

Retorisesta moniarvoisuudesta etnistä tasa-arvoa edistävään viranomaistyöhön

PIRKKO PITKÄNEN

Johdanto

Suomalainen yhteiskunta muuttuu, kansainvälistyy ja monimuotoistuu. Jo nyt kansallisesta, etnisestä ja kulttuurisesta monimuotoisuudesta on tullut yhä näkyvämpi ilmiö monilla paikkakunnilla, toimialoilla ja työpaikoilla. Muutoksen rajuutta kuvaa, että kun Suomessa asuvien ulkomaalaisten lukumäärä oli 1970-luvun puolivälissä noin 10 000, vuoden 2005 lopussa se oli 113 852. Ulkomaista syntyperää olevia maassa asui arviolta noin 166 000. (Väestörekisterikeskus, 2005.) Ulkomaalaistaustainen väestö muodostaa hyvin heterogeenisen ryhmän – paitsi lähtömaiden osalta myös maahanmuuton syyn, sosioekonomisen aseman ja koulutustaustan suhteen. Suurimmat maassa vakinaisesti asuvat ryhmät koostuvat entisen Neuvostoliiton alueelta, erityisesti Venäjältä ja Virosta tulleista. Heistä yli puolet on inkeriläistaustaisia, paluumuuttajan statuksella maahan muuttaneita. Joukossa on niin korkeasti koulutettuja eri alojen ammattilaisia kuin täysin luku- ja kirjoitustaidottomia. Suomeen muuton syyt ovat moninaisia. Tavallisin peruste on perheside: yli puolet maahanmuuttajista on perheperusteisia. Noin kuudenneksellä muuton syy on pakolaisuus tai suojelun tarve. Paluumuuttajia ja työn vuoksi Suomeen tulleita on kumpiakin noin kymmenesosa muuttajista.

Viranomaiset ovat tärkeitä toimijoita maahanmuuttoprosessin eri vaiheissa, niin ulkomailta Suomeen muutettaessa kuin uuden elämän puitteiden rakentamisessa. Keskeinen ulkomaalais- ja maahanmuuttopolitiikkaa määrittävä tekijä on kansainvälisen yhteistyön ja vuorovaikutuk-

sen tiivistyminen. Maahanmuuttopolitiikan tehtävänä on yhtäältä maahantulon kontrollointi, toisaalta maahan laillisesti muuttavien integroiminen vastaanottavaan yhteiskuntaan. Integraatio tulkittiin Suomessa aiemmin *assimilaation*, kulttuuriseen sulauttamiseen rinnastettavaksi ilmiöksi: tavoitteena oli maahan muuttavien sopeutuminen suomalaisen elämänmenoon. Puhtaassa assimilaatioasenteessa on kysymys siitä, että kaikkien yhteiskunnan jäsenten odotetaan ”elävän maassa maan tavalla”, sopeutuvan yhteiskuntaan sellaisenaan. Myös etnisiin vähemmistöihin kuuluvien oletetaan tällöin luopuvan kulttuurisista erityispiirteistään, esimerkiksi kielestään virallisen enemmistökielen hyväksi. Viranomaistyön näkökulmasta assimilaatioasenne merkitsee, että kaikkien asiakkaiden odotetaan käyttävän samoja palveluja, eikä eriyttäviä tukitoimia tai rakenteiden muutosta kulttuurisen erilaisuuden paineessa hyväksytä. (Hautaniemi 2001, 29.)

Nykyisin Suomen maahanmuuttopolitiittisissa asiakirjoissa integraatiopolitiikan tavoitteeksi nähdään monikulttuurisen yhteiskunnan rakentaminen. Tavoitteet ovat luonteeltaan *moniarvoisia*, pluralistisia. Pluralistinen politiikka pyrkii tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja kulttuurien moninaisuuden hyväksymiseen. Tavoitteena on, että samalla kun ulkomailta Suomeen muuttava osallistuu aktiivisesti suomalaisen yhteiskunnan toimintaan, hän kokee kuuluvansa omaan etniseen ryhmäänsä – tuntematta tästä ristiriitoja (ks. Valtioneuvoston periaatepäätös ..., 1997). Lokakuussa 2006 voimaan tulleessa uudessa *maahanmuuttopolitiittisessa ohjelmassa* työvoimapolitiittiset tavoitteet nousevat ensi kertaa siirtolaisuutta hu-

manitaarisista syistä puoltavien näkökulmien rinnalle. Väestön ikääntyessä valtiovallalta on kaivattu aktiivisia toimia talouselämän tarpeisiin vastaavien ulkomaalaisten saamiseksi maahan. Taustalla on huoli ikärakenteen vinoutumisesta ja työvoiman määrän vähenemisestä. Aktiivinen maahanmuuttopolitiikka on meidän oloissamme uutta, sillä perinteisesti ulkomaalaisten muutto Suomeen on ollut monin tavoin rajoitettua. (Lepola 2000; Forsander & al. 2004.) Integraatiopolitiikan osalta tavoitteiksi asetetaan ulkomailta Suomeen muuttavien aktiivinen ja täysivaltainen yhteiskunnan jäsenyys, syrjimättömyys ja etninen tasa-arvo. Monikulttuurisen yhteiskunnan kehittymisen edellytyksenä pidetään poliittisten päättäjien, viranomaisten ja kansalaisyhteiskunnan vahvaa sitoutumista syrjimättömyyteen, alkupe-
räästä riippumattomaan yhdenvertaisuuteen sekä eri kulttuurien ja uskontojen keskinäiseen kunnioittamiseen. Ohjelmassa tarkennetaan, että vahaan sitoutumiseen kuuluvat muun muassa rasismin vastustaminen ja rakenteelliseen syrjintään puuttuminen. (Hallituksen esitys maahanmuuttopolitiittiseksi ohjelmaksi, 2006.)

Monietnisen viranomaistyön näkökulmasta myös helmikuussa 2004 voimaan tullut *yhdenvertaisuuslaki* (20.1.2004/21) on keskeinen. Laki tähtää rakenteellisen syrjinnän poistamiseen. Yhdenvertaisuuslaissa kielletään etnisen syrjinnän ohella kansalliseen alkuperään, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, ikään, terveydentilaan, vammaisuuteen tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä. Lakia sovelletaan paitsi työhönottoperusteisiin ja työoloihin myös uralla etenemiseen, koulutukseen sekä yrittämisen edellytyksiin ja elinkeinotoiminnan tukemiseen. Etnisen alkuperän perusteella tapahtuvan syrjinnän osalta yhdenvertaisuuslakia sovelletaan myös sosiaali- ja terveystoimessa, asevelvollisuusasioissa sekä yleisessä palveluiden tarjonnassa. Ketään ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan etnisen alkuperän perusteella sosiaali- ja terveystoimissa, sosiaaliturvaetuksia tai muita sosiaalisin perustein myönnettäviä tukia ja etuuksia jaettaessa.

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisilla on velvollisuus edistää *aktiivisesti* yhdenvertaisuutta. Tämä onkin lain keskeinen viranomaistoimintaan tuoma muutos, sillä jo ennen yhdenvertaisuuslain voimaantumista Suomen viranomaisilla oli velvollisuus edistää etnistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan. Ihmisten yhdenvertaisuudesta on säädetty jo Suomen perustuslaissa.

