

Monikulttuurisuus itäsuomalaisissa yrityksissä

Pirkko Pitkänen & Päivi Atjonen

1. Johdanto

Kansainvälisen muuttoliikkeen ilmiöt ja väestörakenteen muutokset ovat ajankohtaisia haasteita niin Suomessa kuin muualla Euroopassa. Väestön ikääntyessä ja syntyvyyden pysyessä alhaisena Euroopan yhteisön maissa on kiinnitetty enenevästi huomiota näköpiirissä olevaan työvoimapulaan. Suomessa uuden tilanteen edessä ollaan muita EU-maita aikaisemmin, sillä suuret ikäluokat ovat meillä vanhempia kuin muissa jäsenmaissa. Niinpä kuluvan vuosi-

kymmenen loppupuolella, kun sotien jälkeen syntyneet suuret ikäluokat ovat siirtyneet asteittain eläkkeelle, meillä voidaan olla tilanteessa, jossa työkäisiä (15–65 v.) on yhtä paljon tai jopa vähemmän kuin huollettavia. Näkymiä syntentää vielä se, että käytännössä suomalaiset jättävät työelämän keskimäärin 59 vuoden iässä. Siksi väestöllinen huoltosuhde uhkaa heiketä Suomessa jo vuoden 2005 jälkeen, jolloin suuret ikäluokat saavuttavat kyseisen 59 vuoden iän. (Forsander 2000, 154–156; EVA 2001a, 10–14.)

Meillä julkisuudessa esillä olleita keinoja työvoimavajeen helpottamiseksi ovat olleet erityisesti eläkeiän nostaminen sekä toimet ammatillisen (muunto)koulutuksen ja työvoimapolitiittisen koulutuksen tehostamiseksi. Viime vuosina myös ulkomaisen työvoiman maahantulo paikkaamaan väestön ikääntymistä ja uhkaavaa vähentymistä on noussut yhdeksi keskustelunaiheeksi. Näissä puheenvuoroissa julkiselta vallalta on kaivattu aktiivisia toimia ulkomaisen työvoiman houkuttelemiseksi maahan. Tämä on meillä uutta, sillä Suomen maahanmuuttopolitiittisten linjausten taustalla on perinteisesti ollut väestöllisen omavaraisuuden periaate – ja tavoitteena pi-

kemminkin ulkomaalaisten maahanmuuton estäminen. (Lepola 2000, 43–44.)

Työvoiman tarve näkyy Suomessa jo nyt monilla aloilla. Kuitenkin samanaikaisesti työvoimavajeen kanssa maassa on runsaasti käyttämätöntä työvoimavaraa: laskutavasta riippuen 200 000–300 000 työtöntä, joista joka kymmenes ulkomaalaistaustainen. Suomessa jo nyt asuva ulkomaalaisväestö on siten merkittävä työvoimaresurssi, vaikka maahanmuuttajien työllisyystilanne onkin viime vuosina hieman kohentunut. Itäisessä Suomessa ulkomaista syntyperää olevien työttömyystilanne on vielä maan keskitasoa heikompi.

Myös itäisen Suomen tulevaisuudenkuva muovaavat paitsi talouden ja tuotannon kansainvälistyminen myös väestörakenteen muutokset ja odotettavissa oleva työvoimapula. Keskeinen ongelma on, että kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa työmarkkinoilla: samanaikaisesti työttömyyden kanssa Itä-Suomessa on työvoiman tarvetta monilla aloilla. Työvoimavajetta pahentaa vielä työikäisen väestön muutto pääkaupunkiseudulle. Ulkomainen työvoima nähdäänkin yhtenä mahdollisena osaratkaisuna paitsi nykyiseen myös odotet-

Artikkeli perustuu vuosina 2001–2002 Joensuun yliopiston etnisten suhteiden tutkimusyksikössä tehtyyn tutkimukseen ”Kohti aktiivista maahanmuuttopolitiikkaa: Kulttuurinen monimuotoisuus Itä-Suomen yrityselämässä” (Joensuun yliopiston Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja N:o 135). Pirkko Pitkänen on kulttuurien välisen kasvatuksen ja kasvatusfilosofian dosentti ja toimii etnisten suhteiden tutkimusyksikön johtajana ja monikulttuurisen kasvatuksen yliassistenttina Joensuun yliopiston soveltavan kasvatustieteen laitoksessa. Päivi Atjonen työskentelee kasvatustieteen professorina kasvatustieteen laitoksessa.

tavissa olevaan työvoimapulaan. Asiaa selvittämään perustettiin syksyllä 1999 Itä-Suomen maahanmuuttotyöryhmä, jossa ovat edustettuina Itä-Suomen tavoite 1 -ohjelma-alueeseen kuuluvat maakunnat eli Pohjois-Savo, Etelä-Savo, Pohjois-Karjala ja Kainuu. Lisäksi työryhmässä on mukana Siirtolaisuusinstituutin, Työministeriön ja Sisäasiainministeriön edustus.

Saadakseen yleiskuvan nykytilanteesta jatkotoimia varten maahanmuuttotyöryhmä päätti teettää selvityksen ulkomaisen työvoiman käytöstä ja tulevaisuuden tarpeista Itä-Suomen alueella. Selvitys tehtiin Joensuun yliopiston etnisten suhteiden tutkimuskeskuksessa vuosina 2001–2002 dosentti Pirkko Pitkäsén johdolla¹. Tässä artikkelissa kuvataan tiivistetysti, missä määrin itäsuomalaisissa yrityksissä on ollut ulkomaalaistaitaisia työntekijöitä, millaisia kokemuksia yrityksillä on kansainvälisestä ja kulttuurien välisestä työstä, ja millaisia arvioita ne työvoimatarpeistaan esittivät.

