

MIGRATION

MUUTTOLIIKE

1 / 2 0 2 2

TEEMANUMERO:
VASTUULLISUUS
OSAAMISPERUSTEISESSA
MAAHANMUUTTOPOLITIIKASSA

TONI AHVENAINEN
KANSAINVÄLISTYVÄT TYÖMARKKINAT
JA TYÖPERÄINEN HYVÄSIKÄYTTÖ

HEIDI LEHTOVAARA
MAAHANMUUTTAJANAISTEN
TYÖLLISTYMISEN ESTEITÄ

MIKA RAUNIO
OSAAMISPERUSTEINEN MAAHANMUUTTO
JA ALUEELLINEN ERIARVOISUUS

MIKA RAUNIO & JUHO-MATTI PAAVOLA
SUOJELUA OSAAMISPERUSTEISTEN
KANAVIEN KAUTTA

MIGRATION

MUUTTOLIIKE

Migration – Muuttoliike on Siirtolaisuusinstituutin tuottama julkaisu, joka käsittelee muuttoliikkeeseen, yhteiskuntaan ja siirtolaisuuteen liittyviä teemoja sekä kokoaa niiden ympärille ajankohtaisia keskusteluja ja näkökulmia.

Siirtolaisuusinstituutti on sekä muuttoliikkeiden tutkimukseen että dokumentointiin erikoistunut laitos Suomessa.

48. vuosikerta / Volume 48

Päätoimittaja / Editor-in-Chief
Saara Pellander

Toimitussihteeri / Editorial Assistant
Kirsi Sainio

Vierailevat toimittajat / Visiting Editors
Mika Raunio
Sari Vanhanen

Taitto / Layout
Toni Ahvenainen

Julkaisija / Publisher
Siirtolaisuusinstituutti
Migration Institute of Finland
www.siirtolaisuusinstituutti.fi
kirsi.sainio@utu.fi

ISSN 2814-6190 (verkkojulkaisu)

Yksittäisten kirjoittajien mielipiteet ovat heidän omiaan.



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons Nimeä 4.0 Kansainvälinen -käyttöluvalla. Tarkastele käyttö lupaa osoitteessa: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

1

Pääkirjoitus: Vastuullisuus osaamisperusteisessa maahanmuuttopolitiikassa
Mika Raunio & Sari Vanhanen

4

KUPLIA PINNAN ALLA
Toni Ahvenainen

Näkökulma: Työperäinen hyväksikäyttö työsuojeluviranomaisen näkökulmasta
Katja-Pia Jenu

14

MAAHANMUUTTANEIDEN NAISTEN TYÖLLISTYMISEN ESTEITÄ
Heidi Lehtovaara

Näkökulma: Kotona Suomessa, ainakin toistaiseksi
Pilvi Aro-Marques

20

OSAAMISPERUSTEINEN MAAHANMUUTTO JA ALUEELLINEN ERIARVOISUUS
Mika Raunio

Näkökulma: Työvoimapula Etelä-Pohjanmaalla, tarua vai totta?
Paul Fairchild & Jiuliano Prisada

32

SUOJELUA OSAAMISPERUSTEISTEN KANAVIEN KAUTTA
Mika Raunio & Juho-Matti Paavola

Näkökulma: Täydentävät polut tarjoavat mahdollisuuksia sekä suomelle että kaikkein vaikeimmissa tilanteissa oleville
Ben Malinen

42

HORISONTTI: Some aspects of constraints in the labour market for immigrants
Elli Heikkilä

46

TULEVAISUUDEN TEKIJÄ: Systemic racism, economic capital and the city of Myrtle Beach
Magdalena Trhlikova

50

KIRJA-ARVIOT: Olemmeko matkalla kohti harmaantuvaa ja suvaitsematonta Suomea?
Ismo Söderling

PÄÄKIRJOITUS



VASTUULLISUUS OSAAMISPERUSTEISESSA MAAHANMUUTTOPOLITIIKASSA

MIKA RAUNIO
Erikoistutkija | Siirtolaisuusinstituutti

SARI VANHANEN
Erikoistutkija | Siirtolaisuusinstituutti

Vastuullisuus on viime vuosina korostunut taloutta ja yhteiskunnallista toimintaa ohjavana arvopohjana. Suomessa pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaa toteuttavat tavoitteet on konkretisoitu *Kestävyystiekartassa*, johon on koottu sosiaalisen, taloudellisen ja ekologisen kestävyden tavoitteet vuodelle 2030. (Valtioneuvosto 2021a) Myös Suomen osaamisperusteista maahanmuuttopolitiikkaa ohjaa kestävyden periaate. *Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035* on hallituksen kestävyystiekarttaa tarkentava toimenpidekokonaisuus, jonka toimenpiteet rakentavat ja vahvistavat Suomea globaalisti houkuttelevana paikana osaajille ja heidän perheenjäsenilleen. (Valtioneuvosto 2021b)

Kansainvälisesti näkyvin ja tunnustetuin ohjauksellinen muodostuu Yhdistyneiden kansakuntien määrittelemistä seitsemästätoista kestävä kehityksen tavoitteesta, niiden lukuisista alatavoitteista ja lähes 250 indikaattorista (*Sustainable Development Goals, SDGs*). Näihin viitataan myös Suomen hallituksen tiekartassa. Osaamisperusteinen maahanmuutto-

politiikka on laajasti eri politiikkalohkoja läpäisevää ja YK:n alainen Kansainvälinen siirtolaisuusjärjestö IOM toteaaakin muuttoliikkeen olevan keskeinen kysymys kaikkien seitsemäntoista tavoitteen kohdalla. Keskeisin muuttoliikkeisiin liittyvä yksittäinen tavoite on eriarvoisuuden vähentäminen sekä ihmisten että valtioiden välillä (SDG 10). Tarkemmin määritellyn alatavoitteen (SDG 10.7) mukaisesti tulee pyrkiä hallittuun, turvalliseen, säännösten puitteissa tapahtuvaan ja vastuulliseen muuttoliikkeeseen. Käytännössä tähän tulisi pyrkiä huolellisesti suunnitellun ja toteutetun maahanmuuttopolitiikan keinoin. Myös työvoiman ja opiskelijoiden liikkuvuuteen tai ihmiskaupan ehkäisyyn (SDG:t 4, 5 ja 8) liittyviä tavoitteita on asetettu (IOM 2022). Keskeisintä on kuitenkin eriarvoisuuden vähentäminen sekä osaamisperusteisen maahanmuuttopolitiikan kokonaisvaltainen tarkastelu vastuullisuuden linssiä läpi.

Oikeudenmukaisuuden ja eriarvoisuuden teemat ovat aina olleet läsnä humanitaarisessa maahanmuuttopolitiikassa. Suomessa osaamisperusteisuus – eli työ tai koulutus – on kuitenkin jo selvästi yleisin

IOM, The International Organisation for Migration (2022). <https://www.iom.int/migration-sustainable-development-and-2030-agenda>. Luettu 20.4.2022.

Valtioneuvosto (2021a). Hallituksen kestävyystiekartta. *Valtioneuvoston julkaisuja 2021:43*. Helsinki: Valtioneuvosto.

Valtioneuvosto (2021b). Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton tiekartta 2030. *Valtioneuvoston julkaisuja 2021:74*. Helsinki: Valtioneuvosto.



YK:n seitsemäntoista kestävä kehitys tavoitetta on kansainvälisesti näkyvin ja tunnustetuin politiikkatoimien ohjausväline, jonka tavoitteita omaksutaan myös kansallisissa ohjelmissa. Muuttoliikkeen kannalta tärkeimmät osatavoitteet liittyvät eriarvoisuuden vähentämiseen, työvoiman ja opiskelijoiden liikkumiseen sekä ihmiskaupan kitkemiseen (muokattu IOM 2022).

oleskeluluvan peruste. Viime vuosina esimerkiksi työperäisen hyväksikäytön ehkäisy ja uhrin oikeusturvan näkökulma ovatkin korostuneet myös osaamisperusteissa maahanmuuttopolitiikassa perinteisen valvonnan ja vetovoiman vahvistamisen ohella. Osaamisperusteisen maahanmuuton lisääntyessä on tärkeää varmistaa toiminnan vastuullisuus laajasti sekä tuljoiden että vastaanottavan yhteiskunnan näkökulmasta.

Tässä *Migration – Muuttoliike* -lehden numerossa nostamme esiin neljä teemaa vastuulliseen osaamisperusteiseen maahanmuuttopolitiikkaan. Tavoitteena on virittää keskustelua vastuullisuuden tulkinnasta maahanmuuttopolitiikkaa ohjaavana kehiksenä. Näemme sen vaatimuksena politiikan onnistumiselle sekä tulijoita ja suomalaista yhteiskuntaa molemminpuolisesti hyödyttävälle lopputulemalle.

Ensimmäinen teema on ulkomaisen työvoiman oikeuksien tasa-arvoinen toteutuminen Suomen työmarkkinoilla. Siinä pureudutaan ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäytön tunnistamisessa ja ehkäisyssä tarvittavaan tietoon ja osaamiseen viranomaisyössä. Työperäisen hyväksikäytön ehkäisy onkin ottanut merkittäviä edistysaskeleita politiikassa ja viranomaisyössä. Työperusteisesti saapuvat ihmiset voivat jäädä täysin ilman kosketusta suomalaisiin viranomaisiin,

järjestöihin tai muuhun yhteiskuntaan. Ilman tietoa oikeuksistaan ja he altistuvat erilaisille työperäisen hyväksikäytön muodoille. Viranomaisten tulisi omaksua entistä selkeämpi rooli ulkoimaisen työvoiman oikeuksien turvaajana sekä varmistettava tässä roolissa tarvittavan tiedon ja osaamisen riittävyys.

Toinen teema on sukupuolten välinen tasa-arvo erityisesti maahan muuttaneiden naisten näkökulmasta suomalaisilla työmarkkinoilla. Työllistymistä vaikeuttavat eri tekijät, kuten työmarkkinoiden sukupuolen mukainen segregatio ja syrjintä. Jo ennen koronapandemiaa Suomi oli muita Pohjoismaita jäljessä maahan muuttaneiden naisten työllistämässä. Osaltaan työllisyyteen vaikuttavat esimerkiksi maahanmuuttoperusteet, kuten pakkomuuton taustalla olevat haasteet, sekä myös naisten kantama hoivavastuu. Kyse on paljolti suomalaisen työelämän rakenteisiin ja yhteiskunnan palvelujärjestelmään liittyvistä ongelmista sekä näille haettavista ratkaisuista.

Kolmas teema tarkastelee osaamisperustaisen maahanmuuttopolitiikan mahdollisuuksia vaikuttaa alueelliseen eriarvoisuuteen. Alueiden elinvoimaisuuden haaste ja eriarvoisuuden ilmentymä on erityisesti koulutetun työikäisen väestön kasautuminen muutamille suurimmille kaupunkiseuduille. Kun väestön

kasvu tulee vain maahanmuutosta, voidaan kysyä, miten osaamisperusteinen maahanmuuttopolitiikka pyrkii osaltaan hillitsemään alueellisen eriarvoisuuden kasvua? Entä miten työllisyys-, koulutus-, ja innovaatiopolitiikan keinoin voidaan vahvistaa erityisesti suurten kaupunkiseutujen ulkopuolisten alueiden kehitystä osana osaamisperustaista maahanmuuttopolitiikkaa, kunkin alueen omat lähtökohdat huomioiden?

Neljäs teema on uusien turvallisten, hallittujen ja vastuullisten kanavien rakentaminen. Artikkelit tarkastelee osaamisperusteisia ja suojeluun perustuvia kanavia yhdistelevien, niin kutsuttujen täydentävien väylien roolia yhtenä mahdollisuutena maahanmuuttopolitiikassa. Kolmansissa maissa oleskelevien ja kansainvälisen suojelutarpeessa olevien ihmisten mahdollisuudet hakeutua suoraan työ- tai opiskelumarkeinoille ovat hyvin rajalliset. Täydentäviä väyliä voidaan kehittää ja laajentaa, jotta mahdollisuus siirtyä turvaan ja samalla osaksi työ- tai opiskelijaelämää tarjoutuisi yhä useammalle suojelun tarpeessa olevalle.

Jokaista teemaa käsitellään tutkimuspohjaisessa artikkelissa sekä käytännön kokemukseen perustuvasa tiiviissä "Näkökulma" -puheenvuorossa. Toivomme, että teemanumero tarjoaa lähtökohtia Suomessa käytävään keskusteluun vastuullisuuden nykyistä laa-

jemmasta roolista osaamisperusteisen maahanmuuttopolitiikan tavoitteissa ja toteutuksessa. Vastuullisuuden roolia voidaan uudelleen määritellä ja konkretisoida esimerkiksi tiekartan vuosittain päivitettävän toimeenpanosuunnitelman muotoilun yhteydessä.

Lisäksi uudistetussa lehdessä on mukana yhteistä teemaa taustoittava "Horisontti" -asiantuntijakirjoitus sekä "Tulevaisuuden tekijät" -osio. Jälkimmäinen tarjoaa alustan nuorille lupauksille nostaa esiin kiinnostavia ja relevantteja näkökulmia teeman ympäriltä. Edelleen lehdessä on mukana myös kirja-arvioita, jotka tarjoavat mahdollisuuden seurata tuoretta keskustelua muuttoliikkeiden kentällä.

Ukrainan kriisi keväällä 2022 on nostanut aiempaa vahvemmin työn ja koulutuksen osaksi suojeluun perustuvaa maahanmuuttopolitiikkaa. Tämä viittaa paradigman muutokseen, jossa maahanmuuton hallinnollisten kategorioiden sijaan katse käännetään vahvemmin ihmisiin ja heidän tarpeisiinsa. Näin ollen teemanumero valottaa tätä paradigman muutosta myös Suomen osaamisperusteisen maahanmuuttopolitiikan uudenaikaisessa toimintaympäristössä. ■

KUPLIA PINNAN ALLA – KANSAINVÄLISTYVÄT TYÖMARKKINAT JA TYÖPERÄINEN HYVÄSIKÄYTTÖ

Uusi lakimuutos vahvistaa työperäisen hyväksikäytön torjuntaa Suomessa.

Työperusteista maahanmuuttoa koskevassa yhteiskunnallisessa keskustelussa tulisi huomioida aikaisempaa vahvemmin myös vastuullisuuden näkökulmat, sillä ne ovat sekä suomalaisen yhteiskunnan, että tänne saapuvien ulkomaisten työntekijöiden yhteinen etu.

TONI AHVENAINEN
Tutkija | Siirtolaisuusinstituutti

Ratkaisua Suomen hidastuvaan väestönkasvuun ja suomalaisen hyvinvoinnin tulevaisuuteen on viimeaikaisessa keskustelussa haettu maahanmuutosta. Erityisesti työperusteinen maahanmuutto ja kansainvälisten osaajien houkuttelu näyttävät yhä vahvemmin suomalaisen maahanmuuttopolitiikan keskeisenä tavoitteena, joita tukevat esimerkiksi kansallinen *Talent Boost* -ohjelma sekä erilaiset maakuvaan kehittämishankkeet. Tämän lisäksi Suomi tarvitsee myös suorittavaa työvoimaa sekä maassa tilapäisesti työskenteleviä työntekijöitä, kuten esimerkiksi kausityöntekijöitä.

Hallitus tavoittelee työperusteisen maahanmuuton kaksinkertaistamista nykytasosta vuoteen 2030 mennessä, ja vuoden 2030 jälkeen tavoitteena on, että työperusteisen maahanmuuton lisäys olisi vähintään 10 000 henkeä vuositasona. (Valtioneuvoston julkaisu 2021:74) Viimeisen seitsemän vuoden aikana myönnettyjen työperusteisten oleskelulupien määrä on kasvanut tasaisella vauhdilla. Vuoden 2020 koronaepidemia aiheutti tähän kehitykseen merkittävän notkahduksen, mutta korjausliike on ollut nopea. Mikäli kasvu jatkuu tasaisesti, hallituksen tavoitteet näyttävät täyttyvän vuonna 2030 (kuvio 1).

Suomalaiset työmarkkinat siis kansainvälistyvät nopealla tahdilla ja työelämään saapuu lisää ulkomaista työvoimaa. Ottaen huomioon väestökehityksen haasteet, suunta on yhteiskunnallisen kehityksen kokonaiskuvaan myönteinen, mutta samanaikaisesti tasaisesti virtaavan pinnan alla tahtuu myös jotain muuta.

Kuplia pinnan alla

Suomalaisten työmarkkinoiden kansainvälistyessä työperäinen hyväksikäyttö on alkanut näyttäytyä aikaisempaa laajempaan ja systemaattisempaan ilmiönä. Vaikka ilmiö ei ole viranomaisille uusi ja sen torjuntaa on tehty jo vuosia, on hyväksikäytöstä alettu keskustella nyt laajemmin myös julkisuudessa. Media on nostanut esiin erilaisia hyväksikäyttötapauksia, joissa Suomeen saapuneiden ulkomaisten työntekijöiden työolosuhteita ja vapautta on saatettu rikkoa hyvinkin räikeästi. Olemme saaneet lukea esimerkiksi nepalilaisten kokkien hyväksikäytöstä, rakennustyöntekijöiden uhkailusta olympiastadionin työmaalla ja Närpiön kasvihuoneiteollisuuden pimeistä puolista. Erilaisen hyväksikäyttötapauksen noustessa pintaan ja

julkisen keskustelun lisääntyessä, on ilmiön torjuntaan alettu reagoida aikaisempaa vahvemmin myös politiikan teossa.

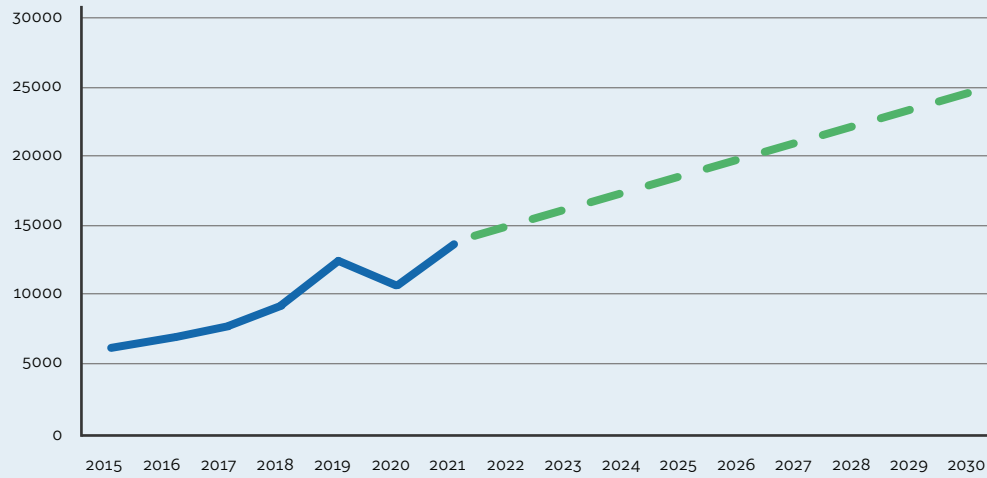
Työperäinen hyväksikäyttö on vaikeasti havaittavaa talousrikollisuutta, jonka kohteeksi joutuu usein ulkomaalaistaustainen työntekijä. Uhrit eivät useinkaan tunne suomalaisen työelämän sääntöjä, vaan ovat helposti johdateltavissa esimerkiksi maksamaan työnantajalle työpaikan tai oleskeluluvan saamisesta. Kielitaidottomuus ja työskenteleminen ilmiön suhteen riskialttiilla aloilla, kuten esimerkiksi ravintola- ja rakennusalalla, lisäävät hyväksikäytön mahdollisuutta. Lisäksi uhrit pelkäävät usein myös sitä, että he menettävät oleskelulupaoikeutensa mahdollisessa ilmitulo- tai riitatilanteessa. (Roth & Luhtasaari 2021)

Myös hyväksikäyttöä harjoittavat työnantajat ovat taustaltaan monesti ulkomaalaisia, usein saman maan tai jopa saman lähtöalueen kansalaisia kuin uhrit. Hyväksikäyttötapauksia on myös suomalaisten työntekijöiden keskuudessa, mutta käytännössä ilmiö keskittyy enemmän ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden ja heistä riippuvaisten työntekijöiden ympärille. Kyse on usein monitasoisesta veloitteiden tai sitoumusten vyyhdistä työnantajan ja työntekijän välillä, joka näyttäytyy esimerkiksi alipalkkauksena tai työaika- ja muiden yleisesti säädeltyjen työehtojen laiminlyöntinä työsuhteessa (Jokinen & Ollus 2019). Suurin osa työperäisestä hyväksikäytöstä kytkeytyykin alipalkkaukseen ja työehtojen laiminlyöntiin, mutta pahimmillaan hyväksikäyttötapauksissa voi olla kyse myös vapauden riistosta, uhkailusta tai pakottamisesta, jolloin puhutaan joko kiskonnan tapaisesta työrynnästä tai ihmiskauppaan liittyvistä ulottuvuuksista (Lietonen & Ollus 2018).

Kyse ei ole vain yksittäistapauksista työelämässä, vaan työperäinen hyväksikäyttö on usein järjestelmällistä liiketoimintaa. Työnantajat saattavat käyttää esimerkiksi toisiin maihin asti ulottuvia välittäjäketjuja, jotka tuovat systemaattisesti hyväksikäytettäviä työntekijöitä suomalaisille työmarkkinoille perien maahanpääsystä laitonta kynnyksensä ja tuottaen samalla sitovia velkasuhteita uhrien kanssa. Tämän lisäksi hyväksikäyttöön liittyy usein myös muuta rikollista toimintaa, kuten esimerkiksi veropetoksia ja keinotekoisia yritysnimiä. (Jokinen & Ollus 2019)

Ulkomaisten työvoiman hyväksikäyttö on saanut levitä työmarkkinoidemme pinnan alla melko huomaamatta, sillä viranomaisten keinot ilmiön

MYÖNNETYT OLESKELULUVAT 2015–2021 JA ENNUSTE



KUVIO 1: Myönnettyjen työperäisten oleskelulupien kehitys vuosien 2015–2021 välillä ja ennuste tuleville vuosille perustuen aikaisempien vuosien keskimääräiseen kasvuun.

Lähde: Maahanmuuttovirasto.

torjumiseksi ovat olleet puutteelliset. Esimerkiksi työnantajalle hyväksikäytön toteaminen on johtanut usein pelkkään huomautukseen, josta työnantaja on selvinnyt antamalla selvityksen korjaamisesta puutteista. Hyväksikäytön uhrien kannalta tilanne on puolestaan ollut päinvastainen, sillä hyväksikäytön ilmitulo on usein johtanut oleskeluluvan menettämiseen ja maasta poistumiseen. Tämän vuoksi uhrin ovat olleet haluttomia puhumaan asiasta eivätkä viranomaiselta ole päässeet puuttumaan kuin kaikkein törkeimmin lakia rikkoiviin hyväksikäyttötapauksiin. (Jokinen 2020)

Laajemmassa yhteiskunnallisessa kuvassa pinnan alla tapahtuvan liikehdinnän vaarana on se, että perinteisesti hyvin säännellyt suomalaiset työmarkkinat alkavat eriytyä kantasuomalaisten ja ulkomaisten työntekijöiden välillä. Mediassa esiin nostetut hyväksikäyttötapaukset sekä viranomaisten haasteet tapauksien selvittämisessä kertovat siitä, että jotakin on murtunut jo nyt ja osa ulkomaisista työntekijöistä jää säännellyn työelämän ulkopuolelle inhimillisesti raskain seurauksin. Mikäli ilmiöön ei puututa työperusteisen maahanmuuton kasvaessa, yhä suurempi osa Suomessa käytettävästä työvoimasta ei tule olemaan enää perinteisten säänneltyjen työmarkkinoiden piirissä tai ammattiliitoissa, eikä tunne oikeuksiaan työntekijöinä. Työnantajien toiminnassa havaitut yksittäiset

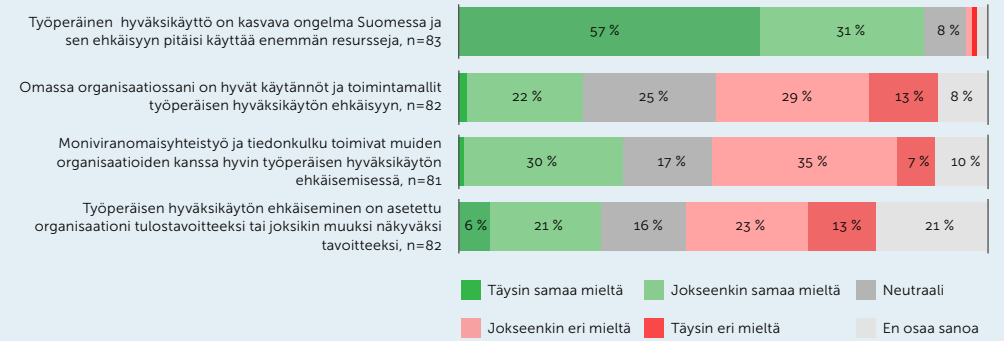
puutteet, kuten työvuorolistojen puuttuminen tai palkaton ylityö, saattavat vaikuttaa arjessa verraten pieniltä epäkohdilta. Mutta kun tämän tyyppiset puutteet arkipäiväistyvät työelämässä, hyväksymme samalla vaivihkaa myös sen, että työmarkkinoidemme oikeudelliset perustat kasvavat ja alkavat hitaasti hapertua.

Työntekijän oikeudet ja niiden toteutumista suojelevat instituutiot edustavat historiallista saavutusta paitsi suomalaisessa työelämässä, myös laajemmin pohjoismaisen yhteiskuntamallin ytimessä. Nyt eri aloille levinneen hyväksikäytön torjumisessa on pohjimmiltaan kyse siitä, kyetäänpö tämä työntekijän oikeuksia suojaava rakenne säilyttämään myös työmarkkinoiden kansainvälistyessä. Ovatko historiallisesti rakentuneet instituutiomme tarpeeksi joustavia ja uudistumishaluisia nykyisessä tilanteessa, jotta ne kykenevät kitkemään ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä samalla kun työmarkkinamme kansainvälistyvät?

Uusi lakimuutos vahvistaa ulkomaisen työvoiman oikeusturvaa

Hyväksikäytön torjunta ja työnantajien sanktiointi on ollut viranomaisille aikaisemmin haastavaa lainsäädännöllisistä syistä. Koska uhrin ovat oleskelulupaoikeutensa menettämisen pelossa olleet ha-

ILMIÖN MERKITYS JA TOIMINTAMALLIEN VALMIUDET



KUVIO 2: Ilmiön yhteiskunnallinen merkittävyys ja toimintamallien valmiudet viranomaisten arvioimina.

