin kiinnitettyjä työorganisaatioon. Luottamus 'ansaitaan' usein vastuullisuuden toteamisen kautta. Haastateltavien kokemuksissa vastavuoroinen ymmärrys lisääntyi työn sujuvuuden ja suoran kasvokkaisen keskustelun kautta. Pirkon rekrytoinnissa ilmennyt epäluottamus oli tällöin rakentunut luottamukseksi:

*"Mun luottamus on siis kasvanut."*

Lähiesimiehet pitivät venäläistaustaisia työntekijöitä pääosin yritteliäinä, ahkerina ja säntillisinä. Tästä huolimatta muut työyhteisön jäsenet eivät välttämättä hyväksyneet heitä, vaan tarttuivat persoonallisuuden piirteisiin tai kielteisiksi tulkittuihin viestintätapoihin etenkin heikoissa ammattiasemissa. Maahanmuuttajien kielitaidossa oli toisinaan puutteita, mutta yleensä kielitaidon tulkittiin olevan vähintäänkin riittävä. Lääkärin oikeudet vaativat kielitaidossa tietyn tason, vaikka asiakastyössä esiintyi joitakin haasteista. Vahva kielitaito vähensi väärinymmärryksen riskiä ja rakensi täten luottamusta.

Vahvoissa ammattiasemissa venäläistaustaisten koulutukseen, työhön ja ammattitaitoon oltiin keskimääräisesti tyytyväisiä. Lääkäreiden tiedot ja taidot olivat lähiesimiesten haastatteluissa teoreettisesti korkeatasoisia. Vetovoimaisessa työpaikassa ICT-

sektorilla Hannu piti venäläisiä jopa keskimääräistä parempina, matemaattisesti lajakkaina ammattilaisina, joita kuvattiin ekspertteinä ja työlleen omistautuneina oman alansa harrastajina ja omaehtoisina tutkijoina:

*”Täytyy jopa sanoa, että ne on harrastanut sitä mitä ne tekee työkseen, ja joka Suomessa ei välttämättä ole enää kovin yleistä. Että sieltä tulee sekä työn puolesta ja koulutuksen puolesta ja sitten pikkuisen vielä harrastusta päälle. Että on ajan tasalla ja saattaa iltaisinkin ihan omaehtoisesti tutkia asioita. - - Kyllä mä sanoisin, että keskimääräistä parempia ne pakkaa olla.”*

Sekä vahvoissa että heikoissa ammattiasemissa esille tulivat kuitenkin vuorovaikutuskäyttäytymisen epävarmuudet, jotka eivät liittyneet aina suoraan kieliongelmiin. Venäläistaustaiset eivät yleensä kysyneet apua tai neuvoa suomalaisilta.

Hanna otaksui tämän johtuvan siitä, että kysymisessä pohditaan kysymyksen sopivuutta, omaa mahdollista huonommuutta suhteessa kysymiseen tai koetaan pelkoa tai riskiä hankaluuksiin joutumisesta. Kysymättä jättäminen oli kuitenkin ylilääkärinä toimivan Hannan sanoin ’vaarallinen asia’ eli toisin sanoen epätietoisuuden salaaminen nähtiin riskinä, johon sisältyi epäluottamusta riskin aiheuttajaa kohtaan.

Haastatelluilla lähiesimiehillä oli myös kokemuksia venäläistaustaisten työntekijöiden vastakkainasettelujen välttämisestä ja vallitsevan sosiaalisen järjestyksen ylläpitämisestä. ICT-alan team leaderinä toimiva Hannu tulkitsi venäläistaustaisilla olevan eriarvoisuuden kokemuksia, mikä näkyi sosiaalisen kanssakäymisen epävarmuutena, vaikka työntekijöitä pidettiin ammatillisesti korkeassa arvossa. Arvioitu epävarmuus ja epäoikeudenmukaisuuden kokemuksen läsnäolo työntekijässä esti avoimen kommunikaation syntymistä ja sai edelleen aikaan Hannussa jonkinasteista turhautumista, joka indikoi luottamuksen murtumisesta avoimen vuorovaikutuksen alueella. Luottamuksen puute tuli esille erityisesti kahdenvälisissä kehityskeskusteluissa, joissa venäläistaustaisilla oli epävarmuutta ja arkuutta suhteessa omien mielipiteiden ilmaisemiseen. Työntekijät ohittivat tai ’panttasivat’ palutteen antamista, mikä heikensi vastavuoroisen luottamuksen kokemusta. Viestinnän vastavuoroisuuteen ja tulkintaan liittyvät puutteet olivat johtaneet Hannun työyhteisössä myös väärinymmärryksiin vastualueissa:

*”Joo usein tuntuu, että suomalaista pystyy jo luottamaan, että jos sä annat niille tehtävän, josta ne ei ole samaa mieltä niin ne sanoo sen saman tien melkein kaikki, vaikka olisi vähän ujompikin tyyppi niin ne sanoo siitä jotain. Kun taas venäläisen kanssa voi helposti käydä niin että sinne jää jotain mitä ne ei sano. Just sitä, että he ei välttämättä vielä koe, että heidän asema on antaa niin kun kärkevää palautetta siitä miten töitä jaetaan, tai sitten ne ei ole vaan niin varma siitä mielipiteestään että nyt mä olen siinä asemassa että mä pystyn sanomaan näin.”*

Myös ylilääkärinä toimiva Hanna on kohdannut varovaisuutta ja pelkoa vertikaalisissa suhteissa:

*”Venäläisillä on selvästi niin kun tai sanotaanko tämmöinen niin kun herranpelko. Että mun mielestä se näkyy. Että jos on joku pomo, niin se on todella pomo, että ei niin kun meitä kyseenalaisteta.”*

Hanna esitti kuitenkin myönteisenä muutoskertomuksena työntekijän muuttumisen arasta toimijasta aktiiviseksi toimijaksi. Tulkitsen Hannan kertomuksen kuvastavan yhteiskunnallisella taustalla selitettävien pelkojen vähenemistä. Lähiesimiesten kokemana venäläistaustaisen työntekijöiden vertikaalisen viestinnän sulkeutuneisuus ja konformistisuus (ks. Watier & Marková 2004, 38–40) voi tulla ainakin osittain ymmärretyksi epäluottamuksen kulttuurisen trauman kautta (ks. Sztompka 2004; myös Alexander 2004). Hannun epäluottamuksen aktivoituminen kognitiivisesta professionaalisuuteen perustuvasta luottamuksesta huolimatta kertoi nähdäkseni myös valtaetäisyyteen, luottamuskulttuuriin sekä kollektiivisiin ja yksilökeskeisiin traditioihin liittyvistä selittävistä tekijöistä. Kun yksilökeskeisessä perinteessä pyritään ilmaisemaan ja kehittämään omia mielipiteitä myös vertikaalisissa suhteissa, tutkimuksessani tulee esille yhteisöllisempi perinne, jossa vertikaalinen luottamus pyritään säilyttämään yhtymällä kollektiivisiin tai esimiehen käsityksiin, mikä sopivissa olosuhteissa suojaaa yksilöä (ks. myös Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 83–85). Individualistisessa, tasa-arvoa korostavassa avoimen viestinnän työyhteisössä kollektiivisten perinteiden kautta ymmärrettävät toimintatavat niin ikään häiritsevät vertikaalista luottamusta. Ristiriitojen välttämisen sijaan kommunikaation rehellisyys olisi lujittanut lähiesimiesten luottamusta. Toisaalta, jos esimies olisi ilmaissut enemmän kollektiivisessa ja hierarkkisessa perinteessä yleisempää affektiivista kunnioitusta tai huolehtivaisuutta, vuorovaikutukseen olisi saattanut syntyä enemmän avoimuutta. Raimon mielestä kommunikaation avoimuus ja työn sujuvuus lisäsivät ymmärrystä:

*”Ymmärrys lisääntyy, kun istumme vastakkain ja keskustelemme suoraan asioista, että tota. Ymmärrys lisääntyy, kun työ sujuu.”*

Heikoissa ammattiasemissa työskentelevillä esiintyi enemmän kielitaidon puutteisiin liittyviä ongelmia. Tämän lisäksi kommunikaation sulkeutuneisuus aiheutti vertikaalista epäluottamusta. Rakennusteollisuudessa Matin luottamus ulkomaalaisiin työntekijöihin oli keskimäärin heikompaa kuin suomalaisiin työntekijöihin alihankinnan-työnjohdollisten laiminlyöntien sekä viestintäongelmien ja väärinkäsitysten takia. Toisaalta Matti kertoi luottavansa eniten pitkään työpaikalla olleisiin, mikä kertoi sosiaalisen pääoman ja työpaikkakohtaisen tiedon tärkeydestä luottamuksen rakentumisessa.

Matti korosti myös yksittäisten työntekijöiden tuntemista, säännöllisyyttä ja käyttäytymistä luottamuksen rakentumisessa:

*”Kyllä se käyttäytyminen ja säännöllisyys ja muut. On sitten osoittautunut, että minkä tyyppisestä kaverista on kysymys. Se ei nyt liity sitten taas mitenkään henkilön taustaan, että tota suomalaisissa on varmasti ihan yhtä paljon epäluotettavia, kun muissakin.”*

Sannan puheissa luottamuksen rakentumisessa korostui kielitaidon ja rehellisyyden merkitys. Työntekijän epärehellisyys kielitaidon tasosta johti epäluottamuksen rakentumiseen. Sannan puheessa työntekijät pyrkivät pitämään luottamusta yllä välttämällä vastakkainasettelua ja kieliongelmien esille tulemistä. Tästä huolimatta esimies näytti odottavan alaisiltaan ensisijaisesti rehellisiä vastauksia. Sannan oli myös vaikea saada venäläistaustaisilta työntekijöiltä palautetta, mikä korostui etenkin virallisissa kehityskeskusteluissa:

*”Kun yrittää heitä haastaa tämmöiseen keskusteluun niin ei he niin kun, että: ”Ihan ok, ei mitään.” Kaikki on niin kun heidän mielestään ihan hyvin. Heille käy ihan kaikki. Ei heille ole mitään väliä. Sitten on niin kun että: ”No kertokaa nyt oma mielipiteenne, niin mitä te nyt tästä?” ”No ei ole mitään, ihan kaikki hyvin.” Ei ole mitään.”*

Lähiesimiehen kokemuksissa on tunnistettavissa merkityksellisen viestinnän ja itsensä ilmaisemisen välttäminen (ks. Watier & Marková 2004, 38, 40). Merkityksellisen viestinnän välttäminen vertikaalisissa suhteissa tulee ymmärretyksi ensisijaisesti yhteiskunnallisen taustan kautta, vaikkakin taipuvaisuudessa konformistisuuteen on nähtävissä myös työrooliin liittyvät tekijät. Vähäistä harkintavaltaa työssään käyttävien käyttäytymistä työorganisaatiossa luonnehtii tyypillisesti tottelevaisuus (Fox 1974). Sanna kertoi soveltaneensa aktivointitoimia mielipiteiden esille saamisessa, mutta näiden menetelmien vaikutus oli ollut vähäinen. Työntekijöiden kommunikaation sulkeutuneisuudesta, konformistisuudesta ja ristiriitojen välttämistä johtuva lähiesimiehen epäluottamus kanavoitui muun muassa työsuoritusten sertifiointiin, mikä niin ikään laajensi myös esimiehen työnkuvaa. Myös Pirkolla oli kokemuksia kantaottamattomuudesta. Yhteisiin asioihin tuli hänen mielestä ottaa kantaa ja mielipiteenilmaisu kuului tällöin työntekijän ’alaistaitoihin’.

Vuorovaikutuksen sulkeutuneisuus, kyseenalaistamattomuus ja eräänlainen vertikaalisissa suhteissa tulkittu varovaisuus tai pelko sai lähiesimiehet pohtimaan johtamis- ja luottamuskulttuureiden eroja Suomessa ja Venäjällä. Sanna pohti kulttuurieroja seuraavasti:

*”Että onko se sitten luottamuksesta vai mistä se johtuu, että en mä tiedä onko siinä kulttuurillisesti eroa vai onko se vaan sitten se, että he pelkää antaa huonon kuvan itsestänsä työntekijänä mulle.”*

Kokonaisuudessaan lähiesimiesten kokema työntekijöiden ammattiasemasta riippumaton viestinnän konformistisuus ja sulkeutuneisuus ilmenivät lähiesimiesten luottamusta murtavina tekijöinä sekä vahvoissa että heikoissa ammattiasemissa. Haastattelussa ilmeni kuitenkin kognitiivisen luottamuksen rakentumista venäläistaustaisiin alaisiin ammatillisuuden ja työsuoritusten osalta eritoten vahvoissa ammattiasemissa.

## Työntekijöiden luottamus lähiesimieheen

Luottamus lähiesimieheen näyttäytyi venäläistaustaisten haastattelussa heikoissa ammattiasemissa vähän harkintavaltaa käyttävillä selvästi heikompana kuin vahvoissa ammattiasemissa, joissa luottamus lähiesimieheen oli vahvaa. Jonkin verran harkintavaltaa käyttävä, heikossa ammattiasemassa oleva Anastasia oli tyytyväinen ja luottavainen esimieheensä toisin kuin vähän harkintavaltaa käyttävät. Heikoissa ammattiasemissa esiintyi myös jo aikaisemmin Pirkon ja Ronin puheissa esille tullutta pakko-luottamusta. Joissakin tapauksissa esimies oli juuri vaihtunut, mikä saattoi vaikuttaa luottamuksen asteeseen.

Heikoissa ammattiasemissa vähän harkintavaltaa käyttävillä Irinalla ja Pavelilla esimiehen ammattitaidottomuus, uhkailu ja etenkin lunastamattomat lupaukset nousivat esille epäoikeudenmukaisuutta indikoivana toimintana. Irinan esimies 'unohteli' lupauksiaan:

*"Välillä pomo unohtaa mitä kenelle oli luvannut - - sopimukset, lomot, vapaapäivät, työjärjestys."*

Pavelin kertomuksissa korostui myös pettymys lähiesimieheen:

*"Ei tässä voi paljon niin kuin luottamuksesta puhua. Koska jos lupaa, ja ei mitään."*

Irinan ja Pavelin kokemukset heijastivat lähiesimiesten toiminnan välinpitämättömyyttä. Välinpitämättömyys ilmentää vertikaalisissa suhteissa havaittuja kunnioituksen ja huolehtimisen puutteita. 'Voidaan keskustella – mutta johtaako mihinkään' -mentaliteetti kertoi osaltaan työntekijöiden tulkitsemista vähäisistä vaikutusmahdollisuuksista ja työorganisaatiossa koetusta eriarvoisuudesta.

Kunnioituksen ja huolehtimisen puutteet voivat osaltaan selittää lähiesimiesten haastattelussa esille tullutta vertikaalista vuorovaikutuksen sulkeutuneisuutta. Koettu keskustelun toimimattomuus tai hyödyttömyys nousi esille luottamuksen puutetta ilmentävänä tekijänä myös työntekijätasolla.

Lähiesimiesten haastatteluissa ilmeni myös muita seikkoja, joiden voitiin tulkita aiheuttavan työntekijöiden keskuudessa koetun epäoikeudenmukaisuuden kautta epäluottamusta lähiesimiestä ja organisaatiota kohtaan erityisesti heikoissa ammattiasemissa työskentelevien kohdalla. Epäluottamusta aiheuttavat tekijät liittyivät tunteita ja ryhmäsoliidaarisuutta laiminlyöviin johtamistapoihin, kuten mielivaltaiseen spontaanisti syntyneiden työtiimien äkilliseen hajottamiseen, työntekijöiden taustojen huomiotta jättämiseen työn organisoinnissa sekä epäoikeudenmukaiseksi koettuun palkkaukseen.

Vahvoissa ammattiasemissa työskentelevien venäläistaustaisten kokemukset lähiesimiehistä olivat hyvin myönteisiä. Luottamus esimieheen ilmeni jopa oman onnistumisen edellytyksenä. Arvostettu esimies oli kunnioittava, keskustelutaitoinen ja vastuullinen. Haastateltavien puheissa korostui affektiivisen luottamuksen rakentumisen keskeisyys (ks. McAllister 1995, 25), jolloin työntekijät kokivat tulleen sosiaalisesti hyväksytyksi ja kunnioitetuksi. Ivan korosti esimiehessään vastavuoroista neuvottelutaitoa ja alaiseen kohdistettua arvostusta:

*”Ylilääkäritkin aina kuuntelee, minkälaisia ajatuksia minulla on tämän potilaan kohdalla, ja tarvittaessa voin saada heidän näkemystä ja mielipidettä asioista.”*

Myös Sashalle oli merkityksellistä esimiehen sosiaalisesti osoitettu arvostus. Kun Sasha koki olevansa ’high prestige’ -asemassa ja esimiehen silmissä arvostettu, vertikaalinen luottamus ilmeni vahvana ja vastavuoroisena:

*”Kuten sanoin, pomoni työskenteli aikaisemmin kolleganani ja hän on hyvä tyyppi. Olin myös korkeassa arvostusasemassa (high prestige level).”*

Ludmilan ja Ivanin puheissa ilmeni jossakin määrin kollektiivisessa perinteessä merkityksellinen tuen, avun ja huolehtivaisuuden arvostus. Ludmila oli tyytyväinen esimiehensä vastuullisuuteen ja tapaan rauhoitella alaista:

*”Hän vastaa aina nopeasti ja asiallisesti - - hyvä ylilääkäri. Hän aina yrittää rauhoittaa ja sitten hän yrittää neuvotella jotain ja jos tämä ei onnistu, hän kyllä hoitaa sen itse.”*

Vertikaalisen neuvotteluyhteyden perustana voi olla osittain affektiivisen kunnioituksen kokemus. Vahvoissa ammattiasemissa työskentelevillä esimies saattoi olla vanha tuttu tai työkaveri, joka oli aikaisemmin työskennellyt samalla hierarkiatasolla. Esimiehen nykyisessä työskentelytasossa suhteessa haastateltavan työtasoon ei ollut siis kovin paljon eroa. Vähäinen vertikaalinen etäisyys työntekijän ja lähiesimiehen välillä vaikuttaa tyypillisesti positiivisesti luottamuksen hyvään tasoon. Toisaalta venäläistaustaisten vahvoissa ammattiasemissa olevien haastateltavien kokemukset olivat



huomattavasti myönteisempiä kuin vahvoissa ammattiasemissa toimivien lähiesimiesten. Tämä saattoi johtua sattumanvaraisista syistä, mutta myös vahvoissa ammattiasemissa työskentelevien venäläistaustaisten haastateltavien jonkin asteisesta konformistisesta haastattelupuheesta, jossa ammatillisesti ja sosiaalisesti lähellä toimivasta henkilöstä haluttiin tuoda esille hyviä puolia.

Heikoissa ammattiasemissa toimivien kantasuomalaisten haastateltavien luottamus esimieheen oli hyvin heikko. Erityisesti kokematon tai nuorta esimiestä pidettiin epäpätevänä. Esimiehen suhtautumista ja kohtelua suhteessa alaisiin pidettiin eriarvoistavana ja epäoikeudenmukaisena, mikä heijastui muun muassa työtehtävien, työvuorojen, ylitöiden ja tiedon jakamisessa. Työntekijöiden kokemukset olivat osittain melko samansuuntaisia kuin heikoissa ammattiasemissa työskentelevien venäläistaustaisten haastateltavien kokemukset.

Epäoikeudenmukainen työtehtävien jakaminen vaikutti Ronin tapauksessa myös palkkaukseen, mikä mahdollisesti vahvisti eriarvoisuuden kokemusta. Helenan puheissa määräaikaisessa työsuhteessa oleminen näyttäytyi palaverien ulkopuolelle jäämisen syyksi. Toisaalta Ronin puheessa ilmeni myös ammattiroolin kautta ymmärrettävä pakkoluottamus esimieheen, jolla viitattiin esimiehen vastuuseen ja työntekijän velvollisuuteen tehdä niin kuin määrätään:

*”Jos siinä ei ole täyttä varmuutta, niin silloinhan se on pakko luottaa siihen työnjohtajaan ja siinä on tehtävä niin kuin se työnjohtaja sanoo. Ei siinä ole mitään muuta vaihtoehtoa.”*

Ronilla oli kuitenkin aikaisempia myönteisiä kokemuksia nykyistä edeltävästä arvostavasta lähiesimiehestä, jonka kanssa ilmeni työn sujumuuden ja onnistumisten kautta vastavuoroista luottamusta. Aikaisempi luottamus tuli esille kertomuksina vanhan esimiehen arvostuksesta työntekijää kohtaan, joka heijastui vaativien työtehtävien, vastuun ja arvostuksen saamisena.