2. Tutkimuksen toteutus

Tutkimusalue käsitti Pohjois-Karjalan, Kainuun, Pohjois-Savon ja Etelä-Savon. Tehtävänä oli selvittää alueella toimivien pienten, keskisuurten ja suurten yksityisen sektorin yritysten kokemuksia ulkomaalaistaitaisista työntekijöistä ja arvioida ulkomaisen työvoiman tarvetta tulevaisuudessa. Alle 10 työntekijän yritykset jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle, koska todennäköisyys ulkomaisen työvoiman käytöstä niissä ennakoitiin vähäiseksi. Tutkimukseen valittiin 717 pk- ja suuryritystä Tilastokeskuksen yrityskisteristä ositettuna otantana

siten, että otos edusti tutkimusalueittain yritysten kokojakaamaa. Pohjois-Karjalan yritysten osuus otoksesta oli 24 prosenttia, Kainuun 13 prosenttia, Pohjois-Savon 39 prosenttia ja Etelä-Savon 24 prosenttia.

Tutkimuskirjallisuuden, viranomaisraporttien sekä sanomalehti- ja internet-aineistojen avulla kerrotettiin aiempaa tietämystä ja kokemuksia. Keskeisin osa tutkimusaineistosta hankittiin postikyselyn avulla. Monikulttuurisen organisaation henkilöstöhallinnossa yritysjohto on avainasemassa. Siksi tiedonkeruu päätettiin kohdentaa yritysjohtoon. Kyselylomake lähetettiin syyskuussa 2001. Lomakkeen laadinnassa hyödynnettiin valmiita kyselylomakkeita (Pitkäsén & Kouki 1999; EVA 2001a; EVA 2001b), mutta pääosin kysymykset räätälöitiin kohderyhmän tarpeisiin. Lomake koostui sekä vastausvaihtoehdoiltaan strukturoidusta että avoimista kysymyksistä.

Määräaikaan mennessä lomakkeen palautti 295 yksikönjohtajaa tai muuta esimiesasemassa olevaa henkilöä. Vastausprosentti oli siten 42, mitä voidaan pitää kiireisten yritysjohtajien kohdejoukossa varsin tyydyttävänä. Innokkaimmin vastattiin Pohjois-Karjalasta (44 %), ja alhaisin vastausprosentti oli Kainuussa (36 %). Yrityskoko huomioon ottaen oleellisesti muita heikommin kyselyyn vastasivat Kainuusta keskisuuret ja Pohjois-Karjalasta suuret yritykset, mutta alueensa keskiarvoa paremmin puolestaan Etelä-Savon ja Kainuun suuret sekä Pohjois-Savon keskisuuret yritykset.

Lomakkeen avokysymyksiin saadut vastaukset analysoitiin laa-

dullisella sisällönanalyysilla. Strukturoidut kysymykset analysoitiin tilastollisia menetelmiä käyttäen. Keskeisimpänä tilastotarkastelun ohjenuorana pidettiin maantieteellisten alueiden ja yrityskoon mukaista jakaumien ja muiden perustunnuslukujen (keskiarvo, -hajonta, minimi ja maksimit, kvartiilit) tulkintaa. Ryhmävertailuja tehtiin muuttujien mittaasteikoiden ja jakaumaoletusten sallimissa rajoissa joko riippumattomien ryhmien t-testillä, yksisuuntaisella varianssianalyysilla tai khin neliö-testillä. Asenneväitteiden ryhmittelyyn käytettiin faktoriaaliansalyysia.

3. Kansainvälinen ja kulttuurien välinen työ

3.1. Ulkomaalaistaitaiset työntekijät

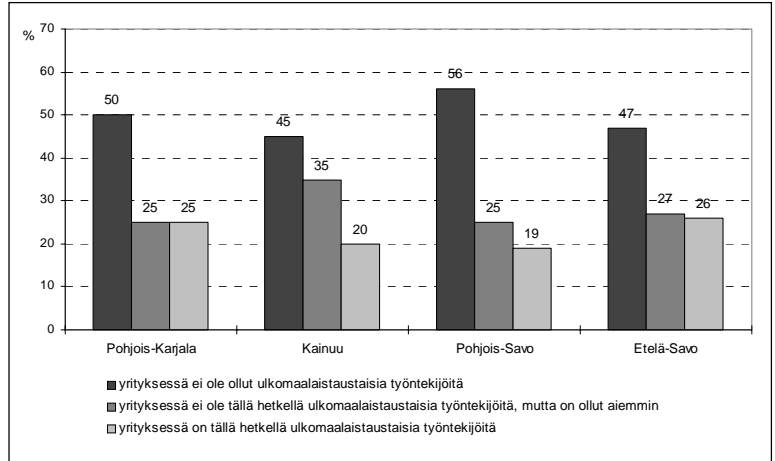
Suomen ulkomaalaisväestö on keskittynyt vahvasti eteläiseen Suomeen: noin kuusikymmentä prosenttia ulkomaalaisista asuu pääkaupunkiseudulla. Tutkimusajankohtana vuoden 2001 lopussa Itä-Suomen tavoite 1 -ohjelmaan kuuluvilla alueilla asui vain noin kuusi prosenttia (5 963 henkilöä) koko Suomen ulkomaalaisväestöstä. Ulkomaalaisten määrä oli korkein Pohjois-Savossa (1 901) ja Pohjois-Karjalassa (1 832). Etelä-Savossa oli 1 592 jonkin toisen maan kansalaista ja Kainuussa 638. (Itä-Suomen alueen väestörekisterikeskusten väestötietojärjestelmät 2001.)