Lähde: Raunio, Ahvenainen & Vanhanen 2022.

luttomia tuomaan hyväksikäyttöä esille, on heidän tavoittaminen ja näytön kerääminen toteutuneesta hyväksikäytöstä ollut erittäin vaikeaa, ellei mahdollisuuksia. Myös tarkastusviranomaisten mahdollisuudet työnantajien sanktiointiin ovat olleet melko ohuita, lähinnä huomautuksia, josta uhrejaan hyväksikäyttävä työnantaja on selvinnyt suhteellisen helposti ja kyennyt jatkamaan toimintaansa. (Jokinen & Ollus 2019)

Ilmiön yhteiskunnallisesta merkityksestä johtuen työperäisen hyväksikäytön torjuntaan on kuitenkin panostettu merkittävästi nykyisen hallituskauden aikana. Keskeisille lupa- ja valvontatehtävissä toimiville organisaatioille, kuten esimerkiksi Maahanmuuttovirastolle, aluehallintovirastolle ja poliisille on myönnetty lisää resursseja toiminnan kehittämiseen ja vahvistamiseen. Tämän lisäksi työperäisen hyväksikäytön torjuminen on yksi keskeinen tavoite myös hallituskauden yli jatkuvassa poikkihallinnollisessa *Talent Boost* -ohjelmassa, jossa työperäisen hyväksikäytön torjunta sisältyy ulkomaalaislainsäädännön ja lupamenettelyjen kehittämistä koskevaan toimenpidekokonaisuuteen (*Talent Boost* -toimenpideohjelma 2020). Työperäisen hyväksikäytön torjunta on tunnistettu myös *Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartassa 2035*, erityisesti sen ”maailman parasta maahanmuuttokokemusta” koskevassa strategisessä tavoitteessa (Valtioneuvoston julkaisu 2021:74).

Hallituksen keskeinen toimenpide torjunnan tehostamiseksi on uusi lakimuutos, jolla pyritään laajentamaan uhrin oikeusturvaa ja puuttumaan hyväksikäyttöön aikaisempaa vaikuttavammin. La-

kimuutoksen (Laki ulkomaalaislain muuttamisesta 554/2021) keskeisenä tavoitteena on laajentaa uhrin oikeusturvaa hyväksikäyttötapauksessa ja mahdollistaa tämän irtautuminen hyväksikäyttösuhteesta. Uhrille voidaan hyväksikäyttötilanteesta antaa uusi työperusteinen oleskelulupa 54b sekä mahdollisuus hakea uutta työpaikkaa Suomessa. Toisin kuin aikaisemmin, hyväksikäytön ilmitulo ei siis johda enää siihen, että uhri menettäisi oleskeluluvan ja joutuisi poistumaan maasta, ja että systeemi tällä tavoin tahattomasti ”rankaisisi” lähinnä itse uhria. Tämän lisäksi lakimuutos mahdollistaa myös työnantajan sanktioimisen kuuden kuukauden rekrytointikiellolla.

Lakimuutos on askel oikeaan suuntaan ulkomaisen työvoiman oikeuksien suojelussa ja tekee hyväksikäytön esille tuomisesta aikaisemmasta poiketen kannattavaa uhrille. Tämän lisäksi laki parantaa uhrin asemaa myös häntä hyväksikäyttävään työnantajaan ja tarjoaa parhaimmillaan mahdollisuuden vaikuttaa vallan keinulaudan asentoon uhrin ja tätä hyväksikäyttävän työnantajan välillä. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että viranomaiset omaksuvat lakimuutoksen taustalla olevat tavoitteet ja todella mahdollistavat uhrin uudenlaisen liikumatilan hyväksikäyttötapauksissa.

Katkoksia ja tiedon katvealueita viranomaistyössä

Siirtolaisuusinstituutin toteuttaman selvityksen perusteella suomalainen viranomaistyö kärsii katkokista ja tiedon katvealueista, jotka haittaavat

työperäisen hyväksikäytön torjuntaa Suomessa (Raunio, Ahvenainen & Vanhanen 2022). Lähtökoh-
taisesti tilanne on Suomessa selvityksen perusteel-
la kuitenkin siinä mielessä hyvä, että ilmiön yleis-
tymisestä sekä aikaisemmin vallinneista vähäisistä
vaikutusmahdollisuuksista huolimatta suomalaiset
viranomaiset tiedostavat ulkomaisen työvoiman
hyväksikäytön yhteiskunnallisena ongelmana hy-
vin. Lähes kaikki selvityksen kyselyyn vastanneista
viranomaisista olivat samaa mieltä siitä, että kyse
on kasvavasta yhteiskunnallisesta ongelmasta, jon-
ka ehkäisyyn pitäisi käyttää enemmän resursseja
(kuvio 2). Työ- ja elinkeinoministeriölle toteutettu
selvitys keskittyi kartoittamaan lupa- ja valvonta-
viranomaisten tuen tarpeita työperäisen hyväksi-
käytön torjunnassa. Suomalaisien viranomaisten
perustietämys asiasta onkin siinä mielessä hyvällä
tasolla, että työperäinen hyväksikäyttö tiedoste-
taan omana itsenäisenä ilmiönään eikä se sekoitu
ihmiskauppaan.

Suomessa viranomaistyön haasteena on kui-
tenkin se, että asia on käytännön työn tasolla
monille yksittäisille virkamiehille vielä uusi eikä
välttämättä sisälly heidän työnkuvaansa tai ohjeis-
tuksiinsa. Tämän vuoksi varsinaista toimintaa oh-
jaavaa asiantuntemusta ilmiöstä on yleensä vain
asiaan erityisesti vihkiytyneillä virkamiehillä. Tämän
ryhmän ulkopuolella, erityisesti asiakaspalvelussa
tai kentällä, ilmiötä ei tunnisteta vielä riittävän hy-
vin. Työperäisen hyväksikäytön ehkäiseminen ei
myöskään ole aina näkyvä tavoite viranomaistyös-
sä, minkä vuoksi siihen ei ole selkeästi osoitettuja
resursseja, kuten esimerkiksi asiantuntevaa henki-
löstöä. Viranomaistyön kokonaisuuden kannalta
rakenteet ja käytännöt hyväksikäytön torjumiseksi
ovat vasta kehittymässä.

Rakenteiden keskeneräisyydestä johtuen voidaan
todeta, että suomalaisten viranomaisten valmiudet
torjua ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä eivät ole
vielä kovin korkealla. Esimerkiksi vain neljäsosa selvi-
tyksessä tehtyyn kyselyyn vastanneista viranomai-
sista (24 %) arvioi oman organisaationsa käytännöt
ja toimintamallit hyväksi työperäisen hyväksikäytön
torjunnassa. Lähes puolet vastaajista (42 %) oli asiasta
eri mieltä. (Kuvio 2.) Toisaalta näitä verraten kriittisiä
näkemyksiä selittää osaltaan myös se, että yksittäisen
virkamiehen mahdollisuudet torjua hyväksikäyttöä
ovat käytännössä varsin rajalliset. Käytännön työssä
yksittäinen virkamies voi toteuttaa työperäisen hyväk-
sikäytön torjuntaa vain tiukasti rajattujen viranomais-
prosessien ja toimivaltuuksien puitteissa.

Yhteiskunnallisena ongelmana ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöön liittyvä keskeinen haaste kytkeytyy kuitenkin viime kädessä luottamukseen, sekä siihen, minkälaisen roolin lupa- ja valvontaviranomaiset omaksuvat uuden lakimuutoksen myötä.

Työperäisen hyväksikäytön torjunta onkin mer-
kittävältä osin yhteistyössä tehtävää moniviranomais-
työtä (esim. Kuukasjärvi, Rikkilä & Kankaanranta 2021).
Vaikka yhteistyö eri viranomaisorganisaatioiden välil-
lä on monilta osin vakiintunutta ja toimivaa, on sekin
monin tavoin vielä keskeneräisessä tilassa kokonai-
suuden näkökulmasta katsottuna. Vain noin kolmas-
osa selvityksen kyselyyn vastanneista viranomaisista
(31 %) koki, että moniviranomaistyö ja tiedonkulku
toimivat hyvin muiden organisaatioiden kanssa,
kun lähes puolet oli (42 %) oli päinvastaista mieltä
(kuvio 2). Ongelmana on, että tietoisuus yhteisoi-
minnan lähtökohdista, vastuunjaosta ja prosesseista
vaihtelevat viranomaisten kesken. Tämän lisäksi yhe-
teistyötä rajaavat erilaiset toimivaltuudet sekä niistä
juontuvat epäselvät tiedonsaantioikeuksiin ja tieto-
suojaan liittyvät kysymykset. Yksittäinen virkamies
saattaa esimerkiksi havaita epäkohtia, joita ei pysty
itse toimivaltuuksien rajoissa selvittämään, mutta ei
välttämättä osaa myöskään nimetä sellaista tahoja,
jolle asian käsittely tulisi siirtää.

Myös media on nostanut viranomaistyön kat-
kokset ja puutteet näkyvästi esille. Erityisesti poliis-
in toiminta on näyttänyt median kirjoittamissa
jutuissa tehottomana, välillä osaamattomana ja vä-
linpitämättömänäkin (Teittinen 2019b). Vähemmälle
huomiolle on jäänyt kuitenkin se, että hyväksikäytön
torjuminen on ollut haastavaa erityisesti lainsäädän-
nöstä ja erilaisista toimivaltarajoituksista johtuen.
Hyväksikäyttötapausten saattaminen rikosoikeu-
delliseen vastuuseen on ollut erityisen ongelmallis-
ta, sillä uhrit eivät ole suostuneet kertomaan tilan-
teestaan ja monissa tapauksissa tarvittavat todisteet
ovat jääneet puuttumaan hyväksikäytöstä huoli-
matta. Sen vuoksi monet tapaukset ovat näyttäneet
poliisin pöydällä kenties jo lähtökohtaisesti epärea-
listisilta selvittää. Uusi uhrin oikeusturvaa laajentava
lakimuutos voi jatkossa edistää hyväksikäyttöepäily-
jen todentamista, sillä se tekee hyväksikäytöstä ker-
tomisen uhrille kannattavaksi ja laajentaa niin uhrien
kuin myös viranomaisten toimintamahdollisuuksia.

Muutos tarvitsee luottamuksen rakentamista ja viranomaisten uusia ajattelutapoja

Uuden lakimuutoksen ansiosta hyväksikäytön uh-
rien on nyt kannattavaa lähestyä viranomaisia ja
ilmiantaa heitä hyväksikäyttävä työnantaja. Samoin
työantajien sanktiointi on lakimuutoksen ansiosta
aikaisempaa helpompaa. Lisäksi hallitus on myön-

tänyt lupa- ja valvontaviranomaisille lisää resurs-
seja, minkä avulla esimerkiksi poliisi on kehittänyt
organisaatiotaan ilmiön torjumiseksi.

Yhteiskunnallisena ongelmana ulkomaisen työ-
voiman hyväksikäyttöön liittyvä keskeinen haaste
kytkeytyy kuitenkin viime kädessä luottamukseen,
sekä siihen, minkälaisen roolin lupa- ja valvonta-
viranomaiset omaksuvat uuden lakimuutoksen
myötä. Luottavatko hyväksikäytön uhrit riittävästi
suomalaisiin viranomaisiin ja yhteiskuntaan, jot-
ta he uskaltaisivat tuoda hyväksikäyttötapaukset
viranomaisten tietoon? Viranomaisten olisi kyettävä
toiminnallaan rakentamaan luottamusta uhreihin,
jotta lakimuutoksen tavoitteet eivät vesittyisi.

Yhtenä luottamuksen rakentamisen keskeisenä
haasteena on se, että lupa- ja valvontaviranomai-
sten parissa ilmiötä ei katsota vielä tarpeeksi vahvasti
ulkomaalaisten työntekijöiden ja heidän oikeustur-
vansa suojelun näkökulmasta. Viranomaiset myön-
tävät oleskelulupia ja toteuttavat ulkomaalaisval-
vontaa asiantuntevasti, mutta kysymys siitä, miten
suomalaisessa yhteiskunnassa kannetaan lopulta
vastuu ulkomaisen työvoiman oikeusturvasta, jää
kiusallisella tavalla avoimeksi. Vaarana on, että ul-
komaalaisen työntekijän oikeusturva pirstoutuu
pieniksi prosesseiksi ja virka-apupyynnöiksi monivi-
ranomaistyön vuohon, eikä se siten saa sen ansait-
semaa asemaa strategisesti tärkeänä tavoitteena.
Siirtolaisuusinstituutin toteuttamassa selvityksessä
(Raunio, Ahvenainen & Vanhanen 2022) vain noin
neljännes vastaajista (27 %) oli samaa mieltä siit-
tä, että työperäisen hyväksikäytön torjunta edusti
näkyvää tavoitetta oman organisaation toiminnas-
sa. Huomattavasti suurempi osa vastaajista (57 %) oli
eri mieltä asiasta tai ei osannut vastata kysy-
mykseen oman organisaationsa puolesta. (Kuvio 3)
Siten ainakin virkamiesten tasolta katsottuna näyt-
tää siltä, että organisaatioissa tätä strategista tavoit-
tetta ei ole onnistuttu siirtämään käytännön toimin-
taan tarpeeksi selkeällä tavalla – puhumattakaan
siitä, että viranomaisprosessit näyttäytyisivät uhreil-
le luotettavina ja reiluinä.

Laajemmin katsoen luottamuksen rakentami-
nen edellyttäisi sitä, että lupa- ja valvontatehtävien
rinnalla viranomaisten tulisi omaksua uudenlainen
rooli työperäisen hyväksikäytön torjunnassa sekä
rakentaa siltoja viranomaisten ja uhrien välille. Myös
järjestöjen ja muiden toimijoiden kanssa tehtävää
yhteistyötä tulisi syventää. Tässä uudessa roolissa
ulkomaisia työntekijöitä ei tulisi nähdä enää pel-
kästään omalle yhteiskunnallemme ulkopuolisina

oleskeluluvan hakijoina, vaan jatkossa yhä enemmän suomalaisen yhteiskunnan tekijöinä. Heidän asemansa työmarkkinoilla tulisi olla samalla viivalla suomalaisten kanssa ja erityisesti systemaattiseen hyväksikäyttöön liittyvät liiketoimintamallit tulisi pyrkiä kitkemään Suomen työmarkkinoilta. Kyse on paitsi ulkomaisen työvoiman oikeuksien turvaamisesta, myös laajemmin työmarkkinoidemme rakenteiden ja käytäntöjen suojelemisesta siten, että työmarkkinoiden eriytymistä ei tapahtuisi. Siten lupa- ja valvontaorganisaatioiden rooleja tulisi kehittää vastaamaan laajemmin siitä, miten työperusteista maahanmuuttoa ja kansainvälistyviä työmarkkinoita hallitaan kokonaisuutena.

Maahanmuuttovirasto on keskeisen viranomaistehtävänsä vuoksi merkittävässä asemassa uuden viranomaisroolin ja toimintatapojen luomisessa koko työperusteisen maahanmuuton järjestelmään. Lupaviranomaisena se toimii muutoliikkeen keskeisessä solmukohdassa tehden yhteistyötä muiden keskeisten toimijoiden kanssa, joita ovat esimerkiksi edustustot, TE-keskus, aluehallintovirasto ja poliisi. Myös viraston yhteydessä toimiva ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä on pyrkinyt vastaamaan muutoliikkeisiin liittyviin yhteiskunnallisiin ongelmiin ja tehnyt konkreettista työtä vastuullisemman maahanmuuttopolitiikan toteuttamiseksi. Lupaprosessin nopeuttamisen ja tehostamisen rinnalla myös tätä puolta on syytä kehittää eteenpäin, etenkin työperäisen hyväksikäytön torjunnan näkökulmasta. Keskeisen asemansa ja osaamisensa vuoksi Maahanmuuttovirastolla onkin mahdollisuus toimia viranomaistoiminnan suunnannäyttäjänä, mutta yhtäläillä työperäisen hyväksikäytön torjunta vaatii myös viranomaisten yhteistyön kehittämistä yli organisaatorajojen.

Vastuullisuus näkyväksi maahanmuuttopolitiikassa

Työperusteisesta maahanmuutosta käytävälle yhteiskunnalliselle keskustelulle on edelleen tarvetta Suomessa. Tällä hetkellä keskustelua on käyty lähinnä osaavan työvoiman saatavuudesta, lupaprosessien tehostamisesta ja Suomen houkuttelevuudesta. Ilmiönä ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö ja sen laajuus kuitenkin osoittavat, että keskustelua torjunnan keinoista täytyy edelleen käydä ja niiden käytäntöön vieminen vaatii edelleen paljon työtä.

Työmarkkinoiden nopea kansainvälistyminen saattaa synnyttää sivutuotteenaan harmaita

ja vaikeasti hallittavia pohjavirtoja, jotka aiheuttavat markkinoilla ja taloudessa enemmän rakenteellista vahinkoa kuin korjaavat sen perustuksia. Keskustelusta onkin puuttunut vahva koko aihetta läpileikkaava vastuullisuuden teema. Vastuullisuus tarkoittaa esimerkiksi sitä, että huolehditaan tarpeeksi vahvasti ulkomaisten työntekijöiden perhe- ja elämäntilanteista suomalaisille työmarkkinoille. Myös ulkomaista taustaa olevien työnantajien toiminnan vastuullisuuteen on kiinnitettävä huomiota sekä kehitettävä siihen sopivia kannustimia ja valvonnan mekanismeja. Tällöin työntekijä saa turvaiseen vahvat oikeudet ja suomalainen yhteiskunta kykenee suojelemaan työmarkkinoitaan harmaan talouden haitoilta. Laajasti toteutuva vastuullinen työperusteinen maahanmuuttopolitiikka olisi paitsi suomalaisen yhteiskunnan etu, myös varmasti vetovoimatekijä maakuvassamme.

Vaikka ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö on paljastunut aikaisempaa laajemmaksi ilmiöksi työmarkkinoillamme, ei suomalaista työelämää tulisi kuitenkaan nähdä oman yhteiskuntamme rakenteena, jota meidän tulisi nyt ensisijaisesti suojella kansainvälistymisen vaikutuksilta. Sen sijaan sitä kannattaa tarkastella suomalaisen yhteiskunnan saavutuksena, joka laajojen työntekijäoikeuksien puitteissa tarjoaa hyvät lähtökohdat myös sen edelleen kehittämiseksi. Kehittämisen tavoitteena tulisi olla aikaisempaa vastuullisempi politiikka, jossa pidetään kiinni työntekijöiden laajasta oikeusturvasta ja kollektiivisista periaatteista – ja laajennetaan ne edelleen koskemaan myös maahamme saapuvia ulkomaisia työntekijöitä. ■

LÄHTEET

- HE 253/2020. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta. Saatavilla www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/HE_253+2020.aspx Luettu: 17.3.2022.
- Jokinen, Anniina (2020). Miten puuttua työperäiseen ihmiskauppaan ja hyväksikäyttöön? Onnistuneen tutkimuksen edellytykset. *HEUNI Policy Brief 3*. Helsinki: HEUNI.
- Jokinen, Anniina & Natalia Ollus (2019). Likainen vyyhti. Työperäisen hyväksikäytön liiketoimintamalli. *HEUNI Publications Series No. 92b*. Helsinki: HEUNI.
- Koulutus- ja työperäisen maahanmuuton tiekartta 2035. *Valtioneuvoston julkaisu 2021:74*. Helsinki: Valtioneuvosto.
- Kuukasjärvi, Kimmo & Saana Rikkilä & Terhi Kankaanranta (2021). Selvitys tiedonvaihdon ja analyysitoiminnan katvealueista työperäisen maahanmuuton valvonnan viranomaisyhteistyössä. *Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 139*. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu.
- Laki ulkomaalaislain muuttamisesta 554/2021. Saatavilla [www.muodossa: https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210554](https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210554) Luettu 17.3.2022.
- Lietonen, Anni & Natalia Ollus (2018). Opas yrityksille ja työnantajille riskienhallintaan erityisesti alihankintaketjuissa – Työvoiman hyväksikäytön ja ihmiskaupan ennaltaehkäisy Suomessa. *HEUNI Report Series No. 88a*. Helsinki: HEUNI.
- Raunio, Mika & Toni Ahvenainen & Sari Vanhanen (2022). Ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisy. Viranomaistyön tuen tarpeet ja tietokatveet. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2022:2*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Roth, Venla & Mia Luhtasaari (2021). Suomi torjuu ihmiskauppaa. Ihmiskaupan vastainen toimintaohjelma. *Oikeusministeriön julkaisu 2021:15*. Helsinki: Oikeusministeriö.
- Talent Boost -toimenpideohjelma 2020. Saatavilla [www.muodossa: https://tem.fi/documents/1410877/7552084/TB_toimenpideohjelma_syksy2020.pdf/904edd41-eab3-d34a-e921-f00aa6945592/TB_toimenpideohjelma_syksy2020.pdf?t=1599484600281](https://tem.fi/documents/1410877/7552084/TB_toimenpideohjelma_syksy2020.pdf/904edd41-eab3-d34a-e921-f00aa6945592/TB_toimenpideohjelma_syksy2020.pdf?t=1599484600281) Luettu: 18.5.2022.
- Teittinen, Paavo (2019a). Pitkä vuoro. *Helsingin Sanomat* 23.3.2019.
- Teittinen, Paavo (2019b). HS:n selvitys poliisin ihmiskauppatutkinnoista johti apulaisoikeuskanslerin ankaraan arvosteluun ja rikostutkintaan: Poliisissa lainvastaisia ratkaisuja ja vakavia puutteita osaamisessa. *Helsingin Sanomat* 28.12.2019.



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons Nimeä 4.0 Kansainvälinen -käyttöluvalla. Tarkastele käyttöluoppa osoitteessa: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

NÄKÖKULMA

KATJA-PIA JENU, ylitarkastaja
Etelä-Suomen aluehallintavirasto, työsuojelun vastuualue
Jenu on toiminut yli 15 vuotta työsuojeluhallinnossa valvoen ulkomaisen työvoiman käyttöä.



TYÖPERÄINEN HYVÄSIKÄYTTÖ TYÖSUOJELUVIRANOMAISEN NÄKÖKULMASTA

Vaikka työperäistä hyväksikäyttöä on tutkittu ja siitä on keskusteltu, ei vielä ole olemassa tehokkaita keinoja sen kitkemiseen. Nyt on aika siirtyä ilmiötä koskevista yleistutkimuksista ja juhlapuheista käytännön toimenpiteisiin.

Työperäinen hyväksikäyttö ravintola-, siivous- ja viimeksi kasvihuonealalla on noussut jokaisen lehdenlukijan tietoisuuteen muutama viime vuoden aikana. Ilmiöstä on muutenkin keskusteltu julkisesti enemmän kuin koskaan, ja siitä on tehty viime aikoina useita tutkimuksia. Välillä poliitikkojen ja virkamiesten lausunnoista voisi kuvitella, että kyseessä on aivan uusi ilmiö, mikä ei tietenkään pidä paikkaansa. Työsuojeluviranomainen on valvonut ulkomaisen työvoiman käyttöä laajasti jo 17 vuoden ajan, ja valvontatulokset ovat aina olleet karua luettavaa. Jostain syystä asiaan ei ole aikaisemmin haluttu kiinnittää huomiota poliittisella tasolla. Lehdissä paljastetut jutut tiettyjen alojen laajamittaisesta hyväksikäytöstä saivat viimein aikaan tilanteen, jossa ilmiöön oli pakko ottaa kantaa.

Työsuojeluviranomaisten valvontahavaintojen perusteella puutteet ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehdoissa ovat valitettavan yleisiä. Esimerkiksi ravintola- ja rakennusalalla puutteita on havaittu yli puolessa tarkastetuista yrityksistä. Ulkomaisten yritysten palveluksessa olevien lähetettyjen työntekijöiden osalta tilanne on vielä huonompi: Suomen työehtosopimusten mukaista palkkaa maksetaan vain harvoissa poikkeustapauksissa. Tilanne on ollut samanlainen usean vuoden ajan. Ukrainan sota on herättänyt huolen ukrainalaisten työntekijöiden hyväksikäytöstä. Monella ukrainalaisella on varmasti huoli toimeentulosta Suomessa, joten valitettavasti on odotettavissa,

että tätä tilannetta hyväksikäyttäviä työnantajia löytyy Suomestakin. Mutta uusi tilanne ei tämäkään ole: joka kesä Suomen maatioilla on työskennellyt ukrainalaisia, jotka eivät ole saaneet heille kuuluvia palkkojaan. Välillä myös asuinolosuhteet ovat olleet luvattoman huonot. Myös rakennustyömailla on työskennellyt moni ukrainalainen todella huonolla palkalla.

Hyväksikäytön taustalla taloudellisen edun tavoittelu

Työperäisen hyväksikäytön taustalla on aina taloudellisen edun tavoittelu, jota saadaan työehtoja polkemalla. Tällä hetkellä työperäinen hyväksikäyttö keskittyy Suomessa ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin, mutta periaatteessa sen uhriksi voi joutua kuka tahansa, jolla ei ole muuta vaihtoehtoa kuin suostua työnantajan tarjoamiin riistoehtoihin. Ulkomaalaisia työntekijöitä kiristetään usein oleskeluluvalla tai uhkaillaan maasta pois joutumisella, mutta kyse voi olla myös sairaudesta tai vammasta, taloudellisesta ahdingosta tai muusta syystä, joka aiheuttaa työntekijälle alisteisen aseman työnantajaan nähden.

Työperäisen hyväksikäytön kohdalla huomio kiinnittyy usein pelkästään työnantajiin. Usein unohdetaan, että meillä kaikilla kuluttajina on oma roolimme tässä yhtälössä. Poliisilla oli muutama vuosi sitten harmaan talouden vastainen kampanja, jossa

fokuksessa olivat viiden euron pizzat. Kampanjan ideana oli se, että ostamalla liian halpoja pizzoja kuluttaja tukee samalla harmaata taloutta. Kampanja sai osakseen yllättävän paljon vihaista palautetta kansalaisilta, joiden mielestä heillä on oikeus ostaa niin halpaa pizzaa kuin haluavat. Harva tulee kuitenkaan miettineeksi, mikä ruoan ja palvelun halvan hinnan mahdollistaa. Esimerkiksi siivoustyössä työvoimakustannukset muodostavat myyntihinnasta suurimman osan. Jos siivoustyötä myydään poikkeuksellisen halvalla, ei säästö voi tulla mistään muualta kuin työntekijän palkasta.

Vaikka ilmiöstä on keskusteltu ja sitä on tutkittu, vieläkin Suomessa ei mielestäni ole tehokkaita keinoja ilmiön kitkemiseen. Alipalkkaus ei itsessään ole tällä hetkellä rikos. Työperäistä hyväksikäyttöä tutkitaan usein nimikkeillä työsyrintä tai kiskonnantapainen työsyrintä. Syrjintään perustuvat rikosnimikkeet eivät kuitenkaan toimi tilanteissa, joissa osa työpaikan ulkomaalaisista työntekijöistä saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja osa ei. Tuolloin on vaikea osoittaa, että liian pienen palkan maksaminen johtuu nimenomaan työntekijän kansallisuudesta tai alkuperästä. Liian usein alipalkkaustilanteet katsotaan myös pelkiksi palkkariidoiksi, joita ei hoideta lainkaan rikosprosessissa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että alipalkkaus ja työperäinen hyväksikäyttö ovat tällä hetkellä todella kannattavaa liiketoimintaa.

