

Tuomas Martikainen & Elina Moisio
Monimuotoisuuden haaste suomalaiselle työelämälle*

Väestön ikään-
 tyminen, työn
 ja perheen yhdis-
 täminen ja monikulttuuri-
 suus ovat nykyisin merkittäviä
 haasteita suomalaiselle työelämälle.

Kun joukkoon lisätään vielä uskonnollinen moniarvoisuus, vammaiset ja mielenterveyskuntoutujat sekä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt, niin on ilmeistä, että moni levittää kätensä auki ihmetyksestä. Mistä on kysymys? Monimuotoisuus tai moninaisuus työelämässä ovat uusia käsitteitä, joiden kautta näitä aiheita voidaan tarkastella yhdessä. Moninaisuuden taustalta löytyy myös Euroopan unionin vaikutus erilaisten puiteohjelmien ja direktiivien kautta. Suomeen käsitteet ovat rantautuneet muun muassa moninaisuuden hallinnan (engl. diversity management) ja vuonna 2004 annetun yhdenvertaisuuslain kautta.

Mikä ihmeen monimuotoisuus?

Moninaisuus, monimuotoisuus ja monikulttuurisuus ovat kaikki melko uusia sanoja suomen kielessä, eikä niiden kaikkien merkitys ole vielä vakiintunut yleiskielessä. Puhe moninaisuudesta, monikulttuurisuudesta, monimuotoisuudesta ja muusta ”moneudesta” olettaa vastinparikseen jonkin yhden ja yhtenäisen. Tämä ”yksi” on moninaisuusretoriikassa ajatus yhdenmukaisesta Suomesta, jossa erilaiset äänet eivät ole päässeet esille. Kyse on viime kädessä vallan ja mahdollisuuksien epätasaisesta jakautumisesta eri intressi- ja väestöryhmien kesken.

Seuraavassa artikkelissa ymmärrämme monimuotoistumisen ja moninaistumisen laajasti, eräänlaisena metaforana ja pyrkimyksenä ”normaalin” ja ”tavanomaisen” käsitteelliselle laajentamiselle. Monimuotoistumisen avulla ei pyritä luomaan uusia vähemmistöjä ja eri oikeuksiin oikeutettuja väestöryhmiä, vaan pikemminkin tuomaan esille ne ihmisyyhteisöissä aina läsnä olevat, mutta taustalle jääneet piirteet, jotka tunnistamattomina kuitenkin vaikuttavat toimintaamme ja jotka saattavat johtaa eriarvoiseen kohteluun. Moninaisuusajattelun perustavoite on yhtäläisten mahdollisuuksien luo-

minen yksilöille ja ryhmille, jotta he voisivat tasavertaisesti ottaa osaa yhteiskuntaan ja työelämään.

Joskus tämä vaatii erityistoimenpiteitä, mutta toisinaan pelkkä asian tiedostaminen ja sen avulla käytäntöjen

muuttaminen voivat johtaa tasaveroisempaan kohteluun. On kuitenkin syytä muistaa, että moninaisuus on ideaali, joka asettaa päämäärän, mutta jota tuskin koskaan on mahdollista täysin saavuttaa.

Työterveyslaitoksen ja Väestöliiton Väestöntutkimuslaitoksen yhteistyönä tehtiin delfoi-asiantuntijatutkimus, jossa tarkasteltiin monimuotoisuuden tulevaisuuden näkymiä suomalaisessa työelämässä. Tutkimukseen haastateltiin 24 suomalaista monimuotoisuuden asiantuntijaa: tutkijoita, työmarkkinajärjestöjen edustajia, yritysten henkilöjohtoa, virkamiehiä ja kansalaisvaikuttajia. Kykyjen mosaikki? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä moninaisuudesta työelämässä vuonna 2020 -raportti julkistettiin tammikuussa 2007. Moninaisuudella ja monimuotoisuudella viitataan raportissa ensi sijassa ikään, sukupuoleen, etniseen taustaan, sukupuoliseen ja seksuaaliseen suuntautumiseen, perhetilanteeseen, vammaisuuteen sekä uskontoon ja vakaumukseen liittyviin kysymyksiin. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei muita moninaisuuden muotoja olisi tai että kyseessä olisi tyhjentävä luettelo. Siihen olisi helppo lisätä jatkoksi esimerkiksi terveydentila ja kieli. Tutkimuksen lähtökohdaksi monimuotoisuudesta on otettu yhdenvertaisuuslain määritelmä. Seuraavaksi nostamme esille tutkimuksen keskeiset tulokset, jonka jälkeen pohdimme aiheita laajemmin.