Venäjältä muuttaneet muodostavat Itä-Suomen alueella selkeästi suurimman ryhmän: yli puolet alueen ulkomaalaisväestöstä on lähtöisin Venäjältä. Suuri osa Venäjän

tai Neuvostoliiton passilla tulleista on taustaltaan inkeriläisiä paluumuuttajia, joskaan tarkkaa osuutta ei ole mahdollista tilastotietojen perusteella laskea sillä Suomessa ulkomaalaiset rekisteröidään kansalaisuuden, ei etnisen taustan mukaan. Muut Venäjältä tai entisen Neuvostoliiton alueelta tulleet ovat usein naisia, jotka ovat solmineet avio- tai avoliiton suomalaisen kanssa. (Hammar 2001, 4–5.)

Myös Virossa ja Ruotsista muuttaneita asuu Suomen itäisissä osissa suhteellisen paljon. Viron passilla on tullut jonkin verran inkeriläisiä paluumuuttajia, samoin Ruotsin kansalaisista osa on taustaltaan suomalaisia paluumuuttajia. Muut keskeiset ulkomaalaisryhmät koostuvat entisen Jugoslavian alueelta, Irakista tai Myanmarista pakolaisina tulleista. Thaimaasta ja Turkista puolestaan on lähdetty eri syistä, osin työn tai avoliiton, osin suojelun tarpeen vuoksi. Sen sijaan työvoimapolitiininen muutto Itä-Suomeen on lukumääräisesti vähäistä, joskin lähtömaiden kirjo on runsas; yleisimmät lähtömaat ovat Ruotsi, Saksa ja Iso-Britannia.

Tutkimusajankohtana keskimäärin joka neljännessä (19–26 %) itäsuomalaisessa yrityksessä oli ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä (Kuvio 1). Kun lukuun lisätään ne, joissa maahanmuuttajia tai ulkomaalaisia oli ollut aiemmin, kärkeasti ottaen puolella oli kokemuksia ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä. Työsuhteet olivat tosin olleet lyhyitä ja työntekijät yksittäisiä. Tavallisimmin ulkomaalaistaustainen työntekijä oli ollut yrityksessä alle vuoden ja työskennellyt harjoittelijana. Venäläisten suuri osuus ulkomaalaisväestöstä



Kuvio 1. Yritysten ulkomaalaistaustaiset työntekijät.

näky Itä-Suomen työmarkkinoilla. Tiedusteltaessa yrityksissä työskennelleiden ulkomaalaisten tai ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden lähtömaita, ylivoimaisesti suurimmaksi ryhmäksi osoittautuivat venäläiset. Venäjältä kotoisin olevia työntekijöitä oli ollut kaikkiaan 60 yrityksessä. Ainoastaan neljä vastaajaa raportoi inkeriläisistä työntekijöistä, mutta on oletettavaa, että osa venäläisiksi mainituista oli taustaltaan inkeriläisiä paluumuuttajia. Toiseksi suurin ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden ryhmä koostui virolaisista, sen sijaan muista Baltian maista mainittiin ainoastaan kolme latvialaista työntekijää.

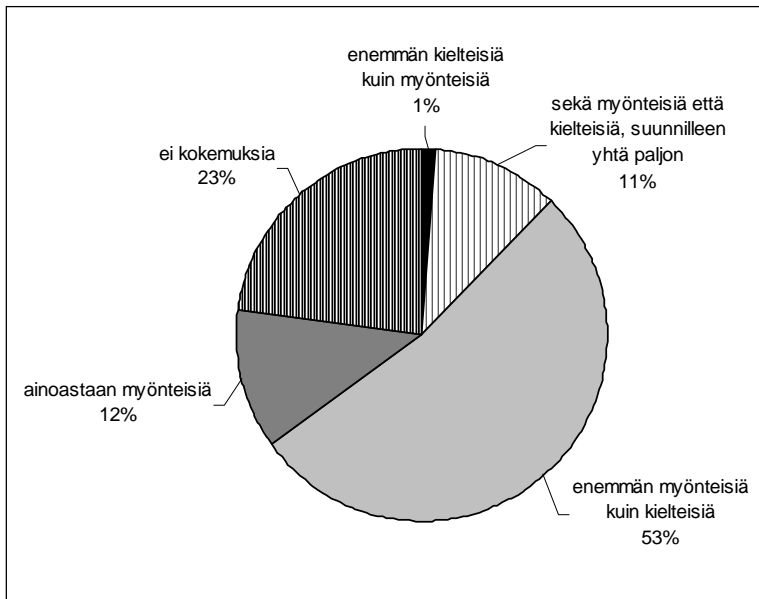
Vaikka huomattava osa alueen ulkomaalaisväestöstä on humanitaarisia muuttajia, ainoastaan muutamassa tutkimukseen osallistuneessa yrityksessä oli ollut työntekijöitä, joiden lähtömaa viittaa pakolaistaustaan (Vietnam, Somalia). Kaiken kaikkiaan itäsuomalaisilla yrityksillä oli kokemusta etupäässä työntekijöistä, jotka olivat kotoisin Venäjältä, Virossa, Pohjoismaista tai Länsi-Euroopasta. Yrityksissä oli

työskennellyt henkilöitä varsin monesta läntisen Euroopan maasta, muun muassa Saksasta, Britannias-ta, Ranskasta, Ruotsista, Italiasta ja Hollannista. Myös yhdysvaltalaisia työntekijöitä oli ollut. Lisäksi alueen yrityksillä oli jonkin verran kokemuksia Itä-Euroopan maista tulleista työntekijöistä (Puola, Bulgaria, Romania).