Sanoista tekoihin

Tällä hetkellä kenellekään ei pitäisi enää olla epäselvää, että työperäistä hyväksikäyttöä esiintyy Suomessa. Mielestäni nyt on aika siirtyä ilmiötä koskevista yleistutkimuksista ja juhlapuheista käytännön toimenpiteisiin, joilla hyväksikäyttöä voidaan vähentää. Ulkomaalaislakiin tuli viime syksynä lakimuutos, joka helpottaa työperäisen hyväksikäytön uhriksi joutuneen työntekijän irtautumista huonosta työpaikasta uuden lupatyyppin avulla. Uuden pykälän mukaisia lupia on kuitenkin myönnetty vain muutama. Työperäisen hyväksikäytön uhrien kanssa tekemisissä olevilta tahoilta pitäisikin selvittää, johtuuko tämä pykälän liian suppeasta soveltamisalasta vai siitä, etteivät viranomaiset ole osanneet markkinoida uutta lupatyyppiä niin, että tieto tavoittaisi suomea osaamattomat työntekijät. Tehokas puuttuminen työperäiseen hyväksikäyttöön edellyttää myös tehokasta viranomaisvalvontaa. Mielestäni työsuojeluviranomaisella pitäisi ehdottomasti olla nykyistä

tehokkaammat keinot puuttua alipalkkaukseen. Lisäksi ammattiliittoihin kuulumattomilla työntekijöillä pitäisi olla nykyistä helpompi tapa hakea itselleen kuuluvat palkkasaatavat. Mutta pelkkä palkkasaatavien maksaminen ei riitä. Myös poliisille ja syyttäjille tarvitaan resursseja tutkia ja syyttää hyväksikäyttörikkoksia. Vain näin hyväksikäytön uhrit saavat oikeutta, joka heille kuuluu ja joka monelle uhrille on paljon rahaa tärkeämpää. ■

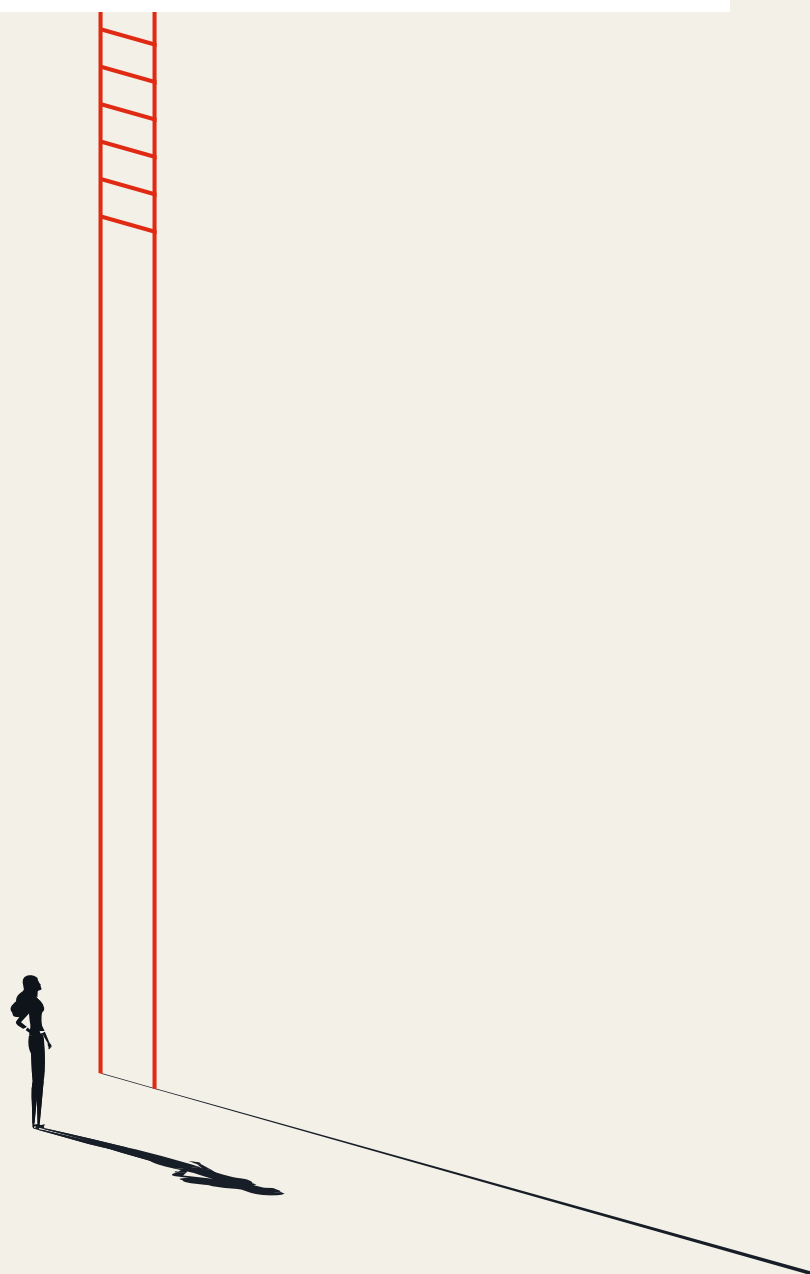
TEEMA-ARTIKKELI

MAAHANMUUTTANEIDEN NAISTEN TYÖLLISTYMISEN ESTEITÄ

Suomi oli jo ennen koronapandemiaa jäljessä muita Pohjoismaita maahanmuuttaneiden naisten työllistämässä. Kyse on paljolti suomalaisen työelämän rakenteisiin ja yhteiskunnan palvelujärjestelmään liittyvistä ongelmista. Mitä asialle voi tehdä?

HEIDI LEHTOVAARA

Väitöskirjatutkija | Tampereen yliopisto



Suomen väestöstä noin kahdeksan prosenttia on ulkomaalaistaustaisia ja heistä puolet naisia. Maahanmuutto on elämän murrosvaiheita, jonka seuraukset ovat naisille ja miehille erilaisia. Suomessa onnistuneen kotoutumisen tärkeimpänä mittarina pidetään työllistymistä. Naisten työllistymiseen vaikuttavat useat tekijät muuttosyyistä koulutukseen ja vanhemmuuteen (Busk ym. 2016, 60–61). Myös uuden kotimaan taloudellisella tilanteella sekä rakenteellisilla tekijöillä on vaikutusta (Kaihovaara 2022). Suomeen muutetaan pääosin vapaaehtoisesti työn, opintojen tai perheen vuoksi. Naisista lähes 70 prosenttia muuttaa maahan perhesyistä (Larja 2019). Oleskelulupakategorioiden määrittämät rajalliset oikeudet sekä epävarma vaihe ennen pysyvän oleskeluluvan saamista muokkaavat yksilöiden asemaa työmarkkinoilla (Könönen 2011).

Maahanmuutto ei aina perustu vapaaehtoisuuteen. Turvapaikanhakija saapuu maahan hakemaan pakolaisasemaa ja hänelle voidaan myöntää kansainvälisen suojelun perusteella annettu oleskelupa. Pakolaisella viitataan henkilöön, jolle turvapaikka on myönnetty ja jolla on oikeus oleskella maassa joko väliaikaisesti tai pysyvästi. Kiintiöpakolaiset¹ on määriteltä pakolaiseksi jo ensimmäisessä turvapaikkamaassa. Nykyajan pakkomuutto liittyy pitkittyneisiin konflikteihin, joiden taustalla on monimuotoisia syitä. Myös luonnonkatastrofit vaikuttavat ihmisten liikkuvuuteen (Lyytinen 2019, 19). Kirjoittaessani tätä tekstiä Ukrainasta on paennut miljoonia ihmisiä Venäjän aloittaman sodan vuoksi. Valtaosa on naisia ja lapsia. Pakomatkan aikana on riski joutua seksuaalisen ahdistelun, väkivallan tai ihmiskaupan uhriksi. Seksuaalinen väkivalta on sotarikos. YK:n alaiset järjestöt, kansalaisjärjestöt ja viranomaiset ovat ilmaisseet huolensa seksuaalisen väkivallan käytöstä osana Venäjän taistelustrategiaa (Ubaud 2022). Suurella osalla pakolaisista on taustallaan nähtyä tai koettua väkivaltaa (Castaneda ym. 2018, 49–50). Hoitamaton traumatausta voi pitkittää merkittävästi sopeutumisprosessia uudessa kotimaassa (Hiitola & Vuori 2018) ja näin ollen hidastaa myös työllistymistä.

Koulutus ja hoivavastuu

Useammalla kuin joka toisella ulkomaalaistaustaisella naisella on korkea koulutus. Se kuitenkin kohtaa työllisyysastetta vain vähän (Larja 2019, 30). Naiset eivät etene koulutustaan vastaaviin ammat-

teihin, vaikka heillä olisi Suomessa suoritettu tutkinto ja vähintään edistynyt suomen kielen taito. Korkeasti koulutettu maahanmuuttanut nainen joutuukin usein aloittamaan työnsä ns. sisääntulo-
töiden kautta ja on ylikoulutettu tehtäviinsä nähden (Teräsaho & Hietaharju 2022). Joka neljäs ulkomaalaistaustainen nainen tekee osa-aikatyötä. Yleisin syy tähän on se, ettei kokopäivätyötä ole tarjolla (Yuksel ym. 2022). Suomeen muuttavalle tulevatkin usein yllätyksenä suppeat englanninkieliset työmarkkinat, tutkintojen rinnastamisen vaikeus, piilotyöpaikkojen suuri rooli sekä työnantajien korkeat vaatimukset suomen tai ruotsin kielen taitotasoa kohtaan. Työllistymistä voi hidastaa myös ammattillisten verkostojen ja suosittelijoiden puute Suomesta. Odotusten ja kokemusten välinen ristiriita sekä pitkittyvä työnhaku aiheuttavat turhautumista ja murentavat itsetuntoa.

Kotityöt kasautuvat naisille syntymämaasta riippumatta. Koronakriisi on kuormittanut kaikkia, joilla on läheisiä huolehdittavana. Naisen rooli hoivavastuun kantajana voi korostua maahanmuuton myötä. Palkatta tehdystä hoivatyöstä koituu kustannuksia sitä tekeville – menetettyjä työtunteja ja stressiä (Elomäki 2021). Perheellistyminen vaikuttaa naisten työmarkkina-asemaan heikentävästi. Tukiverkkojen merkitys on suuri etenkin lasten ollessa pieniä. Maahanmuuton myötä tukiverkot katkeavat ja ne on rakennettava kokonaan uudelleen. Suomessa on 1970-luvulta alkaen ollut ihanteena kahden elättäjän ja hoivaajan malli. Vanhempien roolit ja vastuunjako ovat kuitenkin edelleen usein perinteisiä. Suurin osa lapsista hoidetaan kotona noin kahden vuoden ikään saakka (Järventausta ym. 2021). Vanhempainvapaita pitävät edelleen pääosin äidit isien osuuden ollessa Pohjoismaiden matalimpia (THL 2022). Kansainvälisesti vertailluna naiset ovat Suomessa pitkään kotona lasten kanssa. OECD kiinnitti jo vuoden 2018 raportissaan huomiota Suomen pitkään kotihoidontukeen, jota maahanmuuttaneet naiset käyttävät pidempään (Kurronen 2021).

Perheiden moninaisuus

Perhemuodolla on vaikutusta työllistymiseen. Monimuotoisista² perheistä määrällisesti suurimpia ryhmiä ovat yhden vanhemman perheet³, joita on miltei joka neljäs lapsiperheistä. Suurin osa yhden vanhemman perheistä on äidin ja lapsen/lasten muodostamia. Maahanmuuttaneiden naisten kohdalla yksinhuoltajuus on yleisempää

erityisesti Somaliasta muuttaneiden kohdalla (Tilastokeskus 2020). Kiintiöpakolaiset ovat usein yksinhuoltajia, koska Yhdistyneiden kansakuntien pakolaisjärjestö UNHCR valitsee uudelleensijoitettaviksi kaikkein haavoittuvimmassa asemassa olevat perheet.

Äidin hyvä työmarkkina-asema ennen äitiys- tai perhevapaalle jäämistä ennakoii nopeampaa paluuta takaisin työelämään. Mikäli nainen muuttaa Suomeen ollessaan raskaana ja/tai pienten lasten äitinä, saattavat kotoutumisvaiheen suomen ja ruotsin kielen kurssit sekä työllistymistä tukevat palvelut viivästyä tai mennä kokonaan ohi. Siirtymä työelämään on haasteellisempaa, mikäli ammatillisia verkostoja saati työpaikkaa ei vielä ole. Määräaikaiset työsuhteet päättyvät usein naisten kohdalla lapsen saamiseen. Julkisuudessa käyty keskustelu pitkien hoitovapaiden taustalla vaikuttavista syistä on usein mustavalkoista. Maahanmuuttaneiden naisten kohdalla kotiäitiyden pitkittymiseen vaikuttaa epävarma työtilanne. Työllisyys takkuilee yhden vanhemman perheissä erityisesti lasten ollessa pieniä. Esimerkiksi naisenemmistöisillä palvelualoilla työ on usein vuorotyötä, jossa työvuorot voivat vaihdella ennakoimattomasti. Tämä haastaa lastenhoidon järjestämistä (Moring & Kaunisto 2021).

Rakenteellisia esteitä

Suomeen muuttava kohtaa voimakkaasti sukupuolen mukaan segregoituneet työmarkkinat. Ulkomaalaistaustaisilla naisilla on suhteellisesti enemmän tekniikan alan tutkintoja ja vähemmän terveys- ja sosiaalialan tutkintoja kuin Suomessa syntyneillä. Ammatinvalinta- ja työelämäohjaus Suomessa vahvistaa kuitenkin koulutusalojen ja työelämän vahvaa eriytymistä (Yuksel ym. 2022). Rakenteellista syrjintää ilmenee maahanmuuttaneiden tyttöjen ja naisten ohjaamisessa matalapalkka-aloille vastoin aiemmin hankittua koulutusta, osaamista tai motivaatiota (Kurki 2018). Työllistymistä hidastaa myös työnhakuvaiheen syrjintä. Syrjintää eli henkilön tai ryhmän eriarvoista kohtelua tai erilaiseen asemaan asettamista ilman hyväksyttävää syytä kohtaavat erityisesti Lähi-Idästä ja Afrikasta muuttavat

(Kanninen & Virkola 2021). Maahanmuuttaneiden naisten sukupuolensa ja taustansa perusteella kohtaaman moniperusteisen syrjinnän tunnistamiseen tarvitaan lisää tutkimusta (Oikeusministeriö 2021). Työnhakuvaiheessa kohdatulla syrjinnällä on vakavia seurauksia yksilön taloudelliselle tilanteelle, hyvinvoinnille sekä työurien käynnistymiselle (Pietiläinen ym. 2018).

Tilastojen mukaan ulkomaalaistaustaiset naiset saavuttavat ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyysasteen vasta 15 vuoden Suomessa asumisen jälkeen (Larja 2019). Heikko työmarkkina-asema vaikuttaa yksilöiden toimeentuloon, hyvinvointiin sekä urakehitykseen. Perheellisten kohdalla se vaikuttaa erityisesti tyttäriin (Kurronen 2021). Näistä syistä naisten tulisi päästä suomen ja ruotsin kielten kurseille sekä työllistymistä edistävien palvelujen piiriin heti maahantulon jälkeen. Pitkät hoitovapaat heikentävät naisten työllisyyttä, ura- ja palkkakehitystä sekä lopulta myös tulevaa eläkettä. Elokuussa 2022 voimaan astuvan perhevapauudistuksen myötä vanhemmat voivat jakaa vanhempainpäivärahat puoliksi (KELA 2022). Isien kannustaminen perhevapaiden pitämiseen vaatii kuitenkin työnantajilta merkittävää asennemuutosta. Yhden vanhemman perheiden vanhempien työelämäosallisuutta voi tukea konkreettisin keinoin, esimerkiksi laajentamalla pienten koululaisien aamu- ja iltapäivätoimintaa valtakunnalliseksi toiminnaksi (Zad & Kaunisto 2021). Työllistymisen rakenteellisten esteiden, kuten rekrytointisyrjinnän purkaminen, on avainasemassa yhdenvertaisen työelämän rakentamisessa Suomeen. ■

- Artikkelin perustuu väitöskirjatutkimukseeni kahteen osajulkaisuun. Käytän käsitettä ulkomaalaistaustainen viittaamaan henkilöön, joka on muuttanut maahan tai jonka molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt Suomen ulkopuolella. Maahanmuuttaneella tarkoitetaan nuoruus- tai aikuisiällä Suomeen muuttanutta henkilöä, jonka äidinkieli on muu kuin suomi, ruotsi tai saame. Hyödynnän sukupuolentutkimuksen ja työelämän tutkimuksen teoriakeskusteluja. Näkökulmani on intersektionaalinen.

LÄHTEET

- Busk, Henna, Signe Jauhiainen, Antti Kekäläinen, Satu Nivalainen & Tuuli Tähtinen (2016). Maahanmuuttajat työmarkkinoilla – tutkimus eri vuosina Suomeen muuttaneiden työurista. *Eläketurvakeskuksen tutkimuksia* 06/2016. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Castaneda, Anu, Johanna Mäki-Opas, Satu Jokela, Nina Kivi, Minna Lähteenmäki, Tanja Miettinen, Satu Nieminen & Päivi Santalahti (2018). *Pakolaisten mielenterveyden tukeminen Suomessa. PALOMA-käsikirja*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.
- Elomäki, Anna, Hanna-Kaisa Hoppania & Hanna Ylöstalo (2021). Koronakriisistä hoivaavaan talouteen. *Politiikasta.fi* 3.3.2021. Saatavilla: <https://politiikasta.fi/koronakriisista-hoivaavaan-talouteen/> Luettu 12.4.2022.
- Hiitola, Johanna, Zeinab Karimi & Valtteri Vähä-Savo (2021). Epävarmuuden jatkumot: prekaarisuuden muodot ja sukupuolittunut väkivalta pakkomuuttajien elämänsäntöissä. *Sukupuolentutkimus* 34(3), 34–43.
- Hiitola, Johanna & Jaana Vuori (2018). Afganistanilaisten pakkomuuttajien arjen kansalaisuus ja toiminnan mahdollisuudet. *JANUS: SOSIAALIPOLITIIKAN JA SOSIAALITYÖN TUTKIMUKSEN AIKAKAUSLEHTI* 26(4), 326–342.
- Järventausta, Eeva, Maiju Paananen & Kirsti Karila (2021). Millaiset normit kehystävät työelämää koskevia ratkaisuja pienten lasten vanhempien puheessa? *Työelämäntutkimus* 19(4), 174–196. doi: <https://doi.org/10.37455/tt.95001>
- Kaihovaara, Antti (2022). Maahanmuuttaneiden työllisyys koronapandemiassa. *Työpoliittinen aikakauskirja* 1/2022. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Kanninen, Ohto & Tuomo Virkola (2021). *Rekrytointisyrjintä ja sen vastaiset keinot*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2021:27. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Könönen, Jukka (2011). Palvelualan työnantajat ja joustavat ulkomaalaiset työntekijät: Maahanmuuttohallinnon merkitys prekaarisen työvoiman tuottamisessa. *JANUS: SOSIAALIPOLITIIKAN JA SOSIAALITYÖN TUTKIMUKSEN AIKAKAUSLEHTI* 19(1), 52–67.
- Kurki, Tuuli (2018). *Immigrant-ness as (mis)fortune? Immigrantisation through integration policies and practices in education*. University of Helsinki, Faculty of Educational Sciences.
- Kurronen, Sanna (2021). Maahanmuuttajanaisten loukku. Heikko työllisyys heijastuu myös toisen polven pärjäämiseen. *EVA Arvio* 30, 9.2.2021. Saatavilla: <https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2021/02/eva-arvio-030.pdf>. Luettu 8.4.2022.
- Larja, Liisa (2019). Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella. Kazi, Villiina, Anne Alitolppa-Niitamo & Antti Kaihovaara (toim.), *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta*. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Lyytinen, Eveliina (2019). Johdanto. E. Lyytinen (toim.), *Turvapaikanhaku ja pakolaisuus Suomessa*. Siirtolaisuusinstituutti. Turku: Painosalama Oy.
- Moring, Anna & Tiina-Emilia Kaunisto (2021). Miten työelämän perheystävällisyydessä huomioidaan perhetilanteiden moninaisuus? *Työelämän tutkimus*, 19(4), 646–659. doi: <https://doi.org/10.37455/tt.112504>
- OECD (2018). *OECD Economic Survey of Finland 2018*. Saatavilla: <http://www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-finland.htm>. Luettu 12.4.2022.
- Oikeusministeriö (2021). *Yhdenvertainen Suomi: Valtioneuvoston toimintaohjelma rasmin torjumiseksi ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi*. Oikeusministeriön julkaisuja 2021:34. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-808-0>. Luettu 12.4.2022.
- Pietiläinen, Marjut, Niina Viitasalo, Liudmila Lipiäinen, Satu Ojala, Minna Leinonen, Katri Otonkorpi-Lehtoranta, Eeva Jokinen, Päivi Korvajärvi & Jouko Nätti (2018). *Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura*. Loppuraportti. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017. Tampereen yliopisto.
- Teräsaho, Mia & Anne-Mari Hietaharju (2022). Suomeen muuttaneet kohtaavat voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneet työmarkkinat. *Kansainvälisten osajien Suomi*. Saatavilla <https://www.kvosajien suomi.com/blogi-1/thlvieraskyna?s=03>. Luettu 6.4.2022.
- Tilastokeskus (2020). *Perheet 2020*. Saatavilla: https://www.stat.fi/til/perh/2020/perh_2020_2021-05-28_tau_003_fi.html. Luettu 8.4.2022.
- Ubaud, Anu (2022). Seksuaalinen väkivalta on ase, joka haavoittaa iäksi. *Helsingin Sanomat* 5.5.2022. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000008792501.html> Luettu 15.5.2022.
- Zad, Youssef & Tiina-Emilia Kaunisto (2021). Yksinhuoltajien työllisyys paranisi joustavamman lastenhoidon avulla. *Helsingin Sanomat* 15.1.2021. Saatavilla: <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000007740003.html>. Luettu 10.4.2022.
- Yuksel, Hülya, Katariina Mankinen & Shadia Rask (2022). Faktantarkistus ennakkoluuloille – Viisi myyttiä ”maahanmuuttajanaisesta”. *THL blogi* 8.3.2022. Saatavilla <https://blogi.thl.fi/faktantarkistus-ennakkoluuloille-viisi-myyttia-maahanmuuttajanaisesta/>. Luettu 6.4.2022.

1. Vuonna 2021 kiintiöpakolaisten määrä oli 1050 (Migri.fi).
2. Moring & Kaunisto (2021, 646) viittaavat monimuotoisilla perheillä esimerkiksi uusperheisiin, sijaisperheisiin, sateenkaari-perheisiin, kahden kulttuurin sekä yhden vanhemman perheisiin.
3. Yhden vanhemman perheessä päävastuun lapsen/lasten kasvatuksesta ja arjesta kantaa yksi vanhempi (Moring & Kaunisto 2021).
4. UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees) (2018) Protection. <http://www.unhcr.org/protection.html>



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons Nimeä 4.0 Kansainvälinen -käyttöluvalla. Tarkastele käyttöluopaa osoitteessa: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

NÄKÖKULMA

PILVI ARO-MARQUES, asiantuntija, Väestöliitto
Aro-Marques koordinoi Väestöliiton Womento-mentorointiohjelmia, joka tarjoaa työuramentorointia korkeasti koulutetuille maahanmuuttajaisille.



KOTONA SUOMESSA, AINAKIN TOISTAISEKSI

Miten olemassa olevia työn sisältöjä ja käytäntöjä voisi muokata niin että ne hyötyvät kansainvälisten osaajien erilaisesta osaamisesta? Eri aloilla työkäytäntöjä voisi kehittää joustavimmiksi. Ja kenties olemme valmiimpia myös arjen kielimaailman lisääntyvään moninaistumiseen kuin mitä ensi silmäyksellä olettaisi.

Suomeen muista maista muuttaneiden naisten koulutustaso on tilastollisesti korkea, mutta työllistyminen huomattavasti hitaampaa kuin maahan muuttaneiden miesten. Mataliin työllistymislukuihin on moninaisia perusteluja, jotka liittyvät paitsi erilaisiin maahantulon syihin ja naisille kasaantuvaan hoivavastuuseen myös työmarkkinoiden vastaanottavuuteen. Väestöliiton työuramentorointiin osallistuvat korkeasti koulutetut maahan muuttaneet naiset nostavat usein keskeisinä työllistymisen esteinä esiin kielitaidon haasteet sekä osaamisen tunnistamisen ja arvostamisen haasteet. Työmarkkinoille pääsyn haasteiden vastapainona ja henkilökohtaisina voimavaroina mainitaan sekä koko perheen kotoutuminen että toisaalta myös kansainvälisten osaajien valinnanvapaus muuttaa muualle.

Kielitaidon haasteet

Yhtenä syynä hitaaseen työllistymiseen on nostettu Suomen työmarkkinoiden osittainen segregatio nais- ja miesvaltaisille aloille ja tästä johtuvat erilaiset kielen osaamiseen liittyvät vaatimukset töiden suorittamiseen. Esimerkiksi hoiva- ja opetusala on usein korkeammat osaamisvaatimukset suomen kielen taidon suhteen kuin kuljetus- ja rakennusaloilla. Likimain täydellisen kielitaidon vaatimus tuntuu usein maahan muuttaneista epärealistiselta työmarkkinoille pääsystä, erityisesti jos taskussa on

jo kaksi äidinkieltä sekä erittäin hyvä englannin kielitaito. Kielitaito luonnollisesti vaihtelee paljon taustan mukaan. Työ- ja opintoperusteisessa maahanmuutossa englanti on usein vahvana kielenä, mikä taas ei ole itsestään selvää silloin, kun maahanmuuton syynä on esimerkiksi kansainvälinen suojelu tai perheen yhdistäminen.

Suomen kielen osaamisen vaatimuksissa voisi joustaa. Riittäisikö joillakin työpaikoilla se, että muualta muuttanut osaisi välttävästi arkikieltä ja työkaverit kuuntelisivat rauhassa? Ammattisanastoa voi opetella myös käytännön työn tekemisen ohessa.