Keskeiset tulokset ja toimenpidetarpeet – asiantuntijoiden näkemyksiä

Selvityksen tutkimuskysymys oli ”Miten suomalaisen työelämän monimuotoisuus kehittyy vuoteen 2020 mennessä?” Tärkein tutkimustulos oli, että kaikki asiantuntijat odottavat yksimielisesti työelämän monimuotoisuuden kasvavan nykyisestä. Lisäksi eri ryhmät tulevat kohtaamaan erilaisia haasteita. Myös alueiden väliset erot kasvavat. Monimuotoisuuden

*Katsaus perustuu Elina Moisioin ja Tuomas Martikaisen raporttiin Kykyjen mosaikki? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä moninaisuudesta työelämässä vuonna 2020. Delfoi-paneelin tuloksia. Helsinki: Väestöntutkimuslaitoksen katsauksia E 25/2006. http://www.vaestoliitto.fi/mp/db/file_library/x/IMG/70021/file/Kykyjenmosaikki_1.pdf

tukeminen vaatii siis erilaisia räätälöityjä toimenpiteitä, jotta ne tavoittavat kohderyhmänsä.

Vuonna 2020 maahanmuuttajia arvioidaan olevan vähintään kaksinkertainen määrä nykyiseen verrattuna eli ainakin 300 000. Heistä valtaosan odotetaan muuttavan työn perässä ja tulevan entisen Neuvostoliiton alueelta ja uusista EU-maista. Kuitenkin myös muualta muutetaan Suomeen. Tämä lisää etnistä, kielellistä ja uskonnollista monimuotoisuutta ylipäänsä. Maahanmuuttajien perheenjäsenten oleskelulupien oikeuksia tulisi laajentaa ja kotoutumiseen kiinnittää laajemmin huomiota myös työperäisen maahanmuuton osalta. Maahanmuuttoon liittyviä kysymyksiä tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti ja pitkällä aikavälillä. Tätä pyrkimystä tukisi maahanmuuttoasioiden keskittäminen yhteen, erilliseen ministeriöön.

Ikääntyneiden ihmisten ja lapsiperheiden asemaan joudutaan kiinnittämään aikaisempaa suurempaa huomiota, jotta kotimaista työvoimaa voidaan käyttää aikaisempaa tehokkaammin. Räätälöidyt työntekijät ja joustavat eläkeratkaisut ovat esimerkkejä tästä. Myös sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen asema paranee. Näiden ryhmien laajemman yhteiskunnallisen näkemyksen ei uskota aiheuttavat suuria vastareaktioita. Sen sijaan vammaisten ja mielenterveyskuntoutujien kohtelu ei näytä yhtä valoisalta ilman voimakkaita erityistoimenpiteitä. Esteettömän rakentamisen tukeminen asumisessa, työpaikoilla ja yhteiskunnassa yleensä on esimerkki useampaa ryhmää voimauttavasta politiikasta, joka tukee sekä ikääntyneiden että vammaisten mahdollisuuksia. Heikoimmissa asemassa olevia ryhmiä varten tulee kehittää erityistoimenpiteitä, kuten vastavalmistuneen työllistymistakuu ja monipalvelukeskukset.