Perustuslain 6. §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä: ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan esimerkiksi alkuperän, kielen tai uskonnon takia. Vähemmistöjen oikeuksien kannalta on tärkeää, että perustuslain 17. §:ään on lisätty uutena asiana vähemmistöjen oikeudet omaan kieleen ja kulttuuriin. Niinpä saamelaisilla alkuperäiskansana sekä romaneilla ja muilla ryhmillä on perustuslakiin perustuva oikeus ylläpitää ja kehittää omaa kieltään ja kulttuuriaan. Perustuslain säädöksiä täsmentävät useissa eri laeissa säädetyt syrjinnän kiellot ja tasapuoliseen kohteluun velvoittavat säädökset. Lisäksi maassa asuvien ulkomaalaisten oikeuksiin liittyy monia kansainvälisiä sopimuksia, joita Suomen valtion on noudatettava. Viranomaisten toimintaa velvoittaa esimerkiksi se, että Euroopan unionin jäsenmaat ovat sitoutuneet edistämään yhdenvertaisuutta ja vastustamaan kaikkinaista syrjintää. Vuonna 2000 säädettiin yhdenvertaisen kohtelun turvaamiseksi *rasismidirektiivi* (2000/43/EY) ja *työsyrjintädirektiivi* (2000/78/EY), jotka Suomessa pantiin toimeen 1.2.2004 voimaan tulleella yhdenvertaisuuslailla.

Tässä artikkelissa kuvataan Suomen viranomaisten suhtautumista maahanmuuttoon, Suomen väestön monimuotoistumiseen ja etniseen yhdenvertaisuuteen. Keskeinen kysymys kuuluu, miten viranomaiset voisivat työssään tukea maahanmuuttajien ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvien integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan sen tasa-arvoisina ja aktiivisina jäseninä.

Tutkimuksen käytännön toteutus

Artikkeli pohjautuu valtakunnalliseen selvitykseen *Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä* (Pitkänen 2006), joka tehtiin vuosina 2005–2006 oikeusministeriön, opetusministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön, sisäasiainministeriön ja työministeriön rahoituksella. Tutkimuksessa selvitettiin rajavartiomiesten, poliisien, oikeusviranomaisten (tuomarit, syyttäjät, oikeusavustajat), työvoimaviranomaisten (työvoimatoimistojen henkilöstö), opettajien (yleissivistävät ja ammatilliset oppilaitokset), sosiaalityöntekijöiden, lääkärin ja hoitajien (terveyden- ja sairaanhoitajat) kokemuksia monietnisestä työstä ja suhtautumista etniseen monimuotoisuuteen ja yhdenvertaisuuteen Suomen yhteiskunta- ja työelämässä.

Tehtävänä oli myös selvittää, miten tilanne on muuttunut 1990-luvun lopun tilanteesta, jolloin ulkomaalaisten muutto Suomeen oli vielä suhteellisen uusi ja hämmennystä herättävä asia. Tuloksia peilattiin seitsemän vuotta aiemmin tehtyyn kartoitukseen *Vieraiden kulttuurien kohtaaminen viranomaistyössä* (Pitkänen & Kouki 1999). Tällä kertaa tutkimus oli tosin aiempaa laajempi: lähes viisi ja puoli tuhatta kyselylomaketta lähetettiin eri ammattialojen edustajille. Rajavartijat ja poliisit olivat edelleen mukana, samoin työvoimaviranomaiset. Oikeusministeriö tuli uutena hallinnonalana mukaan. Oikeusviranomaisia tutkimuksessa edustivat tuomarit, syyttäjät ja oikeusavustajat. Opetustoimen alalta tutkimukseen osallistuivat paitsi peruskoulujen ja lukioiden myös ammatillisten oppilaitosten opettajat. Myös sosiaali- ja terveystoimi oli aikaisempaa kattavammin edustettuna: nyt mukana olivat sosiaalityöntekijöiden ohella lääkärit ja hoitajat. Tutkimukseen osallistujat valittiin satunnaisotantaa käyttäen ammattiryhmittäin siten, että kunkin ammattiryhmän otokseen poimittiin noin 600 henkilöä, yhteensä 5 574.

Tutkimusaineisto hankittiin keväällä 2005 valtakunnallisella postikyselyllä¹. Kyselylomake koostui strukturoiduista kysymyksistä, joissa vastausvaihtoehdot olivat valmiiksi annettuina, asenneväitteistä ja avokysymyksistä. Lisäksi kullakin viranomaisryhmällä oli lomakkeessa oma sivu, jossa aihetta lähestyttiin nimenomaan kyseisen ammattiryhmän näkökulmasta. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 3 223 henkilöä. Vastausprosentti oli 60. Tutkimustulosten kuvailussa käytettiin taulukoita, kuvioita ja tunnuslukuja, kuten prosenttiosuuksia ja mediaania. Laadullisten muuttujien – esimerkiksi ammattiryhmän ja asenneväitteiden – välisiä yhteyksiä tutkittiin χ^2 -yhteensopivuustestillä. Asenneväitteiden sisältämä runsas informaatio tiivistettiin summamuuttujiin, joiden muodostamisessa käytettiin apuna faktorianalyysia. Summamuuttujien muodostettujen mittarien sisäistä konsistenssia mitattiin Cronbachin reliabiliteettikertoimella α ja ammattiryhmien välisiä eroja summamuuttujien suhteen testattiin Kruskal-Wallis analyysillä. Kruskal-Wallis testiä käytettiin myös testattaessa taustamuuttujien yhteyksiä summamuuttujiin ammattiryhmit-

1. Aineiston hankinnassa ja käsittelyssä avustivat Iira Nuutinen ja Stina Hacklin.

täin. Avokysymyksiin saadut vastaukset analysoitiin laadullista sisällönanalyysia käyttäen.

Viranomaisten suhtautuminen suomalaisen yhteiskunnan kansainvälistymiseen ja monimuotoistumiseen

Valtaosa tutkimukseen osallistuneista viranomaisista piti Suomen nykyisiä maahanmuuttopolitiittisia linjauksia pääosin hyvinä, eikä suurempiin muutoksiin nähty tarvetta. Maahanmuuttopolitiikan muuttaminen ulkomaalaisten passiivisesta vastaanotosta aktiiviseksi työvoiman rekrytoinniksi ei kuitenkaan saanut selvää kannatusta; vain vajaa kolmannes vastaajista katsoi, että Suomessa tarvitaan aktiivisia toimia ulkomaisen työvoiman saamiseksi maahan. Kielteisen suhtautumisen taustalla oli huoli suomalaisten työllistymisestä. Rajavartijat ja poliisit olivat muita ryhmiä useammin suljetun maahanmuuttopolitiikan kannalla. Suljettua politiikkaa perusteltiin pääosin turvallisuuspoliittisilla syillä. Monet viranomaiset kannattivat ulkomaisen työvoiman *kohdennettua* rekrytointia työvoimapolusta kärsiville aloille. Nykyistä avoimempi maahanmuuttopolitiikka sai kannatusta etenkin sosiaalityöntekijöiden, oikeusviranomaisten ja lääkäreiden keskuudessa. Yleistä ”rajat auki” -politiikkaa ei kuitenkaan kannatettu:

Riippuu maahanmuuttajuudesta: Suomen tulee olla itsekäämpi, emme voi ottaa vastaan henkilöitä ilman luku- ja kirjoitustaitoa. Koulutettuja henkilöitä työelämään kyllä. (oikeusviranomainen)

Tiukka seulongta ketä otetaan. Esim. hyvin koulutettuja, eurooppalaisia, eikä elätti-koulutettavia – elätettäviä siipeilijöitä. (ammattillinen opettaja)

Kontrollin maahanmuutossa on oltava tiukka sikäli, että maahanmuuttajan on osoitettava olevansa halukas työntekoon ja koulutukseen. (oikeusviranomainen)

