

Mitä voimme oppia Kanadan ja Uuden-Seelannin onnistuneista työvoiman maahanmuuttopolitiikoista?



Arno Tanner

English abstract

Finland may need a large pool of foreign workforce in the near future. Thus, the experiences of the more developed immigration countries such as Canada and New Zealand are valuable for a successful Finnish policy and practice. Although the point systems of these countries are not applicable in the Finnish system yet, the constantly developing systems bring valuable information about the right stressings: The importance of integrative adaptability and networks,

sufficient language skills upon entry, and a reliable and elastic system for estimating the current needs of the labour market are all essential in labour immigrant selection, both for the success of the host country and for the labour immigrant himself/herself.

Länsi-Eurooppaa kohtaa YK:n arvion (2001) mukaan oleellisia demografisia muutoksia tulevien kymmenen vuoden aikana; Mikäli korvaaviin toimenpiteisiin ei ryhdytä, monen länsieurooppalaisen maan väestö vanhenee ja alkaa pian vähetä. Suomen kaltaisissa pienemmissä maissa yhä pienenevä työikäinen väestö joutuu vastaamaan esimerkiksi eläkkeelle siirtyvien suurten ikäluokkien hoitotarpeisiin. Myös muilla aloilla työvoiman tarve saattaa lisääntyä.

Jää nähtäväksi, kuinka paljon a) poliittiset pyrkimykset nykyisten kotimaisten resurssien kehittämiseen, aktivoimiseen ja uudelleenjakamiseen, b) tehtävien ja työympäristöjen edelleen jatkuva rationalisointi sekä c), muilla aloilla kuin palveluissa, työprosessien ja resurssien siirto kehitysmaihin, vähentävät Länsi-Euroopan maiden

rajojen ulkopuolelta hankittavan työvoiman tarvetta lähitulevaisuudessa.

Huolimatta näistä vasta-aiheista, jotka saattavat vähentää todellista työvoiman tarvetta, on hyödyllistä valmistautua tilanteeseen, jossa länsieurooppalaisten maiden tulee olla valmiita vastaanottamaan suurempia määriä koulutettuja maahanmuuttajia. Tarvitaan lisää tietoa maahanmuuttajien valinnasta; parhaita kokemuksia pitkästä työvoiman maahanmuuton traditiosta on löydettävissä vanhoista anglosaksisista asuttajamaista Yhdysvalloista, Kanadasta, Australiasta ja Uudesta-Seelannista. Kiinnostavaa on myös kysyä, mitä voisimme Suomessa ottaa opiksi näiden maiden kehittyneistä maahanmuuttopolitiikoista.

On tärkeää pitää mielessä, että käsitteellä työvoiman maahanmuutto tarkoitetaan tässä eksplisiittisesti vapaaehtoista, laillista työvoiman muuttoliikettä ja tällaiseen liikkeeseen vastaavia kansallisia työvoiman maahanmuuttopolitiikkoja. Huolimatta osittain samoista kaikkeen maahanmuuttoon liittyvistä positiivisista tavoitteista (esim. saapumismaaintegraatio

Kirjoittaja on yhteiskuntatieteiden tohtori ja tutkija Ulkomaalaisvirastossa, jossa hänen vastuullaan on mm. muuttoliikkeen, maahanmuuttopolitiikkojen, rasmin ja etnisten suhteiden kansainvälisen tutkimuksen analyysi. Tannerin Tampereen yliopiston politiikan laitokselle kirjoittama väitöskirja "Siirtolaisuus, valtio ja politiikka – Kanadan, Sveitsin ja Uuden-Seelannin työvoiman maahanmuutto ja politiikka 1975–2001" julkaistiin äskettäin Ulkomaalaisviraston julkaisuja -sarjassa.

ja maahanmuuttajan työllistymisen), muut tärkeät maahanmuuton ja maahanmuuttopolitiikan lajit, kuten pakolaisuus, ovat käsitellyn ulkopuolella.