Uskonnollinen monimuotoisuus ei yleisesti näytädy merkittävänä haasteena suomalaisessa työelämässä. Sen sijaan tietyt uskonnolliset käytännöt, kuten yleisestä kalenterista poikkeavat juhlapäivät, rukoulu työaikana ja naisten huivin käyttö koetaan ainakin vielä hieman ristiriitaisesti. Näihin liittyen olisikin hyvä sopia selkeistä pelisäännöistä. Tosin muiden kuin kristillistaustaisten määrän voidaan olettaa kasvavan, mikä lisää mahdollisia kysymyksiä. Suhde islaminuskoon paranee, mutta säilynee ambivalenttina toistaiseksi, mikäli maailmanpolitiikassa ei tapahdu muutoksia.

Moninaisuudesta tulee työpaikalle kilpailuvaltti sekä työvoiman saannissa että sen pysyvyydessä, mikäli siihen osataan kiinnittää huomiota rekrytoinnissa ja itse työssä. Työpaikan johdon tulee olla sitoutunut moninaisuuden edistämiseen. Tämä vaatii sekä rekrytointikäytäntöjen kehittämistä et-

tä myönteisen työilmapiirin luomista muun muassa koulutuksella. Asenteiden ja käytäntöjen muuttamisessa tulisi ottaa huomioon kaikenlaiset ryhmät, eikä ainoastaan esimerkiksi ikääntyneitä ihmisiä ja etnisiä vähemmistöjä.

Asennekasvatus- ja ilmasto sekä erilaiset lainsäädännölliset toimenpiteet ovat keskeisessä asemassa muutoksessa kohti monimuotoisempaa Suomea. Yhdenvertaisuuslain toimialaa pitää laajentaa kattamaan kaikki vähemmistöt. Asiantuntijoilla oli vankka usko tähän, joka omalla tavallansa heijastelee suomalaista laillisuusperinnettä. Normien siirtäminen käytäntöön ei kuitenkaan tapahdu ilman eri osapuolten sisäistämiä uusia arvoja. Rangaistusten koventaminen näyttäytyä huonompana vaihtoehtona.

Kyselyssä ja temaattisessa analyysissä tuli esille monia tulevaisuuden kannalta keskeisiä aihepiirejä ja toimenpiteitä, jotka on tiivistetty taulukkoon 1. Ne ovat pitkälti varsin perinteisiä ja tavanomaisia keinoja, joita on tarkemmin käsitelty monissa muissa yhteyksissä.

Tulevaisuuskenaariot

Moninaisuusajattelun läpivienti suomalaisessa yhteiskunnassa vaatii eri osapuolten yhteisiä ponnisteluja, eikä mikään taho pysty sitä yksin tekemään. Väestön vanheneminen ja odotettavissa oleva työvoimapula on kuitenkin jo herättänyt monet tahot. Euroopan unionin lähivuosien kehitys tullee olemaan keskeisin kotimaan tilanteeseen vaikuttava yleinen tausta, mutta myös maailmanlaajuiset poliittiset, taloudelliset, kulttuuriset ja ympäristöön liittyvät tapahtumat ovat pitkälti ennakoimattomia. Näillä on kuitenkin todennäköisesti suuria heijastusvaikutuksia Suomeen.

Tutkimusaineiston ja sen analyysin perusteella voimme havainnollistaa keskeiset tulevaisuuden näkymät kuviossa 1 esitetyn nelikentän avulla. Kyseessä on yksinkertaistus monimutkaisesta ja -tahoisesta ilmiöstä, mutta se tuo kuitenkin esille joitakin keskeisiä piirteitä moninaisuuden kehityksen kannalta. Hieman vastaava hahmotelma asiantuntijoiden maahanmuuttoon liittyen löytyy Mika Raunion Aivovuodosta aivokierto – huippuosaajat talouden voimavara -raportista (2005). Raunion selvityksessä keskeiset piirteet olivat yhteiskunnallinen avoimuus ja osaamisen arvostus. Kuviossa 1 nämä jakolinjat ovat yleinen talouskehitys ja moninaisuuden arvostus. Yleinen talouskehitys on aina tärkeä vaikuttaja heikommissa asemassa olevien taloudelliseen asemaan, mutta siihen voi vaikuttaa paljon muun muassa lainsäädännöllä ja asenteilla eli tässä tapauksessa moninaisuuden yleisellä arvostuksella.