Pohjois-Savossa ja Pohjois-Karjalassa oli eniten yrityksiä, joilla ei ollut lainkaan kokemusta ulkomaisen työvoiman käytöstä. Yrityskoon mukaan tarkasteltuna näyttää, että kulttuurinen monimuotoisuus ei juurikaan näy pienten yritysten arjessa. Kolmella viidesosalla pienyrityksistä ei ollut koskaan ollut ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, mutta vastanneista keskiuurista ja suurista yrityksistä noin puolella oli heitä vastausajankohtana eli syksyllä 2001.

3.2. Kulttuurien välinen vuorovaikutus

Itä-Suomesta katsottuna kansainvälisyys ei ole uutta. Alueen yrityksillä oli runsaasti tytäryhtiöitä



Kuvio 2. Kokemukset ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä (n=97).

ja tuotannollisia investointeja ulkomailla, ja kaupankäynti maan rajojen yli oli vilkasta. Vuorovaikutusta oli ollut erityisesti Venäjän, Viron ja Pohjoismaiden kanssa, mutta kanssakäymistä oli myös muualle Eurooppaan ja Amerikan mantereelle. Myös monien Aasian maiden kanssa oli ollut taloudellista yhteistyötä, kun taas Afrikan suuntaan sitä oli huomattavan vähän.

Koska tutkimukseen osallistuneilla yrityksillä oli runsaasti kansainvälistä yhteistyötä ja suhteellisen vähän ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, olivat yritysten johdon kokemukset ymmärrettävästi etupäässä asiakaskontakteja; vain noin kolmasosalla vastaajista oli kokemuksia vierastaustaisista työntekijöistä *alaisina*. Toisaalta on huomionarvoista, että vaikka kokemuksia oli vähän, ne olivat varsin myönteisiä. Kuvioista 2 voidaan havaita, että yli puolella vas-

taajista oli enemmän myönteisiä kuin kielteisiä kokemuksia. Ainoastaan yksi sadasta johtajasta arvioi kokemuksiaan voittopuolisesti kielteisiksi.

Kielteisten kokemusten puute voi kertoa paitsi yhteistyön onnistumisesta myös sen puutteesta: kun ei ole joutunut tekemisiin, ei ole myöskään ollut ongelmia. Monikansallisissa ja monikulttuurisissa työyhteisöissä yhteistyön kitkatekijät näyttävät kulmineituvan erityisesti kielivaikeuksiin. Runsas neljä viidesosaa vastaajista nimesi kielivaikeudet ongelmaksi ja toivoi, että maahanmuuttajat opettelisivat suomen kielen. Toisaalta vieraiden kielten opiskelu nähtiin tarpeelliseksi koko yrityksen henkilöstöä ajatellen, ja johtajat olivat itsekin valmiita opiskelemaan kieliä, varsinkin englantia ja venäjää. Etenkin suurissa yrityksissä oltiin valmiita siihen, että yrityksen toimintakieli olisi jokin muu kuin suo-

mi. Tosin tutkimusajankohtana itäsuomalaisen yritysten toimintakieli näytti olevan suomi. Ainoastaan yksi tutkimukseen osallistunut yritys ilmoitti toimintakielekseen englannin, eikä muista kielistä ollut mainintoja lainkaan.

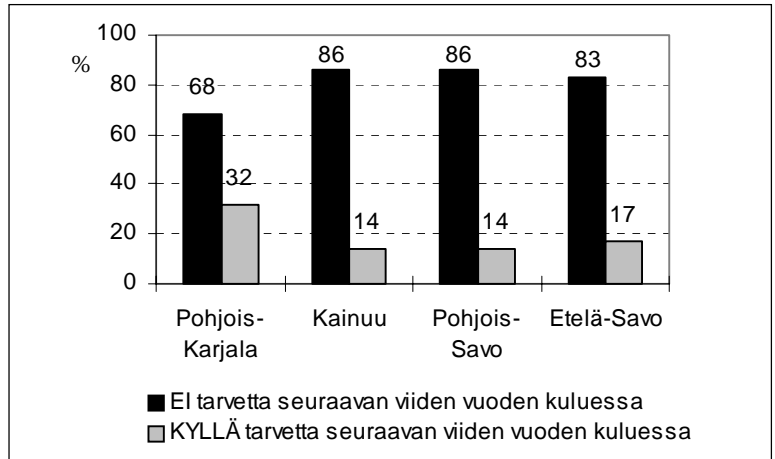
Tutkimus osoitti, että ulkomailla hankittu ammatillinen koulutus ja työkokemus eivät vakuuta itäsuomalaisia työnantajia (vrt. Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000). Yritysjohtajat punnitsivat varsin kriittisesti ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden ammatillisia valmiuksia ja suomalaisen työelämän pelisääntöjen tuntemusta. Peräti 88 prosenttia vastaajista esimerkiksi hyväksyi väitteen ”Maahanmuuttajat tarvitsevat nykyistä enemmän informaatiota suomalaisesta työelämästä” ja lähes yhtä moni piti tärkeänä ulkomailta Suomeen muuttavien työntekijöiden ammattitaidon muokkaamista suomalaisen työelämään sopivaksi.