Kanada ja Uusi-Seelanti luottavat pistelaskujärjestelmiin

Suurien työvoiman maahanmuuttajamäärien hallintaan, arviointiin ja valintaan Kanadan ja Uuden-Seelannin kaltaiset suuret maahanmuuttajamaat ovat jo vuosikymmeniä käyttäneet erilaisia, korostetun yksilökeskeisiä pistelaskujärjestelmiä: vapaaehtoisen muuttoliikkeen seurauksena laillisesti maahan pyrkivä henkilö arvioidaan ominaisuuksiensa ja työmarkkinoille soveltuvuutensa perusteella, ja laitetaan sen jälkeen muiden samankaltaisten maahanpyrkijöiden kanssa järjestykseen.

Pistelaskujärjestelmillä on siis kolme funktiota; soveltuvuuden arviointi, tasapuolinen järjestykseen laittaminen ja lopulta valinta. Tyypillisesti vuosittain asetetaan ensin poliittinen katto, kiintiö, sille määrälle, joka maahan työvoimaa halutaan. Kiintiö perustellaan mm. maan kulloisellakin työvoima- ja poliittisella tilanteella. Sitten arvioidaan aikaisempien vuosien perusteella se pistelaskujärjestelmän minimipistemäärä, jonka ylittäjä olisi tuon kiintiön verran.

Itse pistelaskujärjestelmä arvioi mm. seuraavia seikkoja: Kuinka hyvin kyseinen työvoimamaahanmuuttajakandidaatti voi hyödyttää saapumismaan työmarkkinoita? Mitkä ovat hänen mahdollisuutensa saada töitä ja/tai pysyä työelämässä onnistuneesti? Mitkä ovat

hänen edellytyksenä integroitua saapumismaahansa tyydyttävästi? Tarkastelen seuraavaksi Kanadan ja Uuden-Seelannin järjestelmiä.

Kanadassa tärkeintä ovat integroituvuus ja valmiit verkostot

Kanadalla on vuosikymmeniä pitkä työvoiman maahanmuuttotraditio; pääministeri King esitti jo vuonna 1947 korkean profiilin puheessaan yksiselitteisesti: ”Without labour immigration we cannot grow”. Yli 200.000 vuosittaisella maahanmuuttajalla, samanaikaisella jatkuvalla talouskasvulla, varsin matalalla maahanmuuttajien työttömyysprosentilla ja vähäisillä rasismiluvuilla tänään, Kanada on onnistunut verrattain hyvin työvoiman maahanmuuttopolitiikassaan.

Vuodesta 1967 lähtien maassa on käytetty pistelaskujärjestelmää. Vaikka tätä ensimmäistä politiikkaa lähtökohtaisesti kiitettiin – etnisten perusteiden korvaamisesta henkilökohtaisilla ominaisuuksilla – painotukset olivat väärinä: Hyvin matala ikä ja korkea muodollinen koulutus muodostivat maksimissaan 30 prosenttia kokonaispistemäärästä. Koska työmarkkinoiden tarpeita ei arvioitu, maahan sekä pyrki että pääsi liikaa nuoria maistereita ja tohtoreita, jotka joutuivat ottamaan vastaan mitä tahansa työtä. Lisäksi koska pistelaskujärjestelmässä ei annettu lisäpisteitä syrjemmälle asettumisesta, Toronton, Montrealin ja Vancouverin alueet vetivät enemmän maahanmuuttajia kuin pystyivät integroidaan. Tämä oli johtaa vakavaan ghettoutumiseen.

Myöhemmät pistelaskujärjestelmät ovat kuitenkin tarkastelleet yhä paremmin työmarkkinoiden tarpeita ja maahanmuuttajien tasaisempaa demografista jakautumista. Myös maahanmuuttajien koulunkin tarvittavat erityistaidot ja kyky integroitua lisäsivät pistelaskujärjestelmissä merkittävyystään, sekä muodollisen koulutuksen että liian nuoren iän kustannuksella. Lisäksi 1990-luvulla maahanmuuttoviranomaisen antamat subjektiiviset soveltuvuusasteet vähenivät. Tämä toi luonnollisesti pistelaskujärjestelmään vielä läpinäkyvää ennustettavuutta, niin poliitikantekijöille kuin maahanmuuttajakandidaateillekin.