Erikoissairaanhoidossa työskentelevällä sairaanhoitajalla Artolla luottamus lähiesimieheen oli melko heikko. Heikkoa luottamusta indikoi tyytymättömyys työnjakamiseen ja lähiesimiesten ominaisuuksien vähättely. Tässä kohdin esille tulee jonkin verran harkintavaltaa työssään käyttävän ja paljon harkintavaltaa käyttävän työntekijän erot vertikaalisessa luottamuksessa, vaikka muutoin Arton luottamus oli hyvällä tasolla. Artoa enemmän harkintavaltaa työssään käyttävän Maijan luottamus esimieheen näkyi tyytyväisyydessä.

Haastateltujen työntekijöiden luottamusta lähiesimieheen selitti ensisijaisesti ammatiasema, johon liittyi työn itsenäisyyteen, harkintavaltaan, työnjaon oikeudenmukai-

suuteen liittyvät tekijät (ks. myös Fox 1974; Koivumäki 2006 ym.). Erityisesti venäläis-taustaisten haastatteluissa ilmeni, että lähiesimiehen taholta alaista kohtaan osoitettu kunnioitus ja arvostus sekä huolehtiminen ja tukeminen olivat keskeisiä elementtejä tärkeäksi nousseen affektiivisen luottamuksen rakentumisessa.

## Vastuun- ja työnjaon koettu oikeudenmukaisuus

Työnjaolliset suhteet vaikuttavat luottamussuhteisiin (ks. Fox 1974; Cook & Gerbasi 2009). Työjaolliset suhteet ovat keskeisesti yhteydessä työntekijän luottamuksen kanalta keskeisiin oikeudenmukaisuuden tai epäoikeudenmukaisuuden kokemuksiin.

Tutkimuksessa esiintyi työnjaollisia epäselvyyksiä ja ristiriitoja sekä heikoissa että vahvoissa ammattiasemissa. Lähiesimiesten näkemyksissä työnjaolliset ongelmat kantasuomalaisista ja venäläisistä välillä aiheutuivat ennen kaikkea puutteellisesta vuorovaikutuksesta ja kielitaidosta sekä tiedonkulun ongelmista ja väärinkäsityksistä. Erityisesti heikoissa ammattiasemissa kielitaidon puute ja kommunikaatio-ongelmat aiheuttivat väärinkäsityksiä, jotka saattoivat johtaa kognitiiviseen epäluottamukseen ja työnjaollisiin uudelleenjärjestelyihin. Kun kognitiivinen luottamus pohjautuu yksilön uskomuksiin toisen luotettavuudesta (McAllister 1995, 25), tutkimuksessa ilmeni, että työnjaon oikeudenmukaisuuden näkökulmasta luotettavuutta sai aikaan työn suorituksen sujuvuuteen liittyvät tekijät sekä vuorovaikutuksen onnistuminen.

Vaihtelevat käytännöt työtahdin, taukojen pitämisen ja ajankäytön osalta aiheuttivat työnjaollista kitkaa työorganisaatioissa. Nämä ovat kuitenkin melko tyyppillisiä, työyhteisöissä näkemuseroja aiheuttavia tekijöitä. Myös henkilöstön karsiminen näkyi Pirkan työpaikalla sairaanhoitajien ja lähihoitajien välisissä työnjaollisissa suhteissa:

*”Kun yritetään tietysti säästää ja rahat on loppu, niin, ja uusia vakansseja ei tule. Tai on kiire. Ja nyt on perushoitajien vakansseja muutettu sairaanhoitajan toimiksi, että on vähän laajemmalla toimenkuvalla toimivia ihmisiä.”*

Toimenkuvien laajentaminen resurssien puutteen vuoksi hierarkiatasoilla alaspäin näytti aiheuttavan työnjaollisia valtakamppailuja, jotka aiheuttivat sosiaalisia ristiriitoja ja ryhmäjakoja. Toisaalta myös sosiaaliset ongelmat heijastuivat vastuun- ja työnjakamisessa. Aina ei ollut selvää, mistä työyhteisön ristiriidat saivat alkunsa. Ylemmällä tasolla työtätekevä ei kuitenkaan tyyppillisesti halunnut tehdä alemmalle tasolle laajentuneita töitä. Samalla hierarkiatasolla työskentelevien kesken esiintyi käskyttämistä, johon Pirkko joutui toistuvasti puuttumaan. Esille tulivat roolikonfliktit, kun luottavaisuutta suhteessa rooliodotuksiin ei ollut (Seligman 1997, 158–159).

Teknologiategollisuudessa työskentelevän Sannan työyhteisössä työnjaon uudistaminen oli nostanut esiin toisaalta kielitaidon ja työnsuorittamisen ongelmia, toisaalta

vahvan vastavuoroisen avun käytäntöjä. Venäläistaustaiset työntekijät auttoivat ryhmässä niitä, joilla kielitaidon puutteet vaikeuttivat työstä suoriutumista. Vastavuoroisen avun tarjoaminen omaan ryhmään kuuluvien kesken kertoi sosiaalisesta tuesta ja yhteisen vastuun siteiden kestävydestä, jotka ovat tyypillisiä historiallisille krugovaia poruka -käytännöille. Näissä käytännöissä koko ryhmä on vastuussa ryhmässä toimivien yksilöiden velvoitteista ja toimista sekä myös jokainen ryhmän jäsen on vastuussa ryhmän toimista ja velvoitteista (Ledeneva 2006, 91). Kantasuomalaisen lähiesimiehen näkemyksen mukaan työpaikalla jokaisen työntekijän tuli kuitenkin osata itsenäinen perustyö. Näkemys heijastaa osaltaan yksilökeskeistä työkuultuuria ja työn autonomian arvostusta. Yksilökeskeisistä lähtökohdista rakentuvat työprosessit eivät kuitenkaan aina johda parhaisiin tuloksiin. On mahdollista, että yksittäisen työntekijän puutteet kielitaidossa ja osaamisessa voivat heikentää työn tuottavuutta. Toisaalta tuottavuutta voi heikentää myös työyhteisön sosiaalisen pääoman ja kollektiivisten siteiden murtaminen. Kollektiivista vastuuta ja ryhmäsolidaarisuutta on mahdollista myös hyödyntää työyhteisön voimavarana. Jos esimies olisi tarkastellut työsuoritusta ikään kuin ryhmän tuotoksena, lopputulos olisi voinut olla toivottu (ks. Hofstede ym. 2010, 155–156). Itsenäisen työkuulttuurin olosuhteissa tätä ei kuitenkaan sallittu.

Vahvoissa ammattiasemissa ICT-sektorilla esiintyi joitakin epäselvyyksiä vastuunjaossa. Vastuun- ja työnjaon kysymykset tulivat esille myös kommunikaatioon liittyvissä ongelmassa tai toimintatavoissa. ICT-alalla työskentelevän Hannun puheessa esiintyi myös tilanteita, joissa jo aikaisemmin esille tulleet viestintään liittyvät tulkinnalliset väärinymmärrykset aiheuttivat työntekijässä arvioituja syyllistämisen, vääryyden ja epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia. Näiden pohjalta nousivat myös vastuunjaolliset avoimet kysymykset silloin kun työntekijän työsuoritus rönseyli työtavoitteiden ulkopuolelle.

Terveysthuollossa vastuunjaon katsottiin puolestaan määräytyvän ensisijaisesti ammattiaseman kautta. Alemmalta työtasolta oli ongelmallista puuttua ylemmän tason työtehtäviin. Kantasuomalainen sairaanhoitaja ei voinut puuttua venäläistaustaisen lääkärin määräyksiin, vaikka siihen olisi toisinaan ilmennyt Hannan mukaan tarvetta. Hannan tulkinnoissa työnjaon ongelmia esiintyi siis ammattihierarkioiden epäsopivassa rikkomisessa.

Terveysthuollossa työorganisaation monikulttuuristumiseen liittyi paikoin myös työn uudelleen organisointia. Erityisesti perehdytysvaiheessa maahanmuuttajataustaisten vastuuta rajoitettiin paikoin tavallista enemmän. Hannan työpaikalla suomalaisille työntekijöille tuli jonkin verran lisätyötä, mikä aiheutti kokemuksia työnjaon epäoikeudenmukaisuudesta:

*”Että kyllähän meillä osastotyössä just täällä lääkäripuolen kanssa niin on, että joskus se toinen – siellä on usein kaksi lääkäriä niin kuin rinnakkain työskentelee – niin voi olla, että se toinen joutuu, se suomalainen joutuu ottamaan niitä työtehtäviä enemmän. Kun se, että se ei mene ihan niin kuin tasan niin kuin sen kuuluisi mennä, niin siitä tulee joskus sanomista, että ei pärjää. Että se täytyy niin kuin toisen paikata.”*

Toisaalta valtavalmistuneiden ja uusien työntekijöiden kohdalla voidaan keskustella myös edellä kuvatuista työn organisointiin liittyvistä tilanteista ja avun tarjoamisen tarpeista. Joillekin itsenäiseen auttamistyöhön tottuneille lääkäreille työtovereiden tukeminen voi vaativassa kiireellisessä toimintaympäristössä tuntua kuitenkin itsesään mahdottomalta tai liikaa voimia vievältä. Toisaalta auttaminen voisi olla omaehtoisempaa ja sujuvampaa, jos resursseja olisi kohdennettu tarpeeksi. Tässä suhteessa taloudellisten resurssien kohdentaminen esimerkiksi terveyskeskuksiin voisi vahvistaa luottamuksen rakentumisen olosuhteita. Vastavuoroiselle auttamiselle ja vuorovaikutukselle voidaan luoda tilaa kohtuullistamalla yksittäisten työntekijöiden työmäärää. Jos suomalaiset työntekijät viestivät käyttäytymisellään maahanmuuttajille kielteistä asennoitumista suhteessa auttamiseen, on ilmeistä, että aineistossa peräänkuulutettu ’kysyminen’ vähenee. Vaikka perehtymisessä korostettiin maahanmuuttajataustaisen työntekijän mentaliteettia ja halua perehtyä, on perehtyminen myös merkittävästi kiinni työyhteisössä vallitsevista kantaväestöön kuuluvien työntekijöiden asenteista ja haluista tukea perehtyjää, kuten myös siitä, millaiset resurssit työnantaja organisoii ’lisätyölle’.

On myös huomattava, että suomalaiselle työelämälle tyypillinen itsenäisen työn eetos ja itsenäistä työntekijää arvostava työelämän ilmapiiri saattaa edustaa vastavuoroiselle avulle vierasta työyhteisökulttuuria. Samalla voidaan kysyä, onko työelämän yksilökeskeisyys toimivaa, kun monimuotoisissa ja vaihtuvissa tiimeissä työskentely on lisääntynyt ja vuorovaikutuksen merkitys on kasvanut. Jos työorganisaatioiden sosiaalista luottamusta on tarkoitus vahvistaa, tällöin myös sosiaalisia, vastavuoroisia ja huomioivia toimintatapoja tulisi myös kehittää.

Venäläistaustaisten haastatteluissa työnjaon oikeudenmukaisuus, selkeys, työn itsenäisyys ja vapaus sekä hyvät vaikutusmahdollisuudet näyttivät lisäävän luottamusta erityisesti vahvoissa ammattiasemissa. Toisaalta tyytyväisyys itsenäiseen työhön sekä mahdollisuudet ikään kuin toimia työyhteisöstä osittain erillään saattoivat kertoa myös joissakin kohdin siitä, että vuorovaikutus suomalaisten työtovereiden kanssa ei toiminut parhaalla mahdollisella tavalla. Sasha oli tyytyväinen työn itsenäisyyteen ja etätyömahdollisuuksiin:

*”Voi työskennellä kotoa käsin -- pidän sellaista vapaudesta.”*

Myös Ludmila piti työn itsenäisyydestä:

*”Tässä on itsenäinen työ. Se on kyllä hyvä.”*

Ivan puolestaan korosti myös määräysvaltaansa lääkärinä työjaollisissa suhteissa:

*”Työhän se on sellaista, että lääkäri määrää näitä tutkimuksia ja lääkkeitä, ja hoitaja vaikka näitä vie eteenpäin, että siinä ei voi olla mitään sellaista, että hoitaja esimerkiksi on tyytymätön tai jollain tavalla sitä määräystä vastaan. Sellaista ei voi tapahtuakaan, että sen puolesta ei ole mitään niin kuin, ei tarvitse edes puhuakaan.”*

Ivan ei näyttänyt hyväksyvän työjaollisia rajanylityksiä, joista lähiesimiehenä toimiva Hannakin puhui. Kysymys luottamuksesta sosiaalisissa suhteissa tuli tässä ajankoh- taiseksi roolisuorituksesta neuvoteltaessa (Seligman 1997). Työnjaolliset rajanylitykset voidaan tulkita niin ikään luottamusta häiritseväksi toiminnaksi. Kantasuomalaisten sairaanhoitajien puuttuminen venäläistaustaisen lääkärin työhön ilmeni Ivanin, kuten Hannankin puheissa hierarkioiden epäsopivana rikkomisena. Paljon harkintavaltaa omaavat työntekijät suhtautuivat kuitenkin muutoin sekä joustoihin työmenette- lyissä, että muutoksiin työjaossa neutraalimmin kuin ne työntekijät, joilla harkinta- valta oli vähäistä. Heikoissa ammattiasemissa lojaalien työntekijöiden työ laajeni so- vittujen työtehtävien ulkopuolelle, mikä näytti edellyttävän Pavelin kohdalla työteliäi- syyttä:

*”Omat työt hoitaa vaan 150 prossaa ja niin kuin aina.”*

Työorganisaation tehokkuuden lisääntyessä työnkuva saattoi käydä epämääräiseksi, jolloin mahdollisuudet työntekijän hyväksikäyttöön ja siitä seuraavaan epäluottamuk- seen kasvoivat. Epäluottamus lisääntyi, kun riski riistetyksi tulemisesta kasvoi (Cook & Gerbasi 2009, 225) ja vastavuoroisuuteen syntyi epätasapaino (Fox 1974, 114). Työn- kuvan laajentumisen olosuhteissa Pavel toivoikin selvää työjärjestystä. Työnjaolliset epäoikeudenmukaisuudet ja resurssien puute johtivat äärimmäisissä tapauksissa myös turvallisuusriskeihin.

Anastasia oli puolestaan ihmeissään siitä, että hän joutui sairaanhoitajana tekemään myös lähihoitajan työtä:

*”Sairaanhoitaja tekee perushoitoa. Se oli ihan yllätys minulle. Koska Venäjällä – ei sairaanhoitaja missään nimessä tee perushoitoa.”*

Tässä tulee esiin aikaisemmin myös lähiesimiehenä toimivan Pirkon esiin nostama lä- hihoitajien ja sairaanhoitajien tehtäväkuvien yhdistäminen vähäisten resurssien työ- paikoilla. Työn päällekkäisyydet johtavat helposti työntekijän ylikuormittamiseen. Myös tunnollinen Irina oli kokenut tulleen hyväksikäytetyksi epäoikeudenmukaisen

työnjaon tähden. Työjaon epäoikeudenmukaisuudesta johtuvaa turhautumista aiheutti vähäinen suorittavan portaan määrä. Irinan mielestä myös esimiesten määrä oli suhteettoman suuri, mikä saattoi liittyä myös haastatteluissa esille tulleeseen paisuvan byrokratian ongelmaan.

Työn ja vastuun jakamisessa syntyi myös sosiaalisiin suhteisiin liittyvää kitkaa, mikä tuli esille kaikissa haastatteluryhmissä. Tämä johti Irinan kohdalla jopa työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen sulkeutumiseen ja siitä johtuvaan työn uudelleen organisointiin. Samalla hierarkiatasolla työskentelevien työnjaon ongelmat ilmenivät myös suomalaisten työntekijöiden moitteissa ja vaatimuksissa, minkä Irina koki alentavaksi:

*”Ihminen kenellä on samanlainen ammatti ja samanlainen työ alkaa liian paljon käskyttää sua.”*

Kantasuomalaisten haastatteluissa työnjakoon liittyvissä kysymyksissä epäoikeudenmukaisiksi havaitut tai koetut ilmiöt kasaantuivat erityisesti terveydenhuollon heikkoihin ammattiasemiin. Ilmiöt liittyivät ylimääräisen työn tai työnkuvan ulkopuolelle kuuluvan työn suorittamisen, auttamisen epäreiluun jakautumiseen sekä työn itsenäisyyden asteista käytävään kamppailuun. Tällöin vallankäytön merkitys epäluottamussuhteiden syntymisessä korostui (ks. Fox 1974, 97). Useimpien suomalaisten työntekijöiden, erityisesti vanhempien työntekijöiden, kerrottiin olevan haluttomia auttamaan maahanmuuttajia. Tämä saattoi johtaa siihen, että maahanmuuttajat vähensivät neuvosten kysymistä tai ainakin lähtivät tarkasti valikoimaan henkilöitä, joilta pyysivät apua.

Työnjakoon liittyvät vastakkainasettelut tapahtuivat kansallisten ryhmien välisen vastakkainasettelun lisäksi myös esimerkiksi eri ammattiryhmien, kuten esimerkiksi lähihoitajien ja sairaanhoitajien välillä. Ammattiryhmien välisen valtaetäisyyden kapeneminen aiheutti niin ikään vastavuoroisuuden ja sitoutuneisuuden vähenemistä. Kun kysyin suoraan vastuunjaon toimivuudesta, Helena kertoi työnjaon sujuvuudesta tiimien merkityksellisyyden kautta. Tämä oli kuitenkin ristiriidassa muihin haastattelussa ilmenneisiin työnjakoon liittyviin kertomusten sisältöihin.

Työnjaolliset erimielisyydet heijastuivat esimerkiksi tilanteissa, joissa Helena ja muut suomalaiset työntekijät pyysivät apua, jota he eivät saaneet venäläistaiselta työntekijältä. Vaikka avunannosta kieltäytyminen saattoi olla reagointitapa aiempaan torjuntaan tai alentavaan kohteluun, työstä kieltäytyminen aiheutti suomalaisissa työntekijöissä moraalista närkästystä erityisesti silloin kun töistä oltiin jo aikaisemmin sovittu ja tilanteeseen liittyi jonkinasteinen lupauksen rikkominen. Työntekijöiden keskuudessa koettua vastakkainasettelua heijasti Helenan puheessa myös ’me’-käsitteen käyttö, jolla viitattiin suomalaisiin apua pyytäviin työntekijöihin sekä ’venäläinen

rouva'-käsitteen käyttö, jolla viitattiin ylimääräisestä työstä kieltäytyvään ryhmän ulkopuolella olevaan. Työntekijöiden välillä ilmeni valtakamppailuja, joissa työntekijät niin ikään testasivat toisiansa antamalla haasteita tai käskyjä horisontaalisella tasolla.

Vastavuoroisesta avunannosta kieltäytyminen saattoi olla merkki heikosta luottamuksesta ja solidaarisuuden puutteesta. Tässä yhteydessä Helena kertoi myös siitä, että venäläistaustainen työntekijä noudatti vain esimieheltä annettuja määräyksiä, mikä viittasi myös jossakin määrin tulkittuun itseohjautuvuuden puutteeseen. Tällaisissa tilanteissa vaikuttivat mahdollisesti myös johtamiskulttuuriin kytkeytyvät taustatekijät työn ohjautumisessa ja rajoissa. Suomessa tyypillisessä demokraattisessa työyhteisö- ja johtamismallissa, ylimääräiseen työhön haastaminen voi olla paikoin tavallista ja hyväksyttävää. Autoritäärisemmin rakentuneessa organisaatiomallissa tai autoritäärisempään organisaatiomalliin sopeutuneelle, tällainen toimintatapa voidaan tulkita hallinnalliseksi yritykseksi käyttää vertikaalista valtaa perusteetta tai ilman oikeutusta. Vertikaalisen vallan käyttäminen tai vallan käyttämiseen pyrkimys ilman oikeutusta voi puolestaan heikentää horisontaalista luottamusta monikulttuurisissa työyhteisöissä.