Monet yritysjohtajat kokivat myös oman tietämyksensä riittämättömäksi kulttuurien väliseen työhön. Tietämisen puutteiden tunnistamisesta huolimatta johdon edustajat eivät – kenties hektisen työnsä ja ajanpuutteen vuoksi – tunteneet erityistä kiinnostusta opiskeluun. Yli puolet vastaajista ei halunnut minkäänlaista koulutusta. Ulkomaalaisten maahanmuuttoon ja työluvan saantiin liittyvät säädökset kiinnostivat erityisen vähän, vaikka niiden heikkoa tuntemusta myös valitettiin. Toisten maiden kokemukset ulkomaisen työvoiman rekrytoinnista eivät nekään sanottavasti kiinnostaneet. Jonkin verran enemmän tietoa kaivattiin vieraista kulttuureista ja ulkomaisten yritysten toimintakulttuureista.

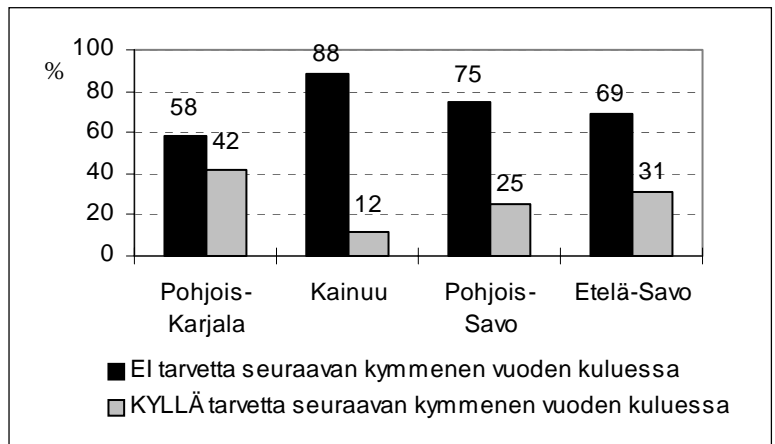
3.3. Ulkomaisen työvoiman tarve Itä-Suomessa

Suoritettu tutkimus osoitti, että monilla toimialoilla työvoiman tarve ei ole vielä akuutti. Pikemminkin kysymys on siitä, että työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohta: samanaikaisesti työvoimavajeen kanssa alueella on runsaasti käyttämätöntä työvoimavarantoa. Ulkomaisen työvoiman tarve näyttää kuitenkin lisääntyvän Itä-Suomessa viimeistään kuluvan vuosikymmenen loppupuolella. Työvoiman tarve on ilmeisin Pohjois-Karjalassa. Noin kolmannes pohjoiskarjalaisista yrityksistä arvioi tarvitsevänsä lähimmän viiden vuoden aikana työntekijöitä Suomen rajojen ulkopuolelta (ks. Kuvio 3). Sen sijaan muilla alueilla työvoiman tarve seuraavan viiden vuoden aikana ennakoitiin vähäisemmäksi: Kainuussa, Pohjois-Savossa ja Etelä-Savossa arviot jäivät reilusti alle 20 prosenttiin. Kuvioista 4 näkyy, että selvää lisäystä tarpeisiin näyttää kuitenkin tulevan kymmenen vuoden aikana: Pohjois-Savon joka neljännessä, Etelä-Savon joka kolmannessa ja Pohjois-Karjalan melkein joka toisessa yrityksessä ennakoitiin työvoimapulaa, johon ratkaisuna voisivat olla Suomen ulkopuolelta tulevat työntekijät.

Ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä kaivattiin kutakuinkin samoihin tehtäviin, joissa heistä oli jo aiempaa kokemusta. Teollisuuden ja tuotannon aloilla työntekijöitä tarvittiin asennus- ja korjaustehtäviin sekä rakennustöihin. Lisäksi työntekijöitä haluttiin toimihenkilö- ja organisoititehtäviin. Palvelualoilla työvoimaa etsittiin yhtäältä tukku- ja vähittäiskaupan sekä hotellin ja ravintola-alan asiakaspalvelutyöhön sekä erilaisiin markkinoin-



Kuvio 3. Prosenttijakauma ulkomaisen työvoiman tarpeesta seuraavan viiden vuoden aikana (n= 274).



Kuvio 4. Prosenttijakauma ulkomaisen työvoiman tarpeesta seuraavan kymmenen vuoden aikana (n= 250).

tiin liittyviin tehtäviin. Myös liikenne- ja kuljetusalan työt ja vähän koulutusta vaativat palvelu-, huolto- ym. tehtävät (siivous, kiinteistönhoito, rakennusapu, postinjakko) saattavat tulevaisuudessa olla vailla tekijöitä.

