

Politiikka | Lauantaivieras. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000006278290.html>

Teemu Muhonen HS

19.10.2019 2:00 | Päivitetty 19.10.2019 8:09

Valtion pitäisi aloittaa muun muassa maahan-muuttajien ja vammaisten positiivinen syrjintä, sanoo Tullin pääjohtaja

Erytisryhmien työllistämistä on puhuttu pitkään. Nyt on tekojen aika, sanoo valtiovarainministeriöstä Tullin pääjohtajaksi siirtynyt Hannu Mäkinen.

Valtion virastoissa ja ministeriöissäkin tulisi tunnustaa, että niissä työskentelevä väki on varsin homogeenistä, sanoo Tullin pääjohtaja Hannu Mäkinen.

Valtion virastoissa ja ministeriöissäkin tulisi tunnustaa, että niissä työskentelevä väki on varsin homogeenistä, sanoo Tullin pääjohtaja Hannu Mäkinen.

JOTTA 75 prosentin työllisyysaste voidaan saavuttaa, ”olennaista on lisätä osatyökykyisten, vaikeasti työllistyvien ja maahanmuuttajien osallistumista työmarkkinoille”.

Näin lukee Antti Rinteen (sd) hallitusohjelmassa. Samankaltaisia lauseita on ollut lukuisissa aiemmissakin hallitusohjelmissa ja julistuksissa, sanoo Tullin pääjohtaja Hannu Mäkinen.

”Osatyökykyisten ja maahanmuuttajien suosimista työllistämässä ajavat ja kannattavat lähes kaikki puolueet. Sanotaan, että kaveria ei jätetä ja solidaarisuutta on osoitettava. Mutta missä ovat teot?”

Mäkinen esittää nyt itse yhtä: Tullin kaltaisten valtion alaisten laitosten ja virastojen sekä kuntien tulisi kohdennetusti palkata töihin esimerkiksi osatyökykyisiä, vammaisia, oleskeluluvan saaneita maahanmuuttajia ja syrjäytymisvaarassa olevia nuoria.

MÄKINEN aloitti Tullin pääjohtajana alkukesästä. Sitä ennen hän työskenteli 35 vuotta valtiovarainministeriössä, viimeiset 13 vuotta budjettipäällikkönä.

Ministeriövuosina virkamies kypsyi lopulta siihen, ettei julkinen sektori kykene poliitikkojen kauniista puheista huolimatta itse näyttämään esimerkkiä vaikeasti työllistyvien ryhmien auttamisessa.

”Nämä henkilöt lähtevät usein työnhakuun takamatkalta, ja siksi tarvitsemme positiivista syrjintää. Muuten monia uhkaa elinikäinen syrjäytyminen. Jos takamatkalta lähtevien on lähes mahdotonta työllistyä julkiselle sektorille, miten he voisivat työllistyä yksityiselle”, Mäkinen sanoo.

Lähtökohtaisesti laki kieltää syrjinnän. Se kuitenkin sallii positiivinen syrjinnän eli muita heikommassa asemassa olevien ihmisten tai ryhmien erityiskohtelun, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen.

Mäkisen mukaan valtion virastoissa ja ministeriöissäkin tulisi tunnustaa, että niissä työskentelevä ”porukka on varsin homogeenistä”.

”Eihän meidän joukossamme ole henkilöitä, jotka linkkaavat tai joiden etninen alkuperä on muualla.”

ISO MUUTOS olisi Tullin pääjohtajan mukaan jo se, että valtio ja kunnat kasvattaisivat erityisryhmien osuuden rekrytoinneistaan pariin prosenttiin. Nyt osuus on monin paikoin nolla.

Rekrytointeja on joka tapauksessa edessä, sillä työeläkevakuuttaja Kevan mukaan peräti joka kolmas julkisen sektorin työntekijä jää tulevilla vuosikymmenellä eläkkeelle.