Vinkkiä voi myös vaihtaa ja katsoa tilannetta siltä kantilta, että miten olemassa olevia työn sisältöjä ja käytäntöjä voisi muokata niin että ne hyötyvät kansainvälisten osaajien erilaisesta osaamisesta. Työn tekemisen käytäntöjä voi kehittää joustavimmiksi. Voisiko tulevaisuudessa esimerkiksi kunnallisessa terveydenhoidossa valita vaihtoehdokseksi asiointikieleksi vaikka englannin tai somalin, jos niillä kielillä jonotusajat ovat lyhyempiä? Myös esimerkiksi renkaiden vaihdon, kampaamo- ja parturipalvelut tai kahvilan asiakaspalvelun voisi toimittaa muulla kuin kotimaisilla kielillä. Uudet tekemisen tavat ja palvelukonseptit voisivat virkistää. Vähäväkissä Islannissa tämä on ollut jo pitkään arkipäivää. "English or Icelandic?" tarkistetaan asiointialuksi.

Saatamme olla valmiimpia arjen kielimaailman lisääntyvään moninaistumiseen kuin mitä kenties ensi silmäykseltä olettaisi. Onhan Suomessa jo käy-

tössä useita virallisia kieliä, kuten eri saamen kieliä suomen ja ruotsin lisäksi. Sen lisäksi yhä nuoremmat käyttävät sujuvasti englannin kieltä arjessaan. Jos todella halutaan nopeuttaa sekä Suomessa jo asuvien että tulevaisuudessa Suomeen muuttavien kansainvälisten osaajien työllistymistä, kielikysymyksiä tulee pohtia tosissaan, vaikka tarvittavat muutokset tuntuisivatkin nyt haastavilta.

Osaamisen tunnistaminen ja arvostaminen

Käsi kädessä kielitaidon arvioinnin ja arvostamisen kanssa kulkevat ammattitaidon tunnistaminen ja tunnustaminen. Säänneltyjen ammattien osalta on olemassa olevat reitit tutkintojen tunnistamiseen ja oikeuteen harjoittaa ammattia, mutta monien eri alojen ammattiosaamisen tunnistamiselle ei ole olemassa valmiita malleja. Eritasoisia ja -sisältöisiä tutkintoja on mahdollista suorittaa maailmalla monenlaisissa koulutuskeskuksissa ja korkeakouluissa. Jos samaistumispintaa ei ole siihen maahan missä työnhakijan tutkinto on suoritettu ja työkokemus kerätty, niin rekrytointiprosessin aikana hankalaksi tai aikaa vieväksi koetut työhakemukset saatetaan hylätä. Mitä tälle voisi tehdä? Anonyymi rekrytointi on yksi mahdollisuus, mutta kansainvälinen kokemus paistaa läpi hakemuksesta ja syrjinnän mahdollisuus on käsillä viimeistään haastattelussa. Jotkut myös kokevat, että oman identiteetin tarkoituksellinen piilottaminen työhaussa saattaa tuntua nöyrytyttävältä. Se, mikä itse koetaan vahvuudeksi ja myyntivaliksi, esittäytyykin muille poikkeavuutena, joka tulee piilottaa. Vaatii kantia jaksaa jatkuvasti todistaa omaa osaamistaan ja arvostaa sitä itse, vaikka olisi kokemuksia siitä, että sitä ei työhaun aikana arvosteta.

Kotona Suomessa, ainakin hetken aikaa

Kestävä ja vastuullinen osaamisperusteinen maahanmuutto sisältää näkemyksen muuttavasta ihmisestä kokonaisuutena, joka kenties muuttaa Suomeen puolisonsa tai lastensa kanssa. Ihmisten elämänkaaret kattavat työntekoiän lisäksi myös syntyminen, kasvaminen, ikääntymiset sekä kuolemat. Tähän ei helposti mahdu välineellinen ajattelutapa siitä, että vain tietyn ikäisiä, erityisten ennalta määriteltyjen alojen osaajia muuttaisi Suomeen töihin. Ihmiset viihtyvät perheissä ja perheissä on usein eri-ikäisiä ihmisiä, jotka kaikki koko ajan joko kasvavat tai vanhenevat. Koko

perheen kotoutuminen tarkoittaa yhteiskunnallisen osallisuuden toteutumista kaikkien perheenjäsenten kohdalla. Silloin puhutaan hyvinvoinnista laajemmin kuin vain maahanmuuton nettovoittona.

Koti Suomessa voi myös olla väliaikainen. Kansainvälisillä osaajilla on kansainväliset työmarkkinat. Suomeen töihin muuttavat ihmiset ovat usein harkinneet useampia vaihtoehtoja ja päättäneet valita juuri sen työpaikan, joka nyt sijaitsee Suomessa. Työnteon paikka saattaa vaihtua tai perhe päättää muuttaa uuden työn tai esimerkiksi sukulaisuuden takia toiseen maahan. Suomi voi olla myös läpikulupaikka, jolla on vain hetki aikaa vakuuttaa uudet muuttajat siitä, että tänne voisi jäädä pidemmäksi aikaa. Osaamisperusteiset muuttajat ovat etuoikeutettuja siinä mielessä, että toisin kuin esimerkiksi kansainvälisen suojelun perusteella tulleet, he jatkuvasti aktiivisesti päättävät jäädä Suomeen, uudestaan ja uudestaan, tilanteiden muuttuessa. Jos maahan on muutettu yhden aikuisen työ sopimuksen takia, perheen toisen aikuisen työllistyminen saattaa olla ehto pitkäaikaiselle jäämiselle.

Työ sopimuksia uusittaessa, työpaikkaa vaihtaessa sekä lasten kouluja valittaessa tehdään tietoisia päätöksiä siitä, miten tulevaisuutta hahmotetaan. Laitetaanko lapset esimerkiksi suomen- vai englanninkieliseen päivähoitoon? Onko tarjolla muita kuin lähikoulu? Pääseekö englanninkieliselle linjalle tai kansainväliseen kouluun? Kuinka helppoa on sopeutua seuraavaan maahan, jos lapset nyt opiskelevat suomeksi? Valinnanmahdollisuuksissa on myös huomattavia paikkakuntaeroja. Ns. "osaajaperheet" puntaroivat jatkuvasti tulevaisuuden suunnitelmiaan. Niissä otetaan huomioon sekä lasten tarpeet että esimerkiksi asuinympäristön vastaanottavuus, viihtyisyys sekä turvallisuus.

Käytännössä nähdään, että puolison työn, oman aiemman työn tai opintojen takia Suomeen muuttaneilla naisilla on usein vahvoja siteitä Suomeen sekä tahto jäädä. Enemmän kuin lähdetään pois siinä vaiheessa, kun kieltäkin on opittu, joustetaan. Joustetaan, otetaan hoitovastuuta perheen sisällä mutta myös joustetaan omista ammatillisista tavoitteista ja unelmista. Suomessa onneksi on paljon mahdollisuuksia jatko- ja uudelleen koulutautumiseen, tarpeen mukaan. Se vaatii sitkeyttä ja joustoa, kuten vaatii muuttaminen maasta toiseen. ■

OSAAMISPERUSTEINEN MAAHANMUUTTO JA ALUEELLINEN ERIARVOISUUS

Osaamisperusteinen maahanmuuttopolitiikka määrittää osaltaan alueiden tulevaisuuden elinvoimaa. Sen vuoksi sitä tulisi tarkastella myös alueellisen eriarvoisuuden hillitsemisen näkökulmasta. Innovaatio-, koulutus- ja työllisyyspolitiikalla voidaan tukea alueiden strategioista nousevaa ja huolellisesti johdettua kehittämistä.

MIKA RAUNIO

Erikoistutkija | Siirtolaisuusinstituutti

Elinkeinoelämän valtuuskunnan kyselyn mukaan (2021) suomalaisille merkittävin tasa-arvo-ongelma on alueiden välinen eriarvoisuus. Asutuskeskittymien ja harvaan asuttujen alueiden välisen tilanteen kokee epätasa-arvoiseksi jopa kaksi kolmesta suomalaisesta. Tämä on kyselyn mukaan enemmän kuin minkään muun tasa-arvoon liittyvän kysymyksen kohdalla. Käytännössä alueellinen eriarvoisuus kulminoituu väestön ja erityisesti työikäisen ja koulutetun väestön keskittymiseen muutamille suurimmille kaupunkiseuduille, kun samanaikaisesti huoltosuhde heikkenee koko Suomessa. Työvoiman niukkuutta on kaikkialla, mutta työikäisen ja erityisesti koulutettujen ihmisten virrat kohti muutamaa suurinta kaupunkiseutua kärjistävät eroa sekä työvoiman että erityisosaamisen saatavuuden osalta.

Eriytyvä kehityskulku haastaa kysymään, miten osaamisperusteinen maahanmuuttopolitiikka pyrkii osaltaan suitsimaan alueellista eriarvoisuutta? Toistaiseksi politiikan tavoitteita toteuttavan palvelurakenteen kehittämisessä suuret kaupungit ovat olleet etusijalla. Merkittävät kansalliset panostukset on ensisijaisesti kohdistettu suurimpiin kaupunkeihin, joilla on jo lähtökohtaisesti ollut huomattavasti laajemmat työmarkkinat, osaamispohja sekä kattavampi palvelurakenne kuin pienemmällä kaupunkiseuduilla ja niitä ympäröivällä maaseudulla.

Esimerkiksi korkeasti koulutettujen tai osaan työvoiman palvelujen kehittämistä tukemaan luotu *Talent Boost* -ohjelma ja sitä jalkauttavat *Talent Hub* -toiminta ja laajemmin maahanmuuttajien työllistymisen ja kouluttautumisen palveluita kehittävä (maahanmuuton) osaamiskeskustoiminta keskitettiin kaupunkiseuduille, joilla oli yli 15 000 maahanmuuttajaa. Vaikka sittemmin toimintaa on vahvistettu myös pienemmissä kaupungeissa, on kehittämisen kärki ollut selvästi suurissa kaupungeissa. Poliittikkatoimenpiteiden keskittäminen suurimpiin kaupunkeihin on perusteltua, kun näkökulmana on palvelutarve eli palveluja kehitetään siellä, missä niille on välitöntä kysyntää tai kasvukeskus vetoinen kehitys. Se ei kuitenkaan ole perusteltua alueellisen eriarvoisuuden vähentämisen näkökulmasta.

Alueellisesti tasapainoisemman politiikan ohella olisi myös pidettävänä kirkkaana tavoite, jonka mukaan osaamisperusteisen maahanmuuttopolitiikan kärjen ei tulisi olla niinkään välittömän työvoimatarpeen tyydyttäminen, vaan ennemminkin tulevaisuuden osaamisen vahvistaminen. Toimenpiteiden

tulee kytkeytyä tiiviisti erityisesti koulutus, innovaatio- ja työvoimapolitiikkaan, joita maahanmuuton hallinnointi ja asettautumiseen liittyvät palvelut tukevat. Kehityserojen kiinnikuromiseksi elinvoimansa menettäville alueille ja niiden keskuskaupungeille on siis luotava erityisen suotuisat edellytykset houkutella ja hyödyntää kansainvälistä osaamista, ei niinkään muutamille jo vahvoille kasvukeskuksille. On kehitettävä paitsi erityiset politiikkakehykset, myös uudenlaista osaamisen infrastruktuuria, joka palvelee suoraan pienten ja keskiuurten kaupunkiseutujen kansainvälistymistä ja kehitystä.

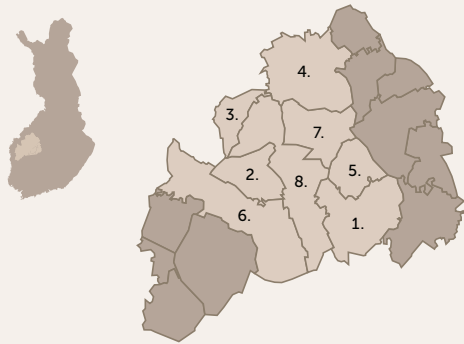
Esimerkkinä Etelä-Pohjanmaa ja Seinäjoen kaupunkiseutu

Suurimmilla kaupunkiseuduilla osaamisperusteinen maahanmuuttopolitiikka nivoutuu osaksi alueen sisäsyntyistä kasvua ja jo kansainvälistynyttä taloutta ja palvelurakennetta. Pienemmällä kaupunkiseuduilla sen tulisi toimia osana kasvua ja kansainvälistymistä käynnistävää aluepolitiikkaa vahvistamalla osaamisen ja innovaatiokyvyn perustaa, eli tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaa (TKI), koulutusta ja/tai työmarkkinoiden kyvykkyyttä. Näin alueet voisivat tarjota kiinnostavamman ympäristön maahan saapuville osaajille ja luoda paremmin arvoa maahanmuutosta.

Tässä artikkelissa tarkastelen aihetta Etelä-Pohjanmaan ja Seinäjoen kaupunkiseudun esimerkkien kautta. Alueen keskuskaupunki Seinäjoki on maakuntakeskusten joukossa monin tavoin menestyvä. Sen väestönkasvu on jatkunut vuosikymmeniä ja monet muutkin kehityksen mittarit, kuten työllisyys tai investoinnit, todistavat sen olevan menestyvä maakuntakeskus. Kuitenkin myös Seinäjoki – ja erityisesti muu maakunta – voidaan nähdä alueena, missä osaamisperusteisen maahanmuuttopolitiikan jalkauttaminen edellyttää myös alueen osaamisperustan vahvistamista. Poliittikkaa toteutetaan siis selvästi keskeneräisemmässä ympäristössä kuin suurilla kaupunkiseuduilla.

Lähtökohtaiset erot suurimpien kaupunkien ja omassa sarjassaan menestyvien keskikokoisten kaupunkiseutujen välillä on huomattavia. Eriyisesti pääkaupunkiseutu on oma lukunsa, koska siellä asuu enemmän maahanmuuttajia kuin koko Etelä-Pohjanmaalla on asukkaita. Myös toimialarakenteet ja osaamisperusta ovat hyvin erilaisia. Pääkaupunkiseudulla ja Uudellamaalla käytetään 50 % maan TKI-menoista, Pirkanmaalla (Tampere)

Muuttomoottori-hankkeen kohdealue ja aineisto



	asukasluku vuonna 2021
1. ALAVUS	12 000 as.
2. ILMAJOKI	12 000 as.
3. ISOKYRÖ	4 500 as.
4. KAUHAVA	16 000 as.
5. KUORTANE	3 500 as.
6. KURIKKA	21 000 as.
7. LAPUA	14 000 as.
8. SEINÄJOKI	63 000 as.

- Artikkelel perustuu pääosin ”*Muuttoliike kuntien elinvoiman moottorina*” -hankkeen (Muuttomoottori) aineistoon vuodelta 2020 sekä laajemmin osallistuvan toimintatutkimuksen (Korkit-hanke) kuluessa hankittuun tietoon ja ymmärrykseen alueesta.¹
- Verkkopohjainen kysely toteutettiin suomeksi ja englanniksi vuoden 2020 lopulla ja välitettiin mm. Seinäjoen MONI-infon, Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiriin sekä oppilaitosten kautta. Otos vastaa noin 1,3 % Etelä-Pohjanmaan vieraskielisestä väestöstä eikä ole siten tilastollisesti edustava maakunnassa asuvista vieraskielisistä henkilöistä (n=70, 41 suomenkielistä ja 29 englanninkielistä vastausta). Otoksessa painottuvat vahvasti työssä käyvät ja opiskelijat edellän mainittujen organisaatioiden puitteissa.
- Haastatteluja toteutettiin 11, joista 5 oli korkeasti koulutettuja ja 6 suorittavassa työssä toimivia maahanmuuttajataustaisia henkilöitä (lähtöalueita olivat Eurooppa, Venäjä ja Australia).

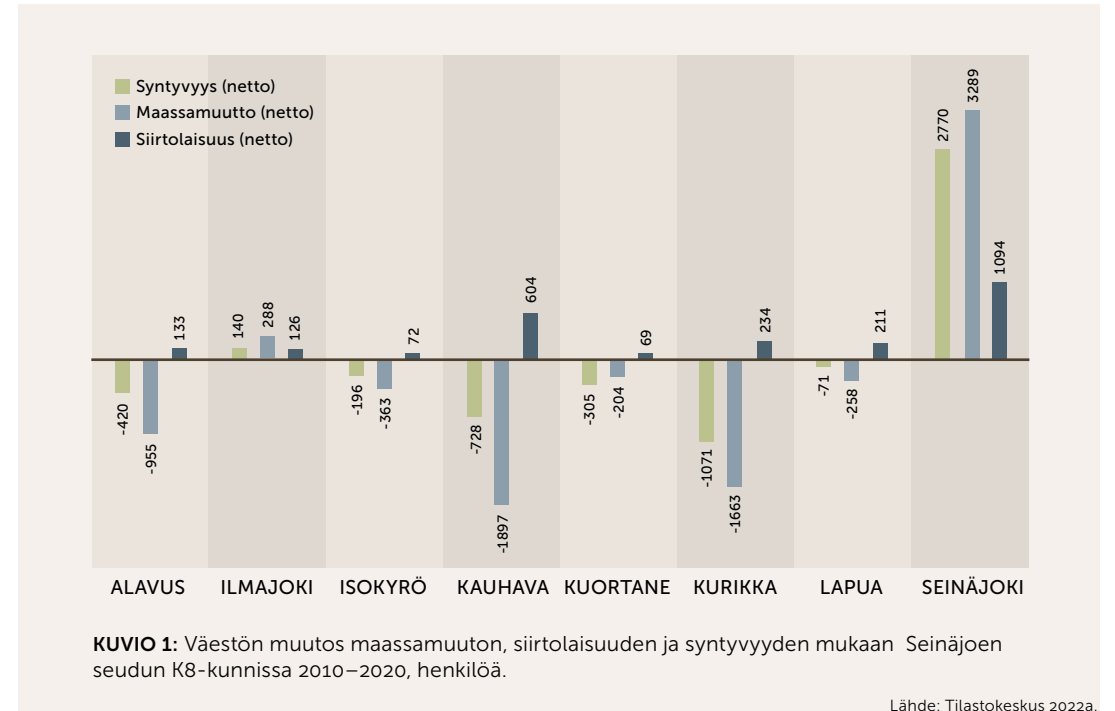
1. Muuttomoottori -hanke tarkastelee muuttoliikkeen ja alueen ja aluekehityksen välistä suhdetta, hanketta rahoittavat K8-kunnat (Alavus, Ilmajoki, Isokyrö, Kauhava, Kuortane, Kurikka, Lapua, Seinäjoki) ja Siirtolaisuusinstituutti. Korkit-hanke kehittää Etelä-Pohjanmaan korkeakoulutettujen maahanmuuttajien kielikoulutusta ja ohjauspalveluita. Hanketta rahoittaa ESR ja sitä koordinoi Siirtolaisuusinstituutti (Seinäjoen yksikkö).

ja Pohjois-Pohjanmaalla (Oulu) molemmissa yli 10 %. Maakunnissa, joissa ei ole yliopistoa, osuus on 1 % tai vähemmän. (Hurri 2021; Tilastokeskus 2022c.) Vaikka Etelä-Pohjanmaankin työllisyysaste on pitkään ollut maan korkeimpia, osaamisperusteisen maahanmuuttopolitiikan näkökulmasta on kuitenkin olennaista, että alueen TKI-menot samoin kuin työvoiman koulutustaso tai korkeakoulujen opiskelupaikkojen määrä asukasta kohden ovat maan alhaisimpia. Osaamisen infrastruktuuri on siis selvästi ohuempaa kuin suurissa kaupungeissa.

Pienemmillä kaupunkiseuduilla, kuten myös Seinäjoen seudulla ja erityisesti Etelä-Pohjanmaalla laajemmin, välitön työvoimatarve painottuu suorittavan työn tehtäviin. Tällöin viranomaisvalvontaan on panostettava tulijoiden oikeudenmukaisen koh-

telun varmistamiseksi ja työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi, mutta myös alueen osaamisen ja innovaatiokyvyn nostamiseen tarvitaan suhteellisesti enemmän panostuksia kuin suurissa yliopistokaupungeissa. Tässä keskityn erityisesti jälkimmäiseen haasteeseen.

Vaikka maahanmuuton volyyymi on suuriin kaupunkeihin verrattuna vaatimaton, se on kehityksen kannalta tärkeä. Maahanmuuttajien hakeutuminen pieniin kaupunkeihin ja maaseutumaisille alueille on usein kuntien ainoa väestönkasvuun positiivisesti vaikuttava tekijä. Näin on ollut myös Seinäjoen kaupunkiseudun kunnissa vuosina 2010–2020 lukuun ottamatta maakuntakeskus Seinäjoeka sekä sen keskialueen läheisyydessä sijaitsevaa Ilmajokea. (Kuvio 1). Absoluuttiset luvut ovat vaatimatto-



mia, joten tilanteen muuttamiseksi ei tarvita valtavia ihmisvirtoja, vaan olennaista on pienimuotoinen mutta pitkäaikainen muutos.

Osaamisperusteisen maahanmuuttopolitiikan strateginen johtaminen

Maahanmuutto on poikkileikkaava teema ja koskee lähes kaikkea poliittista tavoitteenasettelua ja päätöksentekoa. Kansallinen *Työ- ja koulutusperustaisen maahanmuuton tiekartta* (2021) onkin laadittu lukuisia eri poliittikalohkoja tukeväksi, mukaan lukien kaupunki- ja aluepolitiikka. Tiekartta tunnistaa maahanmuuton keskittymisen suurimmille kaupunkiseuduille, poikkeuksena pienet maalaiskunnat Pohjanmaan kasvihuoneellisuuden ytimessä. Ulko- ja maisten suorien sijoitusten ja investointien tasapuolisempi jakautuminen koko Suomeen tukisi muiden alueiden teollisuuden kehitystä ja näin ollen myös työmarkkinoiden parempia edellytyksiä työllistää ulkomaista työvoimaa. (Työ- ja koulutusperustaisen maahanmuuton tiekartta 2021) Alueellisesti epätasaisen kehityksen hidastamista ei tiekartassa kuitenkaan erikseen aseteta tavoitteeksi.

Alueiden kehityksen kannalta erityisesti työvoima-, koulutus- ja innovaatiopolitiikka ovat keskeisessä asemassa. Ne vaikuttavat alueen kykyyn luoda arvoa tehdystä työstä. (Cooke & Leydesdorff 2006) Näin ollen ne ovat myös osaamisperusteisen maahanmuuttopolitiikan idean ytimessä. Alueen institutionaalisen rakenteen, joka tuottaa ja hyödyntää osaamista ja mobilisoi resursseja, tulisi kyetä kiinnittämään myös kansainväliset osaajat osaksi alueen arvoa tuottavaa taloutta ja yhteisöjä. Tätä tavoitetta voi tukea alueen osaamisperusteisen maahanmuuttopolitiikan strateginen johtaminen.

Esimerkiksi Etelä-Pohjanmaalla ja Seinäjoen kaupunkiseudulla maahanmuuttoon liittyvissä hankkeissa ja palveluissa on usein korostunut työllistymisen tavoite. Työllistymisen tavoite on näkynyt ainakin siinä, miten Kauhavan vastaanottokeskus vuodesta 2015 lähtien pyrki aktiiviseen tulijoiden työllistämiseen. Jo aiemmin seudulla on ollut esimerkiksi työvoiman rekrytointiin liittyviä hankkeita sekä paikallisia ohjaustyötä tekeviä työperusteisen maahanmuuton koordinaattoreita.

2020-luvulla toiminnassa näkyy aiempaa strategisempi ote Etelä-Pohjanmaalla ja Seinäjoella. Vaikuttuneet kielikoulutusta ja ammatillista koulutusta (ml. koto-koulutus) tarjoavat organisaatiot (esim. ammatillinen oppilaitos Sedu, Seinäjoen AMK,

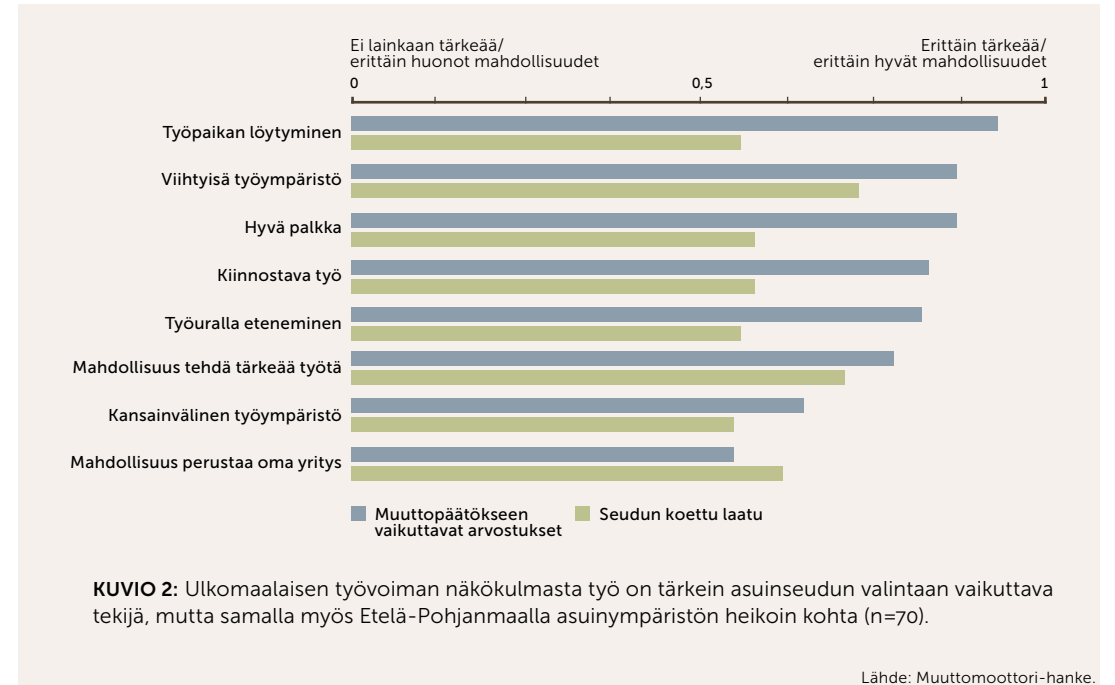
On tärkeää tunnistaa kulttuurinen kohtaanto-ongelma. Kulttuurisella kohtaanto-ongelmalla viitataan laajasti erilaisiin erilaisiin kulttuurisiin tekijöihin, jotka eivät välittömästi liity ammatilliseen osaamiseen, mutta estävät tai hidastavat työvoiman työvoiman työllistymistä.

Etelä-Pohjanmaan Opisto) ovat kehittäneet toimintaansa ja saaneet tuekseen työmarkkinoille pääsyä vahvistavaa toimintaa (esim. kuntakokeilu, Wiise ry) sekä neuvontaa ja ohjausta kehittävät hankkeet kuntien (esim. Welcome2EP, Seinäjoen Moni-Info) ja korkeakoulujen (esim. Korkit, OK-työmarkkinoille, Kokka kohti EP:ta) vetäminä. Toimintaa ja toimijoita on siis melko paljon. Kaikki nämä yhdessä rakentavat palveluekosysteemin, jonka puitteissa kotoutumista ja erityisesti työmarkkinoille ja koulutukseen ohjautumista tuetaan. Käyttäjän kannalta hyvin toimivan palveluekosysteemin kehittyminen edellyttää hyvää yhteistyötä ja strategista näkemystä kokonaisuudesta.

Strategista näkemystä edustavat esimerkiksi pyrkimys tehdä Seinäjoen vieraskielisille suunnatusta Moni-info palvelusta pysyvä palvelu kaupungille tai palvelumallin yhtenäistäminen maakunnassa "Welcome to" -mallia soveltaen. Kokonaisuutta pyrkivät suuntaamaan ainakin "Talent hub" -verkosto ja jo pitkään keskeisten toimijoiden tiedonvaihdon kanavana toiminut "Maahanmuuttofoorumi". Näistä laajempaa kehittämistä omaavista toiminnoista huolimatta voidaan todeta, että alueella on edelleen enemmin monia samansuuntaisia hankkeita, mutta ei yhteistä strategiaa ja johtajaa, joka orkestroisi

osaamisperusteisen maahanmuuton hankekonaisuutta. Strategisen johtamisen tärkeyttä on nostettu esiin ehdottamalla esimerkiksi alueellisen maahanmuuttojohtajan tehtävän perustamista (Raunio, Ahvenainen & Mattila 2021) sekä käynnistämällä maakunnallinen maahanmuuttostrategian laadinta. Maakunnallinen strategia on keskeinen dokumentti ja prosessi, jolla kehitystä voidaan tulevaisuudessa ohjata ja yhtenäistää. Strategia on vain niin hyvä, kuin sen toteutus, joten laajan kehittäjäverkoston alueellinen johtaminen nousee keskeiseen rooliin.

Kansallinen politiikka voikin tukea strategisen kehittämisen toteutumista pienemmillä kaupunkiseuduille ja syrjäisemmille seuduille tarjoamalla tähän kohdennettua politiikkakehystä ja ohjelmia. Esimerkkiä voidaan hakea Kanadasta, missä viime vuosina toteutettujen "Rural and Northern Immigration Pilot" tai "Atlantic Immigration Pilot" -ohjelmien kokemukset tarjoavat lähtökohtia alueellisen kehityksen tukemiseen osaamisperusteisen maahanmuuttopolitiikan keinoin. Molempien ohjelmien arviointiraportit korostavat prosessien huolellisen ja dataperusteisen johtamisen sekä laajan toimijaverkoston yhteistyön organisoimisen tärkeyttä vaikuttavien tulosten saavuttamiseksi. (IRCC 2020; Hagar 2021).



Malleja on nostettu esiin myös suomalaisessa asiantuntijakeskustelussa (Koivisto-Khazaal 2022).

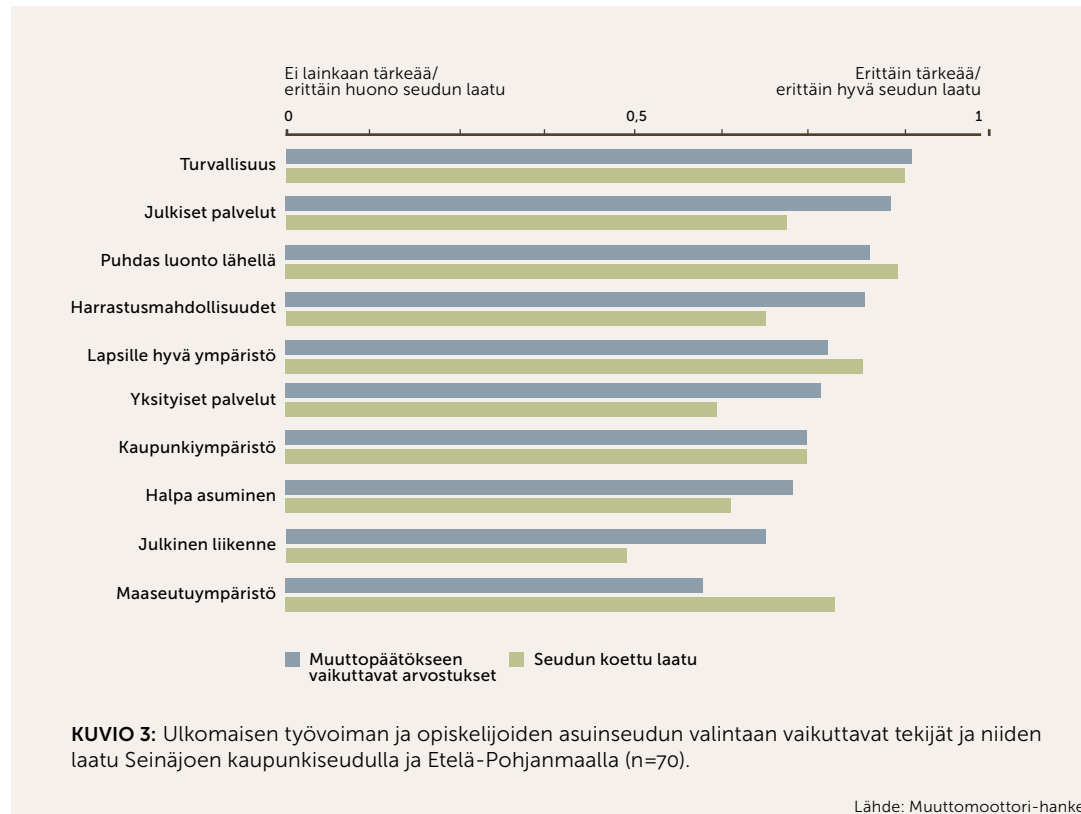
Kulttuurinen kohtaanto-ongelma ja työvoimapolitiikan uudet toteuttajat

Työvoimapolitiikan näkökulmasta keskeinen kysymys on kohtaanto-ongelma. Osin tilanne johtuu ammatillisesta kohtaanto-ongelmasta eli työntekijöillä ei ole työhön soveltuva osaamista. On kuitenkin tärkeää tunnistaa myös kulttuurinen kohtaanto-ongelma. Kulttuurisella kohtaanto-ongelmalla viitataan tässä laajasti erilaisiin kulttuurisiin tekijöihin, jotka eivät välittömästi liity ammatilliseen osaamiseen, mutta estävät tai hidastavat työvoiman työllistymistä. Näitä ovat esimerkiksi tarpeettomat kielitaitovaatimukset, hankaliksi koetut lupa-asiat, maahanmuuttajien ja työnantajien väliset vähäiset yhteydet, työyhteisön tai työnantajien ennakkoluulot, maahan muuttaneiden tietämättömyys toimintatavoista ja niin edelleen. Kulttuurista osaamista voi olla tarpeen kehittää myös viranomaisien parissa. Työvoimapolitiikan kansallisessa arvioinnissa jo 2010-luvulla on todettu, että maahanmuuttajille ei välitetä työtarjouksia yhtä aktiivisesti kuin kantaväestöön kuuluville (VNK 2014).

Esimerkiksi 2020-luvulla Etelä-Pohjanmaalla on laajasti haastateltu yrityksiä ulkomaisen työvoiman tarvetta kartoittavassa hankkeessa. Viimeisellä haas-

tattelukierroksella yrityksiä oli mukana 64, joista 40 oli kiinnostunut rekrytoinnista ulkomailta ja 24 toivoi konkreettista apua rekrytointiin. Työvoimatarve oli välitön 29 yrityksessä ja vielä useammassa vuoden sisällä. Tarvetta oli ammatillisille (hitsaaja, puuseppä, kaivinkoneenkuljettaja, maanrakennustyöntekijä, ompelija, insinööri). Lähes kaikki yritykset olivat kokeneet vaikeuksia työvoiman saamisessa ja monella (15) oli vaikeuksia ollut usein. Juuri haastatteluhetkellä rekrytointia tekevästä yrityksistäkin 21 oli kiinnostunut työllistämään suoraan ulkomailta, jos apua (erityisesti) kielitaidon kehittämiseen sekä rekrytoinnin käytännön toteutukseen on tarjolla. (Lake 2021) Edellisenä vuonna ennen COVID-19 epidemiaa saman selvityksen vielä laajempi otos korosti työvoiman tarvetta vielä enemmän.

Vuonna 2020 Muuttomoottori-hankkeen kyselyyn vastanneet maahan muuttaneet kokivat kuitenkin alueen heikoimpina ominaisuuksina työmarkkinoiden mahdollisuudet tarjota työpaikkaa, kiinnostavaa työtä, hyvää palkkaa, viihtyisää työympäristöä tai uraa (kuvio 2). Nämä tekijät koettiin kuitenkin asuinseutua valittaessa pääsääntöisesti tärkeämmiksi kuin asumiseen, sosiaaliseen ympäristöön tai palveluihin liittyvät tekijät. Työpaikan löytyminen on jopa tärkeämpi tekijä asuinseudun valinnassa kuin turvallisuus, joka on asuinympäristöön liittyvistä tekijöistä selvästi tärkein (kuvio 3). Vastajaat olivat pääsääntöisesti



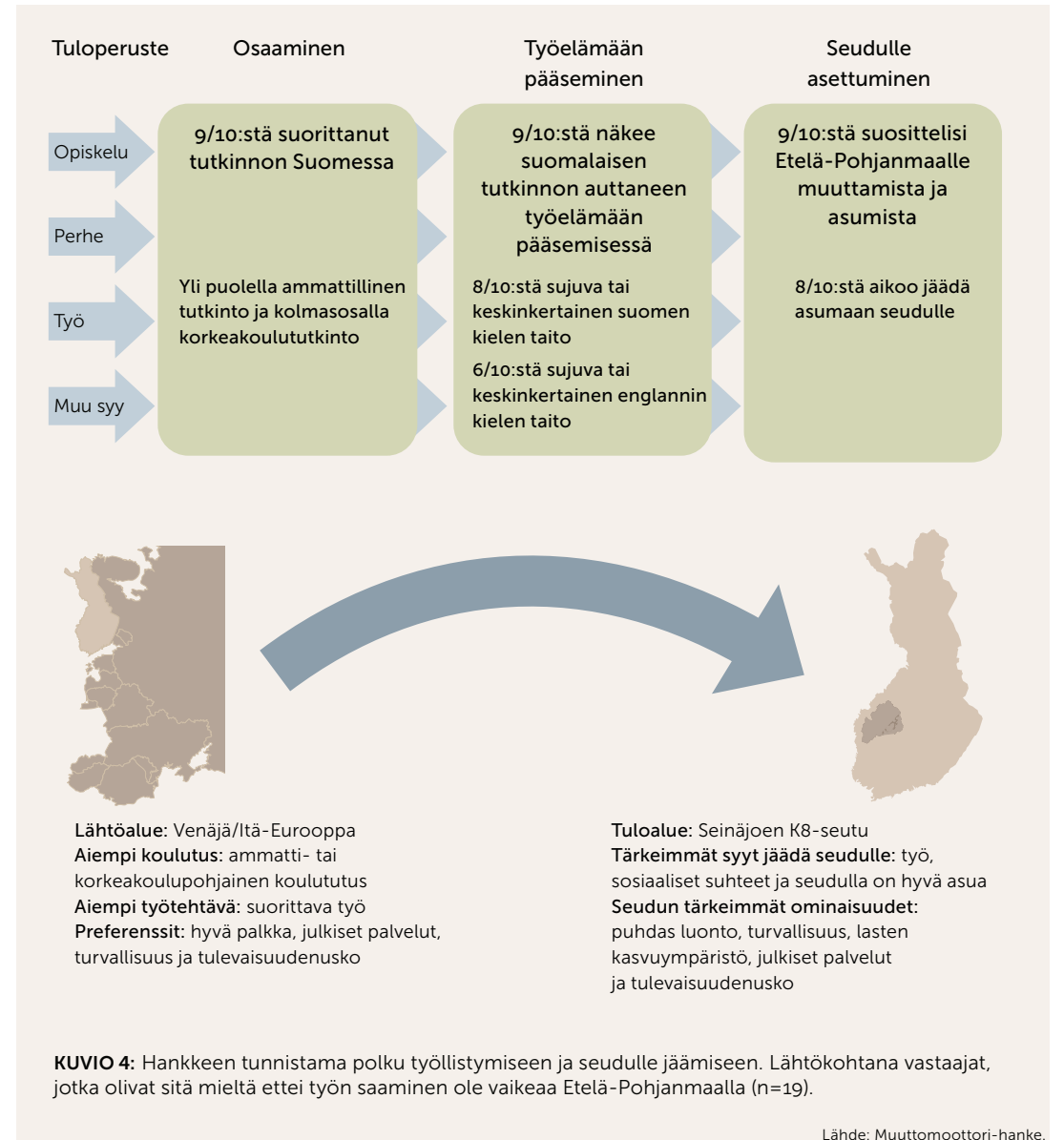
työssä tai opiskelivat eli jo työmarkkinoilla olevia tai sinne matkalla. Vastaukset ovat ristiriidassa työvoimapulapuheen kanssa, joten kohtaanto-ongelma on ilmeinen.

Työn saannin vaikeuden koettiin johtuvan suunnilleen yhtä usein vastaajan kulttuurisen kompetenssin (kielitaito) kuin ammatillisten kompetenssien (koulutus) puutteesta. Noin neljännes vastaajista valitsi nämä vaihtoehdot. Mutta noin viidennes valitsi myös työnantajien puutteelliset kulttuuriset kompetenssit eli asenteet. Muita syitä valittiin selvästi harvemmin. Esimerkiksi vaihtoehdon "en tunne oikeita ihmisiä" valitsi alle kymmenesosa vastaajista. Kohtaanto-ongelman kulttuurinen sävy tulee usein esiin keskusteluissa niiden tahojen kanssa, jotka pyrkivät maahanmuuttajien työllistymistä edistämään. Vähintään heikkoja signaaleja nousee sekä ammatilliselta että ammattikorkeakoulutasolta sekä työllistämistä edistävien palvelujen tuottajilta. Usein puhutaan myös Suomessa koulutuksen saaneista ja ammatillisesti pätevistä henkilöistä. Toisaalta esiin nousee kokemuksia myös siitä, että aktiivisuus maahanmuuttajien puolelta ei ole aina riittävä. Esimerkiksi ehdotettuun työnantajaan päin ei ole lupauksista huolimatta oltu yhteydessä.

Kulttuurisen kohtaanto-ongelman ratkaisemiseksi tarvitaan työmarkkinoilla kulttuurista kompetenssia. Lukuisten kehittämishankkeiden ohella yhden potentiaalisen alueelta nousevan toimintamallin tarjoaa paikallisten yrittäjien muodostama yhdistys Etelä-Pohjanmaalla, Wiise Ry. Perustajilla itsellään on maahanmuuttajatausta, sekä pitkä kokemus alueen liiketoimintaympäristöstä ja sen työnantajista. He tarjoavat osaamista ja palvelua maahanmuuttajien ja työnantajien yhteen tuomiseksi hyvin konkreettisella tavalla. Kansallisen politiikan tulisi vahvemmin tukea maahan muuttaneita ja työnantajia suoraan yhdistäviä, mutta läpinäkyviä ja työntekijöiden oikeusturvan varmistavia malleja. Alueelta nousevat ratkaisut tulisi kiinnittää pysyvämmiin osaksi työmarkkinoiden kulttuurisen kompetenssin kehittämistä.

Koulutuspolkujen uudistaminen oppilaitosten yhteistyönä

Koulutuksessa on keskeistä rakentaa uudenlaisia polkuja tulijoille ja varmistaa niiden edellytykset tarjota kiinnekohtia paikallisiin yhteisöihin



ja työelämään jo opintojen varhaisessa vaiheessa tai jo ennen aloittamista. Koulutus on aina ollut menetelmä luoda vahvoja yhteisöjä rakentavia kulttuureja (esim. Esping-Andersen 1990) ja koulutuksella on edelleen keskeinen rooli yhteisen kulttuurisen osaamisen ja ymmärryksen rakentajana. Esimerkiksi "Muuttomoottori"-hankkeen kyselyyn vastanneet henkilöt, jotka eivät kokeneet työsaamista vaikeaksi, olivat tutkintoon johtavan koulutuksen ja kielen oppimisen kautta päätyneet tilanteeseen, jossa aikoivat pääsääntöisesti seudulle jäädä ja suo-

sittelisivat alueelle hakeutumista myös muille tulijoille (kuviot 3 ja 4).

Polun perusta on olemassa ja askelmerkit monilta osin tuttuja monille toimijoille. Niiden yhteensovittaminen vaikuttavaksi ja laajasti hyödynnettyksi toiminnaksi on haaste. Esimerkiksi Järvisseudun ammatti-instituutin (JAMI) on saanut opiskelijoilta kiitosta toimivan koulutus- ja työllistymispolun rakentamisesta. Polkuja on tukenut toimintamalli, jossa koulutusta on tarjottu erityisesti pikkukaupunkiympäristöstä tai maaseutumaisista olosuhteista tuleville henkilöille Suomen

lähialueilla. Näin heillä on mahdollisuus säilyttää elävä yhteys kotiseudulle ja sukulaisiin ja samalla jatkaa asumista ympäristössä, jonka jo kokevat omakseen. Myös suomenkielenopiskelu on alkanut jo lähtömaassa, mikä helpottaa prosessia.

Seinäjoen ammattikorkeakoulu (SeAMK) on puolestaan valittu usein maan parhaaksi ja sillä on hyvin vahva kansainvälistymispyrkimys opetuksessa. Pyrkimys näkyy kansainvälisten tutkinto-ohjelmien kasvavassa määrässä, joissa hyvää suomen kieltä edellyttävä terveydenhoito ala painottaa valinnoissaan jo maahan muutaneita ja kansainvälisemmät tekniikan ja liiketoiminnan alat enemmän suoraan ulkomailta muuttavia. SeAMK onkin keskeinen kansainvälisen osaamisen kanava alueelle. Myös näiden polkujen vahvistaminen alueen kielikoulutusta ja työelämäohjausta tarjoavan verkoston osaamisella tukee seudulle jäämistä ja työllistymistä.

Koulutuspolut tarjoavat jo nyt kanavian alueen työmarkkinoille. Keskeistä on entistä laajempi ja systemaattisempi yhteistyö alueen koulutusorganisaatioiden kesken ja sujuvien ja vaikuttavien polkujen rakentaminen. Kielikoulutus lähtömaassa ja alueella, ohjaustoiminta, työelämäyhteydet, tulijoiden valikoituminen ja muut opit voidaan parhaiten hyödyntää toimijoiden voimavaroja yhdistämällä. Näin alue kykenee paremmin vastaamaan tulijoiden tavoitteisiin ja toiveisiin.

Kansallisen politiikan näkökulmasta on tarkoituksenmukaista tarkastella niitä lupakäytäntöjä tai tulo-rajvoja, jotka estävät tai hidastavat koulutusvetoisen muuttoliikejärjestelmän kehittämistä alueilla. Uusia toimintatapoja tulisi pystyä kokeilemaan sujuvasti. Koko koulutusketjun sujuvaa valjastamista alueellisen kehityksen tueksi niin kansainvälisten opiskelijoiden houkuttelemiseksi kuin koulutusviennin edistämiseksi tulisikin tarkastella laajassa yhteistyössä kansallisten ja alueellisten toimijoiden välillä.

Osaamistason ja innovaatiokyvyn vahvistaminen

Myös osaamisen ydintä eli TKI-toimintaa olisi vahvistettava. Etelä-Pohjanmaan vaatimaton TKI-panostus on monille ei-yliopisto-maakunnille tyypillinen 1 % kansallisista menoista. Vastaava luku oli 4 % väestöltään hieman pienemmällä Pohjanmaalla, missä on sekä suuria vientiteollisuuden yrityksiä, että yliopisto. (Tilastokeskus 2021.) Osaamisperusteisen maahanmuuton tulisikin tukea ja vahvistaa TKI-toimintaa alueella.

Seinäjoen kaupunkiseudulla ja Etelä-Pohjanmaalla on osaamista korkeakoulujen, julkisen sektorin ja yritysten välisen yhteistyön kehittämisestä. Tuloksena

on muun muassa toiminta- ja rahoitusmalliltaan jopa kansainvälisestikin tarkastellen alueellisen kehityksen eturintamaa aikanaan edustanut Epanet-verkosto. (Kosonen 2005; Kolehmäinen & Alarinta 2009) Epanet on alueen kehitykseen useiden yliopistojen professuuria kytkevä ja niitä rahoittava malli. Lisäksi yliopistokeskus tuo alueelle monen yliopiston ja tutkimuslaitoksen tutkimusryhmät (Helsinki, Tampere, Vaasa, Turku, Luke, Siirtolaisuusinstituutti) ja myös kansainvälisiä tutkijoita ja tutkimusta, sekä jossakin määrin myös koulutusta.

Avoimna oleviin TKI-tehtäviin esimerkiksi yliopistokeskuksessa löytyy pääsääntöisesti hyvin kansainvälisiä hakijoita, mutta kansainvälisten osaajien hakeutuminen seudulle on kokonaisuutena melko pienimuotoista. TKI-toiminnan taustalla vaikuttavat myös rakenteet eli yliopistokeskustoiminta on vahvasti paikallisesti rahoitettua ja AMK-toiminta on puolestaan lain mukaan lähtökohtaisesti alueellista kehitystä palvelevaa eli alueellinen painotus on vahva. Kansallisen innovaatiopolitiikan keskeinen tehtävä osaamisperusteisen maahanmuuttopolitiikan jalkauttamisessa voidaankin nähdä paitsi alueen innovaatioekosysteemien kansainvälistämisessä, myös uusien rahoitusinstrumenttien tarjoamisessa kansainväliseen hakuun avautuvien tehtävien synnyttämiseksi alueelle. Yliopistokeskuksen ja ammattikorkeakoulun kansainvälisyyttä edistävät palvelut, koulutukset ja muut toiminnot ovat jo monilta osin rakentumassa. Toiminnan ydintä vahvistaisi kuitenkin rahoitusinstrumentit kansainvälisten tutkijoiden palkkaamiseksi, jotka luovat omat tutkimusryhmänsä alueelle osaksi sen innovaatioekosysteemejä. Tämän tyyppistä instrumenttia edusti esimerkiksi Suomen Akatemian ja Tekesin rahoittamat *Finnish Distinguished Professor* -ohjelma (FiDiPro) 2010-luvulla, joka kohdistui kansainvälisesti tunnustettuihin tutkijoihin ryhmineen. Millainen olisi kansainvälistymistä tukevan "Regional FiDiPro" alueellinen sovellus? On huolehdittava, että osaamisperusteinen maahanmuuttopolitiikka ei liudennu alueilla ohjaukseksi ja kielikoulutukseksi tai työllistämistoimenpiteiksi, vaan kärki säilyy kirkkaana alueen osaamisperustan vahvistamisessa.

Tiivistäen: osaamisperusteinen maahanmuuttopolitiikka määrittää osaltaan alueiden tulevaisuuden elinvoimaa. Sitä tulisi tarkastella myös alueellisen eriarvoisuuden hillitsemisen näkökulmasta. Kansallisen politiikan tulisi tukea alueen strategiasta nousevaa ja huolellisesti johdettua kehittämistä, joka ei niinkään reagoi maahanmuuttajien synnyttämään palvelutarpeeseen, vaan aktiivisesti vahvistaa kansainvälisten osaajien edellytyksiä toimia alueella innovaatio-, koulutus- ja työllisyyspolitiikan keinoin.■

LÄHTEET

- Cooke, Philip & Loet Leydesdorff (2006). Regional Development in the Knowledge-Based Economy: The Construction of Advantage. *The Journal of Technology Transfer*. 31. 5-15. 10.1007/s10961-005-5009-3.
- Evaluation of the Atlantic Immigration Pilot, October (2020). *Research and Evaluation Branch*. IRCC publications, www.canada.ca/ircc-publications. Luettu: 10.3.2022.
- Esping-Andersen, Gosta. (1990). *The Three Worlds Of Welfare Capitalism*. Princeton University Press.
- Hagar, Hilary (2021) Is it working? *Evaluating the Rural and Northern Immigration Pilot Project*. Northern Policy Institute.
- Hurri, Paavo (2021) Tutkimus- ja kehittämistoiminta Suomessa - Kansainvälistä vertailua. Insinööriliitto. <https://www.ilry.fi> > 2020/11 > TKI_raportti-2. Luettu: 24.5.2022.
- IRCC (Immigration, Refugees and citizenship Canada) (2020).
- Koivisto-Khazaal, Laura (2022) Kanadan maahanmuutosysteemi. Miten Kanada pyrkii vastaamaan työvoimatarpeisiinsa. Esitys Maahanmuuttoasiain toimikunnassa 11.3.2022.
- Kolehmäinen, Jari & Juha Alarinta (2009) University consortium of Seinäjoki, Finland: Bringing South Ostrobothnia to the knowledge economy. *Regions Magazine*, 273:1, 17-19, DOI: 10.1080/13673882.2009.9724795.
- Kosonen, Kati-Jasmin (2005) Strengthening the Research and Educational Basis for Regional Development in Less-Favored Regions. *MIT Industrial Performance Center*, The Massachusetts Institute of Technology. MIT-IPC-LIS-05-003.
- Lake, Terhi (2021) Kansainvälisyyden hyödyntäminen ulkomaisen työvoiman saatavuudessa. Loppukatsaus. Esitys ohjausryhmälle, Teams, 23.11.2021.
- Raunio, Mika, Toni Ahvenainen & Markku Mattila (2022) Poliitikkasuosituksia 4/5: Uudistava alueellinen maahanmuuttopolitiikka K8-seudulla ja Etelä-Pohjanmaalla. <https://muuttomoottori.fi/tulokset-ja-julkaisut/> luettu 20.4.2022.
- Tilastokeskus (2022a) <https://statfin.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/vaestorakenne>, luettu 12.3.2022.
- Tilastokeskus (2022b) <https://statfin.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/aluutilinpito>, luettu 10.3.2022.
- Tilastokeskus (2022c) [https://statfin.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/tutkimus- ja kehitysmenot](https://statfin.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/tutkimus-ja-kehitysmenot), luettu 6.3.2022.
- VNK (Valtioneuvoston tutkimus- ja selvitystoiminta) (2014) Työpolitiikan vaikuttavuus ja vaihtoehdot Tutkimus työpoliittisten toimenpiteiden toimivuudesta, tuloksista ja tulevaisuudesta (TYVA). *Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 3/2016*. Helsinki: Valtioneuvosto.



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons Nimeä 4.0 Kansainvälinen -käyttöluvalla. Tarkastele käyttö lupaa osoitteessa: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

NÄKÖKULMA

PAUL FAIRCHILD

Yrittäjä/kouluttaja, PNP Crossing borders Oy

JULIANO PRISADA

Yrittäjä/projektipäällikkö, Pakt Seinäjoki Oy,
Suomen Yrittäjäopisto, SeAMK



TYÖNTEKIJÄPULA ETELÄ-POHJANMAALLA – TARUA VAI TOTTA?

Vaikka Etelä-Pohjanmaa on Suomen vähiten kansainvälistynyt maakunta, tilanne on muuttumassa myös täällä. Ulkomaisen työvoiman palkkaamiselle on kuitenkin vielä esteitä, joita tulisi ratkoa. Samalla on hyvä muistaa, että onnistunut kansainvälinen rekrytointi on monen tekijän tulos, jossa kaikilla osapuolilla voi olla merkittävä rooli.

Etelä-Pohjanmaa on Suomen vähiten kansainvälinen maakunta. Näin on puhuttu jo useamman vuoden ajan. Vaikka tilastollisesti väite pitää paikkaansa, tilanne on kuitenkin muuttunut merkittävästi viimeisen 20 vuoden aikana. Entistä useampi yritys työllistää ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä ja kokonaisia perheitä on kotoutunut hyvin Etelä-Pohjanmaalle. Toinen väite on, että yrityksissä on työvoimapulaa ja yksi mahdollinen ratkaisu siihen on ulkomaalaisen työvoiman palkkaaminen. Miksi sitä ei kuitenkaan tehdä enemmän? Asiaan vaikuttavat useammat tekijät, joista voimme mainita kolme.

Kielitaito

Yksi työllisyyden este on kielitaito tai sen puute. Työnantajat voivat helposti ajatella, että joku voi työskennellä vain, jos hän osaa suomea sujuvasti. Joissakin ammateissa tämä voi olla totta, mutta usein pelot voivat olla liioiteltuja ja johtavat siihen, että potentiaalista työvoimaa ei käytetä. Toisaalta mihin tarvitaan täydellistä kielitaitoa, kun eivät suomalaisetkaan niin puheliaita ole.

Monissa tapauksissa yritykset aliarvioivat omien työntekijöiden kykynsä reagoida ja sopeutua. Samalla työnantajat voivat yliarvioida kuinka paljon työntekijän tarvitsee osata puhua suomea. Monille ihmisille työskentely on paras tapa oppia kieltä. Jos henkilö puhuu vähän suomea, hänen kielitaitonsa kehittyy nopeasti, kun

hän joutuu tilanteeseen, jossa kieltä on käytettävä joka päivä.

Yritysten rohkeus

Tärkeintä on rikkoo psykologinen este ja työllistää ensimmäinen ei-natiivi työntekijä. Kun yrityksellä on ollut myönteisiä kokemuksia ulkomaalaistyöntekijästä, on tietenkin paljon helpompaa työllistää lisää. Tyytyväisestä työntekijästä tulee yritykselle laadukas ja edullinen rekrytointiagentti, joka houkuttelee sukulaisia ja tuttuja yrityksen työntekijöiksi: on pakko suositella vain hyviä työntekijöitä, sillä kasvoja ei voi menettää.

Hyvä ja matalariskinen tapa rekrytoida on tarjota ulkomaalaiselle osaajalle mahdollisuus tutustua yrityksen toimintaan. Seuraavat askeleet voivat olla työharjoittelupaikka, diplomityöaihe tai osa-aikatyö. Parhaassa tapauksessa yritys saa lisää resursseja ja harjoittelija saa mahdollisuuden kehittää taitojaan kyseisellä työalueella, oppii suomalaisesta työskentelystä ja parantaa kielitaitoaan. Monet suomalaiset löytävät ensimmäisen vakituisen työpaikkansa työharjoittelun kautta. Työharjoittelut voivat olla erinomainen työkalu yritykselle rekrytoida kansainvälisiä työntekijöitä.

Mentorointi

Eri organisaatiot tarjoavat erilaisia palveluita niin yrityksille kuin kansainvälisille opiskelijoillekin. Osa pal-

Monissa tapauksissa yritykset aliarvioivat omien työntekijöiden kykynsä reagoida ja sopeutua. Samalla työnantajat voivat yliarvioida kuinka paljon työntekijän tarvitsee osata puhua suomea.

veluista on täysin tuntemattomia näille kohderyhmille, vaikka niiden laatu on korkea. Yksi tärkeimmistä palveluista, jonka avulla edellä mainitut asiat voivat tapahtua entistä enemmän ja tehokkaammin, on mentorointi. Kokenut mentori ymmärtää niin yritysten tarpeita kuin myös kansainvälisten osaajien vahvuuksia ja osaa toimia niiden välimastossa. Mentori toimii linkkinä yritysten ja osaajien välillä ja auttaa molempia osapuolia työn alkuvaiheessa.

Onnistuminen kansainvälisessä rekrytoinnissa on monen tekijän tulos ja työntekijöillä, yrityksillä sekä palvelutarjoajilla on yhtä tärkeitä roolit. Uskomme, että yrittäjähenkisessä maakunnassa nämä asiat voivat tapahtua tehokkaammin.

-Kirjoittajat ovat Etelä-Pohjanmaan WIISE (Work Integration for Immigrants Service) ry:n (www.wiise.fi) perustajajäsenä. Yhdistyksen tavoitteena on kehittää ja ylläpitää positiivista ekosysteemiä Etelä-Pohjanmaalla, jossa maahanmuuttajat ja alueelle muuttavat suomalaiset voivat menestyä. WIISE tarjoaa jäsenistölle ja organisaatioille muun



SUOJELUA OSAAMISPERUSTEISTEN KANAVIEN KAUTTA

Osaamisperusteiset täydentävän maahanmuuton väylät voivat parhaimmillaan helpottaa sekä pahenevaa työvoimapulaa että kansainvälistä pakolaistilannetta. Ne tarjoavat säännelty ja turvalliset kanavat suojelun tarpeessa oleville opiskelu- tai työperusteisen väylän kautta vastaanottavaan turvalliseen maahan.

MIKA RAUNIO
Erikoistutkija
Siirtolaisuusinstituutti

JUHO-MATTI PAAVOLA
Tutkimuspäällikkö, julkinen sektori
Innolink Research Oy

Suomessa on kahden vuosikymmenen ajan rakennettu osaamisperusteista maahanmuuttopolitiikkaa. Viime vuosina kansallinen politiikka on konkretisoitunut *Talent Boost* -ohjelman ja kansallisen "tiekartan" kaltaisten ulostulojen muodossa. Painopisteen siirtyessä yhä selkeämmin osaamisperusteiseen maahanmuuttoon on tarkoituksenmukaista tarkastella tämän politiikan edellytyksiä tukea myös kansainvälisen suojelun tarpeessa olevia. Vaikka suojelun tarpeessa olevat ihmiset tarvitsevat tukeen erityisesti suojeluun suunniteltua politiikkaa ja palveluita, on tärkeää huolehtia, ettei heitä suljeta pois myöskään työ- ja koulutusperäisen politiikan piiristä. Suomessa suojelun perusteella maahan saapuneiden työllistymistä pyritään usein tukemaan monin eri tavoin, vaikka toisinaan lähtökohdat tähän eivät ole kovinkaan otolliset ja/tai muut kuin työhön liittyvät tavoitteet ovat selkeästi ensisijaisia.

Sen sijaan Suomen rajojen ulkopuolella suojelun tarpeessa oleville koulutus- tai työperäisiä väyliä ei juurikaan ole toistaiseksi rakennettu. Kansainvälisessä keskustelussa tällaisia selkeästi suojelun tarpeisiin luotuja, mutta käytännössä osaamisperusteisesti toimivia kanavia kutsutaan täydentäviksi väyliksi (*complementary pathways*). Nimi viittaa siihen, että kanavat nimenomaan täydentävät olemassa olevia suojeluun tarkoitettuja väyliä, eivät korvaa niitä. Täydentävien väylien käsite on nyt vakiintumassa myös kansainväliseen ja eurooppalaiseen politiikkasanastoon, kun Yhdistyneitten kansakuntien pakolaisjärjestö (UNHCR) on tarjonnut sille selkeän tukensa ja pyrkinyt tarkentamaan myös käsitteen sisältöä. UNHCR:n täydentävien väylien määritelmä sisältää myös humanitaarisia ohjelmia, jotka eivät toimi osaamisperusteisesti. (UNHCR 2017;2019;2021a).

Tässä artikkelissa keskitymme kuitenkin väyliin, joiden tarkoituksena on lisätä pakolaisleireillä tai kaupunkipakolaisina olevien mahdollisuuksia saada suojelua löytämällä työ- tai opiskelupaikka turvallisesta maasta. Työ- ja opiskeluperustaiset täydentävät väylät toimivat lähtökohtaisesti markkinaehtoisesti eli työnantajat etsivät tietynlaista osaamista tai korkeakoulut opiskelijoita tai tutkijoita. Taustalla on kuitenkin myös humanitaarinen motiivi kansainvälistä suojelua tarvitsevien ihmisten auttamisesta. Kohderyhmän tilanne edellyttää politiikkatoimenpiteitä, joilla rekrytointiprosessi, lupakäytännöt sekä asettautumisen tukitoiminnot sovitetaan palvelemaan haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten erityistarpeita eettistä huolellisuutta vaalien.

Osaajien houkuttelun eettisenä kysymyksenä on aivovuoto köyhemmistä maista vauraiisiin maihin. Tässä keskustelussa on kuitenkin toistaiseksi jäänyt taka-alalle juuri suojelun tarpeessa olevat erityisenä osaajien ryhmänä. Vuonna 2020 maailmassa oli yli 100 miljoonaa ihmistä, jotka ovat joutuneet jättämään kotinsa sodan, väkivallan tai vainon vuoksi (UNHCR 2021b). Suojelun tarpeessa olevien kohdalla aivovuodon ongelma näyttäytyy erilaisena. Usein lupakäytännöt, paikallinen toimintakulttuuri tai tietyn osaamisen kysynnän puute estävät työnteon maassa, jonne kotimaasta on paettu. Eettisen rekrytointin käytännöt on kuitenkin syytä aina varmistaa myöskin tästä näkökulmasta tapauskohtaisesti.

Kotinsa jättäneillä ihmisillä on usein osaamista, jolle olisi käyttöä turvallisten kolmansien maiden työmarkkinoilla, tai valmiuksia kouluttautua korkeakouluissa. Kansainvälisen suojelun tarpeessa olevat ihmiset ovat kuitenkin usein tilanteessa, jossa heidän on hyvin vaikeaa, ellei mahdotonta käyttää tavanomaisia työhön ja opiskeluun perustuvia maahanmuuton väyliä. Heillä ei useinkaan ole mahdollisuutta saada tarvittavia dokumentteja tai kattaa matkojen ja lupaprosessien kustannuksia. Heille jää pääsääntöisesti kaksi vaihtoehtoa päästä turvalliseen kolmanteen maahan. He voivat odottaa pääsyä uudelleensijoittamisohjelmaan tai lähteä vaaralliselle, usein ihmisalakuljettajien järjestämälle matkalle ja hakea turvapaikkaa päästyään perille. Täydentävät maahanmuuton väylät tarjoavat uuden vaihtoehdon, joka on sekä säännelty, turvallinen että yksilön omaa toimijuutta korostava.

Tämän artikkelin taustalla on Täydentävät maahanmuuton väylät kansainvälisen suojelun tarpeessa oleville ihmisille -hanke, jossa tarkastelimme erityisesti työ- ja opiskeluperustaisia täydentäviä väyliä (Varjonen ym. 2021). Hanke toteutettiin osana valtioneuvoston tutkimus- ja selvitystoimintaa. Tässä artikkelissa tarkastelemme erityisesti työperäisten täydentävien väylien mahdollisuuksia toteuttaa entistä vastuullisempaa maahanmuuttopolitiikkaa.

Täydentävien väylien lyhyt historia

Ajatus kanavista, joiden puitteissa suojelun tarpeessa olevat ihmiset pääsevät työskentelemään tai opiskelemaan turvallisempaan ympäristöön, ei ole uusi. Toisen maailmansodan jälkeen luotiin useita ohjelmia, joiden kautta oli mahdollista hakeutua esimerkiksi Iso-Britanniaan, Australiaa

tai Kanadaan työhön tai opiskelemaan. Näiden pääsääntöisesti nykyistä YK:a edeltäneen organisaation tuella toteutettujen ja usein kymmeniä tuhansia ihmisiä sisältäneiden ohjelmien tavoitteet olivat sekä humanitaarisia että usein selvästi myös taloudellisia. Monet ohjelmista olivat väliaikaisia ja työmahdollisuudet tarkasti rajattuja, eikä näiden ohjelmien käytännön ratkaisusta ole juurikaan apua tämän päivän täydentävien kanavien kehittämiseen. Olennaista on lähinnä ajatus siitä, että työ- ja suojeluperusteinen maahanmuutto eivät ole aina olleet kategorisesti toisistaan erillisiä kokonaisuuksia, vaikka viime aikoihin saakka nämä ovatkin olleet toisistaan hyvin eriytyneitä politiikkalohkoja.

Tämän päivän keskustelussa täydentävien väylien kohdalla on kyse myös osaamisperusteisen ja suojeluun perustuvan maahanmuuttopolitiikan lähentymisestä. Täydentävien väylien nykyiseen muotoiluun liittyvää poliittista keskustelua on käyty UNHCR:n julkaisuissa viime vuosikymmeneltä lähtien. Esimerkiksi Long (2009) ehdotti laillistettua työvoiman muuttoliikettä osaksi UNHCR:n perinteisesti kestäviin ratkaisuihin (*durable solutions*) pyrkivää politiikkaa. Kestävä viittaa tässä yksilön näkökulmasta pysyviin ratkaisuihin leirien tai muiden väliaikaisten ratkaisujen sijaan. Long korostaa, että työperäisyys näissä ratkaisuissa voisi lisätä myös vastaanottavien (länsi)maiden halukkuutta tarjota suojelua, kun hyöty nähdään molemminpuolisena ja kiinnittyminen yhteiskuntaan tapahtuu työn kautta.

Syyskuussa 2012 UNHCR ja ILO koontuivat Genevessä "Pakolaiset ja työvoiman liikkuvuus" -työpajaan keskustellakseen työvoima- ja pakolaispolitiikan mallien lähentymisestä. Työpajan lähtökohdissa todetaan, että yhä useammat työvoiman maahanmuutto-ohjelmat etenkin kehittyvissä talouksissa sulkivat pakolaiset enimmäkseen pois työmarkkinoilta, koska työntekoon vaaditaan erilaisia asiakirjoja ja dokumentteja, joita pakolaistilanteessa olevilla ihmisillä ei yleensä ole. Avoimilta työmarkkinoilta syrjäytyminen lisää puolestaan epävirallisiin kanaviin ja riskialttiisiin vaihtoehtoihin ja ansaintamahdollisuuksiin tukeutuavaa liikkuvuutta, koska ihmisten on kaikista huolimatta elätettävä itsensä ja perheensä jotenkin. Tämä lisää hyväksikäytön todennäköisyyttä sekä ennakkoimattomia palautuksia. (UNHCR & ILO 2012).

Olennaista on lähinnä ajatus siitä, että työ- ja suojeluperusteinen maahanmuutto eivät ole aina olleet kategorisesti toisistaan erillisiä kokonaisuuksia, vaikka viime aikoihin saakka nämä ovatkin olleet toisistaan hyvin eriytyneitä politiikkalohkoja.

Vuonna 2017 UNCHR julkaisi selkeämmin täydentäviä väyliä määrittelevän raportin ja tällöin alkoivat myös ensimmäiset pilottihankkeet saada muotoaan. UNHCR:n määritelmän mukaan täydentävät väylät ovat turvallisia ja säädeltyjä reittejä, joiden kautta kotimaastaan paenneet kansainvälisen suojelun tarpeessa olevat ihmiset voivat laillisesti saapua ja oleskella maassa, jossa heidän suojelun tarpeeseensa vastataan. Täydentäviä väyliä kutsutaan täydentäviksi, sillä ne eivät korvaa uudelleensijoittamisohjelmia, vaan ovat näille täydentäviä (UNHCR 2019, 5).

Nykyisin täydentävillä väylillä on siis sekä määritelmä että lukuisia käytännön kokeiluja, joiden perusteella käytännön soveltamista myös Suomeen voidaan arvioida. Käsitteellisen määrittelyn ja keskustelun ohella juuri käytännön pilottihankkeet ovat keskeisiä uuden toimintamallin kehittämisessä ja leviämässä laajempaan käyttöön. Uusi toimintamalli vaatii uudenlaista yhteistyötä, teknologiaa, lupaprosesseja sekä uusia toimijoita toteutuakseen. Näin ollen käytännön kehittämishankkeet ja toimintamallin pilotointi ovat tarkoituksenmukainen tapa edetä ja luoda kollektiivinen oppimisprosessi keskeisten toimijoiden ja sidosryhmien välille.

Opiskeluperusteisia väyliä on kokeiltu Suomessa pienimuotoisesti

Osaamisperusteiset täydentävät väylät voidaan jakaa kahteen kategoriaan sen perusteella, perustuvatko ne opiskeluun vai työntekoon. Opiskeluperusteisiin väyliin luetaan tyypillisesti tutkintoon johtavaan opiskeluun liittyvien väylien lisäksi myös erilaiset tutkijoille (scholars) tarkoitetut ohjelmat. Näissä korkeakouluilla on keskeinen rooli suunnittelussa ja toteutuksessa. Opiskeluperusteiset täydentävät väylät ovat erilaisia stipendiohjelmiä, joiden kautta kansainvälistä suojelua tarvitsevan on mahdollista päästä opiskelijana turvalliseen maahan. Osallistujien erityinen tilanne huomioidaan esimerkiksi siten, että kaikkia tavanomaisia hakudokumentteja ei vaadita tai niin, että tulijoille on tarjolla erityistä psykososiaalista tukea opiskelun ohessa. Ohjelmien puitteissa valmistuneet opiskelijat jäävät myös usein kohdemaahan töihin.

Maailmalla on toiminnassa useita opiskeluperusteisten väylien ohjelmia. Ne ovat keskittyneet pääasiassa ylempiin korkeakoulututkintoihin

johtaviin opin-toihin. Suomesa opiskeluperusteisia väyliä on kokeiltu pienimuotoisesti muutamissa yliopistoissa (esim. *Scholars at Risk*). Ammattikorkeakoulupinnot voisivat myös sopia täydentävän maahanmuuton väylän pohjaksi. Viime vuosina on kehitetty useita maahanmuuttajille suunnattuja sairaanhoitajakoulutusohjelmia, jotka sisältävät myös kielen opetusta. Tämän mallin päälle olisi mahdollista rakentaa kansainvälistä suojelua tarvitseville osajille väylä Suomeen ja töihin hoitoalalle. Tässä artikkelissa keskitymme kuitenkin toistaiseksi harvinaisempiin työperusteisiin täydentäviin väyliin.

Kolmas sektori kehittämässä työperusteisia väyliä

Työperusteisia väyliä on viime vuosina pilotoitu useissa englanninkielisissä maissa. Näissä piloteissa kolmannen sektorin toimija *Talent Beyond Boundaries* (TBB) on ollut keskeisessä roolissa asiantuntijana, yhteistyön fasilitaattorina sekä työntekijöitä ja työnantajien tietoja keräävän ja heitä yhteen tuovan alustan hallinnoijana. TBB on perustettu 2016 Syyrian pakolaisten tilannetta helpottamaan, mutta se on jo nyt toiminut useiden eri maiden hallitusten kanssa yhteistyössä edistäessään työperustaisten täydentävien väylien kehitystä ja pilotointia.

TBB on kehittänyt useimmissa työperusteisten väylien ohjelmissa hyödynnettävän teknologia-alustan *Talent Catalogin*. Se sisältää suojelun tarpeessa olevien henkilöiden tiedot ja muodostaa automaattisesti CV:n, jonka avulla he voivat etsiä työtä kohdemaista. Alustalta löytyvien työnhakijoiden määrän kasvu kuvaa toiminnan nopeaa kehitystä samoin kuin pilottihankkeet ja niiden lisääntyvät osallistujamäärät. *Talent Catalog* sisälsi vielä vuoden 2021 alkupuolella noin 20 000 henkilön tiedot, kun vuotta myöhemmin luku oli jo lähes 40 000.

Hakijoiden suojelutarve sekä osaaminen on varmistettu ja tunnistettu TBB:n ja heidän yhteistyökumppaniensa toimesta. Myös työnantajien tulee saada TBB:n hyväksyntä ja rekisteröityä samaan järjestelmään työnhakijoiden kanssa. Järjestelmän tarjoamien tietojen ja TBB:n avulla työnantajat voivat arvioida hakijan sovel-

tuvuutta ja ammattitaitoa. Asiantuntijan roolissa TBB neuvoo ja tukee viranomaisia näiden muokattavissaan lupakäytäntöjä, jotta ne soveltuvan myös suojelutarpeessa olevien rekrytointiin (www.talentbeyondboundaries.org).

Pilotoidut työperusteisten täydentävien väyliin ohjelmat perustuvat yleensä jo olemassa oleviin työperusteisiin oleskelulupiin, mutta niissä huomioidaan edellä kuvatun mukaisesti kansainvälistä suojelua tarvitsevien erityistilanne esimerkiksi tarjoamalla tukea hakuprosessiin tai tekemällä joitakin helpotuksia maahantulon kriteereihin tai maksuihin.

Iso-Britanniassa kehitetty uutta lupakategoriaa

Yksi ensimmäisistä pilottihankkeista oli Isossa-Britanniassa vuonna 2021 käynnistynyt *International refugee Healthcare* -pilotti (TBB 2020). Tavoitteena oli työllistää 25 pakolaista tai kotiseudultaan pakenemaan joutunutta sairaanhoitajaa Libanonista tai Jordaniasta ja selvittää, onko toimintatapa kannattava, kestävä ja eettinen tapa vastata kansallisten terveystalveluiden työvoimatarpeisiin.

Pilottiohjelmassa maahan saavutaan *Health & Care* -viisumilla, joka antaa sairaanhoitajille mahdollisuuden työskennellä heti maahan saavuttuaan. Onnistuessaan pilotissa testattua mallia on tarkoitus skaalata ja ottaa käyttöön laajemmin. Lopullisia tuloksia ei ole vielä saatavilla, mutta pandemian aiheuttamista kansainvälisen liikkuvuuden rajoitteista huolimatta pilottia on jo nyt laajennettu ja rekrytoitavien sairaanhoitajien määrää lisätty.

Vuonna 2021 käynnistynyt *Displaced Talent Mobility* -pilotti on Iso-Britannian laajempi kokonaisuus, jonka tavoite on edelleen kokeilla toimintatapaaja testata, onko se riittävän toimiva pysyväksi toimintamalliksi. Jos tähän päädytään, esimerkiksi oma lupakategoria (*'Displaced Talent Visa'*) ja muut pysyvämmät rakenteet voidaan luoda tukemaan suojelutarpeessa olevien pääsyä suoraan Ison-Britannian työmarkkinoille. Tavoitteena on tunnistaa ja poistaa erityisesti erilaiset hallinnolliset ja oikeudelliset esteet, joita lupakäytännöt ja muut mahdolliset säädökset aiheuttavat. Piloti kestää kaksi vuotta ja tarjoaa mahdollisuuden 50–100 hakijalle ja heidän perheilleen muuttaa Iso-Britanniaan työn perässä.

Ohjelmassa työnantajat voivat palkata sovat osaajat suoraan etärekrytointin kautta ja heidän tulee myös tukea ja varmistaa valittujen työntekijöiden saapumisen taloudelliset edellytykset. Työntekijöitä voidaan palkata mihin tahansa tehtävään, joka löytyy virallisesta työvoimapula-ammattien luettelosta (esim. IT, rakentaminen ja suunnittelu). Hakijat saavat nopeutetun lupakäsittelyn sekä tukea erilaisten hallinnollisten esteiden selvittämiseksi. Tällaisia ovat esimerkiksi puuttuvien passien, matkustusasiakirjojen tai työtodistusten aiheuttamat ongelmat.

Lupatyypin on olemassa oleva osaavan työntekijän lupa (*'Skilled Worker Visa'*) eli uutta lupatyypin ei ole pilotille luotu. Lupa on voimassa viisi vuotta ja sitä voidaan jatkaa, jos siinä mainitut kriteerit täyttyvät. Ohjelman puitteissa pyritään luomaan takeita siitä, että menettäessään työnsä pilottiin osallistuvia henkilöitä ei palauteta maahan, jossa he voivat uudelleen joutua vaaraan. Jos työperusteiset maassaolon ehdot eivät myöhemmin enää täyty, voidaan henkilöille myöntää pakolaisstatus, mutta myös muita keinoja pysyvän luvan saamiseksi etsitään. (TBB 2020.)

Australian pilottiohjelmissa kehitetty rekrytointikanavia

Vuonna 2021 Australian hallitus käynnisti *Skilled Refugee Labour Agreement* pilottiohjelman. Ohjelman valmistelussa Australia on tehnyt yhteistyötä TBB:n kanssa vuodesta 2017 lähtien. Ohjelma on erityisesti osaaville pakolaisille suunnattu. Käytännössä väyliin avulla pyritään poistamaan esteitä pakolaisten ja muiden pakkosiirtolaisten tieltä sekä helpottamaan työnantajien mahdollisuuksia rekrytoida näitä kohderyhmiä. Tavoitteena on houkutella Australiaan 100 henkilöä (perheineen). Ohjelma kattaa yli 100 ammattia, joita voidaan sponsoroida pilotin puitteissa. (TBB 2021b.)

Työnantajat voivat liittyä ohjelmaan sitoutumalla sisäasiainministeriön kanssa yrityskohtaiseen sopimukseen, jonka puitteissa he voivat sponsoroida pakolaisia. Mallilla on siis yhtymäkohtia Australiassa ja Kanadassa tyypilliseen sponsorointiin, jossa yksityiset tahot, kuten yritys tai maahan muuttavan pakolaisen sukulaiset, voivat ottaa vastuulleen henkilön taloudellisen ja muun tukemisen hänen saapuessaan ja asettuaan maahan.

Yksi keskeinen haaste on suojelun tarpeessa olevien henkilöiden mahdollisuus jäädä maahan pysyvästi. Tällainen pysyvä työ- tai opiskeluperusteinen lupa on Euroopassa epätyypillinen, etenkin ensimmäisenä lupana heti maahan saavuttaessa.

Ohjelmassa käytettävät viisumityypit on rajattu osaamisen mukaan tai kohdistuvat työvoimapula-aloille. Osa luvista tarjoaa suoraan pysyvän oleskeluluvan, mutta mukana on myös neljän vuoden viisumeita sekä kolmen vuoden alueellisia eli koko maan sijaan tiettyyn maakuntaan kohdistuvia viisumeita. Myös näissä viisumityypeissä on mahdollisuus pysyvään oleskelulupa ensimmäisen viisumin umpeuduttua.

Ohjelman lupia priorisoidaan käsittelyprosessissa, joka kestää noin kolme kuukautta. Käsittely sisältää myös useita helpotuksia lupakäytäntöjen normaalivaatimuksiin verrattuna. Esimerkiksi arviointivaatimuksista on luovuttu ja työnantajat voivat itse määrittää hakijan riittävät taidot. Myös työkokemuksen vähimmäismäärään todistamisesta on luovuttu ja englannin kielen vähimmäisvaatimuksia helpotettu. Tässäkin ohjelmassa joustavuus näkyy myös helpotuksissa matkustusasiakirjoihin tai henkilötodistuksiin liittyen.

Oleskelulupien pysyvyys työperusteisten väyliin keskeinen haaste

Työperusteisten täydentävien väyliin ohjelmat ovat siis edellyttäneet muutoksia työluoprosesseihin ja maksuihin. Olennaisempaa on kuitenkin ollut luotettavan kanavan avaaminen alueille, joilla suojelun tarpeessa olevat ihmiset etsivät ulospäisyä hyvin haavoittuvasta ja suojelua vaa-

tivasta tilanteesta. Toinen keskeinen muutos on työnantajien halukkuus rekrytoida näiden kanavien kautta, ja sitoutua joihinkin tulijoiden erityistilanteesta johtuviin vaatimuksiin.

Väyliin sisältyy myös haasteita. Yksi keskeinen haaste on suojelun tarpeessa olevien henkilöiden mahdollisuus jäädä maahan pysyvästi. Tällainen pysyvä työ- tai opiskeluperusteinen lupa on Euroopassa epätyypillinen, etenkin ensimmäisenä lupana. Niinpä oleskelu esimerkiksi Isossa-Britanniassa mahdollistetaan toistaiseksi usein erilaisten lupien ketjuttamisella. Viime kädessä pakolaisstatuksen hakeminen on ollut pilottien kohdalla käytännön ratkaisu tähän ongelmaan. Kuitenkin mahdollisen *'Talent refugee'* -viisumin kohdalla on tarkoituksenmukaista luoda oma pysyvä tai muutoin riittävän turvan tarjoava ratkaisu. Kanadassa ongelmaa ei samassa mittakaavassa ole, koska monet työ- ja opiskeluperustaiset luvat ovat luonteeltaan pysyviä.

Toinen tunnistettu haaste on varmistaa, että täydentävät väylät pysyvät todella täydentävinä, eivätkä pitkällä aikavälillä korvaa olemassa olevia suojelun kanavia. Tällaista keskustelua on käyty esimerkiksi Isossa-Britanniassa (Crisp 2021). Kolmanneksi, on tärkeää, että vetovoimaiset työ- ja opiskelumahdollisuuksia tarjoavat polut eivät luo lisää pakolaisuutta lähtöalueille, joilla on jo nyt merkittäviä haasteita ylläpitää leirejä tai kaupunkipakolaisten kohtuullisia elinoloja.

Uusia toimintatapoja tarvitaan myös Suomessa

Suomessa ei ole toistaiseksi käytössä työperusteisia täydentäviä väyliä. Tuoreessa YK:n pakolaisjärjestön UNHCR:n ja Migration Policy Institutin raportissa arvioidaan, että Suomessa olisi mm. joustavan lainsäädännön ansiosta huomattavia mahdollisuuksia työperusteisten väylien käyttöönotolle. Opiskeluperusteisia väyliä on Suomessa kokeiltu, joskin hyvin pienimuotoisesti ja tutkijoihin painottuen. *The Institute of International Education's Scholar Rescue Fund* -ohjelman ja *Scholars at Risk* -verkoston kautta Suomeen on saapunut tähän mennessä mm. Syyriasta ja Jemenistä noin 10–15 tutkijaa.

Täydentävän maahanmuuton väylät voisivat parhaimmillaan helpottaa sekä pahenevaa työvoimapulaa että kansainvälistä pakolaistilannetta. Ne tarjoavat myös suojelun tarpeessa olevan yksilön sekä vastaanottavan maan kannalta todennäköisesti perinteisiä pakolaisuuteen perustuvia kanavia positiivisemmän ratkaisun. Maahanmuuttopoliitikassa korostetaan usein yksilön toimijuutta eli mahdollisuuksia vaikuttaa oman elämänsä kulkuun ja tehdä itsenäisiä valintoja. Tämä toteutuu ainakin osittain täydentävissä väylissä, jotka tarjoavat mahdollisuuden itsenäisesti rakennettavaan urapolkuun ja reitin työ- tai opiskeluyhteisöön. Lisäksi monissa maissa, Suomi mukaan lukien, turvapaikka- ja pakolaispolitiikkaa kritisoivat äänenpainot nousivat entisestään vuoden 2015 jälkeen. Myös tähän ilmapiiriin työ- ja opiskeluperusteiset polut tarjoavat liennytyä tarjotessaan osaamisperusteisen maahanmuuton kanavan suojelutarpeessa oleville. Suhtautuminen työperusteiseen maahanmuuttoon on ollut selvästi positiivisempaa kuin humanitääriseen muuttoon yleensä (EVA 2021).

Täydentävät väylät eivät tietenkään yksinään riitä, eikä niillä voida korvata kaikkein haavoittuvimpien ryhmien uudelleensijoittamista edistävää kiintiöpakolaisjärjestelmää. Täydentävät maahanmuuton väylät edustavat kuitenkin uudenlaista lähestymistapaa. Ne tarjoavat väylän yhdelle kohde-ryhmälle kohti turvallista asuinmaata. Täydentävät väylät ovat yksi vaihtoehto muuttoliikkeen vastuulliseen hallintaan sekä eettisesti kestävä ratkaisu työvoimapulasta kärsivien talouksien haasteisiin.

Uusien toimintatapojen etsiminen on tärkeää, jotta kansainvälistä vastuuta maailman pakolaistilanteesta voidaan jakaa tasaisemmin.

Vaikka Euroopan unioni on viime vuosina lähinnä vaikeuttanut kansainvälistä suojelua tarvitsevien pääsyä alueelleen, on Ukrainan kriisi Euroopan omalla maaperällä viimeistään osoittanut, että työperustaisten ja suojeluperustaisten lupakategorioiden tiukka erottaminen toisistaan ei välttämättä palvele konfliktia pakenemaan joutuvien tarpeita parhaalla mahdollisella tavalla. Osaamisperusteisen maahanmuuttopoliitiikan edellytyksiä tukea myös lähtöalueilla olevien ihmisten suojelutarpeen täyttymistä on tarkoituksenmukaista tarkastella huolellisesti myös Suomessa. ■

LÄHTEET

- EVA, Elinkeinoelämän valtuuskunta (2021). EVAn Arvopankki, maahanmuutto (www.arvopankki.fi).
- Crisp, Jeff (2021). Briefing: are labour mobility schemes for skilled refugees a good idea? Saatavilla: <https://www.freemovement.org.uk/briefing-is-labour-mobility-for-skilled-refugees-a-good-idea/> Luettu: 11.11.2021.
- Long, Katy (2009). Extending protection? Labour migration and durable solutions for refugees. *New issues in refugee research. Research Paper No. 176. Refugee Studies Centre, University of Oxford/Policy Development and Evaluation Service Policy Development and Evaluation Service United Nations High Commissioner for Refugees.*
- TBB (Talent Beyond Boundaries) (2021). Saatavilla: <https://www.talentbeyondboundaries.org/blog/introducing-the-australian-skilled-refugee-pilot> Luettu: 9.10.2021.
- TBB (Talent Beyond Boundaries) 2020: International health care refugee pilot. Unlocking skilled migration pathways for forcibly displaced people. Available at: <https://www.talentbeyondboundaries.org/knowledge-centre> Luettu: 9.10.2021.
- UNHCR (2012a). Workshop on "Refugees and labour mobility". UNHCR and ILO, Geneva 11 - 12 September 2012. Concept note. Available at: <https://www.unhcr.org/509a82749.pdf> Luettu: 14.10.2021.
- UNHCR (2012b). Workshop on "Refugees and labour mobility". UNHCR and ILO, Geneva 11 - 12 September 2012. Concept note Attachment: Labour mobility for refugees - Past and Present examples (Draft).
- UNHCR (2017). Persons in need of international protection, June 2017. Saatavilla: <https://www.refworld.org/docid/596787734.html> Luettu: 24.11.2021.
- UNHCR (2019a). Complementary Pathways for Admission of Refugees to Third Countries: Key Considerations. Saatavilla: <https://www.refworld.org/docid/5cebf3fc4.html> Luettu: 24.11.2021.
- UNHCR (2019b). The Three-year Strategy on Resettlement and Complementary Pathways 2019-2021. Saatavilla: <https://www.unhcr.org/protection/resettlement/5d15db254/three-year-strategy-resettlement-complementary-pathways.html> Luettu: 26.11.2021.
- UNHCR (2019c). The Economic Mobility Pathways Project – Policy Principles and Lessons Learned - A Canadian Perspective on Complementary Pathways for Admission. *IRCC-UNHCR Partner's Dialogue on the Economic Mobility Pathways Project (EMPP). June 2019.* Saatavilla: <https://www.unhcr.ca/wp-content/uploads/2019/07/The-Economic-Mobility-Pathways-Project-Policy-Principles-and-Lessons-Learned-June-2019.pdf> Luettu: 6.11.2021.
- UNHCR (2021a). Complementary education pathways. Saatavilla: <https://www.unhcr.org/complementary-pathways-through-education.html> Luettu: 6.6.2021.
- UNHCR (2021b). Global Trends in Foced Displacement 2020. Saatavilla: <https://www.unhcr.org/60b638e37/unhcr-global-trends-2020%2%A0> Luettu: 4.8.2021.
- Varjonen, Sirkku, Amanda Kinnunen, Juho-Matti Paavola, Farid Ramadan, Mika Raunio, Joanne van Selm & Tuuli Vilhunen (2021) Student, Worker or Refugee? How complementary pathways for people in need of international protection work in practice. *Publications of the Government's analysis, assessment and research activities 2021:60.* Helsinki: Prime Minister's Office.



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons Nimeä 4.0 Kansainvälinen -käyttöluvalla. Tarkastele käyttö lupaa osoitteessa: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

NÄKÖKULMA

BEN MALINEN (TT)

Kotimaan ohjelmajohtaja, Suomen Pakolaisapu.

Ben Malinen on työskennellyt lähes 20 vuotta pakolais- ja kehitysyhteistyössä Afrikassa.



TÄYDENTÄVÄT POLUT TARJOAVAT MAHDOLLISUUKSIA SEKÄ SUOMELLE ETTÄ KAIKKEIN VAIKEIMMAISSA TILANTEESSA OLEVILLE

Lähivuosina useat eri toimialat Suomessa tulevat olemaan enenevässä määrin riippuvaisia työperäisestä maahanmuutosta. Suomi toivoo maahanmuuton kautta ennen kaikkea erityisosaajia, jotka jäisivät maahan pidemmäksi aikaa. Ongelmana on se, etteivät kaikki ole valmiita muuttamaan Suomeen pysyvämmiin. Kyseessä voi olla tilapäisratkaisu, jolla pyritään saamaan työkokemusta ja parantamaan omaa ja perheen taloudellista tilannetta.

Samaan aikaan kun Suomi ja monet muut länsimaat kamppailevat työvoimapulan kanssa, on maailman pakolaistilanne haastavampi kuin koskaan aiemmin. Konfliktien ja vainon vuoksi pakenemaan joutuneita ihmisiä on maailmassa yli 82 miljoonaa. Heistä suurin osa elää köyhissä ja hauraissa maissa ja vain pieni osa hakee ja saa turvaa Suomen kaltaisista valtioista. Suurin osa maailman pakolaisista on paennutkin naapurimaihin, jotka ovat kehittyviä maita ja jotka kamppailevat turvattun toimeentulon ja elinolosuhteiden tarjoamiseksi omille kansalaisilleen.

Pakolaisleirien lisäksi satojatuhansia pakolaisia asuu suuremmissa kaupungeissa kaupunkipakolaisina ja monet heistä elävät ilman minkäänlaista apua ja turvaa esimerkiksi YK:n pakolaisjärjestöltä UNHCR:ltä tai asuinmaansa viranomaisilta. Suomen Pakolaisavun kohdemaista Etiopiassa ja Ugandassa asuu molemmissa yli 70 000 kaupunkipakolaista monesta eri lähtömaasta. Pakolaisleireillä ja kaupungeissa asuvat pakolaiset joutuvat usein kohtaamaan syrjintää, kun kantaväestö kokee helposti uudet asukkaat uhkana itselleen ja toimeentulolleen. Kun työn ja toimeentulon hankkimisen mahdollisuudet ovat rajalliset, on ymmärrettävää, että maassa jo asuvat eivät haluaisi uusia tulijoita taistelemaan vähäisistä resursseista.

Monet pakolaisleireillä ja kaupunkipakolaisina asuvista odottavat vuosia tai jopa vuosikymmeniä ilman mahdollisuutta saada turvapaikkaa jostakin toisesta maasta. Heidän joukossaan on myös pal-

jon koulutettuja ja ammattitaitoisia osaajia. Heillä ei kuitenkaan ole usein mahdollisuutta tai lupaa tehdä työtä tai hankkia elantoaan maassa, johon hän on paennut. He saavat myös harvoin asuinmaansa kansalaisuuden. Hengissä säilymistä varmistamiseksi monien on pakko turvautua tekemään töitä luvattomasti ruokapalkalla tai minimaalisella korvauksella, jolloin riski joutua hyväksikäytön uhriksi kasvaa.

Työn ja työluvan saannin haasteellisuuden vuoksi etenkin kaupunkipakolaisten ainoana turvana ovat usein länsimaihin päässeet, omista tuloistaan rahaa lähettävät perheenjäsenet tai sukulaiset. Ilman työn ja toimeentulon mahdollisuutta elämä kaupunkipakolaisena on vähintäänkin haastavaa. Opiskelukaan ei ole useimmiten kaupunkipakolaisille turvallista, eikä opiskelu motivoi, jos tiedossa on, ettei työsaanti ole mahdollista. Vuosien odottelu toimitomana passivoi ja jo hankittu ammattitaito rapistuu.

Yksi mahdollisuus Suomen työvoimapulan helpottamiseksi olisi tarjota työperäisiä oleskelulupia koulutetuille ja ammattitaitoisille pakolaisille. Samalla helpotettaisiin monien kehittyvien valtioiden pakolaistilannetta ja vähennettäisiin esimerkiksi Eurooppaan haluavien vaarallisia ja salakuljettajien hallitsemia pakomatkoja Saharan aavikon ja Välimeren yli. Turvallisen pakoreitin tarjoaminen työperäisen oleskeluluvan muodossa olisi yksi vaihtoehtoisista tavoista jakaa vastuuta globaalin pakolaistilanteen ratkaisemiseksi maiden kesken.

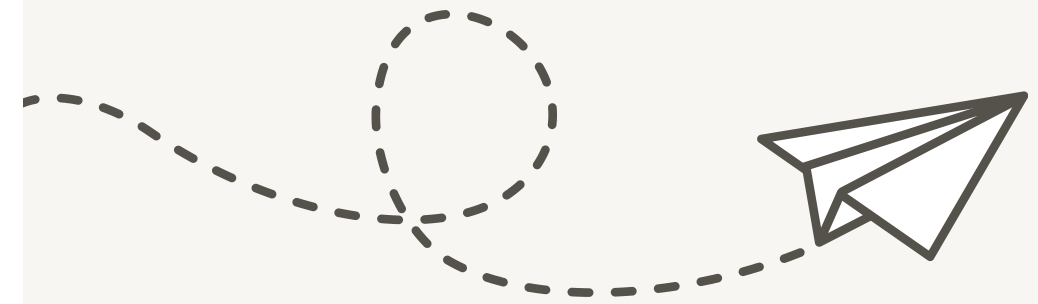
Työperäisen oleskeluluvan Suomeen saanut pakolaistaustainen ihminen saa ennen kaikkea uu-

Monet pakolaisleireillä ja kaupunkipakolaisina asuvista odottavat vuosia tai jopa vuosikymmeniä ilman mahdollisuutta saada turvapaikkaa jostakin toisesta maasta. Heidän joukossaan on myös paljon koulutettuja ja ammattitaitoisia osaajia.

den mahdollisuuden elää turvallisessa ympäristössä. Tällaisissa tapauksissa voidaan puhua kolmenlaisista voittajista. Ensinnäkin työperäisen oleskeluluvan saaneet pakolaistaustaiset pystyvät turvaamaan oman toimeentulonsa. Toiseksi he pystyvät oman toimeentulonsa turvaamisen lisäksi tukemaan myös kotimaassa olevia tai lähtömaahan jääneitä sukulaisia ja muita läheisiään. Kolmanneksi pakolaistaustaiset tuovat uudelle kotimaalleen kaivattua ammattitaitoista työvoimaa.

Vaikka työ ja toimeentulo olisivatkin jollekin työperusteisen oleskeluluvan saaneelle pakolaistaustaiselle erittäin tärkeitä, ei elämä ja kotoutuminen Suomessa yksin ilman läheisiä ole helppoa. Hän tarvitsee rinnalleen perheen, jonka kanssa voi lähteä rakentamaan yhteistä ja turvattua tulevaisuutta. Kun lähdetään suunnittelemaan työperäisen oleskeluluvan myöntämistä pakolaistaustaisille ihmisille, on samalla varmistettava perheenyhdistämisen mahdollisuus, kielikoulutus ja kotoutumisen sujuvuus. Lisäksi on muistettava hyödyntää maahanmuuttavien koko potentiaali ja tarjottava mahdollisuus saada lisä- ja täydennyskoulutusta. Kun nämä saadaan kuntoon, on paremmat mahdollisuudet sille, että maahanmuuttaneen koko perhe kotoutuu ja viihtyy Suomessa.

Työperäisten viisumien tarjoaminen pakolaisistaustaisille Suomeen ei ratkaise maailman pakolaistilannetta. Se on kuitenkin yksi tapa osoittaa, että Suomikin haluaa kantaa entistä enemmän vastuuta tilanteen ratkaisemiseksi. Pienikin määrä työperäisiä viisumeja antaa niiden saajille ja heidän perheilleen mahdollisuuden aloittaa uusi ja entistä inhimillisempi ja turvampi elämä. ■





SOME ASPECTS OF CONSTRAINTS IN THE LABOUR MARKET FOR IMMIGRANTS

Employing immigrant workforce has become an important strategy for organizations in Europe and all over the world. However, ethnic background can affect how smooth or challenging an entry to the labour market can be. Prejudice and racism barriers are complex and emotionally hard because they are beyond the individual's control.

ELLI HEIKKILÄ

Research Director | Migration Institute of Finland

The European Commission, EC, (2020) expresses that migrants and EU citizens with a migrant background play a key role in the European economy and society. Employing an immigrant workforce has become an important strategy for organizations in Europe and all over the world (Kubiciel-Lodzińska & Maj 2020). The EC points out that the challenge of integration and inclusion is particularly relevant for migrants, not only newcomers but sometimes also for third-country nationals who might have naturalized. Integration and inclusion can and should be a win-win process, benefiting the whole society. The EC stresses that integration has to be a two-way process whereby migrants and EU citizens with migrant background are offered help with integration and they in turn make an active effort to become integrated.

Entry to the labour markets

Integration occurs in individual's different spheres of life. It can be a long process for immigrants to feel deep attachment and belonging to the host country. According to Modesti and Talamo (2021), employment, in particular, is a component that influences other attributes of social integration, such

as economic self-sufficiency, a deep approach with the local culture, getting connections to new and old members of the community, a sense of self-reliance and a chance to plan the future. Employment is not just getting a job but also having an entry to the labour market and work corresponding to person's educational level and earlier work experience acquired prior to migration. Kyhä (2011) has categorized the beginning of highly educated immigrants' careers in Finland into different types: stable and stabilizing career corresponding to education, mixed career and declining career partially corresponding to education, as well as entry career and unemployment, not corresponding to education. Her respondents were usually employed temporarily and in the short-term. Additionally, careers comprised substantial periods of unemployment and education.

Entry to the labour market does not guarantee permanent participation. Labour market participation can be permanent or temporary by nature, i.e. persons may exit or enter the labour market at different times. For example, a study by Lyytinen and Toom (2019) found that the pathway of youth with a refugee background from education to the labour market has not been a linear one, but rather

According to the International Labour Organization (ILO), labour market discrimination against persons of migrant origin, including second and third generations, is pronounced in Europe and North America. Young applicants of immigrant origin have to apply for four to five times as many jobs as natives with equivalent skills, education and experience to obtain positive responses.

included several phases of education, work traineeships, unemployment and employment. Even a good education does not always guarantee immigrants work in a new country because an obtained degree or know-how may not be easily transferable from one country to another.

Immigrants' ethnic background can affect how smooth or challenging the entry to and staying in the labour market can be. Their success in the labour market can be looked at in terms of whether their ethnic background is evaluated in a positive or a negative way. A positive evaluation would be inspired by aspects of diversity management, i.e. that a multicultural workforce contributes both directly and indirectly to the success of a company. A negative evaluation is often evoked by ethnocentrism, i.e. the upgrading of natives' merits at the expense of foreign qualifications, which can lead to incidents of discrimination (Spence 1974; Ryding Zink 2001).

Prejudice and racism are according to Binhas and Himi (2021) barriers which are the most complex and emotionally difficult because they are beyond the individual's control. Their study of Ethiopian-Israeli women in academia showed that these women's skin colour and its prominent presence in the space as part of their identity was an issue they always confronted, i.e. from childhood, at school and as women with academic and professional status they encountered prejudice. Sometimes it was exposure to that prejudice which contributed to the development of ambition, with a desire to prove themselves. The research identified that inner strengths, optimism, high personal abilities and belief in their skills enabled them to deal with the challenges they faced. They were also role-models for others in their community to achieve goals and overcome constraints.

Among immigrants there are many, who are outside of labour force or working on part-time basis, for example housewives. Elo, Aman and Täube's (2020) research showed that female migrants without children were fully devoting themselves to work, whereas immigrant women with children had to work less due to child-care responsibilities, and in order to maintain the work-home balance with their families. They had often another responsibility, i.e. take care of the elderly in migrant families.

Demand of labour and recruitment process

In the demand-side of the labour market, some of the main concerns are whether or not the immigrant's language qualifications are as stated in the application or insufficient for the applied job. Kristinsson and Sigurdardottir (2020) point out that human resources managers face remarkable uncertainties when hiring immigrants, which can lead to statistical discrimination. Statistical discrimination occurs when the employer is unaware or unsure of the immigrant's productivity, work experience and how to evaluate it. In addition, due to feeling uncertain about the value of foreign qualifications, many recruiters are hesitant to employ immigrants. Recruiters might be unable to see the immigrants' so-called hidden competence resources and may thus act as the big obstacle facing immigrant candidates. There are also employers' prejudices caused by fears, language problems and different customs. Instead, similarities in culture and values might become the main criteria of selection in the recruitment process (Heikkilä & Jaakkola 2000; Ryding Zink 2001; Lyytinen & Toom 2019).

According to the International Labour Organization (2010), labour market discrimination against persons of migrant origin, including second and third generations, is pronounced in Europe and North America. Young applicants of immigrant origin have to apply for four to five times as many jobs as natives with equivalent skills, education and experience to obtain positive responses. Ahmad's (2020) research findings strongly indicate the continuing salience of ethnicity in securing employment opportunities in the Finnish labour market. Employers significantly prefer Finnish applicants over ethnic candidates, and within ethnic applicants, they prefer candidates with a European name over a non-European name. According to Elo, Aman and Täube (2020), the hidden structural discrimination by Finnish employers regarding migrants is not limited only to the first generation; it continues to affect even the second-generation diaspora who have completed their education in the local educational institutions and have local language skills, but who have features that are still perceived as foreign (see Kraal et al. 2009).

Self-realization and dignity

Employment and labour market inclusion are some of the significant dimensions where a person, whether a native or with an immigrant-background, can feel self-realization and fulfillment. It

is the realization of a person becoming what he/she is capable to be. This is also connected to the concept of feeling dignity. Hicks (2011) classifies ten essential elements of dignity which include acceptance of identity; inclusion, i.e. make others feel that they belong, whatever the relationships; safety; acknowledgement; recognition, i.e. validate others for their talents; fairness, i.e. treat people justly, with equality and without discrimination or injustice; benefit of the doubt, i.e. treat people as trustworthy; understanding; independence; and accountability. These apply also in the labour market. ■

SOURCES

- Ahmad, Akhlaq (2020). When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market. *Sociological Inquiry*, 90 (3), 468–496.
- Binhas, Adi & Hana Himi (2021). Ethiopian-Israeli women in academia: a gender equality plan, in the framework of the Change project. Fethiye Tilbe & Elli Heikkilä (eds.), *Work and Migration: Case Studies from Around the World*. Migration Series 37. Transnational Press London, 57–70.
- Elo, Maria, Raushan Aman & Florian Täube (2020). Female Migrants and Brain Waste – A Conceptual Challenge with Societal Implications. *International Migration* <https://doi.org/10.1111/imig.12783> Accessed 14.3.2022.
- European Commission (2020). *Action plan on Integration and Inclusion 2021–2027*. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and Committee of the Regions. COM(2020) 758 final.
- Heikkilä, Elli & Timo Jaakkola (2000). The economic status of immigrants in the Finnish labour market. Jani Vuolteenaho & Topi Antti Äikäs (eds.), *NGP Yearbook 2000*. Nordia Geographical Publications, 29 (2), 59–75.
- Hicks, Donna (2011). *Dignity. The Essential Role It Plays in Resolving Conflict*. Yale University Press.
- Kraal, Karen, John Wrench, Judith Roosblad & Patrick Simon (2009). The ideal of equal opportunities and the practice of unequal chances. Karen Kraal, Judith Roosblad & John Wrench (eds.), *Equal Opportunities and Ethnic Inequality in European Labour Markets. Discrimination, Gender and Policies of Diversity*. IMISCOE Reports. Amsterdam University Press.
- Kristinsson, Kari & Margret Sigrun Sigurdardottir (2020). Signalling Similarity in the Icelandic Labour Market: How Can Immigrants Reduce Statistical Discrimination? *Migration Letters*, 17 (2), 349–356.
- Kubiciel-Lodzińska, Sabina & Jolanda Maj (2020). Experience in Employing Immigrants and the Perception of Benefits of a Diverse Workforce. *European Research Studies Journal*, XXIII (1), 803–818.
- Kyhä, Henna (2011). Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla: Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. *Turun yliopiston julkaisu C 321*. Turku: Turun yliopisto.
- Lyytinen, Eveliina & Nita Toom (2019). Two-way labour market integration? Perspectives on youth with a refugee background and employers in Finland. *CAGE 3B project report*. Available: https://cage.ku.dk/publications/dokumenter/Two-way_labour_market_integration_-_CAGE_report_2019.pdf Accessed 9.3.2022.
- Modesti, Camilla & Alessandra Talamo (2021). Defining Adjustment: A Scoping Review on the Missing Link between Refugees and Their Resettlement Communities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (18), 9902.
- Ryding Zink, C. (2001). Where You Come From Decides Where You Are Heading – a qualitative study of well-educated immigrants entering the labour market in Sweden. *Uppsala Univesitet, Sociologiska institutionen, Working Paper Series 7*.
- Spence, Michael A. (1974). Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes. *Harvard Economic Studies 143*. Harvard: Harvard University Press.
- The International Labour Organization, ILO (2010). *International labour migration: A rights-based approach*. Geneva: The International Labour Organization.