Vuoden 1998 pistelaskujärjestelmässä (ks. kuvio 1.) oltiin päästy siihen, että työmarkkinatarpeet, henkilön erityistaidot, kielitaito ja integroituvuus toivat jo suuren osan pisteistä. Ikä ja muodollinenkin koulutus olivat vielä järjestelmässä, nyt kuitenkin siten, että täydet pisteet on mahdollista saada vielä 44-vuotiaana, ja toisaalta ylioppilastutkinnostakin (13/110 max.) sai vain 3 pistettä vähemmän kuin tohtorinhatusta (16/110 max.). Näin 44-vuotias pelkän ylioppilastutkinnon suorittaja sai vain kolme pistettä vähemmän kuin 25-vuotias tohtorinhatun suorittaja. Tärkeämmäksi nousivat muut seikat; henkilön todellinen kyky menestyä ja integroitua Kanadan yhteiskunnassa ja työelämässä. 2000-luvulla kehitys on suunnannut vielä voimakkaampaan kielitaidon ja henkilön saapumismaassa jo olemassaolevien verkostojen arvostamiseen.

Kanadan pistelaskujärjestelmälle on ominaista se, että pistelaskun käyttöönottoa itseään ei

Kuvio 1. Vuoden 1998 ehdotus vapaaehtoisten maahanmuuttajien kategorisoimiseksi

KOULUTUS		IKÄ	
peruskoulu	5	18 vuotta	4
ylioppilas	10	19 vuotta	6
ammattikoulu	10	20 vuotta	8
suor. korkeakoulu	13	21–44 vuotta	10
yliopistotutkinto	15	45 vuotta	8
maisteri tai tohtori	16	46 vuotta	6
		47 vuotta	4
		48 vuotta	2
		49 vuotta	0
TYÖKOKEMUS (ETF-tekijän mukaan)		KOULUTUSTEKIJÄ ETF	
1 vuosi	2	max.	18
2 vuotta	2 tai 4		
3 vuotta	2 t. 4 t. 6	VALMIS TYÖPAIKKA	
4 vuotta	2 t. 4 t. 6 t. 8		10
ko. työkokemuksen tarve Kanadassa		KIELITAITO (E J A R)	
min.		max.	15
max.		1. kieli	
		lukeminen	max. 3
		kirjoittaminen	max. 3
		puhuminen	max. 3
		2. kieli	
		lukeminen	max. 2
		kirjoittaminen	max. 2
		puhuminen	max. 2
DEMOGRAFINEN TEKIJÄ		TEOREETTINEN MAKSIMI	110
kaikille vuonna 1999		HENKILÖKOHTAINEN MINIMI	70
HENKILÖKOHTAINEN SOPIVUUS			
max.	10		
LÄHISUKULAINEN KANADASSA			
vain kerran	5		

ole juurikaan kritisoitu; järjestelmää on pidetty läpinäkyvänä, oikeudenmukaisena ja hyvin ennakoitavana, varsinkin Kanadan tilanteessa, jossa ulkomaisen työvoiman tarve on suuri ja tarjonta tätäkin suurempi. Kritiikki on kohdistunut lähinnä pistelaskujärjestelmän sisäisiin painotuksiin; järjestelmää on korjattu tyydyttävästi kritiikin osoittamaan suuntaan siten, että vastalauseet ovat viime aikoina hiljentyneet.

Myös Kanadan vuosikymmeniä pitkä vakaa, positiivinen ta-

louskehitys viittaa siihen, etteivät noin 200.000 maahanmuuttajaa vuosittain ole painolasti: Maan talous on vuosien 1982 ja 1991 pysähtymisiä lukuunottamatta kasvanut viimeiset 40 vuotta, ja pääosin yli 2 prosentin vuosivauhtia, huolimatta noin 200.000 maahanmuuttajasta vuosittain. Koko 1990-luvun kokonaistyöttömyys on vähentynyt.

Työmarkkinatarpeiden paremman huomioimisen jälkeen, vuoden 1978 politiikassa, maahanmuuttajatyövoima on Kanadassa

työllistynyt hyvin, eikä ole osaltaan ollut taloutta heikentämässä. Päinvastoin, hyvin valikoitu työvoimamaahanmuuttaja nähtiin vuoden 1995 politiikassa jo niin kiistattomana talouskasvun välineenä, että hakijan työmarkkinataidot syrjäyttivät perinteisesti tärkeän integraatiokyvyn pistelaskujärjestelmässä. Ammattitaitoinen ulkomainen työvoima on nähty suoranaisena nousun moottorina kaikissa suhdanteissa.