Huomiot etnisestä työnjaosta ja maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden hyväksikäytöstä kävivät ilmi vahvassa ammattiasemassa toimivan erikoissairaanhoidajan Arton kertomuksissa joustavista ja mukautuvista virolais- ja venäläistaustaista laitoshuoltajista, joita oli työorganisaatiossa puolet ammattiryhmästä. Laitoshuoltajien työtaakkaa lavennettiin Arton työpaikalla jatkuvasti palkattomilla tulkkaustehtävillä:

*”No laitospulaiset ei ole potilaiden kanssa välittömässä tekemisissä, mutta kun me käytetään niitä tulkkeina. Se on silleen vähän epäreilu, että ne suostuu siihen aina ja ne on silleen mukautuvia, että ne tekee aina mitä pyydetään kyllä. Ja ne toimii meille sitten tulkkeina, jos on venäläinen potilas, mutta ne ei saa siitä lik-saa. Ne ei saa mitään ylimääräistä palkkaa, niin kuin hoitajilla on kielilisät, niin niillä ei ole. Se on aika epäreilua, kyllä siitä on moni samaa mieltä.”*

Maahanmuuttajataustaisten laitospulaisien oikeudellinen asema näyttäytyi Arton puheissa merkittävästi suomalaista työntekijää heikompana. Työnantaja teetti heillä ilmaista lisätöitä. Mukautuvuus epäoikeudenmukaiseen kohteluun ja suostuminen työtehtäviin, joista ei maksettu tavanmukaista korvausta, indikoivat laitospulaisien joustavuuden väärinkäyttöä.

Teollisuudessa työnjaollinen vastuu kuului Ronin kertomuksissa työnjohtajalle. Vaikka merkittävämpiä ongelmia vastuunjaossa tai tehtävien jakamisessa ei ollut, työnjaolliset epäoikeudenmukaisuuden kokemukset näkyivät Ronin haastatteluissa kokemuksina tai havaintoina työntekijöiden hyväksikäytöstä sekä 'pukuherrojen' riiston kohteena olemisesta, mikä heijasti jo aikaisemmin esille tullutta luokkaristiriitaa.

Vahvoissa ammattiasemissa työjako näyttäytyi huomattavasti selkeämpänä ja perustui jo mainittuun terveydenhuollon henkilökunnan selvästi määriteltyihin ammattiasemiin. Maija katsoi jokaisen vastaavan omasta työstään. Lääkärin vahva professionaalisuus tarjosi työn itsenäisyyden ja siihen kytkeytyvän liittyvän päätöksenteon. Työnjaon itsestäänselvyyden korostaminen heijasti Maijan kokemaa vastuunjaon oikeudenmukaisuutta. Vahvassa ammattiasemassa työskentelevä ja jonkin verran harkintavaltaa työssään käyttävä erikoissairaanhoidtaja Arto oli kokenut työvuorojen jakamisessa jossakin määrin epäreilua, mutta työnjaolliset kysymykset tai ongelmat eivät tulleet niinkään avatuiksi tai sen laajemmin esitettyiksi.

Aineiston valossa työnjaolliset neuvottelut ja kamppailut ovat selvästi luottamukseen vaikuttavia tekijöitä. Työnjaolliset ristiriidat tulivat esille molemmissa ammattiasemissa erityisesti epävakaisissa rajallisten resurssien työyhteisöissä, joissa työn kuormittavuutta lisäsi kiire sekä paikoin hallitsemattomat muutokset. Heikoissa ammattiasemissa työnjaolliset ristiriidat olivat kuitenkin selvästi kärjekkäämpiä ja niihin liittyi käyttämistä, sosiaalista testaamista, alistamista ja hyväksikäyttöä. Vahvat ammattiasemat ja niihin kytkeytyvä vastuu ja harkintavalta näyttivät jossakin määrin suojaavan työntekijöitä epäoikeudenmukaiselta työnjaolta.

Työnjaolliset ristiriidat heijastuivat toimijoiden väliseen vuorovaikutuksen määrään ja laatuun, jolloin syntyi helposti sosiaalsiin identiteetteihin kytkeytyviä ryhmäjakoja. Tulkitsemme ryhmäjakoja olevan eräänlaisia rooliperusteisen ja luokitteluperusteisen luottamuksen ja epäluottamuksen keskittymisen indikaattoreita. Ryhmien sisällä syntyvät yleensä ryhmän jäsenten jaettuihin arvoihin ja asemiin liittyvät moraaliset arvioinnit ja kannanotot ryhmän ulkopuolelle jäävien toiminnasta. Haastateltavat tekivät arvioivia erotteluja sekä erottautuakseen että diskriminoidakseen toiseen sosiaaliseen ryhmään kuuluvien negatiivisesti arvotettuja käyttäytymistapoja (ks. Sayer 2005, 141, 167). Moraaliset arvioinnit ja kannanotot liittyivät tyypillisesti siihen, kuinka oikeudenmukaista, sujuvaa, osapuolia huomioivaa ja arvostavaa sekä rehellistä toimintaa työn- ja vastuunjako tuotti.

### 6.2.3. Työyhteisöjen horisontaalinen luottamus ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus

Aineistossa oli nähtävissä useita työntekijöitä yhdistäviä ja erottavia tekijöitä, jotka tulivat esille työyhteisöjen horisontaalisessa vuorovaikutuksessa ja luottamuksessa. Klassiset, aineistossa ilmenevät ryhmäjaot työyhteisöissä kytkeytyivät ikään, työkokemukseen ja ammattiasemaan. Lisäksi työorganisaatioissa ilmeni äidinkielen ja etnisen



tai yhteiskunnallisen taustan perusteella syntyviä tiiviitä, epämuodollisia ryhmiä, joiden sisällä ilmeni solidaarisuutta, luottamusta ja vastavuoroista avunantoa.

Ammattihierarkiaan ja työkokemukseen liittyvien ryhmäjakojen merkityksellisyydet työpaikoilla olivat erityisesti vahvoissa ammattiasemissa huomattavasti keskeisempiä kuin etnisyyteen, kieleen tai yhteiskunnalliseen taustaan rakentuvat ryhmäidentiteetit tai -jaot. Keskityn seuraavassa kuvaamaan tutkimukseni kannalta keskeistä horisontaalisen luottamuksen ja epäluottamuksen rakentumista kantasuomalaisten ja venäläistaustaisten suhteissa. On kuitenkin pidettävä mielessä, että ryhmäsuhteiden ja luottamuksen rakentumisen taustalla voivat vaikuttaa myös edellä mainitut, muut ryhmiin jakautumista selittävät tekijät.

Lähiesimiesten huomiot venäläistaustaisten ja suomalaisten työntekijöiden välisistä suhteista ja horisontaalisesta luottamuksesta olivat varsin jakautuneita vahvoissa ja heikoissa ammattiasemissa. Vahvoissa ammattiasemissa työtovereiden keskinäinen ammattirooliin ja osaamiseen perustuva kognitiivinen luottamus tuli esille Hannun puheissa ryhmäsuhteita määrittävänä tekijänä:

*”Usein heidän vahva osaamisensa tekee jo sen, että arvostus työpiirissä on ihan erinomainen.”*

Ammattiroolin ja osaamisen kautta ymmärrettävä harkintavalta niin ikään vahvisti yhteisen ammatti-identiteetin rakentumista (ks. myös Fox 1974) ja puheet hyvästä yhteishengestä heijastivat suomalaisten ja venäläistaustaisten toimiviksi koettuja suhteita. Vahva ammattikulttuuri lujitti työntekijöiden suhteita (ks. myös Trux 2010, 167) ja horisontaalista affektiivista luottamusta. Affektiivista luottamusta vahvisti tässä arvostuksen osoittaminen, johon Hannu viittasi. Äidinkieleen perustuvaan ryhmään jakautumista Hannun sanoin ’kotimaa-ryhmiin’ esiintyi lähinnä tauoilla.

Vahvojen ammattiasemien työyhteisöissä hyvästä yhteishengestä kertoivat myös yhteiset illanistujaiset ja muu vapaa-ajan toiminta. Hannan työyhteisössä venäläistaustaisten ystävällisyys ja sydämellisyys tulivat esille erityisenä huomaavaisuutena ja lahjojen antamisena:

*”Suomalainen ei sitä niin ajattele, että viet työkaverille joululahjan, mutta että venäläiset ehkä kuitenkin tekee sen. Että se on niin kuin viehättävä ele.”*

Joissakin yhteyksissä kuitenkin varovaisuus ja arkuus työyhteisössä myös horisontaalisissa suhteissa otettiin puheeksi kanssakäymiseen vaikuttavina tekijöinä. Hannun kokemuksissa tämä ilmeni myös sopivan keskusteluyhteyden hakemisena. Tällaisissa kokemuksissa heijastui jälleen venäläistaustaisten Venäjällä rakentunut yleistynyt epäluottamus sosiaalisena orientaationa, joka kohdistui epävarmuutena myös joihinkin

suomalaisiin työtovereihin. Tämä saattoi kuitenkin osittain johtua eriarvoisuuden tai syrjinnän kokemuksista, jotka heikensivät erityisesti affektiivista luottamusta. Hannan työyhteisössä venäläistaustaisiin kohdistui toisinaan loukkaavia tai alentavia sanoja.

Hannun työyhteisössä työntekijät laskivat puolestaan leikkiä lähinnä omasta taustasta ja ryhmäidentiteetistä tai heikkouksista ja epäonnistumisista, eivät toisen:

*”No välillä ihmiset korostaa mahdollisesti niitä murteen ominaisuuksia tai tällaisia. Usein tulee esille vähemmän koulutettujen tai ehkä just maalaisten piirteet mitä tuodaan esille sieltä omasta kansallisuudesta ja lasketaan niillä leikkiä. Kyllä se on ehkä enemmän ne ulkomaalaiset, jotka niin kuin keventää sillä. - - Joo ne on sitten sellaisessa tilanteessa, jossa ne (venäläistaustaiset työntekijät) ovat jo enemmistönä niin silloin luottamus on suurempi, että nyt kun mä heitän tämän vitsin niin sitä ei kuitenkaan ihmiset jää nauramaan mulle sinne nurkan taakse. - - Useimmiten meillä lasketaan leikkiä just siitä asiasta, mikä on mennyt työssä huonosti tai mitä joku tekee huonosti.”*

Leikinlasku voi ilmetä harmittomana, mutta toisaalta vitsit kertovat myös siitä, että kieleen ja yhteiskunnalliseen taustaan liittyvät vaikutukset ja arvolutautuneet identiteetit ovat jossakin määrin esillä työyhteisössä ja niitä kommentoidaan epäsuorasti. Tässä voidaan myös tulkita, että etniset vitsit heijastavat jossakin määrin eri etnisten ryhmien hierarkkisia asemia (ks. Puuronen 2011, 95) korkeista ammatillisista asemista huolimatta.

Terveydenhuollossa jotkut suomalaiset työntekijät olivat viestineet lähiesimiehelle suomalaisten ja venäläisten välisistä näkemyseroista hoitokulttuurissa. Arto puolestaan katsoi, että lääketieteellisissä yksiköissä hoitomenetelmissä on aina eriäviä mielihiteitä. Stereotyyppiset ennakkoluulot kohdistuivat venäläistaustaisiin Raimon mukaan lähinnä asiakkaiden suunnalta.

Heikoissa ammattiasemissa olevien keskuudessa työyhteisöjen vuorovaikutusongelmat, luottamuksen puute ja moninaiset ryhmäjaot tulivat huomattavasti selkeämmin ja laajemmin esille. Venäläisiin kohdistuvat negatiiviset asenteet ja ennakkoluulot tulivat ilmi (ks. myös Puuronen 2011). Venäläistaustaisiin kohdistuva syrjintä ja kiusaaminen ilmenivät välttelynä, yksin työhön vetäytymisenä, eristämisenä, nimittelynä ja leimaamisena (ryssä), juoruiluna, vitsien kertomisena ja ryhmiin jakautumisena.

Heikkojen ammattiasemien työyhteisöissä vaikutti leviävän helposti ryhmäidentiteetteihin ja sosiaalisiin maineisiin rakentuva epäluottamus. Maahanmuuttajataustaisia tyypillisesti vahdittiin työyhteisössä (myös esim. Antikainen 2010, 143) ja pienistäkin virheistä saatiin aikaiseksi leimaavia käsityksiä venäläistaustaisista. Aineistossa oli

nähtävissä epäluottamuksen kohdistumista sosiaalisiin kategorioihin, jolloin ennakkoluulot ja stereotypiat nousivat esille (Sztompka 1999, 42). Stereotyyppisiä käsityksiä jaettiin omassa sisäryhmässä. Yksinkertaiset ryhmienväliset kategorisoinnit johtivat sisäryhmän suosimiseen ja ulkoryhmän diskriminaatioon (Tajfel & Turner 1986, 14), mikä näkyi työntekijöiden moraalisisissa arvioissa. Stereotyyppisten käsitysten jakaminen näyttäytyi vahvimmin Matin työpaikalla rakennusteollisuudessa, missä oli vuokratyöntekijöiden lisäksi Venäjältä tulleita keikkatyöläisiä. Vaikka työntekijöiden välinen ymmärrys oli vuosien varrella lisääntynyt, stereotypioihin kytkeytyvät moraaliset arviot liittyivät lähinnä erimielisyyksiin työtavoissa sekä epäilyihin epärehellisydestä. Ongelmallisinta rakennustyömaalla oli kuitenkin keskusteluyhteyden puuttuminen venäjänkielisten ja suomenkielisten välillä.

Villen työyhteisössä oli tunnistettavissa kantasuomalaisten työntekijöiden jakautuminen kolmeen ryhmään suhtautumisessa maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin: 1) vahvoihin vastustajiin, 2) kantaa ottamattomiin sekä 3) puolustajiin. Kun työyhteisössä oli paljon 'erilaista porukkaa' työryhmäkokojen kasvaessa ja jatkuvasti vaihtuessa, Villen sanoin 'porukka ei hitsaannu yhteen'. Tässä puheessa heijastui selvästi yksilöiden taipumus jakautua ryhmiin jollakin tapaa itseään muistuttavien ihmisten kanssa (Allport 1979, 17).

Työyhteisön olosuhteet niin ikään kärjistikivät sosiaalisia ristiriitoja ja edistivät 'kuppikuntien syntymistä'. Tässä tulee ilmi työolosuhteiden suuri merkitys toimivien suhteiden rakentumisessa. Stereotypiat voivat purkautua suotuisien sosiaalisten käytäntöjen ja myönteisten tilannesidonnaisten tekijöiden olosuhteissa (Brown 2010, 98). Useissa tutkituissa työyhteisöissä työorganisaatioiden vähäiset resurssit ja hallitsemattomat organisaatiomuutokset vaikeuttivat kuitenkin työolosuhteita ja sosiaaliset käytännöt koettiin epäoikeudenmukaisina. Tällöin Sannan epävakaaassa työorganisaatiossa syntyi myös kilpailua työpaikkojen pysymisestä, jolloin ilmeni ryhmiin jakautumista:

*"Kun mä menin sinne, niin siellähän oli silleen, että tota, mullehan ilmoitettiin, että se porukka on kauhea kuppikunta, että siellä on venäläiset, virolaiset, sitten oli vielä suomalaiset jakautuneet vielä kahteen ryhmään."*

Myös kieleen liittyvät tekijät saattoivat aiheuttaa ryhmien eriytyneisyyttä. Matin työpaikalla ryhmien jakautuminen näkyi tauoilla. Pirkon työyhteisössä työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutunut venäläistaustainen työntekijä käytti tauot eri aikaan kuin suomalaiset:

*"Voi olla, että hän ei tule juomaan kahvia niin kuin kaikki muut, että hän niin kun tekee siellä hommia siellä osastolla ja tulee sitten vasta kun kaikki muut on käyneet."*

Monissa kohdin epäystävälliseksi tulkittu käyttäytyminen viittasi työpaikkakiusaamiseen, jota esiintyi useissa työyhteisöissä. Suomessa työpaikkakiusaaminen on hyvin yleistä (esim. Sutela & Lehto 2014). Työpaikkakiusaaminen on lisääntynyt suomalaisilla työpaikoilla 2010-luvulle tultaessa. Naisista 51 prosenttia ja miehistä 36 prosenttia on havainnut työpaikallaan kiusaamista vähintään satunnaisesti (mt., 116). Kiusaaminen on siis huomattavasti suurempi ongelma naisilla kuin miehillä. Pirkon työyhteisössä kiusaamiseen ei oltu puututtu virallisen protokollan edellyttämien ohjeiden mukaisesti. Tällainen asiaan puuttumattomuus kertoi jonkin asteisesta hiljaisesta sallimisesta ja myös siitä, että lähiesimieskin saattoi olla osittain 'kantaa ottamaton' sen sijaan, että olisi lähtenyt virallista tietä puolustamaan kiusattua. Kiusaamisen kohteeksi joutunut venäläistaustainen työntekijä pohtikin työn lopettamista. Työpaikkakiusaaminen murentaa erityisesti affektiivista luottamusta, koska riski tai pelko loukatuksi tulemisesta on jatkuvasti läsnä. Kiusaaminen ja ristiriidat kärjistyivät etenkin silloin, kun työ oli äärimmäisen uuvuttavaa. Kiusaamista esiintyi myös vähemmistöryhmien sisällä. Tällaisissa tilanteissa lähiesimiehenä Sanna ei pystynyt puuttumaan kiusaamiseen silloin, kun ristiriidat kommunikoitiin kielellä, jota hän ei taitanut.

Vahvan tehdaskulttuurin työyhteisössä, jossa vallitsivat tietyt perinteiset normit ja huumori – massakäyttäytymisestä poikkeavat maneerit, joiden nähtiin haittaavan 'suomalaiseksi' tulkittua reipasta työtahtia, joutuivat Villen työyhteisössä suurennuslasin alle. Venäläistaustaisen työntekijän vuorovaikutustapa saattoi olla ryhmässä poikkeava, Villen kertoman mukaan suora, epäystävällinen tai kovaääninen. Tällaiset huomiot ilmenivät ikään kuin vastakkaisena ääriesimerkkinä erityisesti vertikaalisen kommunikaation varovaisuudelle. Venäläistaustaisen kommunikaatiotapa katsottiin 'väääräksi', oli se sitten liian varovainen ja sulkeutunut – tai tässä tapauksessa liian suora ja epäystävällinen. Villen yhteisössä kovaääninen työntekijä 'loi muurin ympärilleen'. Kovaäänisen työntekijän vastakohtaksi Ville nosti inkeriläisten 'suomalaistuneen työpaikkaolemuksen', joka piti sisällään ymmärryksen siitä, miten suomalaisella työpaikalla toimitaan. Nämäkin työntekijät kärsivät kuitenkin venäläisiin kohdistuneesta leimaamisesta.

Työntekijöiden väliset kommunikaatio-ongelmat liittyivät myös Pirkon työpaikalla viestintätyyliin, kun suomalaiset tulkitsivat venäläisen työntekijän suorat puheet liian avoimiksi. Venäläistaustaisille tutuiksi tulleet suomalaiset työntekijät kokivat toisinaan horisontaalisella tasolla venäläisten viestinnän liian suoraksi ja avoimeksi, kun puolestaan vertikaalisella tasolla sujuvan kommunikaation ensisijainen este oli sen sulkeutuneisuus tai konformistisuus. Toisaalta vahvoissa ammattiasemissa esiintynyt varovaisuus myös horisontaalisella tasolla sai minut pohtimaan suomalaisten ja venäläistaustaisten kesken kokemien vuorovaikutustapojen ja -tyylien eri tasoja, jotka aiheuttivat

väärintulkintoja. On myös mahdollista, että vuorovaikutuskulttuurin erot sekä tulkin-  
taerot johtivat paikoin siihen, että viestintätapa oli usein 'väärä' – oli se sitten millai-  
nen tahansa – jos se vain poikkesi jollakin tapaa normista. Horisontaalisen viestinnän  
haasteissa vastavuoroinen ymmärrys yleensä väheni ja yhteisössä vallitsi Pirkon sa-  
noin 'pakkoluottamus':

*"Siellä on pakko luottaa toisiin ja pakko jokaisen tehdä vastuullisesti sitä työtä."*

Pakkoluottamus viittasi yhdessä työskentelyn jatkumisen pakkoon työparina tai ryh-  
mässä vaikka toisen työtapaan ei luotettu tai toimijoiden suhteissa havaittiin jatkuva  
psykkisen loukkaantumisen riski tai pelko. Tällaisissa olosuhteissa venäläistaustaisen  
työyhteisöt olivat tyypillisesti 'pienempiä' tai rajoittuneita suhteessa suomalaisten  
työyhteisöön. Työyhteisöissä oli paikoin nähtävissä luottamus- ja epäluottamussuh-  
teita ilmentävää jakoa 'meidän venäläisten' ja ryhmän ulkopuolelle jäävien välillä.

Yksilöt nojautuivat vuorovaikutuksen haasteiden olosuhteissa helpommin ryhmäiden-  
titeetteihin, joiden sisällä jaettiin sama symbolinen järjestelmä (venäjän kieli) ja sen  
kautta koettu kokemus tuttuudesta (ks. myös Seligman 1997, 172–173). Tällöin rajau-  
tuneisiin luottamussuhteisiin kytkeytyi solidaarisuuden vahvistumisen lisäksi ryhmien  
vastakkainasettelujen lisääntymisen mahdollisuus (ks. myös Ilmonen & Jokinen 2002,  
21).

Rajoittuneissa työyhteisöissä affektiivinen luottamus oli rakentunut ajan kuluessa,  
eikä pelkoa tai riskiä loukatuksi tulemisesta ollut. Villen näkemyksissä venäläistaustai-  
silla oli myös tietyt suomalaiset luottohenkilöt tai työtoverit:

*"Siellä on muutama, oikeastaan kaikilla näillä kolmella, niin muutama semmoi-  
nen henkilönsä kenen kanssa he ovat. Että ei niin laajaa työyhteisöä mitä näillä  
suomalaisilla sitten on. - - Ne, jotka ymmärtää heitä, ne on semmoisia. Ehkä vä-  
hän enemmän näitä vanhempia, jotka on niiden kanssa ollut ja niitä jo vähän  
tuntee."*

Villen puheissa oli havaittavissa jo aikaisemmin aineistossa esille tullut ilmiö, jossa tut-  
tuus vaikuttaa luottamukseen positiivisesti (Luhmann 1979, 33).

## Horisontaalinen luottamus ja vuorovaikutus työntekijöiden haastatte- luissa

Kantasuomalaisten haastatteluissa kognitiivinen luottamus venäläistaustaiseen työn-  
tekijään rakentui havainnoinnin ja arvioinnin kautta ajan kuluessa, kun yksittäinen  
työntekijä ja tavat toimia opittiin tuntemaan. Työn sujuvuus, tilanteiden arviointi ja  
työntekijän tunteminen vahvistivat luottamusta.

Heikoissa ammattiasemissa luottamus saattoi kuitenkin olla ehdollista. Tällöin kantasuomalaiset työntekijät puntaroivat jatkuvasti avun tarvetta, vaikka apua ei välttämättä oltu pyydetty. Suomalaisissa työntekijöissä oli myös nähtävissä Helenan haastattelussa ainakin kaksi ryhmää suhteessa maahanmuuttajille tarjottuun apuun: 1) auttajat, jotka korostivat mahdollisuuksien antamista sekä 2) välttelijät, jotka odottivat itsenäistä työtä.

Työpaikoilla esiintyi horisontaalisissa suhteissa venäläistaustaisten kiusaamista, joka ilmeni ennen kaikkea kantasuomalaisen työntekijöiden vitsailuna ja ilkeinä puheina. Ronin puheissa juttujen aiheina oli yleensä työn huonoksi katsottu jälki. Venäläistaustaisia työntekijöitä välteltiin esimerkiksi työpareina tai kohdeltiin muutoin epäkohteliaasti. Helenan työpaikalla kielteisesti maahanmuuttajiin suhtautuivat usein vanhat, kokeneet, pitkään työpaikalla olleet, muutosvastarintaiset työntekijät.

Työntekijän huono kohtelu johtaa affektiiviseen epäluottamukseen, joka näytti kanoituvan Helenan työyhteisössä muun muassa avun kysymisen vähenemisenä. Tällöin työtoveri kysyi apua harvoin ja tällöin vain valikoiduilta luotetuilta henkilöiltä. Esille nousivat myös kysymykset arkuudesta, itseohjautuvuuden puutteesta sekä vertikaalisissa ja virallisissa viestinnässä ilmenevästä epävarmuudesta.

Vuorovaikutuksen ja siihen liittyvän luottamuksen merkitys oli sekä horisontaalisissa että vertikaalisissa suhteissa suurempi terveydenhuollossa kuin teollisuudessa. Tällöin kielitaidon keskeinen merkitys korostui työyhteisössä. Helenan työyhteisössä kantasuomalaiset työntekijät laskivat leikkiä venäläistaustaisen työntekijän kielitaidon puutteista, mikä haittasi myös affektiivisen luottamuksen rakentumista heikoissa ammattiasemissa.

Työntekijöiden työskentelytavat olivat yksilökohtaisia. Roni näki venäläisten työntekijöiden toimintatavat suomalaisissa organisaatioissa (toisin kuin Suomessa alihankintaorganisaatioissa toimivien venäläisten) pääosin yksilöllisinä. Roni kertoi sekä 'pätevistä tekijöistä', että niistä jotka olivat 'pihalla hommista'. Sitä vastoin, venäläisten alihankintayritysten toimintaa Roni kuvasi paikoin 'koheltamiseksi', joissa työntekijät, jolle maksettiin pientä palkkaa, saattoivat tehdä 'mitä sattuu'. Ronin tulkitsemilla, venäläisissä yrityksissä esiintyneillä toimintatavoilla ei tässä tutkimuksessa havaittu olevan yhteyttä suomalaisissa työorganisaatioissa ilmeneviin venäläistaustaisten toimintatapoihin:

*"Kyllä ne on niin kuin tosi tunnollisia työntekijöitä ollut mitä meikälainen, mä oon tavannut, että ei siinä mitään. Että kyllä ne pärjää. Kyllä suomalainen arvostaa kunnollista tai hyvää työmiestä. Tai ainakin jos ei sitten ole todellista, tai se on sitten vähän raukkamaista käytöstä niin kuin jos toinen on tosiaan hyvä työntekijä niin ei sitä tarvi sitten yrittää tehdä huonoa työntekijää puhumalla niin kuin*

*jossain voi olla - - niin kuin suomalaisissa yrityksissä, kun on ollut ainakin, niin se on se homma toiminut tosi hyvin. Ei mitään ongelmia.”*

Teollisuudessa venäläistaustaiset työntekijät eivät kaikki olleet suomenkielentaitoisia ja työskentelivät osittain omissa venäjänkielissä ryhmissään, mikä edellytti myös venäjänkielentaitoista lähiesimiestä. Tällaisissa tilanteissa Roni kertoi, että luottamuksen rakentuminen suomalaisten ja venäläistaustaisten välille ei välttämättä ollut oleellista. Luottamusta tarvitaankin lähinnä siellä, missä yksilöt toimivat toisistaan riippuvaisina (Luhmann 1979, 42). Venäläistaustaisiin kohdistui kuitenkin Ronin työpaikalla negatiivisia tunteita, jotka yhdistyivät talvisodan muistoon. Talvisota näyttäytyy edelleen joidenkin suomalaisten historiallisena peruskokemuksena (ks. Vihavainen 2004, 332).

Vahvoissa ammattiasemissa luottamus venäläistaustaisiin työntekijöihin rakentui myös kognitiivisesti ajan kuluessa tuntemisen ja myönteisten kokemusten kautta. Jos työn luonne oli itsenäinen, saattoi työntekijöiden suhteellinen riippumattomuus vähentää horisontaalisen luottamuksen tarvetta. Työntekijät saattoivat vallankäytön kautta vähentää riippuvuuttaan muista toimijoista (Fox, 1974, 14).

Vahvoissa ammattiasemissa kognitiivinen luottamus rakentui ennen kaikkea ammatillisen identiteetin ja ammatillisuuteen perustuvan vuorovaikutuksen kautta. Pitkän linjan kokeneet erikoislääkärit olivat luotettuja ja arvostettuja työntekijöitä sekä korkealla Arton yhteisen hierarkiassa:

*”No nämä meidän venäläiset työntekijät on melkein niin kuin pisimmän linjan erikoislääkäreitä (erikoisalan nimi poistettu), että ne on kyllä. Toinen on vähän semmoinen hankala persoona, mutta se tekee tosi vähän meidän osastolla tosi harvoin, eikä se ei liity siihen kansallisuuteen mitenkään. Toinen on sitten tosi mukava ja sen kanssa on helppo työskennellä - - kun ne on sitten melkein sairaalan kokeneinta kaartia niin ovat semmoisia sitten, että niiden silmille ei sitten myöskään hypitä.”*

Venäläistaustaisten työntekijöiden erot suhteessa kantasuomalaisiin työntekijöihin tulkittiin yksilöllisiksi ja persoonallisuuksiin liittyviksi. Ihmiseen tuli suhtautua työntekijänä, ei minkään kansallisuuden tai kulttuurivaikutteiden edustajana. Tämä heijasti vahvojen ammattiasemien sisällä professionaalisten identiteettien varaan rakentuvaa luottamusta, jota käyttäytymiskoodit tai vuorovaikutustyyli eivät murtaneet.

Myöskään Maija ei ottanut venäläistaustaisiin työntekijöihin kantaa yleisellä tasolla, vaan luonnehti heitä persoonallisuuden, ammatillisuuden ja asennoitumisen perusteella esimerkiksi motivoituneiksi tai vastahankaajiksi. Maijan puheissa näkyivät ammatillisen osaamisen ensisijaisuus, mutta myös hyvän kielitaidon luotettavuutta rakentava ulottuvuus:

*”Ja varsinkin kun tulee työntekijä, niin se otetaan niin kuin yksilönä, eikä minkään kansallisuuden edustajana, ilman mitään niin kuin tämmöistä stereotypiaa, että kellä on nyt niin. Että arvioit niin kuin ihmisen, siis ihan yksilönä arvioidaan sekä niin kuin ammatillista osaamista ja tietysti muuta persoonallisuutta ja niin kuin näin. Että en niin kuin ehdottomasti ota kantaa venäläisiin lääkäreihin yleensä - - koska mä olen nähnyt niin paljon erilaisia. On sellaisia, jotka on oppinut hyvin kielen, on oppinut hyvin samalla siinä systeemit ja tavat ja hirmu hyviä lääkäreitä ja jotka on niin kuin kauheen innokkaita ja tekee työnsä todella hyvin. Ja sitten on semmoisia, joilla on todella vaikeata. Vaikeata sekä oppia kieltä, että jotenkin niin kuin asennoitua.”*

Venäläistaustaisissa lääkäreissä ilmeni Maijan puheissa pärjäämisen ja kielitaidon suhteen kolme ryhmää: 1) hyvin pärjäävät erittäin hyvän kielitaidon omaavat, 2) kohtuullisesti pärjäävät hyvän kielitaidon omaavat sekä 3) erittäin huonosti pärjäävät vajavaisen kielitaidon omaavat (joihin liittyivät huhupuheet). Motivoitunut asenne linkittyi Maijan puheissa hyvään kielitaitoon, joka herätti kognitiivista luottamusta, kun puolestaan vaikea asenne yhdistettiin huonoon kielitaitoon ja heikkoon työn organisoimiseen, joka herätti epäluottamusta:

*”Kielitaidossa on ollut vähän vaihtelua. On ollut hyvin suomea osaavia, tai niin kun ne on vähän vajavaisilla kielitaidoilla, että kun potilailta tulee jonkin verran palautetta kun ei aina ymmärrä ja sitten niin kuin semmoinen luottamus, että ymmärtääkö kuitenkin, tai kun ei ymmärrä.”*

Venäläistaustaisiin lääkäreihin kohdistuva epäluottamus ilmeni jälleen lähinnä potilaiden, ei työtovereiden huomautuksissa, joissa oli kyse usein väärinymmärryksistä tai väärinymmärryksiin liittyvistä toistuvista riskeistä vuorovaikutustilanteissa. Väärinymmärrysten riski kasvoi, kun jouduttiin käyttämään puhelintulkkauksia tai potilas oli myös maahanmuuttaja ja puhui äidinkielenään toista kieltä kuin lääkäri. Maijalla ei ollut itsellään ’erittäin huonoja kokemuksia’, mutta esille nousivat muualla tapahtuneet epäonnistumiset rekrytoinnissa, joihin liittyi myös huhupuheita.

Vuokralääkäreiden keskuudessa esiintyi puutteita kielitaidossa, ymmärtämisessä, osaamisessa ja ’viitsimisessä’. Tässä kohdin on huomautettava, että vuokralääkäreiden työssä suoriutumista vaikeuttaa erityisesti hyvin lyhyissä keikkatöissä heikko työpaikkakohtainen tieto. Alhaisen sosiaalisen pääoman olosuhteissa toiminnan suunnittelun ja suuntaamisen haasteet kasvavat.

Venäjänkieliset muodostivat Maijan työpaikalla omia ryhmiään etenkin tauoilla. Heidän keskuudessaan vallitsi keskinäinen solidaarisuus ja avunanto. Luottamuksen piireissä toimijat kykenevät olemaan avoimia toisilleen ja kysymään neuvoa ilman riskiä tai pelkoa torjutuksi tulemisesta. Tässä suhteessa Maijankin haastatteluissa ilmenee jälleen aineistossa usein toistuva työyhteisön jakaantunut tai ryhmän sisälle polarisoitunut luottamus:



*”Nuoremmat venäläiset kysyy vanhemmilta venäläisiltä.”*

Venäläistaustaisten haastatteluissa heikoissa ammattiasemissa työskentelevillä maahanmuuttajuus tai venäläisyys esille tulevana sosiaalisena identiteettinä – yhdistettynä sijaisidentiteettiin tai väliaikaisen työntekijän asemaan – ennakoi koettuja vuorovaikutuksellisia haasteita työyhteisöissä. Vahvoissa ammattiasemissa asiantuntijuus, jaettu ammatillinen identiteetti ja osaaminen synnyttivät vastavuoroista arvostusta horisontaalisissa suhteissa. Arvostuksen saaminen indikoi haastateltavien kokemaa affektiivista luottamusta työyhteisössä. Asiantuntijuus suojasi toimijoita jälleen valtiollisen ja yhteiskunnallisen taustan korostumiselta ja professionaalisuus ilmeni rooliperusteisen luottamuksen keskeisenä lähteenä.

Heikoissa ammattiasemissa ilmeni kokemuksia epäkunnioittavista sosiaalisista toimintatavoista. Työtovereiden taholta kohdattu puhumattomuus, ohi puhuminen, käskyttäminen, alentaminen, teeskentely, vuorovaikutuksen koettu poliittisuus ja selän takana puhuminen kertoivat työyhteisöjen ongelmista.

Irinan ongelmat työyhteisössä olivat toistuvia ja johtivat jopa työnjaollisiin uudelleenjärjestelyihin:

*”Että sä oikeasti tunnet, vaikka tämä ihminen on hiljainen, hän ei avaa suuta, hän ei mitään pahaa sano, mutta sä tunnet, että hän vähän inhoaa sua. Okei, pitää se (työpari) vaihtaa - - se on tästä, että mä myöhemmin katson, että mä en ole vuorossa tämän ihmisen kanssa yksin - - Venäjällä on näin, jos sä jotain teet väärin, suoraan silmiin sanotaan, että sä teit jotakin väärin tai jos joku ajattelee, että sä teit jotakin väärin. Suomessa ollaan hiljaisena, sun selän takana puhutaan pomolle.”*

Irinan kertomuksissa ilmenevä syrjintä on omiaan herättämään epäoikeudenmukaisesti kohdelluksi tulemisen kokemuksen. Jos loukkaukset ovat toistuvia, syrjinnän kohteeksi joutuneelle voi rakentua myös yleistynyt epäluottamus ryhmää kohtaan, joihin loukkauksia tekevät yksilöt kuuluvat. Huomionarvoista oli myös, että syrjintä ja epäkunnioittava kohtelu ei välttämättä aina tapahtunut suomalaisten, vaan myös virolaisten työtovereiden taholta. Ennakkoluulojen ja rasismien ilmeneminen ’ryssitettyinä’ kohdistui Irinaan kuitenkin enemmän asiakkaiden kuin työtovereiden tahoilta. Irinan mukaan avoimuus ja keskustelunvalmiudet vähensivät rasismia, mutta toisaalta hänellä oli myös kokemuksia keskustelun vähäisistä myönteisistä vaikutuksista syrjintään. Tasa-arvon puolustaminen oli johtanut joko työrauhaan tai oman työn päättämiseen, mikä jälkikäisessä vaihtoehdossa saattoi johtaa jatkuvaan työpaikkojen vaihtamiseen.

Anastasialla ja etenkin Pavelilla oli parempia kokemuksia työyhteisöistä kuin Irinalla. Anastasia perusteli työelämässä pärjäämistään vuorovaikutuksen avoimuudella, sosi-aalisuudella ja avun saamisella. Tällaiset tekijät indikoivat Anastasian jonkin asteista luottamusorientaatiota. Anastasia oli kuitenkin joutunut vaihtamaan työpaikallaan osastoa, mutta ei kertonut vaihdosta kovin avoimesti. Anastasian haastattelussa tuli joissakin yhteyksissä esille aineistossa ilmenevä kommunikaation epävarmuus, jota varovaisuus ja koettu 'raja' ilmensi:

*"No en kyllä, ei ollut mitään ongelmia meidän keskuudessa. Mutta se, joskus on. Hän varmaan, tai hänelläkin on, mä en tiedä mikä on se oikea sana. Varovaisia tai mitä - - mutta kyllä se on pikkuhiljaa ihan ok. Me voidaan puhua mitä vaan. Jos me kahvitauolla tai jotain, ihan nyt ok. Ihan varovaisesti. Mutta ensin oli kyllä, se oli raja tai jotain. - - No kyllä tapahtui (muutosta). Ystävällisyys. Meillä varmaan sanotaan niin. Ei mitään muuta sellaista. Se jännittävä tilanne, että ei mitään. Ihan ok."*

Anastasia korosti ensin ongelmien puuttumista ja avoimuutta. Haastateltavan puheenvuoron epävarmuus ja varovaisuus ilmensivät kuitenkin työyhteisössä kohdat- tuja pettymyksiä. Anastasian puheessa ilmeni myös kollektiiviselle kulttuurille tai epä- luottamuksen kulttuurista traumaa heijastava tyyppillinen konformistinen kerronnan tapa (ks. Watier & Marková 2004, 38–40), jossa itsensä ilmaisemista ja merkityksel- listä viestintää erityisesti ristiriitojen yhteydessä vältetään, vaikka taustalla näytti ole- van vuorovaikutuksen haasteita ja mahdollisesti myös syrjintää. Ristiriitaisuudet ilme- nivät puheessa myös kaksijakoisina työyhteisön kuvauksina, kuten 'ihan ok' vs. 'tosi hieno porukka'. Anastasian luottamusta vahvisti kuitenkin toisilta työtovereilta saatu apu ja huomioon ottaminen.

Teollisuudessa työskentelevällä Pavelilla ei ollut kokemuksia rasismista, mutta kylläkin tehdashuumorista, joka kumpusi esimerkiksi väärin toimimisesta:

*"No tota, aluksi kun oli uusi, niin totta kai kaikki heitti läppää siinä niin, mutta ei niinkään kiusattu, mutta."*

Toisaalta Pavel kertoi, että venäläisiä syytettiin työyhteisössä virheiden tekemisestä:

*"Että jos joku mokaa, niin totta kai se on sitten venäläinen."*

Pavelin kertomuksissa syrjintää torjuivat kuitenkin jälleen avoimuus ja keskustelua- valmiudet:

*"En mä voi sanoa, niin kuin että, ei mun suomalaiset, jotka oli siellä, että ne olisi jotenkin rasistisia niin kuin mua kohtaan. Eikä missään muussakaan työpaikassa missä mä olen ollut. Se on tavallaan, millainen ihminen itse on. Että oletko sä niin kuin avoin ja oot niin kuin valmis keskustelemaan jostain."*

Nähdäkseni Pavel ja Anastasia tunnistivat avoimuuden ja keskusteluvalmiuksien merkityksen työyhteisön luottamusta rakentavina tekijöinä. Irinan kertomuksissa horisontaalista luottamusta synnyttivät työn tavan tuntemisen lisäksi huomaavaisuus, auttaminen ja tukeminen. Nämä tekijät vahvistivat nähdäkseni arvostetuksi tulemisen kokemusta. Vastavuoroisuuden puutteet, yksilökeskeiset toimintatavat ja yksin pärjäämisen eetos indikoivat puolestaan kielteisiä moraalisia arvioita ja affektiivista epäluottamusta. Anastasian puheissa 'ei sopiva porukka' oli sellainen, jossa vastavuoroista apua ei ollut tarjolla ja työntekijät suorittivat vain 'omat tehtävät'. Tällaiset huomiot vahvistivat käsitystäni vastavuoroisuuden ja affektiivisen luottamuksen tärkeydestä venäläistaustaisille työntekijöille työyhteisöissä.

Vahvoissa ammattiasemissa työskentelevillä luottamuksen rakentumisessa korostuivat ammatilliset valtasuhteet. Vastuullinen työskentelytapa vakiinnutti luottamusta työyhteisössä. Suomalaisessa työelämässä kohdattua ahkeruutta, tarkkuutta ja huolellisuutta pidettiin arvossa. Venäläistaustaiset niin ikään tunnistivat suomalaisessa työelämässä arvostettavan kognitiivisen luottamuksen perustan, joka loi luotettavuuden olosuhteita. Ivanin mielestä Suomessa on tyypillistä, että jokin työtehtävä suoritetaan 'juuri tällä tavalla' eli yhdellä tarkasti sovitulla tavalla. Työtehtävän suorittamisessa on tällöin ennakoitavuutta, joka lisää yleistyneen luottamuksen syntymisen olosuhteita. Toimintaympäristöjen luotettavuus näkyi myös Sashan pohdinnoissa:

*"Ehkä kyky luottaa (the average level of trust ability) on täällä korkeaa tasoa."*

ICT-sektorilla englanninkielisessä työyhteisössä työskentelevä Sasha kertoi työyhteisönsä ilmapiirin olevan 'uskomaton'. Myös erikoislääkärinä toimiva Ivan kertoi työtovereiden kohtelun olevan sydämellistä:

*"Ihan minusta hyvin sydämellisesti, ettei siinä mitään että. Se on ehkä taas siinä niin että jos ihminen tekee työtä vastuullisesti ja hyvin, ei siinä ole mitään sanomista - - en mä ole itse ainakaan koskaan huomannut, että olisi jotenkin huonosti otettu vastaan tai jotenkin varautuneesti."*

Huomiot työtoverien sydämellisyydestä ja uskomattomasta työilmapiiristä indikoivat vahvoissa ammattiasemissa työskenteleville merkityksellisen affektiivisen luottamuksen rakentumista erityisesti vahvoissa ammattiasemissa. Ammatillista ja sosiaalista yhteenkuuluvaisuuden kokemusta saattoi vahvistaa myös vapaa-ajan toiminta työn ulkopuolella.

Vaikka yhteenkuuluvaisuuden kokemus sekä tyytyväisyys kasvokkaisessa ja sähköisessä viestinnässä tulivat esille, joissakin kohdin ihmetystä herätti suomalaisten viestinnän sulkeutuneisuus sekä selän takana puhuminen. Sasha piti myös uusien ystävien löytämistä haasteellisena. Myös se, ettei Ivanilla toisaalta ollut aikaa miettiä omaa

viihtymistä työssä kiireen vuoksi, saattoi kertoa siitä, että jotakin ei haluttu tuoda esille haastattelussa.

Joissakin yhteyksissä myös äidinkielen sosiaalinen merkitys saattoi korostua ja osaltaan vaikuttaa ryhmiin jakaantumiseen. Sashan työpaikalla oli lounastauoilla muodostunut muista erillään oleva 'Russian society' – venäläinen yhteisö. Tosin Sasha kertoi halustaan osallistua enemmän työyhteisön epävirallisiin suomenkielisiin keskusteluihin, joita työtoverit toisinaan tulkkasivat. Sosiaalinen eriytyminen saattoi johtua osittain käytännöllisistä äidinkieleen liittyvistä tekijöistä, mutta myöskin kulttuurisesti tutusta kommunikaatiosostosta. Venäläiskollegojen välistä solidaarisuutta ja luottamusta näytti vahvistavan myös kokeneempien kollegoiden tarjoama apu ja tuki nuoremmille. Luottamuksen keskittyminen venäläistaustaisten kesken näkyi aineiston sisällöissä eri haastatteluryhmissä selvästi erityisenä ryhmäsolidaarisuutena ja vastavuoroisen avun jakamisen piireinä. Näissä ryhmissä esiintyi myös yhteisen vastuun siteitä. Yhteisen vastuun siteisiin sisältyy venäläistyyppiselle ryhmähengelle (krugovaia poruka) tyypillistä kollektiivista varmuutta, solidaarisuutta ja epäsuoraa kontrollia, jotka edistävät ryhmän sisäisiä luottamussuhteita (Ledeneva 2006, 91).

#### 6.2.4. Luottamus työyhteisöissä

Olen tarkastellut tutkimuksessani kantasuomalaisten ja venäläistaustaisten luottamusta ja epäluottamusta indikoivia kokemuksia työyhteisöissä Suomessa. Havaitsin, että luottamuksen astetta määrittää merkittävästi ammattiasema (ks. myös Fox 1974; Cook ym. 2005; Koivumäki ym. 2006; Cook & Gerbasi 2009). Ammattiasema ja siihen kytkeytyvä harkintavalta heijastavat tyypillisesti myös yksilöiden ja ryhmien hallussa olevia taloudellisia, inhimillisiä, kulttuurisia ja sosiaalisia pääomia sekä niiden vaikutuksia.

Ammatillisuuteen perustuva luottamus oli tyypillisempää vahvoissa ammattiasemissa työskenteleville, kun taas kansalliseen tai yhteiskunnalliseen taustaan rakentuvien identiteettien välinen epäluottamus tuli esille heikoissa ammattiasemissa. Luottamuksen astetta selitti työyhteisöissä jonkin verran myös työpaikan vakaus, siten että epävakaisissa työpaikoissa luottamuksen rakentuminen oli resurssien vähäisyyden ja jatkuvien henkilöstö- ja rakennemuutosten myötä haasteellisempaa (ks. myös Morgan & Zeffane 2003). Tällaisissakin organisaatioympäristöissä vahvoissa ammattiasemissa olevat olivat kuitenkin taipuvaisempia luottamukseen. Luottamuksen eriytyneisyys vahvoissa ja heikoissa ammattiasemissa ei kuitenkaan ollut työyhteisöissä yhtä

vahvaa kuin työmarkkinoilla. Työyhteisötasolla ilmenivät selvemmin ammattiase-  
masta riippumattomat luottamuksen kulttuuriseen tai yhteiskunnalliseen rakentumi-  
seen, kielitaitoon sekä vähemmistö- ja enemmistöasemaan kytkeytyvät tekijät. Af-  
fektiivisen luottamuksen syntyminen toimivien suhteiden kannalta oli tärkeämpää ve-  
näläistaustaisille ja kognitiivisen luottamuksen syntyminen tärkeämpää kantasuoma-  
laisille. Vaikka molemmissa ryhmissä vastavuoroisuuden odotukset toimivat usein yh-  
dessä, luottamuksen muotoutumisen tavoissa oli havaittavissa yhteiskunnallisella  
taustalla ja luottamuksen kulttuurisidonnaisuudella selitettäviä eroavaisuuksia. Luot-  
tamuksen rakentumiseen vaikuttivat merkittävästi myös kielitaitoon, syrjintään ja sta-  
tuspositioihin liittyvät tekijät. Nämä tekijät eivät nähdäkseen kuitenkaan heikentäneet  
tutkimuksessani havaittuja luottamuskulttuureihin liittyviä eroavaisuuksia, vaan pi-  
kemminkin vahvistivat niitä.

Affektiivista epäluottamusta aiheutti yksilökeskeinen tai välinpitämätön toiminta.  
Vastavuoroisen avun, kunnioituksen ja arvostuksen puuttuminen, loukkaavat verbaa-  
liset huomiot ja toimintatavat sekä havainnot ja kokemukset eriarvoisuudesta saivat  
aikaan affektiivista epäluottamusta. Kokemukset 'rajasta' heijastivat vuorovaikutuk-  
sen tapojen ja tulkintojen epävarmuuksia, jotka aiheuttivat ennakoimattomuutta ja  
esteitä luottamuksen rakentumiselle.

Kognitiivista epäluottamusta herättivät puolestaan toiminnan riippuvaisuus ja puut-  
teet itseohjautuvuudessa. Vuorovaikutuksen sulkeutuneisuus ja konformistinen vies-  
tintä erityisesti vertikaalisissa suhteissa murensivat kognitiivista luottamusta. Molem-  
missa vastavuoroisuuden odotuksissa epäluottamusta indikoi kokemus epäoikeuden-  
mukaisuudesta tai evaluaatio väärin toimimisesta.

**Taulukko 6.** Epäluottamuksen rakentuminen työyhteisöissä.

Vastavuoroisuuden odotus	Epäluottamuksen rakentumista selittävät tekijät työyhteisöissä	Moraalikäsitystä indikoiva kokemus/evaluaatio
<b>Affektiivinen</b>	Yksilökeskeinen tai välinpitämätön toiminta, vastavuoroisen avun ja tuen puuttuminen, kunnioituksen ja arvostuksen puuttuminen, loukkaavat verbbaaliset huomiot ja/tai toimintatavat, havainnot ja kokemukset eriarvoisuudesta	Kokemus epäoikeudenmukaisuudesta, näkemys väärin toimimisesta
<b>Kognitiivinen</b>	Toiminnan riippuvaisuus ja itseohjautuvuuden puuttuminen, vuorovaikutuksen sulkeutuneisuus, konformistinen viestintä erityisesti vertikaalisissa suhteissa	

Affektiivista luottamusta saivat aikaan työtovereiden osoittama arvostus ja kunnioitus. Sosiaalisissa verkostoissa tarjottu vastavuoroinen apu ja huolehtiminen vahvistivat myös affektiivista luottamusta. Tällaista sosiaalista huomioimista ilmeni erityisesti venäläistaustaisten toimijoiden keskinäisissä luottamuksen piireissä.

Kognitiivisen luottamuksen merkityksellisyys ilmenee erityisesti kantasuomalaisten luottamusta heijastavissa toiminnan evaluaatioissa, vaikkakin myös venäläistaustaisten haastatteluissa kognitiivisella luottamuksella oli merkitystä. Itsenäinen suorittaminen, työn sujuvuus sekä kommunikaation selkeys ja rehellisyys osoittivat selvemmin luottamuksen rakentumista. Molemmissa vastavuoroisuuden odotuksissa luottamusta indikoi kokemus oikeudenmukaisuudesta tai evaluaatio oikein toimimisesta.

**Taulukko 7.** Luottamuksen rakentuminen työyhteisöissä.

Vastavuoroisuuden odotus	Luottamuksen rakentumista selittävät tekijät työyhteisöissä	Moraalikäsitystä indikoiva kokemus/evaluaatio
Affektiivinen	Vastavuoroinen apu, kunnioitus, arvostus, huolehtiminen, tukeminen	Kokemus oikeudenmukaisuudesta, näkemys oikein toimimisesta
Kognitiivinen	Itseohjautuva suorittaminen, työn sujuvuus, avoin vuorovaikutus, rehellisyys	

Affektiivista ja kognitiivista luottamusta tulisi pyrkiä rakentamaan samanaikaisesti ja vastavuoroisesti. Luottamuksen rakentumisen elementit ovat tutkimuksessani niin kutsuttuja luottamuksen ehtoja (ks. myös Forsander 2002) tai luottamuksen lähteitä (ks. myös Kouvo 2014) – näillä ehdoilla tai lähteillä venäläistaustaisten ja kantasuomalaisten luottamussuhteet tyypillisesti syntyvät. Tutkimuksessani on luottamuksen kulttuurisen rakentumisen osalta joitakin yhtymäkohtia Emilia Heimon (2016) tutkimukseen venäläistaustaisten yleistyneen luottamuksen osalta. Myös Heimon tutkimuksessa tuli selvästi esille myös affektiivisen luottamuksen tärkeys, vaikka Heimo ei tätä luokittelua itse käyttänytkään. Myötätunnon ja tuen osoittaminen, arvokkuuden tunnustaminen sekä turvallisuuden tunteen luominen peruspalveluissa heijastivat nähdäkseni affektiivisen luottamuksen keskeisyyttä Venäjältä muuttaneiden perheiden kokemuksissa (ks. mt., 130–132).

Korkean tai melko korkean luottamuksen työyhteisöissä luottamussuhteissa korostuu usein rooliperusteisuus eli luottamus rakentuu suhteessa toimijoiden ammatillisuuteen. Alhaisen tai melko alhaisen luottamuksen työyhteisöissä korostuu puolestaan epäluottamuksen luokitteluperusteisuus eli epäluottamus rakentuu yhteiskunnalliseen taustaan tai äidinkieleen liittyvien sosiaalisten identiteettien ympärille. Tällöin

epäluottamus johtaa tyypillisesti sosiaalisten identiteettien ylikorostumiseen sekä toimijoiden yksilöllisten taitojen ja ominaisuuksien huomiotta jättämiseen. Sosiaalisten identiteettien ylikorostuminen saa helposti aikaan myös yksilöiden ja ryhmien välistä välttelyä sekä ryhmiin jakautumista, mikä saattaa johtaa yhteistoiminnan vaikeutumiseen projekteissa sekä ryhmä- ja parityöskentelyssä. Luottamus saa aikaan yksinkertaisten sosiaalisten identiteettien purkautumista ja uudelleenjärjestäytymistä kategorioiden ja niiden sisältöjen osalta. Tällöin työntekijöiden suhteet nojautuvat enemmän roolien ja ammatillisuuden varaan ja myös yksilöllisten persoonakohtaisten identiteettien merkitys kasvaa.

## 7. JOHTOPÄÄTÖKSET

Olen analysoinut tutkimuksessani Neuvostoliitosta ja Venäjältä Suomeen muuttaneiden työelämäintegraatiota luottamusteoreettisessa viitekehyksessä. Aihetta on lähestytty sosiologialle tyypillisen tutkimusasetelman kautta. Makrotasolla tarkastelun kohteena on ollut työmarkkinoiden kysyntää, liikkuvuutta ja lohkoutumista sekä yleistyntä luottamusta käsittelevä analyysi. Mikrotasolla yksityiskohtaisen pohdinnan kohteena ovat olleet sekä venäläistäustaisten että kantasuomalaisten kokemukset työyhteisöjen vertikaalisista ja horisontaalisista luottamussuhteista.

Tutkimukseni analyysin perusteella työmarkkinoiden lohkoutumista ilmensi ensisijaisesti heikoissa ammattiasemissa toimivien ja vahvojen ammattiasemissa toimivien toisistaan poikkeavat kokemukset luottamuksessa niin, että vahvoissa ammattiasemissa työskentelevillä oli huomattavasti korkeampi luottamus verrattuna heikoissa ammattiasemissa työskenteleviin. Luottamuksen jakautuminen ilmeni sekä venäläistäustaisilla että kantasuomalaisilla haastateltavilla. Työmarkkinoiden segmentaatiota synnytti toissijaisesti työpaikkojen työmarkkinastatukset akselilla vetovoimainen – vältely. Tutkimuksessani näkyy työelämän voimakas monikulttuuristuminen etenkin vältellyn työmarkkinastatuksen työpaikoilla. Huomionarvoista oli myös, että kaikki aineistossani heikkoihin ammattiasemiin sijoittuneet haastateltavat työskentelivät vältellyillä työmarkkinastatuksen työpaikoilla, kun taas primääreissä ammattiasemissa olevat työskentelivät sekä vetovoimaisilla että vältellyillä työmarkkinoilla.

Tutkimuskirjallisuudessa on aikaisemmin nostettu esiin Suomessa venäläisiin kohdistuva syrjintä ja rodullistaminen (esim. Puuronen 2011). Venäläisten ja venäjänkielisten heikoksi koettua asemaa suomalaisessa työelämässä on myös käsitelty monissa aikaisemmissa tutkimuksissa (Tanttu 2009; Antikainen 2010; Larja ym. 2012; Krinivos 2015). Syrjintään ja heikkoon asemaan kytkeytyvät sosiaaliset prosessit hankaloittavat venäläistäustaisten työllistymistä sekä heikentävät koettuja identiteettejä ja työelämän suhteita. Tässä tutkimuksessa syrjintään ja heikkoon asemaan liittyvät työelämän vaikeudet kulminoituivat kuitenkin vahvimmin sekundäärisillä työmarkkinoilla prekaria työtä tekeviin. Näiden työntekijöiden työmarkkina-asemaa määrittävät tyypillisesti epävarmuus, alhainen palkka, helppo korvattavuus sekä heikot mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön. Työelämän luottamussuhteisiin vaikuttavaa syrjintää ilmenee myös eri vähemmistöryhmiin kuuluvien välillä. Eri vähemmistöryhmien väliseen syrjintään ja syrjinnän syihin tulisi vastaisuudessa kiinnittää huomioita sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa Suomessa.



Tutkimuksessani heikoissa ammattiasemissa työskentelevillä työmarkkinoilla korostui sosiaalisena identiteettinä 'venäläisyys' tai 'maahanmuuttajuus'. Yleisellä tasolla työmarkkinoiden heikkoa luottamusorientaatiota indikoi jatkuva työelämätoimijuuden todistaminen, turhautuneisuus, näköalattomuus ja arvostuksen puute. Vahvoissa ammattiasemissa sosiaalisena identiteettinä korostui puolestaan ammatillisuus huolimatta kantaväestön keskuudessa vältellyillä työmarkkinoilla toimimisesta. Näillä haastateltavilla työmarkkinoiden jakautunutta luottamusorientaatiota (osittain melko vahva, osittain melko heikko) heijasti suhteellinen tyytyväisyys ja mahdollisuudet arvostuksen ansaitsemiseen työelämän koetuista puutteista huolimatta. Vetovoimaisilla työmarkkinoilla vahvoissa ammattiasemissa sosiaalisena identiteettinä ilmeni erityinen professionaalisuus. Näiden toimijoiden melko vahvaa luottamusorientaatiota indikoi ammattisolidaarisuus (ei taustaan liittyvää todistustaakkaa), toiveikkaus ja korkea arvostus. Tässä tutkimuksessa käy ilmi, että vahvoissa asiantuntija-ammateissa tilanne on erityisesti identiteetin osalta monin paikoin hyvä, jopa erinomainen miesvaltaisella ICT-alalla. Tutkimuksia vertailtaessa saadaan viitteitä siitä, että venäläistaustaisten miesten asema työmarkkinoilla on jonkin verran parempi kuin naisten. Maahanmuuttajien sekä ammattiasemiin liittyviin, että sukupuolten välisiin eriarvoisuuksiin tulisi jatkossa kiinnittää yksityiskohtaisempaa huomiota suomalaisessa tutkimuksessa. Olisi tarpeellista kiinnittää yksityiskohtaista huomiota luottamuksen rakentumisen tapoihin myös maahanmuutto- ja maahanasettumisprosesseissa työelämän ulkopuolella.

Forsander ja Ekholm (2001) ovat esittäneet, että venäjänkielisten työmarkkinoille integroitumisesta on hankala tehdä mitään yhtenäisiä päätelmiä (mt., 107). Olen tässä tutkimuksessa esittänyt osittain vastakkaisia näkemyksiä. Neuvostoliitossa ja Venäjällä rakentuneella historiallisella epäluottamuksella on Venäjältä Suomeen muuttaneiden kohdalla yllirajaisia vaikutuksia. Vaikka kaikilla venäläistaustaisilla ei voida sanoa olevan yleistynyttä epäluottamusta, Neuvostoliitossa ja Venäjällä syntynyt epäluottamus erityisesti kielteisiin tapahtumiin varautuneisuutena ja pelkoina on sosiaalisissa suhteissa esille tuleva ilmiö, joka tunnustetaan tai koetaan kaikissa haastattelu-ryhmissä.

Niillä, jotka kohtaavat syrjintää ja syvää epävarmuutta työmarkkinoilla, epäluottamusorientaatio voi vahvistua omien tuttava- ja ystäväverkostojen ulkopuolella. Taloudelliset ja sosiaaliset riskit ja pelot aktivoivat epäluottamusorientaatiota, ja heikentävät suomalaisessa työelämässä peräänkuulutettua mukautuvaista ja yrittäjämäistä toimijuutta. Instituutioihin ja vieraisiin ihmisiin liitetyt työmarkkinariskit ja pelot tulevat ilmi kuitenkin lähinnä heikoissa ammattiasemissa työskentelevillä. Samanaikai-

sesti omaan sisäryhmään kuuluvien välinen luottamus on tyypillisesti vahvaa. Tutkimuksessa esiintyneet yhteisen vastuun siteet voidaan nähdä ylirajaisina käytäntöinä Venäjällä esiintyvistä solidaarisesta ryhmähengestä (krugovaia poruka) (ks. Ledeneva 2006, 91). Venäläisvaikutteisella ryhmähengellä on käytännöllisiä vastavuoroiseen apuun ja huomioimiseen kytkeytyviä vaikutuksia tarkasteltaessa yksilöiden ryhmäytymisen ja organisoitumisen tapoja työyhteisöissä Suomessa. Kollektiivisten arvojen ja periaatteiden varaan muotoutuneiden ryhmien ulkopuolella ovat usein toimijat, jotka evaluoivat työyhteisön jäsenten luotettavuutta moraalisesti ja kulttuurisesti yksilökeskeisimmistä lähtökohdista.

Instituutioihin ja vieraisiin ihmisiin kohdistunutta luottamusta Suomessa ilmeni enemmän vahvoissa työmarkkina- ja ammattiasemissa. Vahvoissa ammattiasemissa työs-kentelevien mukautuvuus, määrätietoinen opiskelu ja harrastuneisuus synnyttivät taloudellista ja sosiaalista menestystä – ja luottamusta eräänlaisena oheispääomana. Toisaalta on myös mahdollista, että ammattiasemien osalta primääreille paikoille työllistyneillä on jo aikaisemmin ollut keskimääräistä enemmän taloudellista ja sosiaalista pääomaa sekä yleistynyttä luottamusta.

Tulkitsen sekä Venäjällä että Suomessa sosialisaation ja kokemusten kautta rakentuneiden luottamuksen asteiden heijastuvan työelämätoimijoiden työmarkkinoille integroitumisen tavoissa ja työyhteisöjen suhteissa. Työllistymisessä käytetään tyypillisesti apuna omia, usein venäläistaustaisten vastavuoroisuutta ja velvollisuuksia korostavia luottamusverkostoja. Ystävä- ja ammatillisverkostot ovat toimivia työllistymisen kanavia. Omassa aineistossani käy myös ilmi, että työllistymisessä hyödynnetään myös nettipalveluja ja henkilöstövuokrausyrityksiä. Näidenkin kanavien kohdalla toimivat myös tuttavien ja ystävien vinkit ja ´puskaradio´. Venäläistaustaisten verkostojen ja henkilöstövuokrauksen kautta päädyttiin tutkimuksessa kuitenkin useasti kantaväestön keskuudessa vältelyihin, epävakaisiin työpaikkoihin.

Työllistymisen tavat saattavat kertoa myös jonkin asteisesta vaihtoehdottomuudesta ja suomalaisten työmarkkinoiden sulkeutuneisuudesta. Maahan muuttaneilla on maassa-asumisajan pituuden vuoksi usein vähemmän kantaväestöön kuuluvia tuttavuuksia kuin niillä, jotka ovat syntyneet Suomessa. Yleistynyt epäluottamus, ennakkoluulot ja syrjintä estävät uusien kontaktien syntymistä venäläistaustaisten ja kansuomalaisten välillä.

Kontaktien syvenemistä ja vastavuoroisuuden kokemista voivat hankaloittaa äidinkielen liittyvät tekijät, mutta myös yhteiskunnallisella ja kulttuurisella taustalla selitet-

tävät arvot. Tutkimuksessa ilmenevät yhteiskunnallisella ja kulttuurisella taustalla selitettävät arvot ilmenivät ensisijaisesti yksilökeskeisten ja kollektiivisten sosiaalisten käytäntöjen välillä.

Yleistyneen luottamuksen vahvistuminen sekä avoimet ja kunnioittavat vuorovaikutuskäytännöt lujittavat työllistymisen kannalta tärkeitä monikulttuurisia verkostoja. Katson, että monikulttuuristen kontaktien hyödyntäminen työllistymisessä olisi heijastanut toimijoiden luottamusverkostojen avautumista, mutta tällaiset monikulttuuriset verkostot eivät niinkään nousseet esille aineistossani. Vaikka tutkimuksessani ei hyödynnetty monikulttuurisia sosiaalisia verkostoja työllistymisessä, tällaisia verkostoja toki ilmenee. Ystävyksiä ja tuttavuuksia kantaväestöön kuuluvien kanssa voisi hyödyntää tulevaisuudessa enemmän, jotta Venäjältä muuttaneet työllistyisivät paremmin koulutusta vastaaviin tehtäviin myös vetovoimaisille ja vakaille ydinpaikoille. On kuitenkin myös mahdollista, että monikulttuuristen kontaktien hyödyntämistä vaikeuttaa kantasuomalaisien verkostojen sulkeutuneisuus. Ystävyysuhteiden solmiminen kantaväestöön kuuluvien kanssa koettiin paikoin vaikeaksi.

Tutkimuksessa korostunut mukautumiskyvyn ja itseohjautuvuuden merkitys rekrytoinnissa ilmentää suomalaisessa työelämässä vallitsevia yksilökeskeisiä ja yrittäjämäisiä piirteitä. Rekrytointikriteerit saattavat edellyttää työhönottotilanteissa maahanmuuttajilta kohtuullisella tasolla yleistynyttä luottamusta huolimatta epävarmoista työmarkkinaympäristöistä. Työelämäintegraatio helpottuu niillä, joilla on jatkuvien muutoksen olosuhteissa hyvä tai jonkinasteinen yleistynyt luottamus ja haastateltavan sanoin 'joustava mieli'.

Työmarkkinoiden lohkoutuminen heijastui myös työyhteisötasolla. Vakaisissa työyhteisöissä oli jonkin verran maltillisia ja hallittuja henkilöstö- ja rakennemuutoksia, kun puolestaan epävakaisissa työyhteisöissä oli paljon tai melko paljon vaikeasti hallittavia henkilöstö- ja rakennemuutoksia. Työelämän monikulttuuristuminen näkyy selvimmän maantieteellisillä ja ammatillisilla reuna-alueilla, joilla työelämän yleiset muutokset koetaan pääosin kielteisinä. Työelämän suhteisiin heijastuvat tällöin jossakin määrin myös taloudellisten resurssien ja henkilöstöresurssien väheneminen, lisääntynyt epävarmuus sekä jatkuva kiire ja työn kuormittavuus.

Tarkasteltuani työyhteisöjen vertikaalisia ja horisontaalisia luottamussuhteita, havaitsin, että luottamus on tärkeämpää vertikaalisissa suhteissa, joissa esiintyy enemmän vallankäyttöä kuin horisontaalisissa suhteissa. Luottamus tai epäluottamus horisontaalisissa suhteissa tuli esille erityisesti vuorovaikutuskäytännöissä sekä työnjaollisissa neuvotteluissa ja kamppailuissa työntekijöiden työskennellessä toisistaan riippuvuutena. Projekteissa, työryhmissä tai työpareina työskenneltäessä tarvittiin enemmän

luottamusta kuin itsenäisessä työssä. Luottamuksen puuttuessa tai rikkoutuessa, syntyi tyypillisesti yhteistyön vaikeutumista, sosiaalisia ristiriitoja, välttelyä ja ryhmiin jakautumista. Luottamuksen merkitys korostui, jos toimijoiden välillä oli eriarvoisuutta ja arvostuksen puutetta.

Venäläistaustainen työmarkkinaintegraatio sujui huomattavasti paremmin vahvojen ammattiasemien työyhteisöihin, kun myös kantaväestöön kuuluvilla työntekijöillä oli työmarkkina-asemiensa ja ammattirooliensa kautta tyypillisesti suhteellisen hyvä luottamus. Näissä ammatillisissa yhteisöissä ilmeni vähemmän ennakkoluuloja sekä osittain työn autonomisuudesta ja ammattiaseman arvostuksesta johtuen myös vähemmän työnjaollisia kamppailuja. Vahvoissa ammattiasemissa erilaisten yksilöllisten erojen tai yhteiskunnallisella taustalla selitettävien toimintatapojen ymmärtämisessä ilmeni enemmän refleksiivisyyttä kuin heikoissa ammattiasemissa työskentelevillä. Tällöin toimijat sopeutuivat vastavuoroisesti paremmin uusiin sosiaalisiin käytäntöihin ja ympäristöihin, ja monissa kohdin voidaan puhua vastavuoroisen integraation onnistumisesta.

Heikkojen ammattiasemien työyhteisöissä vastavuoroisen integraation onnistuminen oli haasteellisempaa. Venäläistaustaisten oli vaikeampi työllistyä työyhteisöihin, joissa myös kantaväestöön kuuluvilla työntekijöillä oli alhainen luottamus. Kun kantaväestöön kuuluvat työntekijät kokivat äärimmäistä työelämän epävarmuutta ja epäoikeudenmukaisuutta, monimuotoisissa työyhteisöissä ilmeni venäläistaustaisiin työntekijöihin kohdistuneita ennakkoluuloja ja käyttäytymistapoihin liittyviä arvosidonnaisia konflikteja. Vastavuoroisen riippuvuuden, työn kuormittavuuden ja alhaisen arvostuksen olosuhteissa syntyivät tyypillisimmin myös työnjaolliset kamppailut, jotka aiheuttavat sosiaalisia ristiriitoja. Yksilöllisten tai yhteiskunnallisella taustalla selitettävien toimintatapojen arvostelu oli tällöin leimaavaa. Arviot väärin tai epäkunnioittavasti toimimisesta aiheuttivat ryhmiin jakautumista ja yksilöiden yhteisön ulkopuolelle jäämistä.

Tutkimus vahvistaa aiemmassa teoreettisessa ja empiirisessä kirjallisuudessa havaittua luottamuksen asteen vahvaa yhteyttä ammattirooleihin, työn autonomiaan ja harvintavaltaan (esim. Fox 1974; Cook ym. 2005; Koivumäki ym. 2006; Cook & Gerbasi 2009). Ammattiroolit ja ammattiasemat ilmentävät ensisijaisesti tutkimuksessa haastateltujen toimijoiden kokemia työmarkkina-asemia lohkoutuneilla työmarkkinoilla. Tutkituissa työyhteisöissä luottamus perustui vahvoissa ammattiasemissa useimmiten rooliperusteisesti, kun taas heikoissa ammattiasemissa toimijoiden suhteissa oli nähtävissä runsaammin luokitteluperusteista yhteiskunnalliseen taustaan kytkeytyvää epäluottamusta. Luokitteluperusteinen epäluottamus tuli toki esille myös vahvo-

jen ammattiasemien yhteisöissä, mutta on todettava, että vahvoissa ammattiase-  
missa kantasuomalaisten ja venäläistaustaisten työntekijöiden suhteet rakentuvat  
helpommin ammatillisuuden kautta. Heikoissa ammattiasemissä esiintyi myös rooli-  
perusteista luottamusta etenkin silloin kun työ vaatii jonkin verran ammattitaitoa.  
Mitä vähemmän työssä tarvittiin ammattitaitoa, sitä todennäköisemmin luottamus-  
tai epäluottamussuhteet syntyvät luokitteluperusteisesti. Tällöin myös kollektiiviset  
representaatiot, stereotypiat ja ennakkoluulot tulivat ilmi ryhmäsuhteiden määrittä-  
jinä.

Luottamuksella on venäläistaustaisten ja kantasuomalaisten työelämän suhteissa  
nähdäkseni poikkeuksellisen suuri merkitys. Luottamuksen rakentumiseen ja luotet-  
tavuuden arviointiin kytkeytyvät moraaliset, yhteiskunnallisesti ja kulttuurisesti raken-  
tuneet tekijät ja arvot, jotka vaikuttavat toimijoissa myös yllirajaisesti. Työyhteisöissä  
affektiivisesti painottunutta luottamusorientaatiota indikoivat vastavuoroinen apu ja  
huolehtiminen sekä kunnioittavat, arvostavat ja lämpimät vuorovaikutussuhteet  
työntekijöiden välillä. Kognitiivisessa luottamuksen rakentumisessa korostuivat avoin  
ja rehellinen kommunikaatio, työn sujuvuus sekä itseohjautuva suorittaminen. Tutki-  
muksessani affektiivisen luottamuksen rakentuminen oli tärkeämpää venäläistaustai-  
sille kuin kantasuomalaisille. Kognitiivisen luottamuksen ulottuvuus ilmeni puolestaan  
keskeisempänä kantasuomalaisille haastateltaville. Sekä affektiivista että kognitiivista  
luottamusorientaatiota heijastivat moraalinen kokemus oikeudenmukaisuudesta ja  
evaluaatio oikein toimimisesta. Luottamuksen rakentumisen elementit ovat nähdäk-  
seni eräänlaisia venäläistaustaisen ja kantasuomalaisten työntekijöiden suhteiden  
vahvistumisen ehtoja työmarkkinoilla ja työyhteisöissä, mahdollisesti osittain muissa-  
kin sosiaalisissa konteksteissa.

# KIRJALLISUUS

## A

- Alasoini, Tuomo (2010): "Sovitaanko uusiksi? Psykologisen sopimuksen muotoilu". Teoksessa Anu Suoranta & Anu-Hanna Anttila (toim.): *Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka*. Vas-tapaino. Tampere. s. 131–140.
- Alasoini, Tuomo (2012): "Psykologinen sopimus orga-nisaation ja työntekijöiden yhteisenä etuna". Te-oksessa Pasi Pyöriä (toim.): *Työhyvinvointi ja orga-nisaation menestys*. Gaudeamus. Helsinki. s. 99–118.
- Alasuutari, Pertti (2005): "Yhteiskuntatutkimuksen etiikasta". Teoksessa Pekka Räsänen, Anu-Hanna Anttila & Harri Melin (toim.): *Tutkimusmenetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat*. PS-kustannus. Jyväskylä. s. 15–28.
- Alexander, Jeffrey C. (2004): "Toward a Theory of Cul-tural Trauma". Teoksessa Jeffrey Alexander, Ron Eyerman, Bernhard Giesen, Neil J. Smelser & Piotr Sztompka (toim.): *Cultural Trauma and Collective Identity*. University of California Press. Berkeley. s. 1–30.
- Alho, Linnea (2011): *SAK:n jäsentutkimus. Luottamus liikkeessä*. [http://sakproduction.s3.amazonaws.com/materialsLuottamus\\_liikkeessa\\_17b9.pdf](http://sakproduction.s3.amazonaws.com/materialsLuottamus_liikkeessa_17b9.pdf) haettu 4.10.2012.
- Ali-Yrkkö, Jyrki (2007): *Tuotannon ja T&K-toiminnan ulkoistaminen – motiivit ja onnistuminen*. Keskusteluaiheita No. 1071. ETLA. Helsinki.
- Allport, Gordon W. (1979): *The Nature of Prejudice*. 25th Anniversary Edition. Basic Books New York.
- Antikainen, Maire (2010): *Matkalla suomalaisiksi ja hoiva-alan ammattilaisiksi? Venäläis- ja virolais-taustaisten naisten ja suomalaisuuden kohtaami-set kuulumista rakentamassa*. Tutkimuksia 317. Helsingin yliopisto. Helsinki.
- Bastos, José, Ibarrola-Armendariz, Aitor Sandinha, Joao, Westin, Charles and Will, Gisela (2006): "Identity, Representation, Interethnic Relations and Discrimination". Teoksessa Rinus Penninx, Maria Berger & Karen Kraal (toim.): *The Dynamics of International Migration and Settlement in Europe*. Amsterdam University Press. Amsterdam. s. 201–232.
- Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas (1967): *The Social Construction of Reality. A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Anchor Books. Cambridge.
- Blau, Peter M. (1964): *Exchange and Power in Social Life*. Wiley. New York.
- Bourdieu, Pierre (1984): *Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste*. Harvard University Press. Cambridge.
- Brewer, Marilynn B. (1981): "Ethnocentrism and Its Role in Interpersonal trust". Teoksessa Marilyn B. Brewer & Barry E. Collins (toim.): *Scientific Inquiry and the Social Sciences*. Jossey-Bass. San Francisco. s. 345–360.
- Brewer, Marilynn B. (2003): *Intergroup Relations*. 2. painos. Open University Press. Buckingham.
- Bommes, Michael & Kolb, Holger (2006): "Migrants' Work, Entrepreneurship and Economic Integration". Teoksessa Rinus Penninx, Maria Berger & Karen Kraal (toim.): *The Dynamics of International Migration and Settlement in Europe*. Amsterdam University Press. Amsterdam. s. 99–132.
- Brown, Rupert (2010): *Prejudice. Its Social Psychology*. Wiley-Blackwell. Oxford.
- Burt, Ronald S. & Knez, Marc (1996): "Trust and Third-Party Gossip". Teoksessa Roderick M. Kramer & Tom R. Tyler (toim.): *Trust in Organizations. Frontiers of Theory and Research*. Sage Publications. London. s. 68–89.

## B

- Baganha, Maria I., Doomernik, Jeroen, Fassmann, Heinz, Gsir, Sonia, Hofmann, Martin, Jandl, Michael, Kraler, Albert, Neske, Matthias & Reeger, Ursula (2006): "International Migration and Its Regulation". Teoksessa Rinus Penninx, Maria Berger & Karen Kraal (toim.): *The Dynamics of International Migration and Settlement in Europe*. Amsterdam University Press. Amsterdam. s. 19–40.

## C

- Cain, Glen.G. (1976): "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey". *Journal of Economic Literature* 14 (4). s. 1215–1257.
- Coleman, James S. (1988): "Social Capital in the Creation of Human Capital". *American Journal of Sociology* 94. s. 95–120.

Coleman, James S. (1990): *Foundations of Social Theory*. The Belknap Press of Harvard University Press. Cambridge.

Cook, Karen S., Hardin, Russell & Levi, Margaret (2005): *Cooperation without Trust?* Russell Sage Foundation. New York.

Cook, Karen S. & Gerbasi, Alexandra (2009): "Trust". Teoksessa Peter Hedström & Peter Bearman (toim.): *The Oxford Handbook of Analytical Sociology*. Oxford University Press. Oxford. s. 218–241.

## D

Davydova, Olga (2002): "Interaktiivista identiteettipeiliä – havaintoja paluumuutosta Suomeen". Teoksessa Sirkka Laihala-Kankainen, Sari Pietikäinen & Hannele Dufva (toim.): *Moniääninen Suomi. Kieli, kulttuuri ja identiteetti*. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. s. 154–168.

Davydova, Olga (2006): "Nettikeskusteluita transnationaalissa tilassa". Teoksessa Tarja Kupiainen & Sinikka Vakimo (toim.): *Välimatkoilla. Kirjoituksia etnisyydestä, kulttuurista ja sukupuolesta*. SKTTS. Helsinki. s. 41–59.

Davydova, Olga (2009): *Suomalaisena, venäläisenä ja kolmantena. Etnisyysdiskursseja transnationaalissa tilassa*. Joensuun yliopiston humanistisia julkaisuja 57. Joensuun yliopisto. Joensuu.

## E

Elinkeinoelämän keskusliitto (2010): *Työelämän parantumisen paradoksi. Raportti työelämästä 2010*. Elinkeinoelämän keskusliitto. Helsinki.

EMN/Maahanmuuttovirasto (2016): *Maahanmuuton tunnusluvut 2015*. [http://www.emn.fi/files/1363/EMN\\_maahanmuuton\\_tunnusl\\_2015\\_tumma.pdf](http://www.emn.fi/files/1363/EMN_maahanmuuton_tunnusl_2015_tumma.pdf) haettu 18.4.2016.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2014): *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino. Tampere.

Eurofound (2012): *ERM report 2012 - After restructuring: Labour market, working conditions and life satisfaction*. Publications Office of the European Union. Luxembourg. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/61/en/1/EF1261EN.pdf> haettu 15.11.2012.

European Commission against Racism and Intolerance (2007): *Third report on Finland*. [http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/ecri/1%2Decri/2%2Dcountry%2Dby%2Dcountry\\_approach/Finland/Finland\\_CBC\\_3.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/e/human_rights/ecri/1%2Decri/2%2Dcountry%2Dby%2Dcountry_approach/Finland/Finland_CBC_3.asp#TopOfPage). haettu 18.5.2008.

European Social Survey (2014): *Most people can be trusted or you can be too careful*. <http://www.europeansocialsurvey.org> haettu 27.5.2016.

## F

Faro ry (2006): *Suomen venäjänkielisten yhdistysten liiton FARO ry:n syyskokouksen vetoamus*. <http://www.faro.fi/?cat=28> haettu 7.11.2011.

Forsander, Annika & Ekholm, Elina (2001): "Etniset ryhmät Suomessa". Teoksessa Annika Forsander, Elina Ekholm, Petri Hautaniemi, Abdulhi Ali, Anne Alitolppa-Niitamo, Eve Kyntäjä & Quoc Nguyen Quong (toim.): *Monietnisuus, yhteiskunta ja työ*. Palmenia-kustannus. Helsinki. s. 83–113.

Forsander, Annika (2002): *Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla*. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39/2002. Väestöntutkimuslaitos. Väestöliitto. Helsinki.

Forsander, Annika (2013): "Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään". Teoksessa Tuomas Martikainen, Pasi Saukkonen & Minna Säävälä (toim.): *Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta*. Gaudeamus. Helsinki s. 220–244.

Fox, Alan (1974): *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*. Faber and Faber. London.

## G

Granovetter, Mark (1983): "The Strength of Weak Ties: a Network Theory Revisited". *Sociological Theory* 1. s. 201–233.

Granovetter, Mark (2005): "The Impact of Social Structure on Economic Outcomes". *Journal of Economic Perspectives* 19(1). s. 33–50.

## H

Haavisto, Ilkka (2010): *Työelämän kulttuurivallankumous. EVA:n arvo- ja asennetutkimus 2010*. EVA. Helsinki. [http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/tyoelaman\\_kulttuurivallankumous1.pdf](http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/tyoelaman_kulttuurivallankumous1.pdf) haettu 12.6.2012.

Heikkilä, Elli & Pikkarainen, Maria (2006): "Maahanmuuttajien työllisyys". Teoksessa Tuomas Martikainen (toim.): *Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla*. Tietolipas 212. Suomalaisuuden kirjallisuuden seura. Helsinki. s. 257–277.

Heikkilä, Elli & Pikkarainen, Maria (2008): *Väestön ja työvoiman kansainvälistyminen nyt ja tulevaisuudessa*. Siirtolaisuustutkimuksia A30. Siirtolaisuusinstituutti. Turku. [http://www.migrationinstitute.fi/pdf/Siirtolaisuustutkimuksia\\_A30\\_ESR.pdf](http://www.migrationinstitute.fi/pdf/Siirtolaisuustutkimuksia_A30_ESR.pdf) haettu 7.11.2008.

- Heimo, Emilia (2016): ”Ymmärrystä ja tukea – kohtaanmattomuutta ja vääryyttä. Venäläistaustaisten perheiden institutionaalisen luottamuksen ja epäluottamuksen rakentuminen suomalaisia peruspalveluita kohtaan”. *Yhteiskuntapolitiikka* 2. s. 127–137.
- Heiskala, Risto (2005): ”Miten yhteiskunta pakottaa yhteiskunnantutkijaa?”. Teoksessa Pekka Räsänen, Anu-Hanna Anttila & Harri Melin (toim.): *Tutkimusmenetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat*. PS-kustannus. Jyväskylä. s. 29–37.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2008): *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus. Helsinki.
- Helsingin Sanomat. ”Inkerinsuomalaisten paluunmuutto-oikeus lakkaa”. 12.11.2010, A6.
- Helsingin Sanomat. ”Hallitus patistaa työttömiä ja maahanmuuttajia yrittäjiksi”. 13.4.2016. <http://www.hs.fi/kotimaa/art-200002895998.html> haettu 18.1.2017.
- Hofstede, Geert, Hofstede, Gert Jan & Minkov, Michael (2010): *Organisationer och kulturer*. Studentlitteratur. Lund.
- Hudson, Kenneth (2007): ”The New Labor Market Segmentation: Labor Market Dualism in the New Economy”. *Social Science Research* 36. s. 286–312.
- 
- I
- Ilmonen, Kaj & Jokinen, Kimmo (2002): *Luottamus modernissa maailmassa*. Sophi. Jyväskylä.
- 
- J
- Jaakkola, Magdalena, Mannila, Simo & Reuter, Anni (2005): ”Maahanmuuttajien resurssit Suomen työmarkkinoilla”. *Kuntoutus*, 28 (2). s. 7–22.
- Jaakkola, Timo (2000): *Maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt työhönnotossa ja työelämässä*. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö. Helsinki
- Jerman, Helena (2009): ”Venäläiset tulivat. Tutkija kohtaa median kuvan maahanmuuttajista”. Teoksessa Suvi Keskinen, Anna Rastas & Salla Tuori (toim.): *En ole rasisti, mutta...Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä*. Vastapaino. Tampere. s. 97–105.
- Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (1999): ”Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta”. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (toim.): *Diskurssianaalyyssi liikkeessä. Vuorovaikutus, toimijuus ja kulttuuri empiirisen tutkimuksen haasteina*. Vastapaino. Tampere. s. 54–97.
- Jokisaari, Markku (2005): ”Sosiaalinen pääoma ja ammatillinen liikkuvuus”. Teoksessa Pertti Jokivuori (toim.): *Sosiaalisen pääoman kentät*. Minerva. Jyväskylä. s. 212–226.
- Julkunen, Raija (2009): ”Suomalainen palkkatyön yhteiskunta. Modernisaatioharppauksesta jälkiteolliseen yhteiskuntaan”. Teoksessa Anna Pärnänen & Kaisa-Mari Okkonen (toim.): *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Tilastokeskus. Helsinki. s. 17–40.
- Juuti, Pauli (2005): *Monikulttuurisuus voimavaraksi: valtaväestö ja maahanmuuttajat työyhteisöissä*. ETMO -hankkeen tutkimusraportti. Kiljavan opisto. Kiljava.
- 
- K
- Kangaspuro, Markku. Tutkimuspäällikkö. Aleksanteri-instituutti. 9.12.2008.
- Karemaa, Outi (2004): ”Moraalisesta närkästyksestä kansalliseksi ohjelmaksi”. Teoksessa Timo Vihavainen (toim.): *Venäjän kahdet kasvot. Venäjäkuva suomalaisen identiteetin rakennuskivenä*. Kleio. Helsinki. s. 226–254.
- Kasvio, Antti (2014): *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Gaudeamus. Helsinki.
- Kettunen, Pauli (2001): *Kansallinen työ. Suomalaisen suorituskyvyn vaalimisesta*. Yliopistopaino. Helsinki.
- King, Russell, Thomson, Mark, Fielding, Tony and Warnes, Tony (2006): ”Time, Generations and Gender in Migration Settlement”. Teoksessa Rinus Penninx, Maria Berger & Karen Kraal (toim.): *The Dynamics of International Migration and Settlement in Europe*. Amsterdam University Press. Amsterdam. s. 233–265.
- Klinge, Matti (1972): *Vihan veljistä valtiososialismiin: yhteiskunnallisia ja kansallisia näkemyksiä 1910- ja 1920-luvuilta*. WSOY. Porvoo; Helsinki.
- Koivumäki, Jaakko, Kankaanpää, Arto, Melin, Harri & Blom, Raimo (2006): ”Luottamus työorganisaatioissa: Empiirinen tarkastelu”. Teoksessa Pertti Jokivuori, Raija Latva-Karjanmaa & Arja Ropo (toim.): *Työelämän taitekohtia*. Työpoliittinen tutkimus 209. Työministeriö. Helsinki. s. 95–116.
- Kolehmainen, Sirpa (2002): ”Koulutus, sukupuoli ja työnjako”. *Sosiologia* 3. s. 200–214.



- Kouvo, Antti (2014): *Luottamuksen lähteet. Vertaileva tutkimus yleistyntä luottamusta synnyttävistä mekanismeista*. <https://oa.doria.fi/bitstream/handle/10024/96378/AnnalesC381Kouvo.pdf?sequence=2> haettu 19.11.2014.
- Kovalainen, Anne (2010): "Työsuhteista toimeksiantoiksi. Työn teettämisen muuttuvat tavat". Teoksessa Anu Suoranta & Anu-Hanna Anttila (toim.): *Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka*. Vastapaino. Tampere. s. 103–118.
- Kramer, Roderick M., Brewer, Marilyn B. & Hanna, Benjamin (1996): "Collective Trust and Collective Action: The Decision to Trust as a Social Decision". Teoksessa Roderick M. Kramer & Tom R. Tyler (toim.): *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*. Sage. Thousand Oaks. s. 357–389.
- Kramer, Roderick M. (1999): "Trust and Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions". *Annual Review of Psychology* 50. s. 569–598.
- Kramer, Roderick M. (2004): "Collective Paranoia. Distrust Between Social Groups". Teoksessa Russell Hardin (toim.): *Distrust*. Russell Sage Foundation. New York. s. 136–166.
- Kramer, Roderick M. & Lewicki, Roy J. (2010): "Repairing and Enhancing Trust. Approaches to Reducing Organizational Trust Deficits". *The Academy of Management Annals* 4 (1.). s. 245–277.
- Krinovos, Daria (2015): "(Im)mobile Lives. Young Russian Women's Narratives of Work and Citizenship Insecurities in Finland". *Sociologia* 4. s. 350–363.
- Kulmala, Meri, Kangaspuro, Markku, Kivinen, Markku, Vienonen, Mikko & Vohlonen, Ilkka (2008): "Yhteiskunta". Teoksessa Hanna Smith (toim.): *Haasteiden Venäjä*. Puolustusministeriö. Helsinki. s. 9–32.
- Kyhä, Henna (2007): "Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työurat Suomessa". *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 3. s. 227–235.
- Könönen, Jukka (2011): "Palvelualan työnantajat ja joustavat ulkomaalaiset työntekijät. Maahanmuuttohallinnon prekaarin työvoiman tuottamisessa". *Janus* 19 (1). s. 52–67.
- L
- Larson, Deborah Welch (2004): "Distrust. Prudent, If Not Always Wise". Teoksessa Russell Hardin (toim.): *Distrust*. Russell Sage Foundation. New York. s. 34–59.
- Latiseva, Inna (2010): *Ryssänä Suomessa. Vieras väärästä maasta*. Otava. Helsinki.
- Ledeneva, Alena (1998): *Russia's Economy of Favors—Blat, Networking and Informal Exchange*. Cambridge University Press. Cambridge.
- Ledeneva, Alena V. (2006): *How Russia Really Works – The Informal Practices That Shaped Post-Soviet Politics and Business*. Cornell University Press. Ithaca. Saara Nolvi
- Lehto, Anna-Maija, Lyly-Yrjänäinen, Maija & Sutela, Hanna (2005): *Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta*. Työpoliittinen tutkimus 291. Työministeriö. Helsinki.
- Leitzinger, Antero (2008): *Ulkomaalaispolitiikka Suomessa 1812–1972*. East-West Books. Helsinki.
- Leitzinger, Antero (2010): *Muistelmia ulkomaalaishallinnosta eri vuosikymmeniltä*. <http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?path=2484#julkaisuja>. haettu 17.2.2011.
- Levada, Juri (2004): "The Problem of Trust in Russian Public Opinion". Teoksessa Ivana Marková (toim.): *Trust and Democratic Transition in Post-Communist Europe*. Oxford University Press. Oxford. s. 157–171.
- Levada-Center (2013): *Russian Public Opinion 2012–2013*. [http://www.levada.ru/old/sites/default/files/2012\\_eng.pdf](http://www.levada.ru/old/sites/default/files/2012_eng.pdf) haettu 8.12.2015.
- Lewicki, Roy J. & Bunker, Barbara Benedict (1996): "Developing and Maintaining Trust in Work Relationships". Teoksessa Roderick M. Kramer & Tom R. Tyler (toim.): *Trust in Organizations. Frontiers of Theory and Research*. Sage Publications. London. s. 114–139.
- Liebkind, Karmela, Mannila, Simo, Jasinskaja-Lahti, Inga, Jaakkola, Magdalena Kyntäjä, Eve & Reuter Anni (2004): *Venäläinen, virolainen, suomalainen: kolmen maahanmuuttajaryhmän kotoutuminen Suomeen*. Gaudeamus. Helsinki.
- Lonkila, Markku & Salmi, Anna-Maria (2005): "The Russian Work Collective and Migration". *Europe-Asia Studies* 57(5). s. 681–703.
- Luhmann, Niklas (1979): *Trust and Power*. John Wiley & Sons. New York.

Larja, Liisa, Warius, Johanna, Sundbäck, Liselott, Liebkind, Karmela, Kandolin, Irja & Jasinskaja-Lahti, Inga (2012): *Syrjintä suomalaisilla työmarkkinoilla – yleiskatsaus ja kenttätöke rekrytointisyrjinnästä*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. [http://www.tem.fi/files/32827/TEMjul\\_16\\_2012\\_web.pdf](http://www.tem.fi/files/32827/TEMjul_16_2012_web.pdf) haettu 23.5.2012.

- Lyly-Yrjänäinen, Maija (2015): *Työolobarometri. Syksy 2014. Ennakkotietoja*. TEM 9/2015. <https://www.tem.fi/files/42242/barometri.pdf> haettu 14.5.2016.
- Lääkäriliitto, THL, Työterveyslaitos & Työsuojelurahasto (2010): *Tietoja ulkomaalaisista lääkäreistä Suomessa*. [https://www.laakariliitto.fi/site/assets/files/1268/tietoja\\_ulkomaalaisista\\_laakareista\\_suomessa.pdf](https://www.laakariliitto.fi/site/assets/files/1268/tietoja_ulkomaalaisista_laakareista_suomessa.pdf) haettu 21.1.2016.
- 
- ## M
- Mankki, Laura & Sippola, Markku (2015): "Maahanmuuttajat suomalaisilla työmarkkinoilla. Intersektionaalisuus ja "hyvä kansalainen" työmarkkina-aseman määrittäjänä". *Työelämän tutkimus*, 13 (3). s. 193–208.
- Marková, Ivana (2004): "Introduction: Trust/Risk and Trust/Fear". Teoksessa Ivana Marková (toim.): *Trust and Democratic Transition in Post-Communist Europe*. Oxford University Press. Oxford. s. 1–23.
- Martikainen, Tuomas, Sintonen, Seppo & Pitkänen, Pirkko (2006): "Ylirajainen liikkuvuus ja etniset vähemmistöt". Teoksessa Tuomas Martikainen (toim.): *Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla*. Tietolipas 212. Suomalaisuuden kirjallisuuden seura. Helsinki. s. 9–41.
- Massey, Doreen (2004): "Uneven Development: Social Change and Spatial Divisions of Labor". Teoksessa Trevor J. Baner, Jamie Beck, Eric Sheppard & Adam Tickell (toim.): *Reading Economic Geography*. Blackwell Publishig. Malden. s. 111–124.
- Massey, Doreen (2008): *Samanaikainen tila*. Vastapaino. Tampere.
- McAllister, Daniel J. (1995): "Affect and Cognition-based Trust Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations". *Academy of Management Journal* 38. s. 24–59.
- McEvily, Bill, Weber, Roberto A., Bicchieri, Christina & Ho, Violet, T. (2006): "Can Groups Be Trusted? An Experimental Study of Trust in Collective Entities". Teoksessa Reinhard Bachmann & Akbar Zaheer (toim.): *Handbook of Trust Research*. Edward Elgar. Cheltenham. s. 52–67.
- Meyerson, Debra, Wieck, Karl E. & Kramer, Roderick (1996): "Swift Trust and Temporary Groups". Teoksessa Roderick M. Kramer & Tom R. Tyler (toim.): *Trust in Organizations. Frontiers of Theory and Research*. Sage Publications. London. s. 166–195.
- Miettinen, Helena (2004): *Menetetyt kodit, elämät, unelmat: Suomalaisuus paluumuuttajanstatukseen oikeutettujen venäjänsuomalaisten narratiivisessa itsemäärittelyssä*. Yliopistopaino. Helsinki.
- Miettinen, Helena (2006): "Peilistä näkyy muuttunut kuva. Ajatuksia ja havaintoja 2000-luvun inkeriläisyydestä". Teoksessa Tuomas Martikainen (toim.): *Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla*. Tietolipas 212. Suomalaisuuden kirjallisuuden seura. Helsinki. s. 144–167.
- Miles, Robert (1994): *Rasismi*. Vastapaino. Tampere.
- Morgan, David E. & Zeffane, Rachid (2003): "Employee Involvement, Organizational Change and Trust in Management". *International Journal of Human Resource Management* 14(1). s. 55–75.
- Murji, Karin & Solomos, John (2005): "Introduction: Racialization in Theory and Practice". Teoksessa Karin Murji & John Solomos (toim.): *Racialization: Studies in Theory and Practice*. Oxford University Press. New York. s. 1–27.
- 
- ## N
- Nikander, Pirjo (2010): "Jäsenkategoria-analyysi ja haastattelun kulttuuriset järjestykset". Teoksessa Johanna Ruusuvaara, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.): *Haastattelun analyysi*. Vastapaino. Tampere. s. 242–268.
- Nieminen, Suvi (2010): "Neuvotteluja ammatillisesta jäsenyydestä. Maahanmuuttajasairaanhoitajat terveydenhuollon työyhteisöissä". Teoksessa Sirpa Wrede & Camilla Nordberg (toim.): *Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Palmenia. Helsinki. s. 147–171.
- Nieminen, Suvi (2011): *Kuulumisen politiikkaa. Maahanmuuttajasairaanhoitajat, ammattikuntaan sisäänpääsy ja toimijuuden ehdot*. Acta universitatis Tamperensis 1616. Tampere University Press. Tampere.
- Nieminen, Tarja & Larja, Liisa (2015): "Kielitaito. Suomen tai ruotsin kielitaito vähintään keskitasoa kolmella neljästä ulkomaalaistaustaisesta." Teoksessa Tarja Nieminen, Hanna Sutela & Ulla Hanula (toim.): *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Tilastokeskus. s. 43–54. [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti\\_uso\\_201500\\_2015\\_16163\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf) haettu 19.11.2016.
- Niiniluoto, Ilkka (2006): "Kriittinen tieteellinen realismi". Teoksessa Pekka Kuusela ja Vuokko Niiranen (toim.): *Realismin haaste sosiaalitieteissä*. Unipress. Helsinki s. 23–44.

Näre, Lena (2013): "Ideal Workers and Suspects: Employers' Politics of Recognition and the Migrant Division of Care Labour in Finland". *Nordic Journal of Migration Research* 3(2). s. 72–81.

Nätti, Jouko (1989): *Työmarkkinoiden lohkoutuminen. Segmentaatioteoria, Suomen työmarkkinat ja yritysten työvoimastrategiat*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 68. Jyväskylän Yliopisto. Jyväskylä.

---

## P

Paananen, Seppo (1999): *Suomalaisuuden armoilla – Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu*. Tilastokeskus. Helsinki.

Parent-Thirion, Agnes, Fernandes, Marias Enrique, Hurley, John & Vermeylen, Greet (2007): *Forth European Working Conditions Survey*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg.

Penninx, Rinus (2006): "Introduction". Teoksessa Rinus Penninx, Maria Berger & Karen Kraal (toim.): *The Dynamics of International Migration and Settlement in Europe*. Amsterdam University Press. Amsterdam. s. 7–17.

Perelman, Chaïm (1996): *Retoriikan valtakunta*. Vastapaino. Tampere.

Phoenix, Ann (2005): Remembered Racialization: "Young People and Positioning in Differential Understandings". Teoksessa Karin Murji & John Solomos (toim.): *Racialization: Studies in Theory and Practice*. Oxford University Press. New York. s.103–122.

Piore, Micheal J. (1979): *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge University Press. Cambridge.

Pitkänen, Pirkko (2006): *Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä*. Edita. Helsinki.

Pohjanpää, Kirsti, Paananen, Seppo & Nieminen, Mauri (2003): *Maahanmuuttajien elinolot. Venäläisten, virolaisten, somalialaisten ja vietnamilaisten elämää Suomessa 2002*. Tilastokeskus. Helsinki.

Putnam, Robert D. (1993): *Making Democracy Work: Civic tradition in Modern Italy*. Princeton University Press. Princeton.

Puuronen, Vesa (2011): *Rasistinen Suomi*. Gummerus. Helsinki.

Pyyriä, Pasi & Ojala, Satu (2016): "Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta?" *Sosiologia* 1. s. 45–63.

Pärnäinen, Anna & Sutela, Hanna (2009): "Tyypillisestä epätyypilliseen? Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmenenä". Teoksessa Anna Pärnäinen & Kaisa-Mari Okkonen (toim.): *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Tilastokeskus. Helsinki. s. 147–169.

---

## R

Radaev, Vadim (2004): "How Trust is Established in Economic Relationships when Institutions and Individuals Are Not Trustworthy: The Case of Russia". Teoksessa Janos Kornai, Bo Rothstein & Susan Rose-Ackerman (toim.): *Creating Social Trust in Post-Socialist Transition*. s. 91–110.

Raittila, Pentti (2004): *Venäläiset ja virolaiset suomalaisten toisina tapaustutkimuksia ja analyysimenetelmien kehittäjä*. Tampere University Press Taju. Tampere.

Rastas, Anna (2005): "Kulttuurit ja erot haastattelutilanteessa". Teoksessa Johanna Ruusuvoori & Liisa Tiittula (toim.): *Haastattelu, tutkimus, tilanteet ja vuoroaikutus*. Vastapaino. Tampere. s.78–102.

Reich, Michael, Gordon, David M. & Edwards, Richard C. (1973): "Dual Labor Markets. A Theory of Labor Market Segmentation". *The American Economic Review* 63. s. 359–365.

Remington, Thomas F. (2010): *Politics in Russia*. 6. Edition. Longman. Boston.

Rustenbach, Elisa (2010): "Sources of Negative Attitudes toward Immigrants in Europe: A Multi-level Analysis". *International Migration Review* 44 (1). s. 53–77.

Räsänen, Pekka (2005): "Havaintojen mittaus ja aineiston jäsentämisen metodologia". Teoksessa Pekka Räsänen, Anu-Hanna Anttila & Harri Melin (toim.): *Tutkimusmenetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat*. PS-kustannus. Jyväskylä. s. 85–102.

---

## S

Salmenniemi, Suvi & Rotkirch, Anna (2008): "Johdanto: Verkostojen Venäjä". Teoksessa Suvi Salmenniemi & Anna Rotkirch (toim.): *Suhteiden Venäjä*. Gaudeamus. Helsinki. s. 9–25.

Samers, Michael (2010): *Migration*. Routledge. London; New York.

Sayer, Andrew (2005): *The Moral Significance of Class*. Cambridge University Press. Cambridge

Seligman, Adam (1997): *The Problem of Trust*. Princeton University Press. Princeton

- Shlapentokh, Vladimir (2006): "Trust in Public Institutions in Russia: The Lowest in the World". *Communist and Post-Communist Studies* 39. s. 153–174.
- Silfver, Olga (2010): "Vääränlaiset huippuosaajat? Entisen Neuvostoliiton alueelta tulneiden asiantuntijoiden kiinnittyminen suomalaiseen työelämään". Teoksessa Sirpa Wrede & Camilla Nordberg (toim.): *Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Palmenia. Helsinki. s. 122–146.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014): *Työolojen muutokset 1977–2013*. Tilastokeskus. [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuuttelo/ymv\\_197713\\_2014\\_12309\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuuttelo/ymv_197713_2014_12309_net.pdf) haettu 3.6.2016.
- Sutela, Hanna & Larja, Liisa (2015): "Koulutus rakenne. Ulkomaalaistaustaisessa väestössä paljon korkeasti koulutettuja ja paljon matalasti koulutettuja". Teoksessa Tarja Nieminen, Hanna Sutela & Ulla Hannula (toim.): *Ulkomaista syntyperää ja olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Tilastokeskus. s.29–42. [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuuttelo/yyti\\_uso\\_201500\\_2015\\_16163\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuuttelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf) haettu 19.11.2016.
- Sztompka, Piotr (1999): *Trust. A Sociological Theory*. Cambridge University Press. New York.
- Sztompka, Piotr (2004): "The Trauma of Social Change. A Case of Postcommunist Societies". Teoksessa Jeffrey Alexander, Ron Eyerman, Bernhard Giesen, Neil J. Smelser, Piotr Sztompka (toim.): *Cultural Trauma and Collective Identity*. University of California Press. Berkeley. s. 155–195.
- Söderqvist, Minna (2005): *Ulkomaalaiset työnantajan silmin – "Se on niinku tyyppi, tyyppi ja osaaminen, ei se tutkinto, ei."*. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Helsinki.
- T
- Tajfel, Henri (1981): *Human Groups & Social Categories. Studies in Social Psychology*. Cambridge University Press. Cambridge.
- Tajfel, Henri & Turner, John C. (1986): "The Social Identity Theory of Intergroup Behaviour". Teoksessa Stephen Worchel & William G. Austin (toim.): *Psychology of Intergroup Relations*. s.7–24.
- Tanttu, Jekaterina (2009): *Venäjänkielisenä Suomessa 2008*. Selvitys vähemmistövaltuutetulle. Edita. Helsinki.
- Tarkiainen, Kari (1986): *Se wanha wainooja. Käsitteet itäisestä naapurista Iivana Julmasta Pietari Suureen*. Gummerus. Jyväskylä.
- Tavory, Iddo & Timmermans, Stefan (2014): *Abductive Analysis. Theorizing Qualitative Research*. The University of Chicago Press. Chicago.
- Tiittula, Liisa & Ruusu vuori, Johanna (2005): "Johdanto". Teoksessa Johanna Ruusu vuori & Liisa Tiittula (toim.): *Haastattelu, tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Vastapaino. Tampere s. 9–21.
- Tilastokeskus (2007): *Ulkomaalaiset ja siirtolaisuus 2006*. Tilastokeskus. Helsinki.
- Tilastokeskus (2016): *Ulkomaiden kansalaiset*. [http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_vaesto.html#ulkomaidenkansalaiset](http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#ulkomaidenkansalaiset) haettu 19.4.2016
- Transparency International (2014): *Corruption Perception Index 2014: Results*. <https://www.transparency.org/cpi2014/results> haettu 3.12.2015.
- Trux, Marja-Liisa (2010): *No Zoo. Ethnic Civility and its Cultural Regulation Among the staff of Finnish High-tech Company*. A-359. Helsingin kauppa-korkeakoulu. Helsinki.
- Tuhuri, Joonas (2016): *Globalization Threatens One Quarter of Finnish Employment*. ETLA Muistio. <http://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Muistio-Brief-46.pdf> haettu 3.6.2016.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009): *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi. Helsinki.
- Turun yliopisto (2016): *Yrittäjyysyliopisto*. <http://www.yrittajyysyliopisto.fi/> haettu 18.6.2016.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012): *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf) haettu 30.6.2016.
- Tyler, Tom M. & Kramer, Roderick M. (1996): "Whither Trust?". Teoksessa Roderick M. Kramer & Tom R. Tyler (toim.): *Trust in Organizations. Frontiers of Theory and Research*. Sage Publications. London. s. 1–15.
- Törrönen, Jukka (2010): "Identiteettien ja subjektiasemien analyysi haastatteluaineistossa". Teoksessa Johanna Ruusu vuori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.): *Haastattelun analyysi*. Vastapaino. Tampere. s. 180–211.
- Töttö, Pertti (2006): "Kriittinen realismi ja sosiaaliteiden menetelmät". Teoksessa Pekka Kuusela ja Vuokko Niiranen (toim.): *Realismin haaste sosiaaliteieteissä*. Unipress. Helsinki s. 45–75.

## U

---

United Nations (2011): *International Migration Report 2009. A Global Assessment*. [http://www.globalmigrationgroup.org/uploads/gmg-topics/mig-data/International\\_Migration\\_Report\\_2009.pdf](http://www.globalmigrationgroup.org/uploads/gmg-topics/mig-data/International_Migration_Report_2009.pdf) haettu 12.2.2012.

## V

---

Varjonen, Sirkku, Arnold, Linda & Jasinskaja-Lahti, Inga (2009): "There is a difference." A Discourse Analytic Study on the Social Construction of Finnishness and Finnish identity ". Teoksessa Inga Jasinskaja-Lahti & Tuuli Anna Mähönen (toim.): *Identities, Intergroup Relations and Acculturation - The Cornerstones of Intercultural Encounters*. Gaudeamus. Helsinki. s. 52–66.

Vertovec, Steven (2009): *Transnationalism*. Routledge. London.

Vihavainen, Timo (2004): "Hoidettu mielipide". Teoksessa Timo Vihavainen (toim.): *Venäjän kahdet kasvot. Venäjäkuva suomalaisen identiteetin rakennuskivenä*. Kleio. Helsinki. s. 331–355.

Vihavainen, Timo (2011): *Itäraja häviää – Venäjän ja Suomen kaksi vuosisataa*. Otava. Helsinki.

Vilokki, Juha (2005): *Luottamuksen ja verkostojen merkitys venäläisten maahanmuuttajien työllistymisessä – Tapaustutkimus työvoimakoulutukseen osallistuneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja yhteiskunnallisesta integraatiosta*. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.

## W

---

Watier, Patrick & Marková, Ivana (2004): "Trust as Psychosocial Feeling: Socialization and Totalitarianism". Teoksessa Ivana Marková (toim.): *Trust and Democratic Transition in Post-Communist Europe*. Oxford University Press. Oxford. s. 25–46.

Whitener, Ellen M., Brodt, Susan E., Korsgaard, M. Audrey & Werner, Jon M. (2006): "Managers as Initiators of Trust: An Exchange Relationship Framework for Understanding Managerial Trustworthy Behavior". Teoksessa Roderick M. Kramer (toim.): *Organizational Trust: a Reader*. Oxford University Press. Oxford. s. 140–169.

# LIITTEET

## LIITE 1. Kantasuomalaisille työntekijöille suunnattu teemahaastattelurunko

1. YHTEISKUNNALLINEN JA SOSIAALINEN TOIMINTA
  - yhteiskunnallisten asioiden seuraaminen, seuratut mediat
  - osallistuminen yhdistystoimintaan, sosiaaliset harrastukset
  - ystäväpiiri, verkostojen tyypit ja sosiaalinen suuntautuminen
  - samankaltaisten ja tuttujen ihmisten vahvat verkostot
  - toisistaan poikkeavien ihmisten ja ryhmien verkostoituminen
  - sosiaaliset suhteet erilaisissa asemissa olevien kanssa
  
2. YHTEISKUNTAA KOSKEVAT ASEENTEET JA KÄSITYKSET
  - käsitykset Venäjän ja Suomen keskeisistä yhteiskunnallisista, sosiaalisista ja kulttuurisista eroista
  - käsitykset kulttuurista ja sosiaalista etäisyyttä aiheuttavista tekijöistä
  - ajatukset venäläisvähemmistöstä sekä venäläisvähemmistön tulevaisuudesta Suomessa
  - ajatukset tulevaisuudesta sekä työelämän muutoksista Suomessa
  - monikulttuuristuva Suomi, ajatukset ulkomaalaisista työntekijöistä yleisesti
  
3. TYÖORGANISAATIO
  - henkilökohtaiset työtehtävät ja työyhteisön ammatillinen rakenne
  - työyhteisön sosiaalinen profiili, etninen rakenne, sukupuolijakauma, ikärakenne
  - historia ja työntekijöiden liikkuvuus/vaihtuvuus
  - yhteisön etnisen rakenteen muutos ja sen vaikutukset organisaatioon, työntekijöiden suhteisiin sekä työjärjestykseen/työn organisointiin
  - kommunikaatio ja tiedonkulku työpaikalla, kanavat, ongelmat
  - vastuun ja päätöksenteon jakautuminen työtehtävissä
  - venäläisten työntekijöiden perehdytys, yleiset havainnot sekä ilmenneet ongelmat/haasteet
  - mahdolliset erot työtavoissa
  - luottamuksen/luotettavuuden ehdot suhteessa
    - o venäläisiin työntekijöihin, aikaisempi kokemus venäläisistä
    - o esimieheen
    - o organisaatioon ja sen toimintaan
  - mahdolliset erot suomalaisten ja venäläisten arvostuksissa, asenteissa, ajattelumalleissa
  - mahdolliset muutokset käsityksissä suhteessa venäläisiin
  - ystävystyminen venäläisiin työntekijöihin, tapaamiset työn ulkopuolella
  - venäläiset työyhteisössä joihin ei kontaktia, vuorovaikutuksen ja yhteistyön ongelmat ja syyt, luottamus
  - havainnot muiden suomalaisten työntekijöiden ja venäläisten työntekijöiden suhteista
  - muutosehdotukset ja kehittäminen työpaikalla

**LIITE 2. Venäläistaustaiselle työntekijöille suunnattu teemahaastattelurunko****1. TYÖNHAKUPROSESSI**

- työnhaku, rekrytointikanavat
- työn saamisen kannalta ratkaisevat tekijät
- käsitykset venäläisten työnhakijoiden ongelmista
- työnhakuun ja rekrytointiin liittyvät erot Venäjällä ja Suomessa

**2. TYÖORGANISAATIO**

- henkilökohtaiset työtehtävät ja työyhteisön ammatillinen rakenne
- työorganisaation etninen rakenne, sukupuolijakauma, ikärakenne
- työntekijöiden vaihtuvuus
- työpaikalle tulo
- perehdytys, ymmärrettävyys
- työyhteisön työntekijät, vastaanotto ja suhtautuminen, muutokset asenteissa
- käsitykset suomalaisista työtovereista, mahdolliset muutokset käsityksissä
- työtovereiden käyttäytyminen, yhteistyö
- mahdolliset erot suomalaisten ja venäläisten työtavoissa
- mahdolliset erot arvostuksissa, asenteissa, ajattelumalleissa
- kommunikaatio ja tiedonkulku työpaikalla, kanavat, ongelmat
- vastuun ja päätöksenteon jakautuminen työtehtävissä
- luottamuksen/luotettavuuden ehdot suhteessa
  - o suomalaiseen työntekijään, aikaisempi kokemus suomalaisista
  - o esimieheen, tyytyväisyys ja pettymykset
  - o organisaatioon ja sen toimintaan, sopimukset
- henkilöt työyhteisössä joihin ei kontaktia, vuorovaikutuksen ja yhteistyön ongelmat ja syyt
- havainnot muiden suomalaisten työntekijöiden ja venäläisten työntekijöiden suhteista
- muutosehdotukset ja kehittäminen työpaikalla

**3. TYÖELÄMÄ**

- erot suomalaisessa ja venäläisessä työelämässä, arvostukset, asenteet, ajattelumallit, havainnollistaminen
- työelämässä pärjäämisen ehdot Venäjällä ja Suomessa
- epävirallisten sääntöjen ja käytäntöjen erot
- työyhteisön merkitys Venäjällä ja Suomessa, sosiaaliset erot
- esimiehen rooli Venäjällä ja Suomessa
- työelämään sopeutuminen, mahdolliset muutokset tavoissa ja toimintamalleissa
- kokemukset muilta työpaikoilta

#### 4. YHTEISKUNNALLINEN JA SOSIAALINEN TOIMINTA

- osallistuminen yhdistystoimintaan, sosiaaliset harrastukset, ystäväverkotot
- ystäväpiiri ja henkilösuhteet työn ulkopuolella, suhdeverkostojen merkitys
- verkostojen tyypit ja sosiaalinen suuntautuminen, millaisia ihmisiä tapaa työn ulkopuolella ja kuinka usein, monikulttuuristen verkostojen merkitys
  - o samankaltaisten ja tuttujen ihmisten vahvat verkostot
  - o toisistaan poikkeavien ihmisten ja ryhmien verkostoituminen
  - o sosiaaliset suhteet erilaisissa asemissa olevien kanssa

#### 5. YHTEISKUNTAA KOSKEVAT ASEENTEET JA KÄSITYKSET

- yhteiskunnallisten asioiden seuraaminen Suomessa ja Venäjällä, seurattut mediat
- käsitykset Venäjän ja Suomen keskeisistä yhteiskunnallisista, sosiaalisista ja kulttuurisista eroista
- kulttuurista ja sosiaalista etäisyyttä aiheuttavat tekijät
- Suomeen sopeutuminen, heikentävät ja vahvistavat tekijät
- ajatukset tulevaisuudesta



### LIITE 3. Lähiesimiehille suunnattu teemahaastattelurunko

#### 1. REKRYTOINTI

- työntekijöiden rekrytointikanavat
- työn saamisen kannalta ratkaisevat tekijät
- käsitykset työnhakijoiden vahvuuksista ja heikkouksista yleisellä tasolla
- käsitykset venäläisistä työnhakijoista

#### 2. TYÖORGANISAATIO

- työpaikan henkilöstön taustojen vaihtelu (sukupuoli, ikä, kieli, kulttuuri, uskonto)
- toimijat työpaikalla, alihankkijat, muut yritykset, harmaan talouden toimijat
- työskentelyn organisointi työpaikalla, itsenäiset- pari- ja ryhmätyöt
- kommunikaatio ja sen sujuvuus työpaikalla, viestintäkanavat
- kansainvälistymiseen/monikulttuurisuuteen liittyvä koulutus työpaikalla
- venäläistaustaisten työpaikalla puhuttu ja vaadittu kieli(taito), kielitaidon vastaavuus vaadittuun tasoon
- venäläisten työsuhteet (harjoittelu, työvoimapoliittinen, määräaikainen, osa-aikainen, vakinainen, muu) verrattuna suomalaisiin työntekijöihin
- venäläisten työntekijöiden työn vaadittu koulutustaso, työntekijöiden koulutuksen vastaavuus
- venäläisten työntekijöiden palkkataso verrattuna suomalaisiin työntekijöihin
- mahdollisen taloudellisen epäoikeudenmukaisuuden, kilpailun tai uhan kokeminen työntekijöiden keskuudessa
- venäläisten työntekijöiden perehdytys
- suomalaisten ja venäläisten vuorovaikutussuhteet, kanssakäymisen ja ymmärryksen lisääntyminen/vähentyminen/suhteiden muuttumattomuus
- mahdolliset erimielisyydet tai väärinkäsitykset venäläisten ja suomalaisten välillä (asioiden merkityserot, työtavat)
- yleistysten/stereotyyppien esiintyminen kansallisin/etnisiin perusteisiin, sisällöt ja asiayhteydet
- suomalaisten ja venäläisten väliset keskustelujen aiheet (työ, yhteiskunta, yksityiselämä, muut)
- kielteinen kohtelu (välttely, etniset vitsit, selän takana puhuminen)
- työpaikkakiusaaminen (häirintä, nimittely, väkivalta)
- ryhmiin jakautuminen, mahdolliset henkilöstömuutokset tiimien tai työpisteiden välillä
- asiakkaiden ja venäläisten vuorovaikutus
- keskimääräinen tyytyväisyys venäläisiin työntekijöihin (ammattitaito, työtahti, työmenetelmät, oppiminen, huolellisuus, joustavuus)
- keskimääräinen luottamus suomalaisiin työntekijöihin, venäläisiin työntekijöihin, ulkomaalaisiin yleensä
- luottamus työpaikalla kauan tai lyhyen aikaa olleisiin
- esimiestyö, työyhteisöjen moninaistumien, menetelmät eri maista tulleiden hyvien suhteiden edistämiseen

### 3. VENÄJÄÄ KOSKEVAT KÄSITYKSET JA ASENTEET

- käsitykset Venäjästä ja venäläisestä yhteiskunnasta, miten eroaa suomalaisesta
- käsitykset työelämästä Venäjällä, miten eroaa suomalaisesta
- mahdolliset venäläistaustaiset tuttavat ja ystävät

### 4. YLEISET TYÖELÄMÄÄ KOSKEVAT KÄSITYKSET JA ASENTEET

- työelämän viime aikaiset muutokset maailmanlaajuisesti
- työelämässä pärjäämisen ehdot Suomessa
- monikulttuuristuva työelämä

*Annales Universitatis Turkuensis*



Turun yliopisto  
University of Turku

ISBN 978-951-29-6995-1 (Painettu/Print)  
ISBN 978-951-29-6996-8 (Sähköinen/Pdf)  
ISSN 0082-6995 (Painettu) | ISSN 2343-3205 (Verkkajulkaisu)