Suoritetun tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että ulkomaista työvoimaa tarvitaan Itä-Suomessa etenkin suhteellisen vähän koulutusta vaativiin työvaltaisiin teollisuuden ja palvelualan

tehtäviin. Tutkimustulos antaa kuitenkin viitteitä myös osaamisvajasta. Työntekijöitä kaivattiin monenlaisiin korkeaa koulutusta vaativiin asiantuntijatehtäviin, esimerkiksi tutkimus-, koulutus-, suunnittelu- ja tuotekehittelytehtäviin sekä it-alan asiantuntijatehtäviin.

Osaajia ja työn tekijöitä itäsuomalaiset yritysjohtajat rekrytoisivat mieluiten mahdollisimman läheltä – sekä maantieteellisesti että

kulttuurisesti. Etenkin afrikkalais-taustaisiin työntekijöihin suhtauduttiin huomattavan varauksellisesti. Mieluiten henkilöstöä rekrytoitaisiin Pohjoismaista, Länsi-Euroopasta, Virosta ja Pohjois-Amerikasta. Joka kolmas oli valmis ottamaan töihin inkeriläisen, kun venäläisen puolestaan oli halukas palkkaamaan vain vajaa viidennes. Sukulaiskansa-ajattelun ohella inkeriläisiin suhtautumisen taustalla näytti joskus olevan myös virheelisiä odotuksia – käytännössähän venäläisyys ja inkeriläisyys usein yhdistyvät samassa henkilössä (Kyntäjä 2001, 148–160).

Paitsi kansallinen ja etnokulttuurinen tausta myös maahanmuuton syy oli yhteydessä yritysjohtajien suhtautumiseen. Työvoimapolitiittiset siirtolaiset edustivat selvästi mieluisinta työntekijäjoukkoa, ja Iso-Britannia, Saksa, Viro, Ruotsi, Yhdysvallat ja Norja mieluisimpia lähtömaita. Työntekijöiden saaminen Britanniasta, Saksasta, USA:sta ja Norjasta saattaa tosin osoittautua käytännössä vaikeaksi, sillä kyseiset maat rekrytoivat itsekin aktiivisesti ammattitaitoista väkeä ympäri maailmaa, Suomi mukaan lukien. Sen sijaan Viro ja muut Baltian maat, kenties yhdessä Luoteis-Venäjän kanssa, voisivat olla potentiaalisia rekrytointialueita itäsuomalaisille yrityksille.

Humanitaarisista muuttajista esimerkiksi vietnamilaiset saivat osakseen yksinomaan myönteisiä mainintoja. Vietnamilaisia luonnehdittiin paitsi ahkeriksi ja tunnollisiksi työntekijöiksi myös ystävällisiksi ja pyyteettömiksi ihmisiksi. Yleisesti ottaen pakolaistausta herätti työnantajissa kuitenkin epäilyksiä. Erityisen vaikea yhdis-

telmä itäsuomalaisille yritysjohtajille näytti olevan pakolaistausta, afrikkalaisuus ja islam yhdistyneenä samassa henkilössä.

4. Tarvitaanko aktiivista maahanmuuttopolitiikkaa?

Ulkomaisen työvoiman määrään ja laatuun vaikuttavat paitsi työmarkkinoiden tarpeet myös noudatettu maahanmuuttopolitiikka. Kansainvälinen kilpailu osaavasta ja ammattitaitoisesta työvoimasta on kiristymässä. Niinpä monissa Euroopan maissa, Suomi mukaan lukien, on toivottu julkisen vallan aktiivisia toimia talouden tarpeisiin vastaavien ulkomaalaisten saamiseksi maahan. (Trux 2000; EVA 2001a.)

Itäsuomalaisia yrityksiä koskeudessa tutkimuksessa todettiin, että johtajat ovat periaatteessa ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin kannalla. Kolme viidestä vastaajasta katsoi, että työvoimapolusta kärsiville aloille tulee hankkia työvoimaa Suomen rajojen ulkopuolelta. Vastaajilla näytti olevan mieleissään yhtäältä kohdennettu rekrytointi työvoimapolusta kärsiville aloille, toisaalta markkinaohjautunut toiminta, sillä ainoastaan reilu kolmannes odotti työvoiman rekrytoinnissa valtiollan apua. Suomen maahanmuuttopolitiikan linjausten muuttaminen ulkomaalaisten passiivisesta vastaanotosta aktiiviseksi työvoiman rekrytoinniksi ei saanut selvää kannatusta. Esimerkiksi väitteen ”Maamme ikääntyminen ja uhkaava vähentyminen edellyttävät ulkomaalaisten Suomeen tulon helpottamista” hyväksyi vain 43 prosenttia vastaajista. Yleinen ”rajat auki” -politiikka ei myöskään saanut kan-

natusta. Vain joka viides kannatti ajatusta, että kaikkien, jotka haluvat tulla Suomeen asumaan ja tekemään työtä, on saatava tulla tänne.

Saatujen tulosten perusteella voidaan sanoa, että selvä enemmistö itäsuomalaisista yritysjohtajista on kulttuurisen monimuotoisuuden ja moniarvoisuuden kannalla – ainakin periaatteessa. Suomen nykyinen maahanmuuttopolitiikan ohjelmallisena tavoitteena on maahan muuttavien ulkomaalaisten integroiminen suomalaiseen yhteiskuntaan pluralismin hengessä: maahanmuuttajien omia kulttuurisia lähtökohtia ja kulttuuri-identiteettiä pyritään kunnioittamaan. Yritysjohtajien suhtautumisessa oli kuitenkin havaittavissa ristiriitaa pluralististen ihanteiden ja kansallisia arvoja korostavien käytäntöjen välillä. Samalla kun vastaajien enemmistö kannatti arvojen ja normien moninaisuutta, enemmistö oli esimerkiksi valmis hyväksymään väitteen ”Jos ulkomaalaiset aikovat jäädä Suomeen, heidän on oman etunsa vuoksi yrittävä tulla niin suomalaisten kaltaisiksi kuin mahdollista”.