Uusi-Seelanti on oivaltanut kielitaidon merkityksen

Uuden-Seelannin pistelaskujärjestelmä on oleellisesti samanlainen, joskin poikkeaa kolmessa mielessä Kanadan järjestelmästä; Ensinnäkin se rakennettiin vasta 1980-luvun lopulla, jolloin työväenpuolue tuli valtaan, ja sai lopulta myös oikeistoposition työvoiman systematisoidun maahanmuuton taakse.

Toiseksi, Uuden-Seelannin ensimmäinen pistelaskujärjestelmä ei korostanut riittävästi tulijan kielitaitoa, mikä kumuloitui 1990-luvun puolessavälissä tilanteeseen, jossa aasialaisten maahanmuutto kielitaidottomine perheineen oli jotta vakavaan eristäytymiseen. (ks. kuvio 2.)

Hyvän integraation kannalta painotukset olivat aluksi puutteellisia: Uuteen-Seelantiin pääsi 1990-luvun alussa henkilö, jolla oli pitkä työkokemus, mikä oli sinänsä hyvä. Vahvoilla olivat kuitenkin myös koulutetut, mutta kielitaidottomat (kielitaitoa ei ollut pisteytetty), nuoret henkilöt (25–29-vuotiaat), joilla oli runsaasti rahaa ja perhe mukana. Monet nuoret (10 lisäpistettä) ja koulutetut (10–12 lisä-

pistettä) aasialaiset liikemiehet, joilla ei ollut aikomustakaan tehdä maassa töitä, sijoittivat maahan 200 000 Uuden-Seelannin dollaria (2 lisäpistettä) toivat perheensä maahan (3 lisäpistettä) ja lapset Aucklandin ja Wellingtonin kova-tasoisiin kouluihin, ja lähtivät sitten itse takaisin Bangkokiin tai Singaporeen. Pistelaskujärjestelmä ei siis palvellut työvoiman maahanmuuttoa, vaan lähtömaihinsa jo palanneiden henkilöiden – politiikan alkuperäisten kohteiden – eristyviä, varakkaita perheitä.

Tällaisten maahanmuuttajien integraatiolle uusiseelantilaiseen yhteiskuntaan ei ollut edellytyksiä. Sittemmin maahanmuuttajan ja myös hänen perheensä kielitaitoon on kuitenkin ryhdytty kiinnittämään enemmän huomiota. Vuonna 1995 politiikkaa muutettiin odotetusti niin, että englannin kielen osaamiskriteerejä tiukennettiin ja hyväksytyjen hakemusten määrää alennettiin. Ensisijaisen oleskeluluvan hakijan tuli aina osallistua englannin kielen kokeeseen, samoin yli 16-vuotiaiden perheenjäsenten. Mikäli kielitestiä ei läpäisty, hakijan tuli maksaa 20 000 Uuden-Seelannin dollarin arvoinen vakuus, joka palautettiin kokonaisuudessaan, mikäli hakija läpäisi kielitestin kolmessa kuukaudessa oleskeluluvan saamisesta. Mikäli hakija läpäisi testin vuoden sisällä, palautettiin 14 000 dollaria, ja mikäli ei, mitään ei palautettu.

1990-luvun puoleenväliin asti tapahtuneesta eristäytymiskehityksestä johtuu myös Kanadaan nähden suurempi rasismi, jota ei, huolimatta kielitaitovaatimusten ja integraatiokyvyn vaatimusten kiristämisestä, ole edelleenkään saatu täysin kuriin.