Taulukko I. Moninaisuuden edistämisen tarpeet.

Aihepiiri	Moninaisuuden edistämisen tarpeet
Asenteet	- Moninaisuuskoulutus läpäisyperiaatteella kouluissa, työpaikoilla ja viranomaistyössä
Asuminen	- Esteetön liikkuminen ja asuminen - Etnisen segregaaation torjunta
Hallinto	- Maahanmuuttohallinnon yhtenäistäminen - Yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvien kysymysten käsittely samassa yhteydessä
Lainsäädäntö	- Piilo- ja rakenteellisen syrjinnän aktiivinen torjunta - Yhdenvertaisuuslain toimialan laajentaminen
Maahanmuutto	- Lupakäytännön nopeuttaminen - Toisen sukupolven tarpeiden laajamittainen huomiointi - Työlupa kaikkiin oleskelupiin, myös puolisoille
Moninaisuus	- Erityistoimenpiteiden tarpeellisuuden harkinta (ns. affirmative action ja jopa positiivinen syrjintä) - Moniperusteisen syrjinnän identifiointi ja torjunta
Työelämä	- Monimuotoisuuden johtamisen vakiintuminen osaksi yritysten toimintaa ja johtamista - Esteettömyys työpaikkojen yleiseksi periaatteeksi (ikäntyneet, vammaiset) - Johdon sitoutuminen moninaisuuteen - Rekrytointimenetelmien kehittäminen moninaisuuden huomioiviksi - Sosiaalinen työllistäminen ja monipalvelukeskukset - Työaikaratkaisut - Työn ja perheen yhteensovittaminen - Vastavalmistuneen työllistymistakuu
Uskonto	- Uskonnollisten tarpeiden huomioiminen, lähiaikoina erityisesti muslimien
Yhteiskunta	- Kansalaistoiminnan tukeminen - Laajamittainen syrjäytymisen estäminen eri keinoin - Taistelu yhteiskunnan polarisoitumista vastaan

Talouskehitys		
Moninaisuuden arvostus ja tuki yhteiskunnassa ja työyhteisössä	Heikosti kehittyvä talous	Hyvin kehittyvä talous
Runsasta	LIIMALATTIA & LASIKATTO	KYKYJEN MOSAIIKKI
Vähäistä	NORMIVAJEISTEN PÄTKÄPUTKI	2. LUOKAN TALOUS

Kuvio I. Moninaisuuden skenaariot vuonna 2020.

Liimalattia & lasikatto kuvaa skenaariota, jossa panostusta monimuotoisuuteen yleisesti pidetään hyvänä ja sitä tuetaan. Silti heikko talous ja lyhytkestoiset työsuhteet pitävät ”erilaiset” ihmiset määräaikaistyöllistettyinä eikä työssä edetä perustason tehtäviä pidemmälle. Vähemmistöt ovat työelämän ilmapuntareita ja kausivaihtelut näkyvät nopeasti heidän työsuhteissaan. Pyrkimykset luoda vaihtoehtoisia työllistymisen malleja eivät ole kantaneet hedelmää. Yleinen myönteinen asenneilmapiiri kuitenkin vähentää turhautumista, sillä yritystä riittää. Tosin monien maahanmuuttajien ja erityisesti toisen sukupolven maahanmuuttajien mahdollisuuksien puutteesta johtuva katkeroituminen kasvaa suuresti. Tämä tilanne kuvanee osin tämän päivän Suomea, vaikka vahvan talouden aikaa elämmekin.