Huomionarvoista myös on, että yritysten edustajat esittivät toiveita julkisen vallan integraatiotoimien laajentamisesta koskemaan työperusteisia muuttajia. Maahanmuuttajien integraation ongelmat liittyvät Suomessa etupäässä muista kuin työvoimapolitiittisista syistä maahan muuttaneisiin. Niinpä myös valtion integraatiotoimet ovat kohdistuneet pääasiassa humanitaarisista syistä muuttaneisiin ja paluumuuttajiin. Sen sijaan ulkomaalaiset, joiden muutto perustuu työvoiman kysyntään, ovat olleet Suomen integraatiopolitiikassa sivuroolissa.

Kaikki maassa asuvat ulkomaalaiset huomioon ottava integraatiopolitiikka voisi olla vetonaula osaavan ja motivoituneen henkilöstön houkuttelemiseksi työmarkkinoille (vrt. Forsander 2000, 171–174). Aktiivisen ja vastuullisen integraatiopolitiikan piiriin voisivat kuulua niin työperusteiset siirtolaiset kuin muista syistä maahan muuttaneet. Viranomaiset ja yrittäjät voisivat miettiä erilaisia yhteistyön muotoja ammatillisen täydennyskoulutuksen sekä kieli-, kulttuuri- ja yhteiskuntakoulutuksen järjestämiseksi myös muille kuin nyt kotouttamislain piiriin kuuluville maahanmuuttajille.

Työmarkkinoiden tarpeet huomioivan maahanmuuttopolitiikan keskeinen pullonkaula löytyy kuitenkin asenteista. Suhtautuminen maahanmuuttajiin on, niin Itä-Suomessa kuin muualla maassa, huomattavan polarisoitunutta: työvoimapolitiittiset siirtolaiset nähdään arvokkaaksi työvoimaresurssiksi

ja muut muuttajat suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan turvaverkkojen kuluttajiksi. Kuitenkin esimerkiksi monilla humanitaarisilla muuttajilla on paitsi ammatillista osaamista myös voimakas motivaatio työntekoon. Työvoimapolitiittiset näkökohdat eivät saa ratkaista, kenelle Suomen valtio tarjoaa suojaa, muttei toisaalta ole mitään syytä jättää käyttämättä maahan humanitaarisista syistä tulneiden ammatillista osaamista, hyvää koulutusta, kansainvälisiä kontakteja ja kielitaitoa. (Valtonen 1999, 18; Trux 2000, 318–319; Ylänkö 2000, 22.)

Maahanmuuttajien työmarkkinoille sijoittumisessa on kuitenkin huomattavia eroja. Länsimaista tulleet eivät juuri työttömyydestä kärsi, kun sen sijaan esimerkiksi Afrikan maista tulleilla on ollut huomattavan suuria vaikeuksia työnsaannissa. Erityisesti monilla pakolais- taustaisilla muuttajilla on ollut suuria vaikeuksia työpaikan löytämisessä, eivätkä inkeriläiset paluu-

muuttajatkaan ole sijoittuneet työelämään toivotulla tavalla. Paluumuuttopolitiikan ongelmat ovatkin yksi osoitus siitä, miten keskeinen tehtävä integraatiopolitiikalla on. Pelkkä maahantulosäädösten muuttaminen ei riitä, vaan onnistunut maahanmuuttopolitiikka edellyttää vastuun ottamista tulijoiden taloudellisesta, sosiaalisesta ja psykologisesta integraatiosta.

Viite

- 1 Pirkko Pitkäsen johdolla käynnistyi vuoden 2003 alussa jatkotutkimus Learning Intercultural Competency in the Workplace, jossa tutkitaan kulttuurien välistä työtä viiden tutkimuslaitoksen yhteistyönä. Suomen Akatemian (LEARN -tutkimusohjelma) ja Työsuojelurahaston rahoittamassa hankkeessa ovat mukana Joensuun, Jyväskylän, Vaasan ja Manchesterin yliopistot sekä Anne Frank House (Amsterdam).

Kirjallisuus

Elinkeinoelämän valtuuskunnan (EVA) raportti: Vieraassa vara parempi: Suomen maahanmuuttopolitiikan haasteet. Taloustieto 2001a.

Elinkeinoelämän valtuuskunnan (EVA) raportti: Erilaisuuksien Suomi: Raportti suomalaisten asenteista. Taloustieto 2001b.

Forsander, Annika: Työvoiman tarve ja maahanmuuttopolitiikka – onko maahanmuuttajien osaaminen vastaus työvoiman kysyntään? Teoksessa Trux, M.-L. (toim.) Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elin-

keinoelämässä. WSOY. Helsinki 2000, 143–202.

Forsander, Annika. & Alitolppa-Niitamo, Anni.: Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto – keitä, miten ja minne. Työhallinnon julkaisu 242. Työministeriö. Helsinki 2000, <http://www.mol.fi/migration/materap.pdf>.