Osatyökykyisten, vammaisten, maahanmuuttajien ja syrjäytymisuhan alaisten nuorten positiivinen syrjintä edistäisi Mäkisen mielestä paitsi tasa-arvoa myös julkisen talouden tervehdyttämistä. Tosin se edellyttää, etteivät erityisryhmien edustajat veisi työpaikkoja muilta.

”Jos helpommin työllistyvät ohjautuisivat hieman enemmän muualle, kuten yksityisiin yrityksiin, koko Suomen työllisyysaste kohoaisi ja julkinen talous kiittäisi.”

MIKSEI Mäkisen ajamaan positiiviseen syrjintään sitten ole ryhdytty? Hän itse näkee siihen kolme syytä.

Ensinnäkin myös julkisella sektorilla pyritään Mäkisen mukaan mahdollisimman suureen tuottavuuteen. Esimerkiksi Tullissa on 2010-luvulla ollut käynnissä tuottavuusohjelma, jonka seurauksena väkeä on vähennetty ja asiakaspalvelusta on siirretty yhä enemmän sähköiseen asiointiin.

Tuottavuuden tavoitteluun kuuluu usein myös se, että työkyvyltään tai lähtötaitoiltaan muita heikompia ihmisiä ei palkata. Tällaisesta tehokkuuden tavoittelusta tulisi osassa rekrytoinneista luopua, Mäkinen sanoo.

”Pitäisi vain hyväksyä se, että työsuoritus voi ainakin aluksi olla lievästi heikompi. Näin suurempi osa kansasta työllistyy ja kaikki voittavat pitkällä aikavälillä. Jos taas haetaan äärimmäistä tehoa joka paikassa, ei kannata jatkaa keskustelua erityisryhmien työllistämisestä.”

TOINEN syy positiivisen syrjinnän puuttumiseen on Mäkisen mukaan lainsäädäntö. Vaikka laki ei kiellä erityiskohtelua, käytännön esteitä se asettaa.

Esimerkkinä voi mainita Tullin työpaikkailmoituksen, jossa haetaan tullitarkastajia Vantaalle. Heidän pitää olla Suomen kansalaisia ja puhua suomen lisäksi ruotsia vähintään tyydyttävästi.

Nämä lain asettamat vaatimukset sulkevat pitkälti pois mahdollisuuden maahanmuuttajien palkkaamiseen. Mäkinen kyseenalaistaa vaatimusten mielekkyyden.

”Jos ryhmässä on sekä suomea että ruotsia puhuvia henkilöitä, onko jokaisen tarpeellista osata molempia? Tai jos meille tulee vaikkapa Ruotsista sinne jo kauan sitten vakiintunut maahanmuuttaja, onko hänen välttämätöntä puhua sujuvaa suomea, jos hän osaa ruotsia?”

Mäkinen toivoo perinpohjaista selvitystä siitä, mitä esteitä lainsäädännössä on eri alojen positiiviselle syrjinnälle ja voitaisiinko niistä joustaa.

VIIMEISEKSI esteeksi erityisryhmien palkkaamiselle Mäkinen mainitsee yleiset ennakkoluulot esimerkiksi vammaisia ja maahanmuuttajia kohtaan. Ennakkoluulojen vuoksi valitsematta jää hänen mukaansa myös henkilöitä, jotka olisivat tehtäviin yhtä sopivia kuin muutkin hakijat.

”Ennakkoluulot ovat lopulta kaikkein helpoin este ylitettäväksi, sillä ne ovat ihan ilmaiseksi poistettavissa. Sen kuin vain jättää huomiotta sen, että henkilöllä on erilainen ihonväri tai hän istuu pyörätuolissa.”

Tulli on Mäkisen mukaan valmis lähtemään mukaan positiiviseen syrjintään. Hän kuitenkin toivoo, että muutoksen aikaansaamiseksi asiaa lähdetäisiin ponnekkaasti edistämään valtiovarainministeriön johdolla.

”Kysymys ei siis ole Tullista vaan koko julkisesta sektorista ja sen yhteisvastuusta.”