Yleisesti ottaen ulkomaalaisiin ja ulkomaalaisten maahantuloon suhtauduttiin nyt selvästi myönteisemmin kuin viime vuosikymmenen lopulla. Tervetulleimpia ulkomaalaisia olivat länsieurooppalaiset ja etenkin pohjoismaalaiset, sen sijaan esimerkiksi afrikkalaistaustaisiin suhtauduttiin huomattavan ennakkoluuloisesti. Vähiten kaivattuja ulkomaalaisia olivat paitsi Afrikasta myös Lähi-idästä tulevat sekä venäläiset. Inkeriläisiin puolestaan suhtauduttiin venäläisiä myönteisemmin. Kansallisuuksien ”suosituimmuusjärjestys” oli ylipäätään suurin piirtein sama kuin 1990-lu-

Taulukko 1. Suhtautuminen eri ulkomaalaisryhmien maahantuloon, jonkin verran tai paljon enemmän tulijoita toivovien osuudet ammattiryhmittäin, %

	Rajavartijat	Poliisit	Oikeusviranomaiset	Työvoimaviranomaiset	Opettajat (yleis- siv.)	Opettajat (amatill.)	Sosiaalityöntekijät	Lääkärit	Hoitajat
Turisteja	71	79	80	84	85	82	80	75	79
Kieltenopettajia	55	60	70	65	62	69	63	70	61
Ulkomaisia adoptiolapsia	37	46	49	61	60	56	64	55	65
Yliopistotutkijoita	35	44	63	58	57	62	53	66	49
Työharjoittelijoita	32	37	60	52	59	64	56	62	48
Suomeen työn vuoksi muuttavia	28	41	57	55	48	50	53	58	34
Suomeen opiskelemaan saapuvia	29	34	49	50	51	54	50	54	44
Sotaa pakoön lähteneitä	21	18	43	38	50	40	46	40	33
Poliittisesti, uskonnollisesti tai rodun vuoksi vainottuja	17	17	47	37	49	39	49	40	32
Atk-alan asiantuntijoita	28	31	49	37	40	39	31	47	28
Uusista EU-maista tulevia työntekijöitä	23	24	44	36	34	39	36	42	23
Urheilijoita	21	26	29	29	31	34	28	30	24
Ulkomaalaisia, joilla on sukulaisia tai perheenjäseniä Suomessa	11	15	32	26	35	35	34	36	27
Ravintolantöntekijä	15	15	32	25	33	35	29	40	22
Uusista EU-maista tulevia turvapaikanhakijoita	2	5	15	13	20	18	19	16	12

vun lopulla tehdyssä kartoituksessa, joskin inkeriläiset sijoittuivat listalla nyt aiempaa heikommin. Suomeen haluttiin ensisijaisesti ulkomaalaisia, jotka tuovat maahan aineellista ja henkistä pääomaa: paitsi turisteja ja ulkomaisia opiskelijoita myös korkeasti koulutettuja, ahkeria ja mieluiten länsimaisia työperusteisia muuttajia (ks. taulukko 1). Noin puolet vastaajista halusi maahan nykyistä enemmän ulkomaisia adoptiolapsia. Pakolaisiin suhtautuminen oli suhteellisen myön-

teistä, sen sijaan uusista EU-maista lähtöisin olevien turvapaikanhakijoiden maahantuloon suhtauduttiin huomattavan nihkeästi.

Viranomaisten käsitystä maahanmuuttajien roolista suomalaisessa yhteiskunnassa selvitettiin esittämällä luettelo mahdollisista kanssakäymisen muodoista (taulukko 2). Vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka mieluisaksi he kokivat kanssakäymisen kyseiseen ryhmään kuuluvien kanssa. Taulukosta 2 käy ilmi, että kyselyyn vas-

Taulukko 2. Suhtautuminen kanssakäymiseen maahanmuuttajien kanssa, neutraalisti tai myönteisesti suhtautuvien osuus ammattiryhmittäin, %

	Raja- vartijat	Poliisit	Oikeus- viran- omaiset	Työ- voima- viran- omaiset	Opetta- jat (yleis- siv.)	Opetta- jat (am- matill.)	Sosiaali- työn- tekijät	Lääkärit	Hoitajat
Kaupan kassa on maahanmuuttaja	89	94	98	97	99	97	98	99	98
Työpaikkane siivoja on maahanmuuttaja	83	90	97	98	98	98	98	99	98
Taksinkuljettaja on maahanmuuttaja	83	87	97	96	96	96	96	96	95
Tuttavapiiriinne kuuluu maahanmuuttaja	82	86	96	96	97	96	96	96	96
Työtoverinne on maahanmuuttaja	66	78	94	97	96	97	96	98	95
Naapurissa asuu maahanmuuttaja	70	73	89	93	93	91	93	90	86
Lastenne päivähoidosta huolehtii maahanmuuttaja	67	71	86	91	89	87	88	88	82
Lastenne opettaja on maahanmuuttaja	72	74	85	88	86	87	88	85	79
Poliisi on maahanmuuttaja	54	72	86	86	87	83	89	87	77
Teitä hoitava lääkäri on maahanmuuttaja	69	75	81	81	86	83	81	78	74
Lähisukulaisenne – siis vanhempanne, sisarusenne tai lapsenne – menee naimisiin maahanmuuttajan kanssa	62	60	72	85	87	79	83	79	77
Esimiehenne on maahanmuuttaja	49	63	80	83	84	82	83	83	83

tanneet viranomaiset näkisivät maahanmuuttajat mieluummin työvoimapulasta kärsivillä heikosti palkatuilla palveluolilla, kuten esimerkiksi kau-

pan kassana, siivoja tai taksinkuljettajana. Mainitut tehtävät edustavatkin tyypillisiä ”sisääntuloammattajeja”, joissa työskentelemällä ulkomailta

Suomeen muuttavat usein hankkivat kielitaitoa ja työkokemusta (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000). Magdalena Jaakkolan koko väestöä koskeneen selvityksen tulokset olivat samansuuntaisia: suomalaiset näkisivät maahanmuuttajat mieluiten ”tyypillisissä siirtolaisammateissa”, kuten siivoojina ja taksinkuljettajina (Jaakkola 2005, 42, 126).

Toisaalta lähes kaikki viranomaiset suhtautuivat myönteisesti, tai ainakin neutraalisti, maahanmuuttajataustaisiin tuttaviihin ja naapureihin. Rajavartiomiehet ja poliisit tosin olivat muita ryhmiä epäilevämmällä kannalla. Myös oikeusviranomaisten ja hoitajien suhtautuminen maahanmuuttajiin naapureina oli muita ryhmiä varautuneempaa. Lähisukulaisen avioituminen maahanmuuttajan kanssa herätti epäilyksiä kaikissa ryhmissä. Myönteisimmin asiaan suhtautuivat työvoimaviranomaiset, opettajat ja sosiaalityöntekijät.

Maahanmuuttopolitiikan tavoitteena on laillisesti maahan muuttavien integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan oman kielensä ja kulttuurinsa säilyttäen. Kun seitsemän vuotta aiemmin selvitettiin viranomaisten suhtautumista integraatiopolitiikkaan, havaittiin ristiriitaa moniarvoisten ihanteiden ja kansallisia arvoja korostavien käytäntöjen välillä. Nyt suoritetussa tutkimuksessa enemmistö viranomaisista oli *monikulttuurisuusstrategian* kannalla, selvimmin sosiaalityöntekijät. Yhdenkään tutkimukseen osallistuneen viranomaisryhmän enemmistö ei ollut kulttuurisen sulauttamisen kannalla. Vastaaajien selvä enemmistö piti myös tärkeänä rasismiin vastaista työtä. Saatujen tulosten perusteella näyttääkin, että etnisestä ja kulttuurisesta monimuotoisuudesta on tullut osa julkisen sektorin henkilöstön arkipäivää. Ainoastaan muutama prosentti vastaajista ilmoitti, ettei ole työssään lainkaan tekemisissä ulkomaalaistaustaisten kanssa. Eniten säännöllisiä kontakteja oli opettajilla, työvoimatoimistojen henkilöstöllä, rajavartiomiehillä ja poliiseilla.