Hammar, Sari.: Maahanmuuttajien tilanne ja maahanmuuttajien käyttämät palvelut Pohjois-Karjalassa. Pohjois-Karjalan TE-keskuksen työvoimaosaston selvityksiä. Joensuu 2001.

Itä-Suomen väestökisterikeskuksen väestötietojärjestelmät. Rekisteritilanne 31.12.2001.

Kyntäjä, Eve: venäjältä ja Virosta tulleet maahanmuuttajat sekä inkerinsuomalaiset paluumuuttajat Suomessa. Teoksessa Forsander, A., Kyntäjä, E. & Quoc Cuong, N. (toim.) Monietnisyys yhteiskunta ja työ. Palmeniakustannus. Helsinki 2001, 148–160.

Lepola, Outi: Ulkomaalaisesta suomenmaalaiseksi. Monikulttuurisuus, kansalaisuus ja suomalaisuus 1990-luvun maahanmuuttopolitiittisessa keskustelussa. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Helsinki 2000.

Pitkänen, Pirkko & Kouki, Satu: Vieraiden kulttuurien kohtaaminen

viranomaistyössä. Edita. Helsinki 1999.

Pitkänen, Pirkko & Atjonen, Päivi: Kohti aktiivista maahanmuuttopolitiikkaa: Kulttuurinen monimuotoisuus Itä-Suomen yritys-elämässä. Joensuun yliopiston Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisu N:o 135. Joensuun yliopisto & Pohjois-Savon liitto 2002.

Trux, Marja-Liisa. (toim.) Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus

Suomen elinkeinoelämässä. WSOY. Helsinki 2000.

Trux, Marja-Liisa: Monimuotoinen työyhteisö. Teoksessa Trux, M-L. (toim.) Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. WSOY. Helsinki 2000, 261–316.

Valtonen, Kathleen: Pakolaisten kotoutuminen Suomeen 1990-luvulla. Työhallinnon julkaisu 228. Työministeriö 1999.

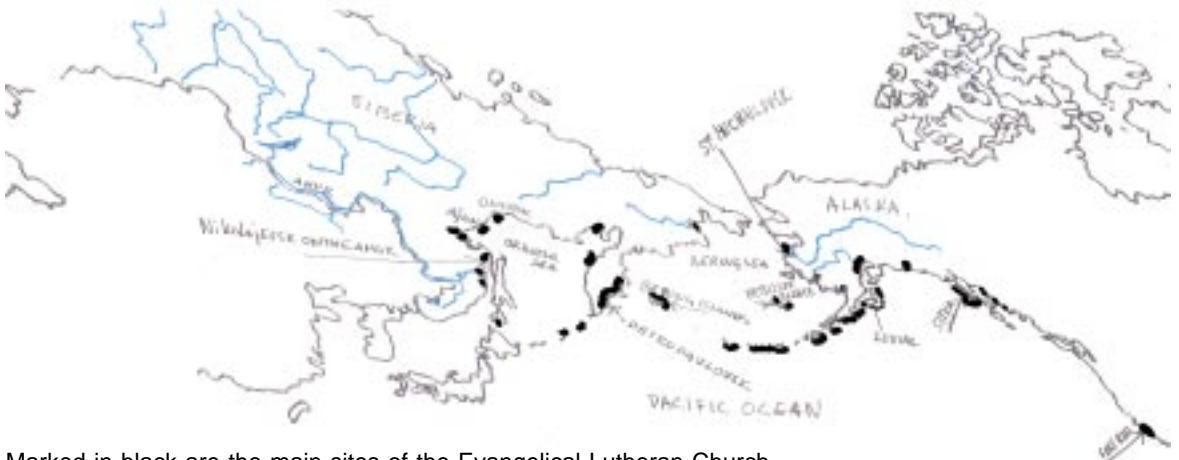
Ylänkö, Maaria: Kansainvälistymisen kahdet kasvat – muuttoliikkeet ja kulttuurien globalisaatio. Teoksessa Trux, M-L. (toim.) Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. WSOY. Helsinki 2000, 21–84.

Additions/corrections to my article: "The Finnish migration to and from Russian Alaska and the Pacific Siberian Rim 1800–1900" published in this journal no 4/2002

Since the article appeared in print I have had the fortune to locate data on the following: Kurtz, Martin, Baltic German, Evangelical Lutheran pastor 1866–1973. Kurtz served as military pastor out of newly created Pacific Siberian Evangelical Lutheran pastorate under its governor Johan Hampus Furuholm.

Thus, the Finns and Balts who, at this time started to arrive from Russian Alaska and its former Russian-American Company colonies (see map), had upon their arrival to Nikolajefsk on the Amur, the full welcoming services of a pastor. The Russian Evangelical Lutheran upper consistorium (presumably

out of Moscow) truly arranged most smoothly the transition out from the sites of the Company's American side, and into its Pacific Siberian-side Coastal sites. However, this time the pastor was German speaking and thus presumably with no skills in either the Finnish or Swedish languages.



Marked in black are the main sites of the Evangelical Lutheran Church and its pastors, serving out of Sitka, the farflung Russian-American Company colonies situated on both sides of the North Pacific rim and islands between 1840 and 1865.

– Source: *Album Academicum der Kaiserlichen Universität Dorpat 1800-1886, number 6990.*

Maria Jarlsdotter Enckell