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons Nimeä 4.0 Kansainvälinen -käyttöluvalla. Tarkastele käyttöluoppa osoitteessa: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

SYSTEMIC RACISM, ECONOMIC CAPITAL AND THE CITY OF MYRTLE BEACH

In this article the key concepts for understanding and defining inequalities are the theory of systemic racism, and the spatial capital based on Bourdieu's theory. I focus on economic capital and the experiences of discrimination in the workplace and how African Americans explain inequalities in the city on the basis of money.

MAGDALENA TRHLÍKOVÁ
Intern | Migration Institute of Finland

This article is based on research for my bachelor thesis *Spatial dimension of systematic racism in Myrtle Beach*. The city Myrtle Beach is located in the state South Carolina in USA by the sea and it is a popular travel destination. The African American minority counts 16 percent of the city population (data.census, 2019), in some neighborhood the minority counts to 70% (viz. neighborhood N Ocean BLVD/21ST Ave M). (Neighborhoodscout, 2020.)

I was inspired to do this research because of my work experience in the Landshark restaurant in Myrtle Beach. The city seemed divided and inequalities in the city appeared visible to me. For example, I noticed that the public transport in the city was almost solely used by black Americans, in hotels there were working only black Americans as housekeepers, some restaurants were used mainly by black Americans.

The research was conducted in the beginning of the year 2021. The research methods included five interviews with African Americans with different socioeconomic backgrounds. Besides, I analyzed city maps from the US census (2020). The key concept for understanding and defining inequalities in Myrtle Beach is the theory of systemic racism (Feagin, 2006)

and the spatial capital based on Bourdieu's theory (1998) of capitals: economic capital, social capital and cultural capital. In this article, I focus on economic capital and the experiences of discrimination in the workplace and how African Americans explain inequalities in the city on the basis of money.

Economic capital

In the collected data, the inequalities in the city were often explained on the basis of economic capital, such as economic inequality, historically inherited economic capital, the pay gap between African Americans and white Americans, or the underrepresentation of African Americans in senior positions or in politics.

One of the respondents, Carter, describes the historically inherited economic capital of the African American minority on the example of the "Black Wall Street". Black Wall Street was a city district of Tulsa, Oklahoma, which was considered one of the richest African American communities in the United States with a wealth of oil sales. In 1921 the district was burned by white Americans on the pretext that an African American had tried to rape a white woman (Vox, 2019).

Carter (24) explains that on "Black Wall Street" African Americans had higher income than white Americans, so white Americans burned down the neighborhood. This event seems to be in his eyes an allegory for not being able to inherit economic capital among African Americans.

Because as soon as we do (have money), you destroy it, like literally, so of course we don't have anything. Because if my mama dies, my mama can't leave me nothing at all. So that's why I have to make it the best for me because I can't die poor, man.
– Carter, 24

Passing on economic capital to future generations proved to be important for all respondents. They described that they do not want their descendants to have to work as hard as they did, they want them to have more options, to be educated or to have a valuable skillset.

I want to leave my kids and their kids something, like they have an inheritance. Something like Rockefeller. My last name is Coleman so I want it to be like if I pass away, my kids and grandkids They'll be like ooh yeah, what's your name? Coleman, Oh my god, you are part of the Coleman's family. Like that's how I want it, like they know who they are. You are part of the Coleman's family, you are part of a legacy. That's how I want it to be.
– Carter, 24

The result of the historically disadvantaged economic capital of African Americans is, for example, the unequal distribution of land or companies (Feagin, 2006). John says that landowners and business owners are primarily white. According to him, there is a group of people who owns the "money units" vs the others who do not.

Division of the city

The interviewees described the neighborhoods in Myrtle Beach as either "poor" and "rich" or "bad" and "good" neighborhoods. These categories were mainly associated with the socioeconomic status of the inhabitants as well as the crime rates within a certain district. The respondents also described that there are more African Americans in "poorer" neighborhoods and more white Americans in "rich" neighborhoods. This is also reflected in the maps from the US census (2020), where a higher percentage of black Americans is associated with lower property value, lower income and higher percent of unemployment. (<https://bestneighborhood.org>, 2020)

Yes, I definitely think that the city is split up in a way where you see the majority of white people in one part of the city and you see like the majority of black people in another part of the city. And typically, the city that doesn't have as much income or is very poor you'll see more of the Black people or Hispanic living there vs a very like fancy rich neighborhood you see like primarily white people in those neighborhoods.
– Daniel, 28

FUTURE PROFESSIONAL: MAGDALENA TRHLÍKOVÁ



Where do you study?

I finished my bachelor's degree in Sociology and Social anthropology at Charles University, Prague in 2021. I also spend one exchange semester within Erasmus+ program in Tampere University.

What are the areas of your interest?

I am interested in migrations studies, urban anthropology and minority research. In future, I would like to learn more about these topics and about usability of anthropology approach in other fields.

What are your plans for the future?

Next academic year I am planning to start master's degree in Sociology with specialization in Social anthropology at the Charles University. I would like to deepen and broaden my knowledge, engage in research projects, and do some other internships.

According to interviewees neighborhoods which are described as "rich" and "good" are connected to higher "unwelcomeness" for black Americans. The minority in these parts of the city experience bad reactions from neighbors or police. This also contributes to worse conditions and fewer opportunities at work. Such a problem is described by John, who owns a construction company and travels to "rich" ("good") neighborhoods for work.

I mean if you are not white and this is a predominantly white area, they look at you as if you shouldn't be here, or they look at you like why are you here. So, I get asked a lot of questions like where I am going or what I am doing here when I am asked to be in certain places. So, like if I have a job in a nice neighborhood I get out of my vehicle and I am looking for the customer's house, then a neighbor can come outside and ask me what am I doing.
– John, 43

Discrimination at Work

Discrimination at work is viewed by the respondents as one of the biggest problems. Respondents also stated that the first time they experienced racism was either at work or dealing with police. Aaliyah describes her first experience with racism when she was not appreciated at work and how she realized that. She had a first-hand experience with unequal evaluation in Myrtle Beach. She describes how she was the only one who did not get a pay raise while the other managers, who all had white skin, did. Because of this experience, she felt underappreciated at work she later left.

Because all of the managers around me other than the kitchen manager were you know white, I mean. And even when they weren't doing their job they still got more than I did and he still got sure that they got raises. Before I actually left all of the supervisors got raises except for me even though I was one of the hardest working supervisors there.
– Aaliyah, 34

Daniel (28) also recounts experiencing unequal evaluation as an African American. He describes that typically, if a black and white person does the same

job, the black employee is paid much less than the white employee.

According to John, employment discrimination depends on who owns and controls economic resources. People who have economic capital also have the power to control and take advantage of individuals with lower economic status. On the contrary, the ones who do not have economical capital can be abused by the system and, due to their lack of adequate social or cultural capital, are also easily replaceable and therefore at a disadvantage.

Mostly the people who run the job sites are the people with more money and money controls what most people do and don't do. – John, 43

According to John, racism at work is mainly a consequence of the unequal distribution of economic capital which is based on systemic racism. He claims that racism at work is experienced when a person has lack of capitals (economic, social, culture). John describes the process of looping loans and debts, which he connects to the disadvantaged position of the African American population. According to him, racism is present when a person is in a bad financial situation and when he or she is substitutable.

Because that man has disrespect for you or he figures out hey he is gonna always need money, so I can treat him as dirt and I can make him do this I can make him do that. So it is more of a control thing, because you have to work to pay your debt. So those are the things that could be seen as racism, because they only do that to certain people.
– John, 43

Aaliyah, however, does not view racism as connected to the lack of economic capital and substitutability. She sees racism as a personal issue. She mentions that she was all the more sorry that her employer did not raise her salary when he knew that she was in a bad financial situation.

So it really bothered me that somebody you know tried so hard to, you know, keep me from what they knew I needed because of the situation I was in. What I was trying to do with my family, taking care of my mom and everything.
– Aaliyah, 34

Overcoming racism

Respondents further described certain ways to break away from systemic racism. According to the respondents, the way a black American can manage to break out of social structures of discrimination is to obtain cultural capital. One of the biggest problems is that the chances of getting cultural capital through education in the US is reliant on having access to economic capital.

Daniel has a higher education than other respondents. He also does not feel directly like a member of the African American community, his father is from Nigeria and his mother is from California and she has white skin. However, he still encounters discrimination on the basis of the color of his skin. Thanks to his cultural capital, he manages to overcome this discrimination. In addition, when he starts to speak he can avoid discrimination because he does not have African-American accent.

So I would say maybe I was thought up differently or I was maybe thought up as not as knowledgeable or they weren't sure what to expect. Until they actually took the time to talk to me and get to know me and then they realized that.
– Daniel, 28

John describes overcoming discrimination in employment with the help of his skillset. He describes how he is not part of the system of discrimination at work, because he has a certain "skillset" that entitles him to choose from job offers and to not be as easily substitutable. He has the option to leave if he feels disrespected.

Another way to avoid discrimination in employment is through African American community networks. It is therefore possible to evade the discriminating structures of the majority society by holding certain social capital. This is described by Aaliyah, who admits that important work has always been obtained through an acquaintance with a person of the same skin color.

I guess you can say that I feel like the jobs and opportunities I did have come from other Black people who have seen something in me and wanted to give me a try. It was rare that you know someone that was white or a different race gave me a chance and genuinely wants to see me grow.
– Aaliyah, 34

Conclusion

One of the important questions in my research was how do African Americans explain racism and inequalities in the city Myrtle Beach? The interviews showed that African Americans explain racism, inequalities and segregation in the city mainly on the basis of economic capital inherited from systemic racism, unequal distribution of land and property today, but also unequal pay or the impossibility of promotion, which is reflected in a lower percentage of African Americans in higher positions. Respondents divide neighborhoods into "good", "rich" and "bad" and "poor". They also describe a higher percentage of white Americans in "good" neighborhoods and a higher percentage of African Americans in "bad" neighborhoods. According to the respondents, segregation in the city is based on economic inequalities. Economic capital is inherited (or not inherited) within the framework of systemic racism and so is cultural and social capital. In practice this manifests especially in discrimination in employment, but may also offer means to overcome discrimination for some, for example via education. The discrimination in employment was also often the first time for respondents to experience the systemic racism. ■

SOURCES

- Bourdieu, Pierre (1998). *Practical Reason: On the Theory of Action*. Karolinum.
- Feagin, Joe (2006). *Systemic racism: A theory of oppression*. Routledge.
- Myrtle Beach, SC. (2020). *NeighborhoodScout. 2020. Care Logic. Location.inc*. Online: <https://www.neighborhoodscout.com/> Accessed: 25.5.2022.
- The Best Neighborhoods in Myrtle Beach (2020). Online: <https://bestneighborhood.org> Accessed: 25.5.2022.
- U.S. Census Bureau (2020). *American Community Survey 5-year estimates*. Online: <https://www.census.gov/en.html> Accessed: 25.5.2022.
- Vox (2019). *The massacre of Tulsa's "Black Wall Street"*. Online: <https://www.youtube.com/watch?v=x-ltsPBTF00> Accessed: 25.5.2022.



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons Nimeä 4.0 Kansainvälinen -käyttöluvalla. Tarkastele käyttöluvaa osoitteessa: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Minne menet ihminen?
Mitä jokaisen tulisi tietää väestöilmiöistä.
Minna Säävälä
Gaudeamus 2021
ISBN 9789523451438
Nidottu, 220 sivua, värikuvitettu
KL 31.5

OLEMMEKO MATKALLA KOHTI HARMAANTUVAA JA SUVAITSEMATONTA SUOMEA?

Vuoden vaihteessa työpöydälleni tupsahti kustantajien lähettämäni kaksi mielenkiintoista tietokirjaa. Dosentti Minna Säävälän *Minne menet ihminen?* – Mitä jokaisen tulisi tietää väestöilmiöistä on kauan kaivattu kokonaisteos meitä kaikkia koskettavista väestöilmiöistä eli syntyvyydestä, kuolleisuudesta ja muuttoliikkeestä. Säävälällä on takanaan pitkä ja menestyksellinen työura Väestöliitossa ensin tutkijana ja sittemmin kotoutumiseen keskittyvän Monikulttuurisen osaamiskeskuksen vetäjänä. Nykyisin hän toimii Työ- ja elinkeinoministeriössä Kotoutumisen osaamiskeskuksen johtavana asiantuntijana. Siten sopivampaa kirjoittajaa väestölliselle yleisteokselle on vaikea löytää.

Kirjan näkökulma kohdistuu Suomen ohella globaaleihin, koko maailmaa sivuaviin väestökysymyksiin. Näkökulma on perusteltu: me kaikki olemme samassa väestöveneessä ja ilmastomuutos koskee meitä jokaista.



Suvaitsematon Suomi.
Ari Haasio & Markku Mattila
Avain 2021
ISBN 9789523043046
Kovakantinen, 269 sivua

Pakolaisuus ei myöskään rajoja kysele, sen on jälleen Ukrainan sota meille opettanut. Kuten Säävälä toteaa: "Mikään maa ei elä umpiossa: Suomen ja maailman väestönkehitys kytkeytyvät toisiinsa" (emt 2021, 13).

"Minne menet ihminen" koostuu kuudesta pääluvusta. Ensimmäinen luku "Numeroiden taikaa" on hyvä taustoitusta kirjalle. Tekijä käy läpi perusmääritelmät ja tilastot. Viimeistään tässä vaiheessa lukijalle käy selväksi, että väestötieteessä tarkastellaan erilaisia väestöjen mitattavissa olevia ominaisuuksia eli väestökijöitä (vrt. Koskinen et al. 2007, 15). Väestötieteen menetelmät ovat siis tilastollisia ja aineistoina ovat väestölaskennat, rekisterit ja kyselyt. Tekijä toteaaakin runollisesti, että "väestötiede on täsmällisyydessään kaunista kuin matematiikka". Väestöilmiöitä tutkitaan toki muillakin tieteenaloilla ja erilaisin menetelmin, ja tällöin voidaan puhua yleisemmin väestöntutkimuksesta.

Kirja etenee loogisessa järjestyksessä maailman väestöhistoriasta nykyisiin polttaviin

väestökysymyksiin. Tällaisista tekijä nostaa esille mm. ilmastosiirtolaisuuden, syntyvyyden vajonemisen, väestön ikääntymisen ja muuttovirtojen suuntautumisen. Siirtolaisuustarkastelussaan tekijä monipuolisesti pohtii, nuorentaako maahanmuutto ikääntyvän Suomen väestörakennetta.

Säävälä ei kaihdakaan kipeidenkään asioiden tarkastelemista: lapsettomuus on kasvava trendi erityisesti länsimaissa, toisaalta lapsettomuus on Suomessa yleisempää miehillä kuin naisilla. Globaalilla tasolla väestönkasvun hillintä Intian ja Kiinan metodeilla (pakosterilisoinnit Intiassa ja yhden lapsen politiikka Kiinassa) eivät ole pitkällä aikavälillä osoittautuneet tehokkaiksi keinoiksi väestönkasvun hillitsemiseksi. Sen sijaan urbanisoituminen ja erityisesti tyttöjen koulunkäynnin lisääntyminen ovat osoittautuneet pakkoa tehokkaammiksi tavoiksi rajoittaa väestönkasvua.

Eryteisesti pidin Säävälän "tulevaisuuslaatikoista" eri väestöilmien tarkastelun yhteydessä. Hän esimerkiksi pohtii toimenpiteitä, joilla vuonna 2040 voidaan maassamme vastata vähenevän työvoiman tarjontaan: "Vuonna 2040 eläkkeelle pääsevät vain työkyvyttömiksi todetut. Kokoaikaiset vanhuuseläkkeet lakkautettiin viisi vuotta aiemmin kokonaan ja korvattiin työkyvyttömyyseläkkeellä. Työkyvyn todistettavasti hiipussa voi saada osa-aikaisen tai kokoaikaisen työkyvyttömyyseläkkeen...". Kunpa vastaavanlaisia visiointia näkisi useamminkin.

Kirjan kuvitus on runsasta ja tukee hyvin tekstiä. Teoksen loppuun on koottu alan sanasto, jossa käytetyt keskeiset käsitteet avataan ymmärrettävästi. Kirja soveltuu erinomaisesti oppikirjaksi esimerkiksi lukioihin ja alan johdantokursseille korkeakouluihin. Toisaalta teoksen olisi syytä kuluu asiasta kiinnostuneiden kansalaisten käsissä mediaväkeä unohtamatta. Väestökysymykset

herättävät voimakkaita tunteita. Faktaperusteista, mukaansatempaavasti kirjoitettua tietoa Minna Säävälä tarjoaa pahimpien tunnekuohujen hillitsemiseksi.

Säävälä tarkasteli kirjansa viimeisessä pääluvussa siirtolaisuutta ja siihen liittyviä muuttovirtoja. Tästä onkin hyvä siirtyä FT, yliopettaja Ari Haasion ja dosentti Markku Mattilan teokseen *Suvaitsematon Suomi*. Suvaitsevaisuuden rajoja koeltiin viimeksi vuonna 2015, kun maahamme suuntautui suuri pakolaisvirta. Olen itse ollut jossain määrin allerginen "tarvitsemme lisää suvaitsevaisuutta" -kliseelle, joka tuntuu olevan presidenttien ja ministereiden kestoive heidän juhlapuheissaan. Kaukana ei ole ymmärrys, että he toivovat lisää "sietämistä" vaikkapa maahanmuuton kestämisiksi. Myös vammaisjärjestöt ovat suhtautuneet sangen nihkeästi heitä koskeviin suvaitsevaisuuskehoituksiin. Blogisti Heikki Sairasta siteeraan voinen sanoa, että minulle(kin) suvaitseminen on määritelmä, jolla ihmiset voivat elää yhdessä yhteiskunnassamme.

Haasion ja Mattilan teos tarjoaa hyödyllisen perspektiivin suvaitsemattomuuteen (joka lienee suvaitsemisen negaatio). Kyse on historiallisesti ja temaattisesti haastavasta käsitteestä. Kirjansa otsikossa olevan termin "suvaitsematon" tekijät avaavat UNESCO:n yleiskokouksen Suvaitsevaisuuden periaatteiden kautta (Unesco 1995). Massiiviseen kirjalliseen aineistoon perustuen tekijät jakavat suvaitsemattomuuden viiteen kohteeseen:

1. Ihmisten fyysisiin ominaisuuksiin
2. Ihmisten ajatuksiin ja mielipiteisiin,
3. Tapoihin ja toimintoihin (esimerkiksi alkoholin käyttö, tupakointi),
4. Esineisiin ja asioihin (hyvänä esimerkkinä mm. tatuointi)

5. Trendeihin, jotka voivat liittyä esimerkiksi musiikkiin ja vaatetukseen.

Kirjan lukuja ei ole kuitenkaan muotoiltu edellä tarkastellun kohdeluettelon mukaan. Sen sijaan kirjan neljä päälukua on nimetty suvaitsemattomuuteen liittyvien reaktioiden perusteella (suluissa esimerkkejä kunkin luvun sisällöstä):

- a) "Hävytöntä ja iljettävää" (pahatapainen nuoriso, ruokaan liittyvät ennakkoluulot)
- b) "Kulttuuri ja kansa rappeutuu" (pahennusta herättävä taide)
- c) "Syntistä ja luonnotonta" (uskonto ja suvaitsemattomuus)
- d) "Oman kansa puolesta" (patriotismi, rasismi)

Kirjan tehtävänasettelu on esitetty sivulla 19: "Pyrimme osoittamaan, kuinka suvaitsemattomuuden kohteet ja asiat, joita on pidetty moraalisesti tuomittavina, ovat vuosien varrella muuttuneet yleisesti hyväksytyiksi, ja aikanaan yleisesti hyväksytyistä on tullut tuomittavaa".

Tekijät onnistuvat tehtävänasettelussaan erinomaisesti. Aikanaan paljon paheksutusta ja kielletystä kahvista on tullut kulttijuomaa. Kukapa ei ole nähnyt kadulla puolen litran kahvimukin perässä käsi ojossa kulkevaa ihmistä. Toisaalta nykyinen suhtautuminen hakaristiin osoittaa, miten vähän läntisessä maailmassa suvaitaan – tai siedetään – näitä entisajan ikonisia vihasymboleja.

Haasio ja Mattila eivät kainostelevat ravistella instituutioita. Kirkkomme vuosisatainen syrjivä suhde alkaen kahvinjuonon kieltämisestä vaikkapa nykyiseen nurjaan suhtautumiseen homoliittojen siunaamiseen saa kirjassa ansaitsemaansa huutia. Vasemmistolla ja sitä myötä työväenliikkeelläkin on tuki omat luurankonsa kaapissaan – hyvin on muistissa vuonna 2004 EU:n uusien jäsenmaiden työvoimalle asetettu kahden vuoden siirtymäaika Suomen työmarkki-

noille (Valtioneuvoston selonteko 2006). Pian selvisi, että lain avulla ei pystytty estämään esimerkiksi virolaisen työvoiman muuttoa Suomeen. Potin korjasivat virolaiset työnvuokrausyritykset, jotka rynnivät voimalla maahamme.

Patriotismin ja nationalismin suvaitsemattomuus-tarkastelussa tekijät ovat avarakatseisia. He painottavat, että "nationalismista puhuttaessa on muistettava, että se ei itsessään ole hyvä eikä paha asia: sen "hyvyys" tai "pahuus" riippuu siitä, millaisia sisältöjä ja muotoja sille annetaan, ja minkälaisen päämäärän eteen se valjastetaan. Parhaimmillaan nationalismi voidaan ymmärtää ryhmää (vaikkapa kansaa/IS) yhdistäväksi tekijäksi, jossa esimerkiksi oman maan historiaa tai kulttuuria arvostetaan itselle tärkeänä". Mikäpä tämän paremmin osoittaa kuin Ukrainan monietnisen kansan tiivistyminen yhden lipun alle sodassa Venäjää vastaan.

Suvaitsevaisuus on aikaansa sidottu määre: se mikä oli 50 vuotta sitten hyväksyttyä, saattaa tänään olla vähemmän suvaittua. Tekijät kysyvätkin: "Menemme liian pitkälle laittaessamme varoitustekstejä vanhoihin sarjakuvaseikkailuihin (varoitustekstit Aku Ankkoihin vuodesta 2016/IS) tai kieltäessämme elokuvan, jonka nimessä esiintyy n-sana?". He myös vastaavat omasta puolestaan tavalla, johon voi yhtyä: "Nämä ilmaukset tai asenteet eivät ole hyväksytyjä nyky-yhteiskunnassa, mutta meidän tulisi kyetä tulkitsemaan kulttuuria ajan kontekstiin, arvoihin ja asenteisiin suhteutettuna".

Viime vuonna tällä samalla foorumilla arvioin ja esittelin eteläafrikkalaisen värillisen Trevor Noahin apartheid-aikaan sijoitettavan omaelämäkerran Laiton lapsi. Noah käyttää kirjassaan termejä, joita monikulttuurisuuden hienovaraisuus ei välttämättä suosi. Hän puhuu arkailematta

roduista sekä ihmisten erilaisista etnisistä taustoista ihonvärin ja syntyperän perusteella. Jos ihmisen arvo on apartheid-maailmassa kiinni ihonväristä, sen käyttö ihmisten kuvaamisessa on luontevaa. Suvaitsevaisuuden ja suvaitsemattomuuden raja kirjallisuudessa saatikka käytännössä on kompleksinen ja paikkaankin sidottu ilmiö.

Ari Haasion ja Markku Mattilan kirja on tervetullut lisä alan tietokirjallisuuteen: tekijät ovat kokeneita tutkijoita, ja kummallakin on vankka historioitsijan koulutus. Erilaiset aikaan ja paikkaan sidotut suvaitsemattomuuden ilmenemismuodot on erinomaisesti dokumentoitu ja raportoitu.

Haasiota ja Mattilaa siteeraten (s. 224): "Ennakkoluulot ovat suvaitsemattomuuden suurin syy – ennakkoluulojen taustalla on yleensä tietämättömyys. Uudet, meille vieraat asiat pelottavat. Ne on helpompi tuomita kuin hyväksyä, sillä asioiden hyväksyminen edellyttää tiedon hankkimista". Kummankin tässä tarkastellun kirjan tuottaminen on tapahtunut pääasiassa tekijöiden vapaa-ajana. Tavoitteena kummassakin tapauksessa on ollut kirjoittajien halu selkiyttää käsitteitä ja lisätä ymmärrystämme julkaisuissa käsitellyistä tärkeistä teemoista. Tässä he ovat onnistuneet erinomaisesti – siitä kiitos kirjoittajille.

Kirjoitukseni otsake sisälsi kysymyksen. Vastaukset löytyvät esittelemistäni teoksista. Hyvää lukemista.

Lähteet

- Koskinen, S., Martelin, T., Notkola, I-L., Notkola, V., Pitkänen, K., Jalovaara, M., Mäenpää, E., Ruokolainen, A., Ryyänen, M. ja Söderling, I. (toim.) (2007) *Suomen väestö*. Gaudeamus, Helsinki University Press.
- Sairanen, Heikki (2011) *Suvaitsevaisuuden logiikka*. Blogikirjoitus 4.11.2011. <https://puheenvuoro.uisuomi.fi/heikkisairanen/87648-suvaitsevaisuuden-logiikka/> Luettu: 22.3.2022.
- Unesco (1995) Suvaitsevaisuuden periaatteiden julistus. *Unescon yleiskokouksen julistus*. <https://www.ykliitto.fi/tapahtumat/yk-paivat/kansainvalinen-suvaitsevaisuuden-paiva> Luettu: 22.3.2022.
- Valtioneuvosto (2006) *Valtioneuvoston selonteko Eduskunnalle siirtymäaikain vaikutuksista sekä työvoiman ja palvelujen vapaan liikkuvuuden vaikutuksista työmarkkinatilanteeseen eri aloilla*. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/selonteko/Documents/vns_1+2006.pdf Luettu: 22.3.2022.

ISMO SÖDERLING

Väestöpolitiikan dosentti, tietokirjailija



Siirtolaisuusinstituutti on muuttoliikkeiden tutkimukseen ja dokumentoimiseen erikoistunut yksityinen tutkimuslaitos.

Tutkimme monipuolisesti muuttoliikkeiden ja yhteiskunnan keskinäistä vuorovaikutusta, perehtyen tutkimuksen koko kenttään, sen historiaan, nykytilaan ja tulevaisuuteen.

Tuotamme, tallennamme ja tuomme saataville muuttoliikkeitä koskevia aineistoja sekä osallistumme aktiivisesti muuttoliikkeisiin liittyvään yhteiskunnalliseen keskusteluun.

Olemme valtakunnallinen toimija ja merkittävä osa työstämme tapahtuu Suomessa, mutta tutkimuksellisenä kiinnostuksen kohteenaamme ovat muuttoliikkeisiin liittyvät ilmiöt ja yhteisöt koko maailmassa.

Ajantasaista tietoa toiminnastamme:

Verkkosivut: www.siirtolaisuusinstituutti.fi

Facebook: facebook.com/siirtolaisuusinstituutti

Twitter: twitter.com/info_migration

Tilaa uutiskirje: uutiskirje.siirtolaisuusinstituutti.fi