Kykyjen mosaikissa kaikki yhteiskunnalliset ja talouselämän vaihtoehtoiset kehityskulut ovat loksahaneet kohdalleen. Erilaisuus ei ole taakka vaan rikkaus, jota osataan käyttää hyväksi samalla mahdolliset rajoitukset huomioon ottaen. Itse asiassa erilaisuuteen ei juurikaan kiinnitetä huomiota, muuten kuin positiivisin toimenpitein. Vaikka projekteista ja koulutuksista ei olekaan päästy eroon, niin yhä useampi on löytänyt itselleen sopivan tavan olla työssä. Lainsäädäntö, asenteet, koulutus ja yritysten eettinen vastuu ovat kohdanneet toisensa ja Suomesta on tullut esimerkiksi sekä menestyvästä taloudesta että moniarvoisesta yhteiskunnasta.

Normivajeisten pätkäputki on moninaisuuden kannalta kaikkein huonoin vaihtoehto. Yleinen taloudellinen epävarmuus ja lyhyet työsuhteet johtavat erilaisiksi koettujen ihmisten kovakätiseen kohteluun – jos he ylipäättään saavat työtä – eikä uudensuuntaamiseen panosteta. Koska moninaisuutta ei myöskään laajamittaisesti tueta, pysyy asenneilmasto kylmänä eivätkä työyhteisöt ja työnantajat lämpene satunnaisille monimuotoisuutta edistäville toimenpiteille. Harvat projektit ja työllistämishjelmat lähinnä kierrättävät turhautuneita ihmisiä paikasta toiseen ilman pysyvämpää sitoutumista. Tähän skenaarioon voidaan myös liittää eräiden asiantuntijoiden huoli vähäosaisempien laajamittaisesta syrjäytymisestä ja osin ehkä radikaalisoitumisestakin. Suomi on tipahtanut maailman talouksien kärkikastista.

2. luokan talous viittaa erilaisten primaarien työmarkkinoiden ulkopuolisten ja usein heikommin resursoitujen työmarkkinoiden syntyyn. Taloudellisesta menestyksestä huolimatta moninaisuus koetaan työllistymisen esteeksi, mutta työvoimapolusta johtuen monet pääsevät erilaisiin heikosti palkattuihin töihin. Suomeen syntyy selkeästi erillisiä etnisiä talouksia, joissa tietyt etniset ryhmät keskittyvät voimakkaasti omille aloilleen, koska pääsy yleisille työmarkkinoille on hankalaa. Työvoimapolusta huolimatta esimerkiksi ikääntyvien, vammaisten ja mielenterveyspotilaiden

asema työelämässä on heikko. Pienimuotoinen yrittäjäisyys ja muut työllistymisen muodot ovat lähinnä kurjuuden kaunistelua. Yritykset pyrkivät tuomaan erityisesti alihankinnan kautta lyhytaikaista työvoimaa, josta merkittävä osa ajan mittaan kuitenkin jää pysyvästi maahan. Tilanne alkaa muistuttaa eräiden Keski-Euroopan maiden 1960-luvun vierastyövoimapolitiikkaa. Töitä riittää, mutta turhautuminen työssä on yleistä ja kansa jakautuu entistä selkeämmin hyvin ja huonosti toimeentuleviin. Suomeen syntyy uudenlainen luokkayhteiskunta.

Pohdintaa

Raportissa käytetty argumentoiva Delfoi-menetelmä toimi tutkimuksen tekijöiden mielestä varsin hyvin, mutta lukijoiden on hyvä muistaa sen rajoitukset. Asiantuntijoilta kysyttiin heidän arvioitaan, eikä ensi sijassa heidän näkemyksiään todennäköisistä kehityskuluista. Tämä heijastuu vastausten osin optimistisessä sävyssä ja uskossa paremmasta tulevaisuudesta.