Kokemukset monietnisestä työstä

Kulttuurien välisen vuorovaikutuksen kysymykset ilmenevät viranomaistyön arjessa monin tavoin: paitsi kulttuuristen käytäntöjen myös perusolettamusten, kuten arvojen ja normien, tasolla (vrt. Trompenaars 1995, 21–28). Yhtäältä kulttuurierot voivat vaikeuttaa yhteistyötä, toisaalta

erilaisten toimintatapojen ja näkemysten kohtaamisesta syntyvä jännite voi avata totutusta poikkeavia näkökulmia ja toimia virikkeenä erilaisille innovaatioprosesseille (Forsander & al. 2004, 46–49). Kulttuurien välisen vuorovaikutuksen ja yhteistyön taitoja koetellaan erityisesti silloin, kun kanssakäyminen on säännöllistä ja jatkuvaa. Toisaalta eri yhteyksissä on tuotu esiin, että säännöllinen vuorovaikutus voi onnistuessaan poistaa ennakkoluuloja ja stereotyyppisiä odotuksia. Esimerkiksi Y. Y. Kimin ja W. B. Gudykunstin (1988) mukaan ennakkoluulot vähenevät silloin, kun sosiaaliset kontaktit ryhmien välillä lisääntyvät, monipuolistuvat ja tulevat henkilökohtaisemmiksi. Tällainen on tilanne silloin, kun työyhteisössä työskentelee eritaustaista henkilöstöä.

Tutkimukseen osallistuneista ammattiryhmiä terveydenhoitoalan henkilöstöllä oli muita ryhmiä enemmän kokemuksia ulkomaalaistaustaisista työtovereista. Muilla sen sijaan kokemukset olivat harvassa. Vaikka kokemuksia oli vähän, ne olivat sitäkin myönteisempiä; kielteisistä kokemuksista raportoi ainoastaan muutama prosentti vastaajista. Erityisen myönteisiä kokemukset olivat poliiseilla. Verrattaessa tuloksia seitsemän vuoden takaisin havaittiin, että poliisit suhtautuivat aiempaa myönteisemmin maahanmuuttajataustaisiin työtovereihin ja esimiehiin. Työvoimaviranomaiset puolestaan suhtautuivat nyt aiempaa myönteisemmin ulkomaalaistaustaisiin esimiehiin.

Kulttuurien välisen työn ongelmat kulminoituivat yhtäältä *organisatorisiin* seikkoihin, toisaalta *kulttuurien välisen vuorovaikutuksen* ja yhteistyön kysymyksiin. Julkisen sektorin työssä on monia ongelmalliseksi koettuja kysymyksiä, joihin yksittäiset työntekijät eivät juuri voi vaikuttaa. Tutkimukseen osallistuneet viranomaiset toivat suhteellisen runsaasti esiin työn organisointiin ja resursointiin liittyviä pulmia: henkilöstöresurssien puute, taloudellisten resurssien puute, kiire, toimintaohjeiden puute, ohjeiden ja käytännön ristiriita jne. Kulttuurien kohtaamiseen liittyviä ongelmia toivat vastauksissaan esiin eritoten sairaan- ja terveydenhoitajat, työvoimaviranomaiset ja sosiaalityöntekijät. Kielivaikeudet ja muut kulttuurien välisen kommunikaation kysymykset tuottivat runsaasti päänvaivaa. Tulkkipalveluja ei ollut riittävästi saatavilla. Myös kulttuurien erilaisuus koettiin ongelmaksi. Tämä näkyi epävarmuutena ulkomaalaistaustaisten asiakkaiden erityistarpeista. Kuitenkin peilattaessa tuloksia seit-

semän vuoden takaisin (Pitkänen & Kouki 1999 & 2002) voidaan todeta, että parannusta oli tapahtunut. Kulttuurista erilaisuutta ei enää pidetty yhtä suurena ongelmana kuin 1990-luvun lopulla. Myös viranomaisten luottamus omiin kulttuurien välisen työn valmiuksiinsa näytti kasvaneen. Silti viranomaisten enemmistö koki edelleen oman koulutuksensa ainakin jossain määrin riittämättömäksi. Kipeimmin kaivattiin kielikoulutusta sekä vähemmistöjen kulttuurisiin käytäntöihin liittyvää koulutusta.

Koska tutkimukseen osallistuneilla viranomaisilla oli suhteellisen vähän ulkomaalaistaustaisia työtovereita, olivat vastaajien monietnisen työn kokemukset ymmärrettävästi etupäässä asiakas-kontakteja. Yleisesti ottaen kokemukset ulkomaalaistaustaisista asiakkaista olivat myönteisiä; selvällä enemmistöllä vastaajista kokemukset olivat joko ainoastaan tai enimmäkseen myönteisiä. Maahanmuuttajia pidettiin kuitenkin vaikeina asiakkaina. Joka toinen poliisi, kolmannes opettajista ja runsas neljäkymmentä prosenttia muista vastaajista olivat sitä mieltä, että maahanmuuttajat ovat hankalia asiakkaita. Viranomaisten kokemukset olivat selvästi yhteydessä työtehtävien luonteeseen. Kansallisesta turvallisuudesta ja järjestyksestä vastaavat viranomaiset toivat muita ryhmiä useammin esiin monietniseen asiakastyöhön liittyviä kielteisiä kokemuksia. Kuitenkin esimerkiksi rajavartiomiesten kokemukset olivat nyt selvästi myönteisempiä kuin 1990-luvun lopulla.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa kaikkia valtion ja kuntien viranomaisia laatimaan *yhdenvertaisuussuunnitelman* etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi toiminnassaan. Lain 4. §:n mukaan työministeriö antaa yleiset suositukset yhdenvertaisuussuunnitelmien sisällöiksi. Työministeriö onkin lähettänyt eri hallinnonaloille yleiset suositukset suunnitelmien laatimiseksi ja viemiseksi käytäntöön. Työministeriön kirjeessä 9.9.2004 todetaan, että yhdenvertaisuussuunnitelmien keskeisenä tavoitteena on ”auttaa viranomaista tavoitteellisesti ja pitkäjänteisesti rakentamaan tasavertaisuuteen ja monimuotoisuuteen perustuvaa toimintapolitiikkaa ja työkäytäntöjä”. Seuraavassa pohditaan, millaisia voisivat olla ne toimintamallit ja työkäytännöt, jotka perustuvat paitsi *tasavertaisuuteen* myös *monimuotoisuuteen*.