Kuvio 2. Pistelaskujärjestelmä vuonna 1991

KOULUTUS		KOTOUTUMISTEKIJÄT	
Peruskoulu	10	(max. 7 pistettä)	
Keskiasteen tutkinto	11	Uuteen-Seelantiin sijoitettavat varat	
Korkeakoulututkinto	12	NZ\$ 100 000	1
TYÖLLISTETTÄVYYS		NZ\$ 200 000	2
Työkokemus		Kumppanin koulutus	
2 vuotta	1	Perustutkinto	1
4 vuotta	2	Keskiasteen tutkinto	2
6 vuotta	3	Työkokemus Uudessa-Seelannissa	
8 vuotta	4	1 vuosi	1
10 vuotta	5	2 vuotta	2
12 vuotta	6	Perhe oleskelee jo	3
14 vuotta	7	TEOREETTINEN MAKSIMI 38	
16 vuotta	8	OPTIMAALIMAKSIMI 36	
18 vuotta	9	HENKILÖKOHTAINEN MINIMI 25	
20 vuotta	10		
Työtarjous	5		
Ikä (max. 55)			
18–24 vuotta	8		
25–29 vuotta	10		
30–34 vuotta	8		
35–39 vuotta	6		
40–44 vuotta	4		
45–49 vuotta	2		

Uuden-Seelannin pistelaskujärjestelmää ei lopulta instituutiona ole laajasti kritisoitu. Ongelmana on pikemminkin nähty järjestelmän muutosta edeltävän poliittisen prosessin hitaus: noususuhdanne on jo ehtinyt muuttua laskusuhdanteeksi ennen kuin kiintiöitä on saatu kasvatettua, pistelaskua höllytettyä ja maahanmuuttoa edistettyä.

Pitkän tähtäimen myönteisistä talousvaikutuksista on kuitenkin raportoitu. Jacques Pootin mukaan maahanmuutto on saanut Uudessa-Seelannissa aikaan dynaamisen prosessin, joka lisää sijoituksia, innovaatioita ja erilaistumista, mikä

tekee talouskasvun mahdolliseksi. Korkean nettomuuton aikana kokonaistyöttömyys ei ole lisääntynyt, ja kansantuotteen on todettu kasvavan nopeammin kuin matalan nettomuuton aikana. Uusi-Seelanti on siis hyötynyt tällaisesta valikoivasta työvoimamaahanmuutosta, mistä kertoo sekin, että 1980- ja 1990-luvun vaihteessa oikeisto-oppositiokin siirtyi rekrytoivan maahanmuuton kannalle. Tänäkin päivänä työvoiman maahanmuuttoa pidetään arvokkaana tapana korvata Uuden-Seelannin omaa aivovuotoa sekä lisäarvon antajana maan inhimilliselle pääomalle.

Moderni pistelasku-järjestelmä on läpinäkyvä ja oikeudenmukainen apuväline

Tilanteessa, jossa vauraalla ja demokraattisella länsimaalla on vahva maahanmuuttotraditio ja vähintään tyydyttävästi toimivat etniset suhteet, voidaan perustellusti käyttää kehittynyttä pistelaskujärjestelmää tyydyttämään suurta työvoiman kysyntää vielä suuremmasta ulkomaisesta tarjonnasta. Tällaisissa olosuhteissa pistelaskujärjestelmä asettaa maahan pyrkivän työvoiman järjestyksen oikeudenmukaisella, läpinäkyvällä ja ennakoitavalla tavalla. Käytettävät pistelaskujärjestelmät ovat julkisessa tiedossa, ja maahanpyrkijä voi ennalta arvioida mahdollisuutensa maahanpääsyyn.

Työvoimamaahanmuuttoon käytetty moderni pistelaskujärjestelmä on eettisesti kestävä. Se ei päästä tai ole päästämättä maahan henkilön kansallisuuden, etnisyyden, uskonnon tai muun irrelevantin seikan perusteella – toisin kuin ennen järjestelmän käyttöönottoa, Kanadassa ennen vuotta 1967 ja Uudessa-Seelannissa ennen vuotta 1986. Päinvastoin, systeemi korostaa sellaisia yksilön ominaisuuksia, jotka tekevät todennäköisemmäksi henkilön inklusion saapumismaan yhteiskuntaan ja työmarkkinoille.

Toisin sanoen, päinvastoin kuin eettisesti arveluttavaan kollektiiviseen poissulkuun (collective exclusion), onnistunut pistelaskujärjestelmä voi parhaimmillaan johtaa yksilön ”sisäytymiseen” (individual inclusion) yhteiskuntaan. Päivitetyn ja modernin järjestelmän pohjalta maahan päässeellä

henkilöllä on hyvät edellytykset parempiin henkilökohtaisiin kontakteihin saapumismaassa niin työ- kuin yksityiselämässään. Hän todennäköisesti integroituu paremmin.

Eettisesti ottaen poistettavaa tai muutettavaa ei siis ole. Pikemminkin pistelaskujärjestelmään voisi näissä maissa lisätä kiellon rekrytoida maasta, johon jo valmiiksi kohdistuu voimakas aivo-voudon paine. Yhden maan kiello ei tietenkään riitä, mutta vaikkapa arvostetun Kanadan aloite asiassa saattaisi parhaimmillaan johtaa siihen, että pienemmät maat seuraisivat esimerkkiä.

Oppia Suomelle?

Vaikka pistelaskujärjestelmää ei syystä tai toisesta voitaisikaan suurten ikäluokkien eläköityessä ottaa käyttöön, Kanadan ja Uuden-Seelannin järjestelmien kehityksestä on kuitenkin ammennettavissa hyvin paljon oppia siitä, mitkä ominaisuudet ovat maahanmuuttajan antaman taloushyödyn ja integraatiokyvyn kannalta oleellisia.

Tärkeää ovat riittävä kielitaito ja eriytymisen, ghettoutumisen estäminen. Maahanmuuttajien kasautumista ilman valtaväestökontakteja pienelle alueelle on ehdottomasti vältettävä. Nämä tavoitteet toimivat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Perheen lasten koulukontaktit ja kielitaidon kohentaminen antavat lupauksia paremmasta tulevast, vaikka vanhemman kielitaito ja kontaktit jäisivätkin aivan alussa vähäisemmiksi. Kuitenkin on vaadittava heti myös pähäkijan hyvää kielitaitoa, tai mikäli kielitaidossa on puutteita haki-

jalla, jonka erityistaitoja muuten tarvitaan, voitaisiin ottaa käyttöön yllä esitelty Uuden-Seelannin panttijärjestelmä. Suomen kielen oppiminen on tunnetusti vaikeaa, joten Uuden-Seelannin ajat voisi kolminkertaistaa. Mikäli ala/työpaikka on englanninkielinen, voisi englannin kielikin riittää, ainakin Helsingin, Salon ja Turun kaltaisissa kaupungeissa.

Kielitaitoon osittain liittyen vielä tärkeämpää on sopeutumiskyky. Sellaista työvoiman maahanmuuttoa tulee suosia, jossa perhe matkustaa yhdessä, ja maassa on jo sukulaisia. Tällaisen maahanmuuton on todettu integroituvan parhaiten. Globaalitasolla tällaisen muuton vaarana on vastikkeeton aivovuoto, mikäli ei katsota, että henkilö tulee aivovuotovapaalta alueelta.

Ylivoimaisesti tärkeintä on kuitenkin katsoa jollain systematisoidulla (Suomesta vielä puuttuvalla) tavalla, mitkä kunkin ajan työvoimatarpeet ovat, ja listata ne läpinäkyvään ja hyvin (jopa kansainvälisesti) mediassa olevaan muotoon. Yksilötasolla valmis työpaikka on hyvä vakuutus, samoin maahanmuuttajan laaja ja monipuolinen ammatillinen osaaminen. Nämä edesauttavat mahdollisimman nopeaa pääsyä omaa koulutusta vastaavaan työhön, mitä on pidettävä tärkeänä tavoitteena.

Suomen kaltaiselle, edelleen melko muukalaisvastaiselle maalle, jota harva potentiaalinen maahanmuuttaja tuntee, on vielä enenaikaista ehdottaa tällaista systematisoitua järjestelmää maahanmuuttajakandidaattien yksimitalliseksi arvioimiseksi. Poliittisen tahdon, virallisen kysynnän ja laajan ulkomaalaisen työvoiman

tarjonnan puute ruokkivat toinen toisiaan. Tämä noidankehä aiheuttaa sen, että huolimatta mahdollisista suuristakin tarpeista lähivuosina, ulkomaisen työvoiman kysynnästä puhuvat Suomessa tänä päivänä lähinnä tiedemiehet, tutkijat, työnantajajärjestöt ja ajoittain media – harvemmin äänestäjistään huolestuneet poliitikot. Mitä tulee ulkomaiseen tarjontaan, se saadaan toistaiseksi tyydyttävästi sijoitettua tarvitseville aloille ja yrityksiin työ- ja lupaviranomaisten ad hoc -toimin-

nalla, vaikka lupa-asiat saattavatkin joskus viedä kauan.

Vähäisen tahdon, kysynnän ja tarjonnan kehä on murettava; ensin on erotettava käsitteet pakolaisuus ja siirtolaisuus kokonaan ja selkeästi toisistaan. Sitten on pohdittava omia asenteitamme ja työmarkkinoille soveltuvien ulkomaa-laisten muassaan tuomia haittoja ja hyötyjä. Jos liian myöhään todetaan, että ihmisiä tarvitaan, eikä oma väki riitä, on peli menetetty. Osaajat siirtyvät maahanmuutolle valmiimpiin maihin, joissa resurssit

otetaan ilomielin vastaan. Siksi asennemuutoksen on alettava tänään, ja sen peruspilari on tieto muista Suomen kaltaisista maista.

Lähteistä

Artikkeli perustuu YTT Arno Tannerin väitöskirjaan: ”Siirtolaisuus, valtio ja politiikka – Kanadan, Sveitsin ja Uuden-Seelannin työvoiman maahanmuutto ja politiikka 1975–2001”, 226 s. Helsinki, 2003. Tilaukset: arno.tanner@kolumbus.fi

Maahanmuuttajat, kansainvälinen siirtolaisuus ja etniset suhteet -työryhmä

kokoontuu Sosiologipäivillä Jyväskylässä 26.–27.3.2004.

Työryhmään ovat tervetulleita kaikki, joiden mielenkiinnon kohteena ovat siirtolaisuus, maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Erityishuomio kohdistuu etnisten ryhmien välisiin suhteisiin ja siihen, miten ja miksi etnisyyden on yhä tänäkin päivänä keskeinen erilaisuutta ja yhteenkuuluvuutta konstituiva tekijä huolimatta siitä, että se on menettänyt paikkasidonnaisuutensa ihmisten liikkuvuuden lisääntymisen myötä. Työryhmän kiinnostuksen kohteisiin kuuluvat myös maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen järjestäytyneet yhteisöt (uskonnolliset, kulttuuriset, poliittiset yms. yhdistykset) ja niihin liittyvät kysymykset.

Työryhmässä etsitään vastauksia muun muassa seuraaviin kysymyksiin: Miten maahanmuuttajien, muiden etnisten vähemmistöjen ja toisaalta nk. valtaväestön edustajat ymmärtävät, kokevat, merkityksellistävät ja toiminnallistavat oman ja muiden saman elinpiirin jakavien etnisyyden? Millaisia ovat ”me” ja ”muut” -asetelmat sekä tällaisten binaaristen kategorioiden ylityk-

set nykypäivänä? Millaisia neuvotteluja etnisyyksistä käydään ja minkälaisia sosiaalisia mekanismeja, käytäntöjä ja toimintatapoja etnisten ryhmien kohtaamisiin liittyy? Millä tavoin ihmisten ja informaation transnationaali liike vaikuttaa etnisyyksiin?

Työryhmän tarkoitus on edistää aihealueen tutkijoiden monitieteistä vuorovaikutusta. Pyrkimys on myös kannustaa tieteenalojen rajojen ylittämiseen liittyvien metodologisten ja käsitteellisten haasteiden pohtimiseen ja niistä keskustelemiseen. Työryhmään ovat tervetulleita sekä teoreettisesti että empiirisesti aihepiiriä lähestyvät esitykset.

Koordinaattorit:

Tuomas Martikainen (ÅA), tuomas.martikainen@abo.fi, (02) 215 4842 ja Miikka Pyykkönen (JYU), miipyyk@cc.jyu.fi, (014) 260 3636.

Lähetä abstraktisi sähköpostitse koordinaattoreille mielellään 15.1.2004 mennessä!