Koska monimuotoisuus oli tarkoituksellisesti määriteltä laajasti, piti se sisällään hyvin erityyppisiä asioita. Tämän takia jotkin aihepiirit eivät kokonaisuudessa nousseet kovin vahvasti esille, mihin luonnollisesti vaikutti myös valitut asiantuntijat. Maahanmuuttoon liittyvät kysymykset oli keskeisin esille noussut teema. Tulevissa moninaisuutta koskevissa selvityksissä kannattaakin huolella miettiä, miten näitä usein hyvin erilaisia kysymyksiä herättäviä aihepiirejä kannattaa käsitellä yhdessä. Moninaisuusajattelun vahvuus on kuitenkin juuri se, että se tuo yhteen usein epäsuhtaisia asioita. Vaikka analyttinen selkeys siitä kärsisikin, sisältää se samalla siemenen uusille ajatuksille.

Moninaisuus on vaativa tutkimuskohde ja raporttia tehdessä kohdattiin useita mielenkiintoisia aihepiirejä, jotka kaipaisivat lisäselvitystä. Kysymykset sukupuolten tasa-arvosta ja erityisesti maahanmuuttajanaisten asemasta toivat esille kotimaisen tasa-arvoajattelun keskeisen roolin. Kyseenalaistamatta tasa-arvopyrkimysten merkitystä heräsi kuitenkin kysymys sen pitkän tähtäimen vaikutuksista eräiden maahanmuuttajaryhmien kohdalla. Mikä on maahanmuuttajamiesten asema ja estääkö naisiin keskittyvä emansipatorinen näkökulma ottamasta huomioon heidän todellisia tarpeitaan? Aihe kaipaisi laajempaa tarkastelua, ja esimerkiksi perhenäkökulma voisi tuoda siihen lisää syvyyttä.

Suomalaisten suhde Venäjään näyttää erikoisessa valossa haastattelutulosten kokonaistarkastelussa. Vaikka Venäjä on suuri nykyinen kauppakumppani ja venäjänkieliset maan suurin maahanmuuttajaryhmä, ja vaikka juuri tämän ryhmän odotetaan merkittävästi kasvavan tulevaisuudessa, ei venäjän kielen aseman näytetä haluttavan kajota. Suhde Venäjään ja venäläisiin näyttää kompleksisena, kuten monissa aihetta

käsittelevissä tutkimuksissa on todettu (esim. Jaakkola 2005; Liebkind ym. 2004; Raittila 2005). Venäjä-suhteen normalisointi lienee yksi tulevaisuuden suurista haasteista, joskin tätä saattaa vaikeuttaa Venäjän imperiaaliselta vaikuttava painostus venäjänkielisten vähemmistöjen asemaan muun muassa Baltian maissa.

Eriyksen huolestuttava pidimme asiantuntijoiden pessimismia vammaisten ja mielenterveyskuntoutujien osalta. Heidän asemansa ei juuri nähty parantuvan paitsi vammaisten korkeintaan välillisesti vanhusväestön liikuntarajoitteiden huomioon ottamisen kautta. Miksi juuri vammaisten ja mielenterveyskuntoutujien tilanne näyttää huonolta? Vastauksia kaivataan.

Monissa kyselyvastauksissa todettiin suomalaisten olevan passiivisia nousemaan barrikadeille ja lähinnä mutisevan omissa oloissaan. Vapun 2006 ”prekariaattimellakat” Helsingissä tapahtuivat haastattelujen jälkeen, eivätkä siten vaikuttaneet mielipiteisiin. Olisikin mielenkiintoista nähdä millä tavoin ne ovat vaikuttaneet tähän, kenties yleiseen näkemykseen passiivisista suomalaisista (ks. Hoikkala & Salasuo 2006).