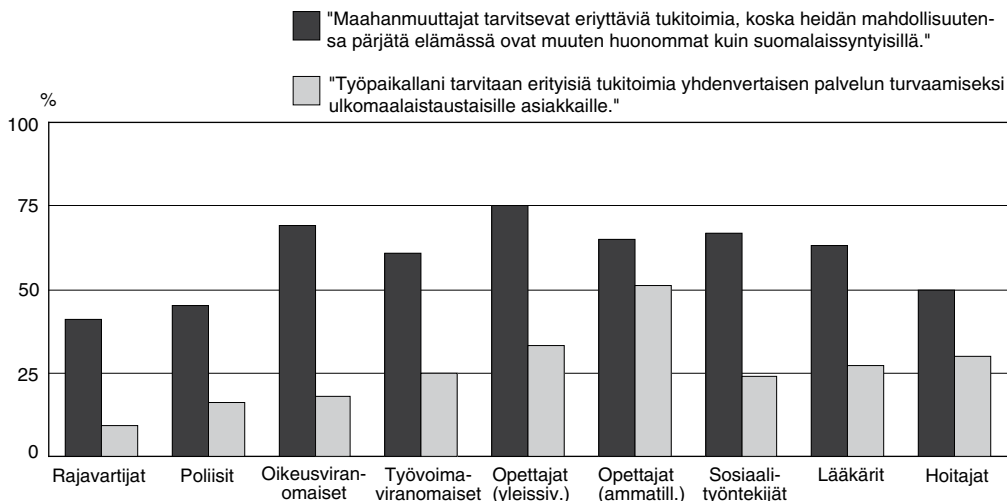
Suomessa omaksutun käytännön mukaisesti maahanmuuttajien integroitumisen suomalaiseen yhteiskuntaan on ajateltu edellyttävän *universalistisen* tasavertaisuusperiaatteen soveltamis-

ta. Käytännössä universalismi on näkynyt pyrkimyksenä taata kaikille tasavertaiset oikeudet julkisten palvelujen käyttöön. Perinteisesti tasavertaisuusperiaate on perustunut oletukseen, että eri kulttuurien jäsenet pitävät samoja asioita tavoiteltavina. Taustalla on ajatus ihmisten samanlaisuuteen perustuvasta samanarvoisuudesta. Samanarvoisuus käy tällöin erilaisuuden edelle: *ihmiset ovat samanarvoisia, koska he eivät ole erilaisia*. (McLaren 1995; Matinheikki-Kokko 1997; Pitkänen 2003.)

Samanlaisen kohtelun periaate voi olla toimiva ja oikeudenmukainen suhteellisen homogeenisessa toimintaympäristössä, mutta etnisesti ja kulttuurisesti monimuotoisessa yhteisössä tilanne on toinen. Universalistisen tasavertaisuusperiaatteen soveltaminen voi johtaa eriarvoisuuden lisääntymiseen, mikäli eri ryhmien erityistarpeita ei oteta huomioon. (Hammar-Suutari 2005 & 2006; Pitkänen 2003; Rätty 2002.) Suomen nykyisen maahanmuuttopolitiikan taustalla onkin pyrkimys moniarvoisuuteen, *pluralismiin*. Pluralismin johtoajatus kuuluu: *ihmiset ovat erilaisia mutta samanarvoisia*. Vaikka lähtökohtana on ajatus, että yhteisen arvo- ja normipohjan löytäminen on mahdollista, keskeistä pluralismissa on kuitenkin kulttuurinen monimuotoisuus. Taustalla on *partikularistinen* ajatus, että kullakin kulttuurilla on omat erityispiirteensä. Niinpä moniarvoisen toimintapolitiikan keskeiset tavoitteet voidaankin täsmentää seuraavasti: pluralistinen politiikka pyrkii tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja kulttuurien moninaisuuden hyväksymiseen. Haasteena on silloin monikulttuurinen yhteiskunta, jossa ihmisiä ei kohdella samalla tavalla vaan eri tavoin. (Hammar-Suutari 2006; Hurme 1997, 15; Rätty 2002.)

Yhteiskunta- ja työelämän eriarvoistavat käytännöt ja rakenteet voivat johtaa rakenteelliseen syrjintään. Siksi etnisen yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää *eriyttäviä tukitoimia* heikommassa asemassa oleville. Käytännössä tämä tarkoittaa, että etnisen tasa-arvon saavuttamiseksi heikommassa asemassa olevien ryhmien edustajia tuetaan tai heille järjestetään erityisiä tukitoimia, jotta syrjinnästä aiheutunut epäoikeudenmukainen tilanne korjaantuisi. Yksi mahdollinen toimintamalli etnisen tasa-arvon saavuttamiseksi on heikommassa asemassa olevien *positiivinen erityiskohtelu*. Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa, että jotain määrää- tai valtavähemmistöön kuuluvaa ryhmää, jota on aiemmin syrjitty, aletaan suo-

Kuvio 1. Suhtautuminen eriyttäviin tukitoimiin, %-osuus ammattiryhmittäin



sia, jotta syrjinnästä aiheutunut epäoikeudenmukainen tilanne korjaantuisi. Tyypillinen positiivisen erityiskohtelun muoto on kiintiöjärjestelmä (esim. sukupuolikiintiöt Suomessa tai etniset kiintiöt Britanniassa). Kiintiöjärjestelmä tarkoittaa, että tietty määrä viroista, koulutuspaikoista tai hallinnollisista asemista varataan vähemmistöryhmien edustajille – heidän muodollisesta pätevyydestään riippumatta. (Gillborn 1995, 5; Rääkkö 1994, 91–92.)

Suoritetussa tutkimuksessa positiivinen erityiskohtelu ei saanut kannatusta: vain 2–5 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että kahden yhtä pätevän hakijan työnhakutilanteessa maahanmuuttaja pitäisi asettaa etusijalle. Sen sijaan kysyttäessä viranomaisten suhtautumista eriyttäviin tukitoimiin yleisellä tasolla vastaajat olivat, poliiseja ja rajavartijoita lukuun ottamatta, tukitoimien kannalla (ks. kuvio 1). Erityisen selvästi asiaa kannattivat peruskoulun ja lukion opettajat ja oikeusviranomaiset, etenkin tuomarit. Asialle lämpenivät myös muut ryhmät (sairaana- ja terveydenhoitajista tosin vain puolet). Mutta kun samaa asiaa kysyttiin oman työyhteisön näkökulmasta, suhtautuminen oli selvästi varauksellisempaa. Ilmeisesti yleisellä tasolla tuotiin esiin ns. viranomaisnäkökulma, mutta kun asia konkretisoitui ja muutui omakohtaiseksi, suhtautuminen oli huomattavasti varauksellisempaa. Selkein ero, 42 prosenttiyksikköä, oli nähtävissä peruskoulun ja lukion opettajilla.

1990-luvun lopulla tehdyssä kartoitukses-

sa (Pitkänen & Kouki 1999) havaittiin, että viranomaiset yhdistivät toimintasäntöihin herkästi asiakkaiden samanlaisuuden odotuksen. Myös nyt suuri enemmistö vastaajista ajatteli, että viranomaisten tulee kohdella samalla tavalla suomalais- ja ulkomaalaistaustaisia asiakkaitaan. Vaikka eri alojen viranomaisten vastauksista välittyi aito kiinnostus monietnisen asiakaspalvelutöiden kehittämiseen, totuttuja käytäntöjä ei oltu valmiita muuttamaan. Sen sijaan ulkomaalaistaustaisten asiakkaiden odotettiin sopeutuvan julkisen sektorin organisaatioiden vakiintuneisiin toimintamalleihin. Asiaa perusteltiin kiireellä, resurssipulalla ja sillä, että kaikille samanlaiset normit tuovat järjestystä palvelujen tuotantoon, eivätkä herätä kateutta enemmistön keskuudessa. Avovastauksissa asiakkaiden samanlaisen kohtelun vaatimus oli tavallinen:

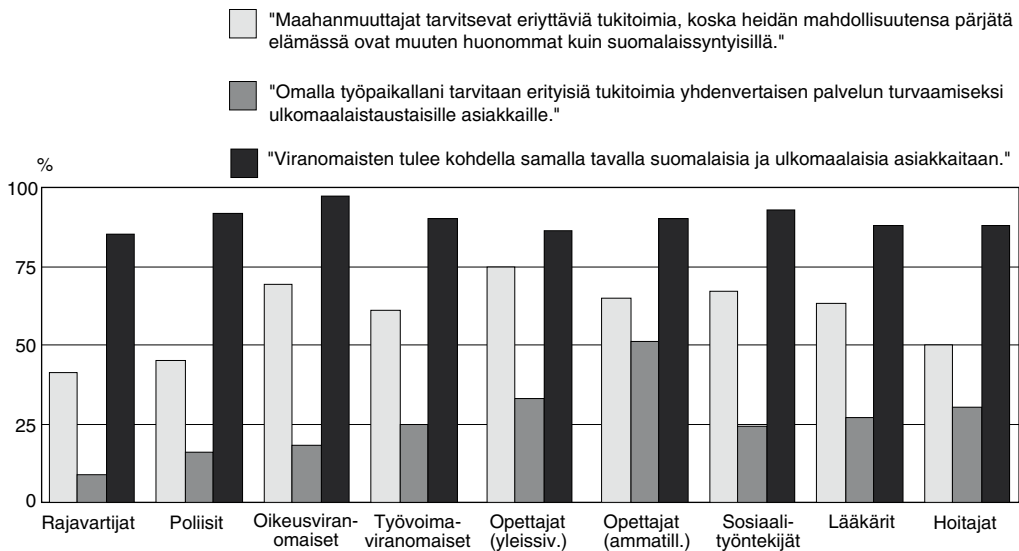
Kaikkia asiakkaita kohdellaan samalla tavalla – jos puutteita – asia korjataan niin hyvin kuin resurssit antavat myöten, ulkomaalaiset eivät ole erityisasemassa. (poliisi)

Asiakkaat tasa-arvoisia, samat kohtelut ja samat eväät. (oikeusviranomainen)

Kaikkia potilaita pyritään palvelemaan/hoitamaan samojen periaatteiden mukaisesti etnisestä taustasta riippumatta. (sosiaalityöntekijä)

Kuviosta 2 on nähtävissä, että suhtautuminen muuttui vielä ristiriitaisemmaksi, kun mukaan otettiin väite ”Viranomaisten tulee kohdella samalla tavalla suomalaisia ja ulkomaalaisia asiakkaitaan”. Kun esimerkiksi yleissivistävien oppilai-

Kuvio 2. Suhtautuminen eriyttäviin tukitoimiin ja samanlaiseen kohteluun, %-osuus ammattiryhmittäin



tosten opettajista 75 prosenttia kannatti eriyttäviä tukitoimia, 85 prosenttia heistä oli kuitenkin samanlaisen kohtelun kannalla. Vastaavanlaista ristiriitaisuutta oli nähtävissä myös muiden ryhmien vastauksissa.

Pohdinta

Vaikka maahanmuuttajia ja etnisiä vähemmistöjä koskevat säädökset ovat muuttuneet viimeksi kuluneiden kymmenen vuoden aikana, yksi asia on kuitenkin pysynyt samana: viranomaisten suhtautuminen on silmiinpistävän polarisoitunutta. Yhtäältä monikulttuurisuus nähdään myönteisenä asiana, toisaalta esiin nousee pelko kulttuurien erilaisuuden mukanaan tuomista vaatimuksista ja vaikeuksista. Tervetulleimpia olivat suomalaista yhteiskuntaa henkisesti ja aineellisesti hyödyttävät, mahdollisimman paljon kantasuomalaisia muistuttavat ulkomaalaiset.

Vuosina 1998–1999 suoritetussa tutkimuksessa (Pitkänen & Kouki 1999) todettiin, että vaikka viranomaiset kertoivat pyrkivänsä toimintansa moniarvoisuuteen, käytännössä ulkomailta Suomeen muuttavilta ja etnisten vähemmistöjen edustajilta odotettiin sopeutumista suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän institutionalisoituneisiin käytäntöihin. Tässä suhteessa tilanne on pysynyt ennallaan: siinä, missä periaatteelli-

sella tasolla sitoudutaan pluralismin politiikkaan, käytännössä jatketaan entiseen malliin. Maahanmuuttajien ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvien puolestaan odotetaan sopeutuvan suomalaisen järjestelmän perinteisiin käytäntöihin ja toimintamalleihin. Moniarvoisuus koetaankin lähinnä yksityiselämän piiriin kuuluvaksi asiaksi.

Monikulttuurisuuden ja kansainvälisen muutoliikkeen tutkija Ralph Grillo (2001) on luonnehtinut tällaista heikon monikulttuurisuuden politiikaksi. Vahvalla ja kestäväällä pohjalla monikulttuurinen yhteiskunta on Grillon mukaan vasta silloin, jos etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus otetaan huomioon paitsi yksityiselämän alueella myös yhteiskunta- ja työelämän rakenteissa ja käytännöissä. Viranomaistyöhön tavoite tuo monia konkreettisia arkipäivän haasteita, jotka eivät kohdistu pelkästään eri alojen ammattilaisiin vaan myös kokonaisiin instituutioihin (Huttunen 2005, 23). Grillon peräänkuuluttama ”vahva” monikulttuurisuus edellyttääkin *institutionaalisia muutoksia*: rakenteiden ja toimintakulttuurien tulee sopeutua etniseen ja kulttuuriseen monimuotoisuuteen.

Suoritettu tutkimus osoitti, että Suomen viranomaisilla on vahva pyrkimys tehdä työnsä mahdollisimman hyvin. He ovat myös tietoisia heitä velvoittavissa asiakirjoissa esitetyistä tavoitteista. Ongelmat näyttävätkin olevan toisaalla. Ulkopäin esitetyt tavoitteet eivät aina motivoi kovi-

en työpaineiden alla työskenteleviä. Monet viranomaiset näyttävät myös olevan epävarmoja keinoista, joilla etnisen tasa-arvon tavoitteeseen voitaisiin päästä. Useimmat uskovat, että he toimivat hyvin ja oikein kohdellessaan kaikkia asiakkaita samalla tavalla. Etnisten ja kulttuuristen vähemmistöjen kannalta on kuitenkin ongelmallista, mikäli yhteinen hyvä määritellään yksinomaan enemmistön arvojen ja intressien pohjalta. Viranomaistyössä tämä voi johtaa siihen, että siinä, missä suomalaistaustaiset ovat ”kuin kala vedessä”, etnisiin vähemmistöihin kuuluvat kokevat käytännöt itselleen vieraisiksi tai peräti syrjiviksi. Tässä piilee yksi monietnisen viranomaistyön vaikeimmin ratkaistavista haasteista: yhteiskunta- ja työelämän eriarvoistavat käytännöt voivat johtaa *rakenteelliseen* syrjintään.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa viranomaisia tarkastelemaan kriittisesti omaa toimintaansa ja käytäntöjään. Ovatko käytännöt syrjiviä, tai voidaanko ne *kokea* syrjiviksi? Universalistisen tasa-vertaisuusperiaatteen soveltaminen ei riitä takaamaan yhdenvertaisuuslaissa esiin tuotujen tavoitteiden saavuttamista. Viranomaisten suhtautuminen eriyttäviin tukitoimiin on kuitenkin suoritettuna tutkimuksen valossa huomattavan ristiriitaista. Kyse on paitsi hämärätajuntaan juurtuneista näkemyksistä ja toimintatottumuksista myös suomalaisen yhteiskunnan rakenteisiin institutionalisoituneista käytännöistä. Ellei monietnisen asiakaskunnan kulttuurisidonnaisia tarpeita oteta huomioon, vaan kaikkia asiakkaita kohdellaan samalla tavalla, hyvää tarkoittava viranomaistointi voi johtaa *tahattomaan* syrjintään.

TIIVISTELMÄ

Pirkko Pitkänen: Retorisesta moniarvoisuudesta etnistä tasa-arvoa edistävään viranomaistyöhön

Artikkelissa kuvataan rajavartiomiesten, poliisien, oikeusviranomaisten (tuomarit, syyttäjät, oikeusavustajat), työvoimaviranomaisten, opettajien (yleissivistävät ja ammatilliset oppilaitokset), sosiaalityöntekijöiden, lääkärin sekä sairaan- ja terveydenhoitajien kokemuksia monietnisestä työstä ja suhtautumista etnisen ja kulttuurisen monimuotoisuuden lisääntymiseen Suomen yhteiskunta- ja työelämässä. Aineisto hankittiin keväällä 2005 valtakunnallisella postikyselyllä.

Tutkimuksessa todettiin, että valtaosa tutkimukseen osallistuneista viranomaisista piti Suomen nykyisiä maahanmuuttopolitiittisia linjauksia pääosin hyvinä, eikä suurempiin muutoksiin nähty tarvetta. Suomen maahanmuuttopolitiittisten linjausten muuttaminen ulkomaalaisten passiivisesta vastaanotosta aktiivisek-

On tärkeää huomata, että etnisesti monimuotoisessa toimintaympäristössä tasavertaisuuteen ja monimuotoisuuteen perustuva toimintapolitiikka edellyttää kulttuurista sopeutumista paitsi vähemmistöjen edustajilta myös valtaväestöltä (Pitkänen 2005). Yhteiskunta tai työyhteisö on aidosti moniarvoinen vasta silloin, kun toimintaperiaatteita etsitään yhdessä ja niistä tehdään pysyviä rakenteellisten muutosten avulla. Vasta kun organisatoriset puitteet ovat kunnossa, on monietnisen ja kulttuurien välisen viranomaistyön onnistumiselle aidot edellytykset.

Tottuminen etniseen monimuotoisuuteen voi kuitenkin olla vaativa ja aikaa vievä prosessi, sillä toimintatapojen muutokset edellyttävät paitsi uuden oppimista myös vakiintuneista toimintatottumuksista ”poisoppimista” (Beamer & Varner 2001; Smith & Bond 1993, 176). Päivittäinen kanssakäyminen tai osallistuminen monietnisen työyhteisön toimintaan voi olla kulttuurikoulutusta parhaimmillaan: harjaannutaan kulttuurien välisen kanssakäymisen taitoihin, opitaan tuntemaan vieraita kulttuureja ja toisten kansojen tapoja. Pelkkä kanssakäyminen ei kuitenkaan vielä riitä ennakkoluulojen poistamiseen tai asenneilmapiirin paranemiseen. Jotta niin kävisi, yhteistyön on oltava onnistunutta ja tuloksellista. Tämä haastaa julkisen sektorin organisaatiot panostamaan henkilöstökoulutukseensa: kaikilla työyhteisön jäsenillä tulisi olla kulttuurien välisen työn valmiuksia. Vaikka koulutus ei aina tarjoa nopeita ratkaisuja, koulutuksen ja rakenteellisten muutosten avulla on kuitenkin mahdollista päästä *kestäviin* ratkaisuihin.

si työvoiman rekrytoinniksi ei saanut kuitenkaan selvää kannatusta. Vain vajaa kolmannes vastaajista katsoi, että Suomessa tarvitaan aktiivisia toimia ulkomaisen työvoiman saamiseksi maahan. Kielteisen suhtautumisen taustalla oli huoli suomalaisten työllistymisestä. Rajavartijat ja poliisit olivat muita ryhmiä useammin suljetun maahanmuuttopolitiikan kannalla. Suljettua maahanmuuttopolitiikkaa perusteltiin pääosin turvallisuuspoliittisilla syillä. Nykyistä avoimempi maahanmuuttopolitiikka sai kannatusta etenkin sosiaalityöntekijöiden, oikeusviranomaisten ja lääkärin keskuudessa. Yleistä ”rajat auki” -politiikkaa ei kuitenkaan kannatettu.

Ulkomaalaisten maahanmuuttoon suhtauduttiin nyt selvästi myönteisemmin kuin 1990-luvun lopulla suoritettua tutkimuksessa (Pitkänen & Kouki 1999). Suomeen haluttiin ensisijaisesti ulkomaalaisia, jotka tuovat maahan aineellista ja henkistä pääoma: turis-

teja, ulkomaisia opiskelijoita sekä korkeasti koulutettuja, ahkeria ja mieluiten länsimaista lähtöisin olevia työperusteisia muuttajia. Myös perhesyistä ja aidosti suojelun tarpeen vuoksi tulevat toivotettiin tervetulleiksi. Myönteisintä suhtautuminen oli länsieurooppalaisiin ja varsinkin pohjoismaalaisiin. Vähiten kaivatua sen sijaan olivat Afrikasta ja Lähi-idästä tulevat sekä venäläiset. Inkeriläisiin suhtauduttiin myönteisemmin kuin venäläisiin. Viranomaiset näkisivät maahanmuuttajat mieluusti työvoimapulasta kärsivillä, heikosti palkatuilla palvelualoilla: siivousalan töissä, kaupan kassana, tarjoilijana, taksinkuljettajana. Selvitettäessä suhtautumista maahanmuuttajien integraatioon enemmistö vastaajista oli monikulttuurisuusstrategian kannalla, selvimmin sosiaalityöntekijät. Yhdenkään viranomaisryhmän enemmistö ei kannattanut kulttuurisen sulauttamisen politiikkaa. Vastaajien selvä enemmistö piti myös tärkeänä rasmin vastaista työtä.

Terveydenhoitoalan henkilöstöllä oli eniten oma-kohtaisia kokemuksia ulkomaalaistaustaisista työtovereista. Muilla sen sijaan kokemuksia oli vähän. Vaikka kokemuksia oli vähän, ne olivat sitäkin myönteisempiä; kielteisistä kokemuksista raportoi ainoastaan muutama prosentti vastaajista. Vastaajien monietnisen työn kokemukset olivat etupäässä asiakaskontakteja. Kokemukset ulkomaalaistaustaisista asiakkaista olivat ylei-

sesti ottaen myönteisiä, mutta maahanmuuttajia pidettiin kuitenkin vaikeina asiakkaina. Ongelmat kulminoituivat yhtäältä kulttuurien välisen vuorovaikutuksen ja yhteistyön kysymyksiin, toisaalta työn organisointiin liittyviin seikkoihin. Kansallisesta turvallisuudesta ja järjestyksestä vastaavat viranomaiset toivat muita ryhmiä useammin esiin kulttuurien väliseen työhön liittyviä kielteisiä kokemuksia. Kuitenkin verrattuna 1990-luvun lopun tilanteeseen olivat esimerkiksi rajavartiomiesten kokemukset nyt selvästi aiempaa myönteisempiä.

Ulkomaalaistaustaisia asiakkaita haluttiin palvella hyvin, mutta asiakkaiden odotettiin sopeutuvan julkisen sektorin organisaatioiden vakiintuneisiin toimintamalleihin. Totuttuja käytäntöjä ei oltu valmiita muuttamaan maahanmuuttajien hyvän palvelun turvaamiseksi, vaan viranomaiset kannattivat lähes poikkeuksetta ajatusta, että ulkomaalaistaustaisille asiakkaille tuli tarjota samat palvelut kuin suomalaistaustaisille. Viranomaisten suhtautuminen eriyttäviin tukitoimiin oli huomattavan ristiriitaista. Kysyttäessä asiaa yleisellä tasolla vastaajat olivat, poliiseja ja rajavartiomiehiä lukuun ottamatta, tukitoimien kannalla. Mutta kun asiaa kysyttiin oman työyhteisön näkökulmasta, suhtautuminen oli selvästi varauksellisempaa.

KIRJALLISUUS

BEAMER, L. & VARNER, I.: *Intercultural communication in the global workplace*. (2nd edition.) Boston: McGraw-Hill Companies, 2001

FORSANDER, A. & ALITOLPPA-NIITAMO, A.: *Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto – keitä, miten ja minne*. Työhallinnon julkaisuja 242. Helsinki: Työministeriö, 2000. <http://www.mol.fi/migration/materap.pdf>

FORSANDER, A. & RAUNIO, M. & SALMENHAARA, P. & HELANDER, M.: *Sykettä ja suvaitsevaisuutta: Globaalien osaamisen kansalliset rajat*. Helsinki: Edita, 2004

GILLBORN, D.: *Racism and antiracism in real schools*. Buckingham: Open University Press, 1995

GRILLO, R. D.: *Transnational migration and multiculturalism in Europe*. In: Rogers, A. (ed.): *Transnational communities program*. Working papers series WPTC-01-08, 2001. http://www.transcomm.ox.ac.uk/working_papers.htm

HALLITUKSEN ESITYS MAAHANMUUTTOPOLIITTISEKSI OHJELMAKSI, 2006 (hyv. 19.10.2006). http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/mamuhjelma19102006.pdf

HAMMAR-SUUTARI, S.: *Kulttuurien väliset asiakaspalvelutilanteet viranomaistyössä*. S. 111–122. Teoksessa: Pitkänen, P. (toim.): *Kulttuurien välinen työ*. Helsinki: Edita, 2005

HAMMAR-SUUTARI, S.: *Kulttuurien välinen viranomaistyö. Työn valmiuksien ja yhdenvertaisen asiakaspalvelun kehittäminen*. Työpöytäkirja tutkimussarja nro 300. Helsinki: Työministeriö, 2006

HAUTANIEMI, P.: *Etnisyys ja kulttuuri*. S. 11–30. Teok-

sessä: Forsander, A. & Ekholm, E. & Hautaniemi, P. & Ali, A. & Alitolppa-Niitamo, A. & Kynätäjä, E. & Quong, N.: *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ*. Helsinki: Palmenia-kustannus, Yliopistopaino, 2001

HUTTUNEN, L.: *Etnisyys*. S. 117–160. Teoksessa: Rastas, A. & Huttunen, L. & Löytty, O. (toim.): *Suomalainen vieraskirja: Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta*. Tampere: Vastapaino, 2005

HURME, E.: *Kulttuuriset ristiriidat ja ulkomaalaisuus*. S. 15–25. Teoksessa: Schulman, H. & Kinnunen, V. (toim.): *Sovussa vai syrjässä? Ulkomaalaisten integroituminen Helsinkiin*. Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia 12. Helsinki 1997

JAAKKOLA, M.: *Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987–2003*. Työpöytäkirja tutkimus. Helsinki: Työministeriö & Opetusministeriö, 2005

LEPOLA, O.: *Ulkomaalaisesta suomenmaalaiseksi. Monikulttuurisuus, kansalaisuus ja suomalaisuus 1990-luvun maahanmuuttopoliittisessa keskustelussa*. Helsinki: SKS, 2000

KIM, Y. Y. & GUDYKUNST, W. B. (eds): *Theories in intercultural communication*. Lontoo: Sage, 1988

MATINHEIKKI-KOKKO, K.: *Challenges of working in a cross-cultural environment*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research. Jyväskylä: University of Jyväskylä, 1997

McLAREN, P.: *White terror and oppositional agency: Towards a critical multiculturalism*. P. 33–63. In: Sleeter, C. & McLaren, P. (eds): *Multicultural education, critical pedagogy, and the politics of difference*. State University of New York Press, 1995

- PITKÄNEN, P.: Erilaisia mutta samanarvoisia: Kohti toimivaa monikulttuurisuutta. S. 259–272. Teoksessa: Simola, R. & Heikkinen, K. (toim.): Monenkirjavia rasismi. Joensuu: Joensuu University Press, 2003
- PITKÄNEN, P. (toim.): Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita, 2005
- PITKÄNEN, P.: Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä. Helsinki: Edita, 2006
- PITKÄNEN, P. & KOUKI, S.: Vieraiden kulttuurien kohtaaminen viranomaistyössä. Helsinki: Edita, 1999
- PITKÄNEN, P. & KOUKI, S.: Meeting foreign cultures: A survey of the attitudes of Finnish authorities towards immigrants and immigration. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 28 (2002): 1, 103–118
- RASISMDIREKTIIVI 2000/43/EY. http://europa.eu.int/eurlex/pri/fi/oj/dat/2001/1_180/1_18020000719fi00220026.pdf
- RÄIKKÄ, J.: Ammatillainen yhteiskunnassa. Teoksessa: Räikkä, J. & Kotkavirta, J. & Sajama, S.: Hyvä ammatillainen: Johdatus ammattieteen maailmaan. Helsinki: Painatuskeskus, 1994
- RÄTY, M.: Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki: Tammi, 2002
- SMITH, P. B. & BOND, M. H.: *Social psychology across cultures: Analysis and perspectives*. Cambridge: Cambridge University Press, 1993
- TROMPENAARS, F.: *Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in business*. London: Nicholas Brealey Publishing, 1995
- TYÖMINISTERIÖN KIRJE 9.9.2004. Työministeriön yleiset suositukset yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöiksi. http://www.yhdenvertaisuus.fi/mp/db/file_library/x/IMG/11407/file/yvusosit.pdf
- TYÖSYRJINTÄDIREKTIIVI 2000/78/EY. http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/2000-78_fi.pdf
- VALTIONEUVOSTON PERIAATEPÄÄTÖS HALLITUKSEN MAAHANMUUTTO- JA PAKOLAISPOLIITTISEKSI OHJELMAKSI, 1997 (hyv. 16.10.1997)
- VÄESTÖREKISTERIKESKUS. Väestötietojärjestelmä, rekisteritilanne 31.12.2005
- YHDENVERTAISUUSLAKI 20.1.2004/21.

Alkoholitutkimussäätiön apurahat haettavissa

Alkoholitutkimussäätiö myöntää apurahoja

- alkoholinkäyttöä koskeviin tutkimuksiin
- tutkimuksiin, jotka selvittelevät alkoholia yksilön ja yhteiskunnan ongelmana
- raittiustoimintaa koskeviin tutkimuksiin
- alkoholitutkimukseen liittyvään huumausainetutkimukseen.

Vuoden 2007 apurahat on haettava säätiön hakemuslomakkeita käyttäen ja hakuohjeita noudattaen. Ohjeet ovat nähtävissä ja lomakkeita voi tulostaa säätiön Internet-sivuilta osoitteesta www.alkoholitutkimussaatio.fi tai pyytää Raija Ahotalta, puh. (09) 3967 2013.

Hakemusten on oltava perillä viimeistään syyskuun viimeisenä arkipäivänä (liitteineen kuutena kappaleena) osoitteessa: Alkoholitutkimussäätiö, PL 220 (Lintulahdenkuja 4), 00531 Helsinki.

Tarkempia tietoja antaa sihteeri Kari Poikolainen, puh. (09) 3967 2003.