Ylipäätään keskustelua käytiin pitkälti kansallisessa viitekehityksessä, vaikka maahanmuuttajiin liittyen käsiteltiin jonkin verran globaaleja aihepiirejä. Esimer-

kiksi Euroopan unionin ja kansainvälisten järjestöjen roolia ei juurikaan nostettu esille. Tämä on sikäli yllättävää, että yhdenvertaisuuslaki on tullut Suomeen juuri EU:n kautta, muuten sitä tuskin olisi laadittu. Sama koskee myös yksilöiden ja ryhmien identiteettejä ja elämänmuotoja, jotka oletusarvoisesti keskittyivät Suomeen. Näin ei kuitenkaan usein ole niin etnisten kuin muidenkaan vähemmistöjen osalta, vaan ylirajaiset eli transnationaaliset suhteet ovat monille tärkeitä. Kansainvälisen tematiikan vähäisyys johtui varmasti osin kysytyistä kysymyksistä, mutta kenties se myös heijastelee ajattelun Suomi-keskeisyyttä.

Suomessa on monissa vähemmistöasioissa usein seurattu jälkijunassa muun maailman menoa. Tämä koskee niin kansallisten vähemmistöjen oikeuksia, kotoutumispolitiikkaa kuin yhdenvertaisuuttakin. Kenties olisi aika tarttua toimeen kansallisesti ja ryhtyä oma-aloitteisesti etsimään kestäviä ratkaisuja tulevaisuuden haasteisiin. Tämä tarkoittaa asennemuutosta hieman toisella tavalla kuin mihin sillä on tässä tutkimuksessa viitattu. Muutoksen tarve on usein nähty itsensä ulkopuolella, ”kansan”, ”nuorison”, ”valtaapitävien” tai muiden parissa. Kenties se pieni muutos voisi lähteä myös oma-aloitteisesta toiminnasta ja lähipiiristä. Tulevaisuuden avaimet ovat käsissämme.

* * *

Kykyjen mosaiikki? -raportti niveltyy osaksi kehittämis- ja tutkimushanke MONIKKOa, joka toimii pääkaupunkiseudulla vuosina 2005–2007. Työterveyslaitoksen johtama hanke pyrkii purkamaan sukupuolten välistä segregaaatiota suomalaisilla työmarkkinoilla eli sitä miten naiset ja miehet eriyvät eri aloille ja ammatteihin. Hankkeeseen osallistuvat Työterveyslaitoksen lisäksi Väestöliiton Väestöntutkimuslaitos, WoM Oy ja Diversa Consulting. Hanke on Euroopan Sosiaalirahaston EQUAL-aloiteohjelman rahoittama. MONIKKO-projektiin kuuluu myös monimuotoisuusbarometri, jossa kartoitetaan yritysten henkilöstöjohtoon näkemyksiä monimuotoisuudesta työpaikoilla. Monimuotoisuusbarometrin vastuututkija on VTM Ari Haapanen. Lisätietoja: <http://www.monikko.net/>

Kirjallisuus

- HOIKKALA, T. & SALASUO, M. TOIM. (2006). *Prekaariuuska? Portfoliopolvi, perustulo ja kansalaistoiminta*. Helsinki. Nuorisotutkimusverkoston verkkojulkaisusarja. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/prekaariuuska.pdf>
- JAAKKOLA, M. (2005). *Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987–2003*. Työpoliittinen tutkimus 286. Helsinki: Työministeriö.
- LIEBKIND, K. YM. (2004). *Venäläinen, virolainen, suomalainen. Kolmen maahanmuuttajaryhmän kotoutuminen Suomeen*. Helsinki: Gaudeamus.
- RAITILLA, P. TOIM. (2005). *Etnisyyttä, rasismia ja dialogia sanomalehdissä ja Internetissä*. Tampere: Tampereen yliopisto, Tiedostusopin laitos, Journalismin tutkimusyksikön julkaisuja C 39.
- RAUNIO, M. (2005). *Aivovuodesta aivokiertoon – huippuosaajat talouden voimavarana*. Helsinki: Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA.