



Diakonissa-
laitos

ROMANIPORTIN TYÖLLISYYSLAB -HANKKEEN TOTEUTTAMA TUTKIMUS

Sanoista tekoihin

Kieli, ihmisarvo ja maahanmuuttajaromanien
osallisuus työelämässä

Kirjoittaneet Carolin Ahlvik-Harju
Anca Enache & Svetoslava Nikolova
2025

Diakonissalaitoksen raportti 12/2025

Kuvat: Sanna Mander

Taitto: Mia Kolari

ISBN: 978-952-9854-90-5



**Euroopan unionin
osarahoittama**

Sisällys

Alkusanat	4
Päähavainnot	5
Johdanto	6

Tutkimus	7
Inhimillisen olemassaolon ymmärtäminen relationaalisena	9
Kohti romanien toimijuuden tunnustamista	10
Epävarmuus läpäisee kaiken	12
Mistä puhumme, kun puhumme kielestä?	14
Tunne siitä, että tulee nähdä ja kuulla: voivatko myötätunto ja tehokkuus elää rinnakkain?	19
Loppupäätelmät ja käytännön toimenpiteet	22

Lähteluettelo	25
----------------------	-----------

Alkusanat

Tasa-arvon näkökulmasta on tärkeää, että jokaisella ihmisellä on mahdollisuus kasvaa täyteen potentiaaliinsa. Tästä hyötyy yksilö ja koko yhteiskunta. Tämä vaade on ulotettava myös työelämään.

Työ on enemmän kuin toimeentulon lähde. Se on yhteyttä toisiin ihmisiin, osa arkea, osallisuutta ja ihmisarvoa. Työelämä on paikka, jossa yksilö voi käyttää kykyjään, kasvaa ja tulla nähdyksi osana yhteisöä. Siksi sillä, miten ovet työelämään avautuvat eri ihmisille, on merkitys paitsi yksilön myös koko suomalaisen yhteiskunnan kannalta.

Romanoportin Työllisyyslab -hanke nostaa esiin tärkeän kysymyksen: miten voimme luoda työelämää, joka todella kuuluu kaikille? Hankkeen tekemä selvitys avaa näkökulmia maahanmuuttajataustaisten romanien asemasta työmarkkinoilla ja tuo näkyväksi ilmiöitä, jotka usein jäävät piiloon.

Tutkimus osoittaa, että kielitaito, epävarmat työsuhteet ja rakenteelliset esteet kietoutuvat toisiinsa monin tavoin. Ne muodostavat näkymättömiä muureja, jotka estävät monia pääsemästä osallisiksi työelämästä ja sen tarjoamasta turvasta.

Samalla selvitys tuo esiin toivon ja mahdollisuuden. Se osoittaa, että työpaikat voivat olla myös muutoksen paikkoja. Yhteisöjä, joissa opitaan yhdessä ja joissa erilaisuus nähdään voimavarana.

Työpaikka on yhteiskunnan pienoiskuva. Kun arvostus ja ihmisarvo toteutuvat työpaikoilla, ne leviävät myös laajemmin: perheisiin, naapurustoihin ja koko yhteiskuntaan.

Ihmisarvo on kaiken lähtökohta. Kun ihmisiä kohdellaan arvokkaasti, he voivat oppia, kehittyä ja sitoutua työhönsä. Tämä vahvistaa paitsi yksilöiden hyvinvointia myös organisaatioiden ja yhteiskunnan kykyä uudistua. Jokainen askel kohti oikeudenmukaisempaa ja osallistavampaa työelämää on askel kohti inhimillisempää yhteiskuntaa.

Erityisen tärkeää tämä on silloin, kun puhumme ihmisistä ja ryhmistä, jotka ovat olleet pitkään marginaalissa ja jotka on työnnetty marginaaliin. Maahanmuuttajataustaiset romanit kohtaavat usein syrjintää, epäluuloa ja esteitä, jotka eivät perustu todellisuuteen vaan ennakkokäsityksiin. Näiden esteiden purkaminen vaatii tietoa, ymmärrystä ja ennen kaikkea rohkeutta kohdata oma ajattelumme ja toimintamme kriittisesti.

Yrityksillä, yhteisöillä ja viranomaisilla on tässä keskeinen rooli. Työelämän tulevaisuus rakentuu arvoista. Jos haluamme yhteiskunnan, jossa jokainen voi osallistua ja menestyä omalla panoksellaan, meidän on tunnistettava eriarvoisuutta ylläpitävät rakenteet ja korvattava ne käytännöillä, jotka perustuvat oikeudenmukaisuuteen, luottamukseen ja arvostukseen.

Haluan kiittää lämpimästi hankkeen tekijöitä, haastateltuja ja kaikkia niitä, jotka ovat osallistuneet tämän selvityksen toteuttamiseen. Teidän työnne tuo näkyviin ääniä, jotka ansaitsevat tulla kuulluiksi. Samalla se haastaa meitä kaikkia, päättäjiä, työnantajia ja kansalaisia, kysymään, millaisia arvoja haluamme vahvistaa suomalaisessa työelämässä ja millaista tulevaisuutta haluamme yhdessä rakentaa.

Hankkeen oppi ja mallit ovat arvokkaita esimerkkejä hyvän työelämän ja kaikkien osallisuuden rakentamiseksi. On tärkeää, että nämä opi leviävät Pietarsaaresta laajasti koko Suomeen.

Tarja Filatov

Eduskunnan varapuhemies



Päähavainnot

- Maahanmuuttajaromanien työmarkkinahaasteet johtuvat rakenteellisesta epätasa-arvosta, epävarmoista työsuhteista ja tiedostamattomista ennakkoluuloista – eivät pelkästään kielitaidosta.
- Poissulkeminen on hienovaraista: Romanihakijoita saatetaan jättää huomiotta palkkauksessa tai heiltä saatetaan evätä rakentava palaute.
- Romanisiirtolaisille työssä on kyse ihmisarvosta, kuulumisesta ja osallistumisesta, ei pelkästään tuloista.
- Ihmisen arvokkuuteen perustuva työpaikkakulttuuri lisää motivaatiota, hyvinvointia, luovuutta ja tiimien vahvuutta.
- Työpaikat toimivat yhteiskunnan pienoiskuvina, ja osallisuus työpaikalla heijastuu perheisiin ja yhteisöihin.
- Työnantajat voivat edistää osallisuutta ennakkoluulot huomioivalla rekrytoinnilla, jäsennellyillä perehdyttämishojelmilla, saavutettavalla viestinnällä ja läpinäkyvillä arviointijärjestelmillä.
- Poliittisten päättäjien olisi laajennettava kotouttamis- ja kielipalveluja ja tarjottava kannustimia osallistavaan palkkaukseen.
- Kansalaisyhteiskunnalla on sillanrakentajan rooli: se toimii välittäjänä ja kulttuurin tulkitsijana sekä edistää dialogia ja myönteistä narratiivia.
- Tarvitaan muutos, jossa romaneja ei nähdä "ongelmana, joka pitää ratkaista", vaan yksilöinä, joilla on oikeuksia ja jotka vahvistavat koko yhteisöä.

Johdanto

Kansainvälinen muuttoliike muokkaa yhteiskuntia maailmanlaajuisesti ja tekee niistä monimuotoisempia kuin koskaan aiemmin. Vaikka jotkin maat ovat olleet monikulttuurisia jo pitkään, toisissa muuttoliikkeen kulttuuriset, sosiaaliset, poliittiset ja moraaliset vaikutukset alkavat vasta näkyä. Suomi on yksi niistä maista, joissa syntyy usein jännitteitä ”aidon suomalaisuuden” säilyttämisen (”näin me olemme aina toimineet”) ja monikulttuurisen yhteiskunnan realiteetteihin vastaamisen (”koska väestö on moninaistunut, emme voi jatkaa samalla tavalla”) välillä.

Tätä jännitettä lisäävät entisestään Suomen väestön ikääntyminen ja alhainen syntyvyys, joiden vuoksi maa on yhä riippuvaisempi maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä hyvinvointijärjestelmänsä ja talouskasvunsa ylläpitämiseksi. Siirtolaisuus nähdäänkin usein sekä uhkana että ratkaisuna.

Pohjanmaan kauppakamarin raportin (2022) mukaan yli 70 prosenttia alueen yrityksistä kärsii työvoimapulasta ja yli puolet odottaa tarpeen kasvavan. Silti lähes 60 prosenttia ilmoitti, etteivät ne olleet palkanneet maahanmuuttajia tai edes harkinneet sitä. Yhtenä syynä mainittiin kielivaikeudet tai monikulttuurisuuteen liittyvät haasteet (14 %).

Pietarsaari, pieni kaupunki Pohjanmaalla, erottuu suomalaisessa kontekstissa suhteellisen monikulttuurisena. Noin 55 prosenttia asukkaista puhuu äidinkielenään ruotsia, 30 prosenttia suomea ja loput 15 prosenttia muita kieliä. Viimeksi mainittu ryhmä edustaa noin 80 kieltä/kansallisuutta, ja siihen kuuluu noin 200 bulgariaalaista ja romanialaista romanian, jotka ovat yksi Euroopan ja Suomen työmarkkinoiden heikoimmassa asemassa olevista ryhmistä.

Pelkkä työpaikkojen lisääminen ei riitä. Tarvitaan kulttuurisensitiivisiä ja osallistavia käytäntöjä, jotta maahanmuuttajataustaisilla romaneilla on aidot työllistymismahdollisuudet.

Tutkimukset osoittavat, että asuinpaikasta riippumatta romanit kohtaavat todennäköisemmin syrjintää työhönotossa ja työssä ja saavat huonompaa palkkaa. Lisäksi heille tarjotaan epävarmoja työsopimuksia, heiltä evätään ylennyksiä tai koulutusmahdollisuuksia ja heille annetaan epämieluisia tai vaarallisia tehtäviä. He ovat myös ylliedustettuina epävakaisissa ja epäreiluissa työmuodoissa sekä usein riippuvaisia epävarmoista tai kausiluontoisista töistä.

European Roma Grassroots Organisations -verkoston (ERGO) tuoreessa raportissa todetaan, ettei työpaikkojen luominen yksinään takaa romaniyhteisöille laadukkaita tai turvattuja työpaikkoja. Sen sijaan on kiireesti edistettävä kulttuurisensitiivisiä ja osallistavia käytäntöjä.

Diakonissalaitos käynnisti vuonna 2024 Pietarsaareissa Romaniportin työllisyyslab -hankkeen, jonka tavoitteena on edistää maahanmuuttajaromanien kestäväää työllistymistä. Tutkimus tehtiin, jotta ymmärrettäisiin paremmin paikallisten työmarkkinoiden haasteita ja sitä, miten rasismi ilmenee niin maahanmuuttajaromanien kuin paikallisten yritystenkin näkökulmasta. Tulokset tarjoavat perustan konkreettisille toimenpiteille, joilla parannetaan romanien työllistymismahdollisuuksia ja autetaan yrityksiä luomaan osallistavampia työpaikkoja.

Tutkimus

Kesällä 2024 Romaniportin työllisyyslab -tiimi teki Pietarsaassa yhdeksän syvähaastattelua maahanmuuttajaromanien ja neljä paikallisten yritysten edustajien kanssa.

Maahanmuuttajataustaiset romaniosallistujat

Osallistujat olivat kotoisin Bulgariasta ja Romaniasta, ja heidät valittiin siten, että sukupuoli, ikä, Suomessa asumisen kesto ja työhistoria vaihtelivat. Ryhmään kuului neljä miestä (28–61-vuotiaita) ja viisi naista (18–48-vuotiaita). Osa oli asunut Suomessa jopa 16 vuotta, kun taas osa oli saapunut Suomeen vasta vuosi ennen tutkimusta.

Haastattelujen aikaan:

- kahdella oli vakituinen työsopimus
- kolmella oli nollatuntisopimus, mikä tarkoittaa, että heidän viikkotuntimääränsä vaihteli nollasta tunnista kokoaikaiseen
- neljä oli työttöminä ja etsi aktiivisesti työtä.

Perhetilanteet vaihtelivat: kaksi osallistujaa oli naimattomia, viisi oli naimisissa ja heillä oli lapsia ja/tai lapsenlapsia, yksi oli eronnut ja hänellä oli aikuisia lapsia ja yksi oli parisuhteessa ilman lapsia. Kaikki olivat muuttaneet Suomeen perhesiteiden vuoksi. Jokaisella oli sukulaisia Pietarsaassa, ja monilla lisäksi myös muissa Euroopan maissa.

Kielitaito jakautui epätasaisesti: neljä puhui sujuvaa tai hyvää ruotsia, yksi puhui sujuvaa suomea ja loput neljä osasivat vain vähän joko paikallista kieltä tai englantia.

Haastattelut tehtiin mahdollisuuksien mukaan ruotsiksi tai suomeksi. Muissa tapauksissa bulgarialaiset ja romanialaiset hanketyöntekijät antoivat käännösapua. Osallistujille taattiin luottamuksellisuus, heille annettiin mahdollisuus lopettaa missä tahansa vaiheessa ja heitä pyydettiin lisäämään tai selventämään lausuntoja jälkikäteen. On tärkeää huomioda, että projektiryhmä oli tuntenut monet haastateltavista jo vuosia, mikä on otettava huomioon tuloksia tulkittaessa.

Yritysedustajat

Neljää yritysedustajaa haastateltiin. Yritykset valittiin joko siksi, että ne työllistivät romaneja tai muita maahanmuuttajia, tai siksi, että ne edustivat erikokoisia yrityksiä. Kolme haastateltavista oli toimitusjohtajia ja yksi työskenteli henkilöstöhallinnossa. Yritysten koot vaihtelivat kolmesta työntekijästä 300 työntekijään. Kaksi haastateltavista oli miehiä ja kaksi naisia. Kaikki haastattelut tehtiin ruotsiksi.





*Kesällä 2024 Pietarsaassa haastateltiin maahanmuuttaja-
taustaisia romaneja ja paikallisten yritysten edustajia, jotta
saatiin parempi kuva romanien työllistymisen kokemuksista ja
työelämän käytännöistä.*

Inhimillisen olemassaolon ymmärtäminen relationaalisena

Suuri osa fyysisestä, sosiaalisesta ja kulttuurisesta ympäristöstämme on suunniteltu siten, että tietyt ihmiset – kuten romaniyhteisöt – joutuvat yhteiskunnan marginaaliin. Ennakkokäsitykset ja yleiset mielikuvat yhteiskunnan marginaalissa elävistä ihmisistä muokkaavat sitä, miten heidät nähdään ja miten heitä kohdellaan. Tämä prosessi, jota kutsutaan myös toiseuttamiseksi, synnyttää hierarkioita, jotka ylläpitävät eriarvoisuutta.

Sosiaalisesti etuoikeutettuina pidetyt ihmiset erottavat itsensä usein (tietoisesti tai tiedostamattaan) marginalisoiduista ryhmistä ja tuottavat narratiiveja, jotka vahvistavat poissulkemista. Tämän tutkimuksen perustana on erilainen näkemys ihmisyydestä: epävarmuus ja haavoittuvuus eivät ole vain romaniyhteisöjen erityispiirteitä vaan luontainen osa kaikkea ihmiselämää.

Filosofi Judith Butler kuvaa ihmisarvoa ”surettavuuden” avulla: elämä on arvokas, koska muut (mahdollisesti) surisivat sen päättymistä. Tämän näkemyksen mukaan ihmisen arvo syntyy keskinäisen riippuvuuden ja tunnustamisen kautta. Tällä näkökulmalla on käytännön vaikutuksia. Jos haavoittuvuus ja relationaalisuus ovat keskeisiä inhimillisen olemassaolon tekijöitä, silloin solidaarisuus ja tuki ovat moraalisesti välttämättömiä.

Butlerin argumentti ei ole ristiriidassa filosofisen ajatuksen kanssa, jonka mukaan ihmisarvo kuuluu kaikille ihmisille, vaan hän esittää, että vastuu toisten hyvinvoinnista on olennainen osa ihmisyyttä. Tässä näkemyksessä ihmisten ymmärretään määritelmällisesti olevan *keskinäisesti riippuvaisissa suhteissa*.

Haavoittuvuus ja riippuvuus eivät ole vain romaniyhteisöjen piirteitä, vaan osa kaikkien ihmisyyttä, siksi osallisuus on yhteinen vastuumme.

Vaikka tämä saattaa kuulostaa varsin abstraktilta, kyseessä on filosofinen kuvaus, jolla on käytännön vaikutuksia. Jos ihmiskäsitys perustuu ajatukseen, että rajallisuus, riippuvuus ja suhteellisuus ovat olennainen osa kaikkea inhimillistä olemassaoloa, tämä vaikuttaa siihen, miten suhtaudumme toisiimme ihmisinä. Samoin kuin kipua kokeva keho tarvitsee toisten hoivaa, myös henkilö, jonka kulttuurinen tieto tai kielitaito ovat rajallisia, tarvitsee solidaarisuutta ja toisten tukea osallistuakseen täysipainoisesti yhteiskuntaan. Pitkään samassa työpaikassa työskennellyt työntekijä tietää tarkalleen, mitä tehdä, mutta uusi työntekijä tarvitsee alussa opastusta.

Tämä tarkoittaa, että kotoutuminen ei ole pelkästään maahanmuuttajien itsensä vastuulla, vaan se riippuu myös muiden halukkuudesta tukea tätä prosessia.

Tämä luo perustan inhimilliselle kanssakäymiselle. Näin ollen on olemassa moraalinen velvollisuus olla toisen tukena, mutta myös perustavanlaatuinen ymmärrys siitä, että ihmiselämät ovat sidoksissa toisiinsa. Oma menestykseni on aina riippuvainen muista ihmisistä ja oma epäonnistumiseni integroitua uuteen maahan tai uuteen työpaikkaan on aina riippuvainen muiden kyvystä edistää integroitumistani.

Siksi esitämme, että jos pidämme ihmisarvoa ja ihmisoikeuksia yhteiskunnan perusarvoina, meidän on varmistettava, että kaikkia ihmisen olemassaolon muotoja ohjaavat nämä arvot. Jos pyrimme takaamaan, että kaikkia ihmisiä suojellaan, emme yksinkertaisesti voi hyväksyä käytäntöjä, jotka heikentävät tai kyseenalaistavat tiettyjen ihmisten arvon. Sen sijaan meidän on tunnustettava ja hyväksyttävä kaikki ihmiset sellaisina kuin he todellisuudessa ovat ja muokattava yhteiskunta sen mukaisesti, ei niin, että ihmisten on epätoivoisesti yritettävä sopeutua normatiiviseen kuvaan inhimillisestä olemassaolosta.

Historiaa ei voi muuttaa, mutta aivan kuten historia on muokannut nykyisyyttä, myös nykyiset toimet muokkaavat tulevaisuutta.

Kohti romanien toimijuuden tunnustamista

Euroopan maat ovat historiallisesti pitäneet romaneja rodullisesti ja sosiaalisesti ”toisina”, ja ne ovat usein harjoittaneet väkivaltaa romaneiksi leimattuja ja profiloituja henkilöitä kohtaan. Romanit kokivat vuosisatojen ajan orjuutta esimodernissa Romaniassa. Heiltä riistettiin systemaattisesti kieli ja kulttuuri kommunistihallitusten aikana Bulgariassa, Romaniassa ja muissa maissa, ja he joutuivat kansanmurhan kohteeksi natsien holokaustin aikana – tämä historiallinen fakta on jäänyt suurelta osin tunnustamatta aivan viime aikoihin asti.

Viime vuosikymmeninä monet Keski- ja Itä-Euroopan romanit ovat edelleen kohdanneet rakenteellista syrjintää; he ovat usein asuneet erillisissä asutuskeskuksissa ja käyneet erillisiä kouluja. Romanilapset kohtaavat usein rasismia, kiusaamista ja poissulkemista koulutuksessa. Jopa ne romanit, jotka pääsevät tavanomaisen asumisen ja koulutuksen piiriin, pärjäävät huonommin lähes kaikilla hyvinvointia, terveyttä ja kansalaisosallistumista kuvaavilla mittareilla. EU:n romanikansalaiset, jotka muuttavat, kohtaavat usein rasismia, valvontaa, liikkumisvapauden rajoittamista ja oikeuksien epäämistä.

Analyysimme heijastaa haastateltavien jakamia arkisia, konkreettisia ja paikallisia työhön liittyviä kokemuksia suhteessa laajempaan historialliseen ja nykyiseen riistoon, romanivastaisiin politiikkoihin sekä järjestelmälliseen poissulkemiseen.

Julkisten ja yksityisten työnantajien ja romanisiirtolaisten välistä vuorovaikutusta Euroopan unionissa ja erityisesti Pohjoismaissa ei ole tutkittu riittävästi. Aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet enemmän siihen, mitä tanskalainen tutkija Camilla Ida Ravn bøl kuvasi ”tilkkutäkiksi”, ja siihen, mitä Anca Enache kutsui näkymättömäksi työksi – erilaisiksi epävirallisiksi strategioiksi, joita romanit käyttävät taloudellisen selviytymisen varmistamiseksi, kuten pullojen kerääminen, kerjääminen, katusoitto, romumetallin kerääminen tai katulehtien myynti. Tämä painotus kuvastaa sitä, että monet romanimaahanmuuttajat ovat joutuneet turvautumaan epäviralliseen katutyöhön, koska virallisia työllistymismahdollisuuksia ja kotouttamispalveluja on ollut vain rajoitetusti saatavilla.

Kuten Jan Grill on Britanniassa asuvia slovakialaisia romanisiirtolaisia koskevassa tutkimuksessaan osoittanut, jopa ne, jotka onnistuvat pääsemään varsinaiseen työelämään, käyttävät usein näkymättömyyttä strategiana välttääkseen ”mustalaisuuteen” liittyvän leiman työmarkkinoilla. Tämä havainto vastaa omiamme: Suomessa romanisiirtolaiset rinnastetaan julkisessa keskustelussa usein kerjäläisiin – kollektiivinen representaatio, joka sekä tuottaa että ylläpitää kielteisiä stereotyyppioita.

Tutkimuksen ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden edistämisen kontekstissa näillä kysymyksillä on merkittäviä eettisiä vaikutuksia. Toisaalta keskittyminen yksinomaan julkisissa tiloissa työskenteleviin romaneihin saattaa vahvistaa rodullistuneita ja sortavia narratiiveja, joissa romanit esitetään asettuneena virallisten työmarkkinoiden ulkopuolelle. Vuosikymmenien ajan sekä valtiolliset instituutiot että osa akateemisista tutkimuksista on kuvannut romanit vastahakoiksi työllistymään virallisesti ja taipuvaisiksi epäviralliseen taloudelliseen toimintaan. Lisäksi romaneja kohdellaan usein homogeenisena ryhmänä, mikä hämärtää heidän kokemustensa ja olosuhteidensa moninaisuuden – mukaan lukien sukupuolen, yhteiskuntaluokan, iän ja kielitaidon kaltaiset tekijät.

Tutkimuksemme kyseenalaistaa sen, mitä Miika Tervonen on kutsunut ”romanimyytiksi”, eli kuvauksen romaneista luonnostaan nomadisina, ongelmallisina tai nyky-yhteiskunnan kanssa yhteensopimattomina. Vaikka romanit kuvataan usein työmarkkinoiden ulkopuolella olevina, haastattelemillamme naisilla ja miehillä on pitkä ja monipuolinen työhistoria – aina sosialistisen ajan tehtaista ja maataloudesta Romaniassa ja Bulgariassa erilaisiin tehtäviin nykypäivän eurooppalaisissa talouksissa. Silti heidän työhistoriaansa värittää jatkuva turvattomuuden ja epävarmuuden tunne.



Tutkimus haastaa stereotyytit romaneista työmarkkinoiden ulkopuolella olevina ja nostaa esiin heidän moninaiset työhistoriansa ja rakenteelliset esteet, joita he edelleen kohtaavat.

Epävarmuus läpäisee kaiken

Turvattomuuden kokemus määrittää monien maahanmuuttajataustaisten romanien elämää Suomessa, ja se läpäisee sosiaaliset, taloudelliset ja kulttuuriset ulottuvuudet. Kyseessä on monitahtoinen ja dynaaminen ilmiö, jonka juuret ovat historiallisessa syrjäyttämisessä, rakenteellisessa epätasa-arvossa ja keskeisten resurssien rajallisessa saatavuudessa. Epävarmuus syntyy tietyissä tilanteissa ja hetkissä, mutta vanhat kokemukset poissulkemisesta kulkevat rajojen yli ja kietoutuvat yhteen Suomessa koettujen uusien epävarmuuksien kanssa. Esimerkiksi pelko siitä, että romani-identiteettinsä vuoksi joutuu kielteisesti leimatuksi, on edelleen läsnä arjessa Pietarsaareissa. Yksittäinen huolenaihe laajenee siten kollektiiviseksi todellisuudeksi, joka kehystää romaniyhteisön suhdetta suomalaiseen yhteiskuntaan.

Yritysedustajien haastattelut paljastavat, miten vanhat stereotyyppit romaneista kiertävät edelleen, vaikka ihmiset nimenomaisesti korostavat, että rasismia ei voida hyväksyä. Kuten eräs vastaaja totesi:

”Olen kotoisin kaupungista, jossa suomalaiset romanit ovat aina olleet näkyviä ja heistä puhutaan aina negatiivisesti. Mutta lienee totta, vaikka varmasti hyvin yleistettynä, että romanit ovat hyvin äänekkäitä ja haluavat aina tehdä asiat omalla tavallaan. Tässä on varmasti hyvät ja huonot puolensa, mutta ensisilmäyksellä se vaikuttaa melko pelottavalta ja erilaiselta. Jotenkin romanit aloittavat aina miinukselta, ja heidän on ansaittava ihmisten luottamus. Ja tietenkään me emme ehkä tiedä heistä paljoakaan. Mutta vaikuttaa siltä, että he haluavat vain olla keskenään, mikä voi olla etäännyttävää. Tästä huolimatta mielestäni olisi tärkeää saada lisää tietoa romaneista ja siitä, että romaneja on kaikkialla maailmassa.” (Yrityshaastateltava 2)

Vaikka tällaiset näkemykset esitetään usein satunnaisina havaintoina, ne tuovat esiin sen, miten järjestelmällinen syrjintä muokkaa edelleen romanien kokemuksia yli rajojen. Tutkimukssamme haastatellut romanit kertoivat usein jääneensä virallisten työmarkkinoiden ulkopuolelle kielimuurin, asiakirjojen puutteen, vähäisen koulutuksen ja ennakkoluulojen aiheuttamien rekrytointikäytäntöjen vuoksi. Kuten eräs osallistuja totesi:

”Kokemukseni mukaan suomalaisia suositaan rekrytointiprosesseissa. Ymmärrän sen hyvin, mutta se on turhauttavaa. Se, etten puhu hyvää ruotsia, on suurin syy siihen, etten saa haluamaani työtä, mutta myös koulutuksen puute on yleinen syy siihen, etten saa edes haastattelua. Ihmiset sanovat, että minun pitäisi opetella kieli ja opiskella, mutta se ei yksinkertaisesti ole mahdollista. Minun on elätettävä perheeni. Minulla on paljon kokemusta rakennustyöstä, mutta ilman muodollista koulutusta se on vaikeaa. Siksi minun kohtaloni on työskennellä sellaisten asioiden parissa, joista en nauti, tai kausiluonteisissa töissä, jotka ovat hyvin epäluotettavia.” (Haastateltava 3)

Vaikka haastateltavat usein ymmärsivät työnantajien näkökulman, tämä poissulkeminen ylläpitää taloudellista epävakautta ja pakottaa monet epävarmaan ja alipalkattuun työhön. Tästä seuraava taloudellisen turvan puute aiheuttaa dominoefektin, joka rajoittaa asunnon, terveydenhuollon ja koulutuksen saatavuutta ja vahvistaa köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen kierrettä.

Muut tutkimukset vahvistavat, että maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen henkinen hyvinvointi on Suomessa yleensä huonompi kuin valtaväestön. Monet kamppailevat kotimaasta lähtemisen aiheuttaman surun, traumaattisten stressihäiriöiden, masennuksen, ahdistuksen ja univaikeuksien kanssa. Vähemmistöasemaan liittyvä stressi yhdistettynä yksinäisyyteen on yleistä. Myös meidän aineistomme havainnollistaa tätä kamppailua, kuten eräs osallistuja kertoi:

”Olin kolmevuotias, kun isäni kuoli, ja 15-vuotias, kun äitini kuoli. Siksi minun oli jätävä kotiin auttamaan. En ole koskaan oppinut lukemaan, joten uuden kielen oppiminen ei ole minulle mahdollista. Siksi en voi koskaan saada kunnollista työtä ja ansaita omaa rahaa. Minulla ei ole koskaan ollut menestyksen tunnetta elämässäni, enkä edes ajattele sitä enää. Menestys ja onnellisuus eivät koskaan ole kuuluneet osakseni.” (Haastateltava 8)

Työmarkkinoiden epävarmuus ei ainoastaan muokkaa maahanmuuttajaromanien taloudellista todellisuutta vaan myös heikentää sosiaalista integraatiota. Työllistyminen toimii usein väylänä yhteiskuntaan ja tarjoaa taloudellisen vakauden ohella mahdollisuuksia kielen oppimiseen, verkostoitumiseen ja kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen. Ilman tällaisia mahdollisuuksia maahanmuuttajaromanit jäävät sosiaalisesti eristyksiin, mikä syventää eroja ja vahvistaa stereotyyppioita, jotka lisäävät syrjäytymistä entisestään. Rajallinen taloudellinen riippumattomuus heikentää myös heidän kykyään





”Nykyisessä työssäni tunnen itseni hyväksikäytetyksi, koska työaikataulu on niin arvaamaton ja työajat niin epäsäännölliset.”

osallistua yhteiskunnalliseen elämään ja ajaa omia oikeuksiaan, mikä tekee heistä poliittisesti äänettömiä ja haavoittuvia.

Epävirallisen tai sääntelemättömän työn epävarma luonne altistaa monet romanit hyväksikäytölle ja väärinkäytöksille. Koska heillä ei ole oikeudellista suojaa, he jäävät usein häikäilemättömien työnantajien tai välittäjien armoille, mikä lisää haavoittuvuutta ja epäluottamusta instituutioita, tuttavien ja jopa sukulaisia kohtaan. Eräs haastateltava selitti:

”On masentavaa, kun ei löydy muita kuin siivoustöitä. Se saa minut tuntemaan itseni huonoksi ja tyhmäksi. Nykyisessä työssäni tunnen itseni hyväksikäytetyksi, koska työaikataulu on niin arvaamaton ja työajat niin epäsäännölliset. Me emme myöskään saa lähteä lomalle kesäisin kuten suomalaiset vaan vasta, kun kiireinen sesonki on ohi. Tämä tuntuu todella epäreilulta.”
(Haastateltava 5)

Käytännön vaikeuksien lisäksi epävarmuus työmarkkinoilla on psykologisesti hyvin raskasta. Kyvyttömyys elättää perheensä tai saavuttaa vakautta lisää häpeää, turhautumista ja toivottomuutta. Näitä kokemuksia voimistaa etninen leima, joka synnyttää arjen läpäisevän poissulkemisen tunteen.

Taloudellisten, sosiaalisten ja kulttuuristen epävarmuustekijöiden yhtymäkohdat paljastavat huolestuttavan todellisuuden: ne vahvistavat toisiaan tavalla, joka tekee maahanmuuttajaromaneille lähes mahdottomaksi vapautua järjestelmällisestä poissulkemisesta. Ilman vakaita tuloja pääsy terveydenhuoltoon ja koulutukseen on rajallista, mikä kaventaa liikkuvuusmahdollisuuksia. Samalla leimautuminen heikentää luottamusta instituutioihin, jotka muuten voisivat tarjota tukea.

Maahanmuuttajaromanien turvattomuus Suomessa ei lopulta ole pelkästään yksittäisten olosuhteiden tulos, vaan pikemminkin rakenteellinen tila, joka juontaa juurensa historiaan ja rakenteelliseen epätasa-arvoon. Tämän turvattomuuden ytimessä on työmarkkinoilta sulkeminen, joka vaikuttaa ketjureaktiona asumiseen, terveydenhuoltoon, koulutukseen ja yhteiskunnalliseen osallistumiseen. Tämän ongelman ratkaiseminen edellyttää käytännön toimien lisäksi syvempää sitoutumista tasa-arvoon ja sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen, jotta romaniyhteisöt saavat oikeutetun paikkansa suomalaisessa yhteiskunnassa.

Mistä puhumme, kun puhumme kielestä?

Kielestä ja kielitaidosta on tullut keskeinen osa maahanmuuttoa ja kotouttamista koskevaa keskustelua. Niitä kuvataan usein avaimeksi onnistuneelle integroitumiselle uuteen yhteiskuntaan, mutta myös suurimmaksi esteeksi. Rajallinen kielitaito voi estää maahanmuuttajia saamasta palveluja, hakeutumasta koulutukseen, työllistymästä ja osallistumasta täysipainoisesti sosiaaliseen elämään.

Sekä maahanmuuttajaromanien että paikallisten yritysten haastatteluissa kielitaito oli toistuva teema. Romaniosallistujat mainitsivat usein ruotsin, suomen tai englannin kielen taidon puutteen esteenä työmarkkinoille pääsyyn, kun taas yritysten edustajat pitivät usein heikkoa kielitaitoa pääasiallisena syynä siihen, että maahanmuuttajia ei palkata. Päällisin puolin nämä saattavat vaikuttaa neutraaleilta, tosiasioihin perustuvilta lausunnoilta. Tarkemmin tarkasteltuna aineistomme paljastaa kuitenkin muita, monimutkaisempia – ja toisinaan ongelmallisia – ulottuvuuksia siinä, miten kieli koetaan ja miten siitä keskustellaan.

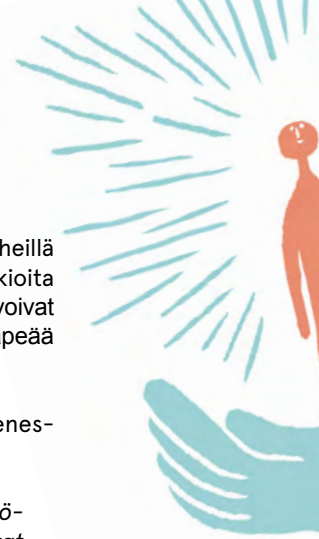
Monien romanihaastateltujen kohdalla tilanteet, joissa heidän rajallinen kielitaitonsa tulee esille, herättävät häpeän ja turhautumisen tunteita. Kyvyttömyys kommunikoida tehokkaasti aiheuttaa häpeää, olipa kyse sitten kaupassa asiointista, työhaastattelusta tai jopa kielikurssista. Vaikka tällaisten kokemusten voisi olettaa motivoivan kielenoppimista, joillekin niistä tulee lisäeste, joka lannistaa pyrkimyksiä kehittyä.

Kielitaito vaihtelee myös perheiden ja sosiaalisten verkostojen sisällä. Jotkut perheenjäsenet puhuvat itsevarmemmin ruotsia, suomea tai englantia, minkä ansiosta he pystyvät selviytymään arjen kanssakäymisestä työnantajien, viranomaisten, koulujen ja naapureiden kanssa. Paremminkin kielitaito osaavat auttavat usein muita kääntämällä erilaisissa tilanteissa työvoimatoimiston kokouksista työohjeisiin. Lapset ja nuoret, jotka omaksuvat kielen koulussa ja päivähoitossa, tukevat usein vanhempiaan käännöstehtävissä. Tämä keskinäinen tuki nähdään osana perheen vastuuta ja solidaarisuutta, joka on sidoksissa jaettuun asuinpaikkaan, sukulaisuuteen ja joidenkin kohdalla myös uskoon.

”Joskus olen saanut töitä muiden bulgariaalaisten kautta, mutta kun heitä ei ole paikalla, kommunikointi on vaikeaa. On käynyt niin, että olen ymmärtänyt annetun tehtävän täysin väärin, mikä on luonnollisesti aiheuttanut turhautumista sekä minulle että työnantajalle. Joskus olen soittanut pojalleni, jotta hän kääntäisi minulle, kun en ole ymmärtänyt jotain, mutta se ei ole mikään ratkaisu. Häpeän usein sitä, etten osaa kieltä, sillä kävin kyllä vuoden kielikoulutuksessa, mutta en oppinut paljoa. En ole hyvä kirjoittamaan, ja tunnilla keskityttiin niin paljon kirjoittamiseen.” (Haastateltava 1)

**”Häpeän usein sitä,
etten osaa kieltä, sillä
kävin kyllä vuoden
kielikoulutuksessa, mutta
en oppinut paljoa.”**





Ne, jotka pystyvät tarjoamaan käännösapua, saavat usein maineen ”menestyjinä”, varsinkin jos heillä on myös työpaikka. Bulgarian ja Romanian romaniyhteisön sisällä tämä luo hienovaraisia hierarkioita ”puhuvien” ja ”puhumattomien” tai ”työssä käyvien” ja ”työttömien” välille. Nämä jakolinjat voivat johtaa siihen, että menestyneempiä maahanmuuttajia syyllistetään ja samalla vahvistetaan häpeää epäonnistuneiksi leimattujen keskuudessa.

Eräs haastateltava, jolla oli vahva kielitaito ja työhistoria, korosti henkilökohtaista vastuuta menestyksen avaimena:

”Aika pitkään ei voi ajatella mitään muuta. Tässä maassa kehittyminen edellyttää, että työpaikka säilyy. Et voi irtisanoutua heti ensimmäisen esteen kohdattuasi tai kun asiat tuntuvat liian vaikeilta. Sinun on opittava kieli, jos haluat työskennellä, ja sinun on oltava itse aktiivinen.” (Haastateltava 2)

Tällaiset näkökulmat heijastavat usein laajempaa yhteiskunnallista keskustelua, jossa vastuu asetetaan yksilölle. Bulgarianlaisten ja romanialaisten romaniyhteisöissä ne voivat kuitenkin aiheuttaa lisäpainetta, syyllistämistä ja lannistumista, mikä heikentää solidaarisuutta.

Yritysedustajat pohtivat myös viestinnän haasteita. Jotkut huomauttivat, että työntekijät väittivät joskus ymmärtäneensä annetut ohjeet, mutta eivät myöhemmin noudattaneet niitä, minkä työnantajat katsoivat johtuvan epävarmuudesta tai häpeästä kysyä selvennystä. Useat esihenkilöt ilmaisivat empatiaa mutta myös turhautuneisuutta kommunikaation pettäessä. Jotkut haastateltavat kuvailivat kuitenkin löytäneensä luovia keinoja näiden puutteiden korjaamiseksi:

”Käytämme melko paljon kehonkieltä. Voin kysyä yksinkertaisia asioita ruotsiksi kasvokkain, mutta käytän mieluummin tekstiviestejä, koska voin kääntää tekstin sovelluksella. Käännösovellukset ovatkin olennaisia, kun kommunikoin pomoni kanssa.” (Haastateltava 5)

Epätasa-arvoinen pääsy kielenoppimisen mahdollisuuksiin muokkaa näitä kokemuksia entisestään. Kaikki maahanmuuttajat – erityisesti EU-kansalaiset – eivät pysty osallistumaan kursseille taloudellisten rajoitteiden, perhesitoumusten tai kurssien rajallisen saatavuuden vuoksi. Esimerkiksi siivoustyötä tekevilla naisilla on usein vain vähän mahdollisuuksia harjoitella kieltä työpäivän aikana. Myös työpaikkakulttuurit vaihtelevat: joissakin työpaikoissa kahvitauot ja epäviralliset vuorovaikutustilanteet antavat tilaisuuksia oppia, kun taas toisissa työtahti jättää vain vähän tilaa kommunikatiolle. Myös esihenkilöiden kärsivällisyys, huumori ja halu selittää uudelleen ovat ratkaisevassa asemassa.

Lasten ja vanhempien väliset suhteet ovat erilaisia verrattuna sukulais- ja ystävyys-suhteisiin muiden bulgaria- ja romanialaisten kanssa. Usein Suomessa koulua käyneet lapset ja nuoret hallitsevat kielen paremmin kuin vanhempansa. Vanhempien haastatteluista käy ilmi, että he ovat tyytyväisiä ja ylpeitä siitä, että lapset ovat päivähoitossa ja koulussa Suomessa. He ymmärtävät, ettei lapsilla ole samoja kielitaitoon liittyviä haasteita ja että heillä on paremmat mahdollisuudet tulevaisuudessa. He näkevät lasten nykyiset ja tulevat mahdollisuudet ja liittävät ne elämään Pietarsaareissa ja Suomessa, mikä motivoi heitä selviytymään omista vaikeuksistaan. Yksi haastateltavistamme sanoo:

”Se, että lapseni voivat käydä koulua ilmaiseksi, merkitsee todella paljon. He saavat oppia kieltä sekä päiväkodissa että koulussa, mikä avaa heille monia mahdollisuuksia tulevaisuudessa. Olen iloinen tietäessäni, että heillä on helpompi elämä kuin minulla.” (Haastateltava 4)

Lähes jokainen haastateltu oli kokenut tai miettinyt, onko työskentelystä samassa työpaikassa muiden bulgarian ja romanian kielen puhujien kanssa hyötyä. He toimivat niin, koska tämä oli yleisin tapa päästä työmarkkinoille. Ne, jotka eivät osanneet työpaikalla puhuttavia kieliä, ajattelivat, että muut bulgarian- ja romaniankieliset voisivat kääntää ja tukea heidän ymmärrystään siitä, mitä tulee tehdä, sekä laajemmin auttaa heitä kommunikoimaan. Ne, joilla oli tällaisia kokemuksia, olivat selvästi sitä mieltä, että työskentely tällaisissa tiimeissä on hyödyllistä. Samalla he kuvailivat tilanteita, joissa kieltä puhuvat kollegat eivät olleet läsnä ja heidän oli hoidettava viestintä yksin. Osa haastatteluista, erityisesti he, joilla oli hyvä ruotsin kielen taito tai joilla oli myönteisiä kokemuksia oppimisesta ja kommunikoinnista työpaikalla, ajatteli, ettei kielitaidon kehittäminen onnistu, jos samassa tiimissä on enemmän bulgarian kielen puhujia.

Tuki työpaikalla

Kielen oppiminen ei riipu vain yksilön motivaatiosta, vaan työpaikan ilmapiiristä, tiimin rakenteesta ja kollegoiden kärsivällisyydestä.

Arjen realiteetit

Kaikilla ei ole yhtäläisiä mahdollisuuksia oppia kieltä työpäivän rakenteen ja työn luonteen vuoksi.

”Kun useat bulgarialaiset työskentelevät samassa paikassa, syntyy ongelmia. Näissä tapauksissa on tavallista, että vain yksi oppii kielen riittävän hyvin ja muut jäävät heikolle tasolle. Kieltä on puhuttava, jotta sen voi oppia.” (Haastateltava 2)

Toinen henkilö kertoo samoista teemoista:

”Kielen oppimisen kannalta olisi tietenkin parempi, ettei työskentelisi muiden bulgariaalaisten kanssa. Toisaalta on mukavaa, kun meitä on enemmän. Silloin voimme tukea ja auttaa toisiamme. Minusta on yksinkertaisesti paljon mukavampaa työskennellä muiden bulgariaalaisten rinnalla.” (Haastateltava 4)

Vaikka haastatteluista käy selvästi ilmi, että osallistujat pohtivat perusteellisesti, miten selvittää kielihasteista työpaikalla, työskentely yhdessä bulgariaa ja romanian puhuvien kanssa oli vaihtoehto. Heillä ei kuitenkaan ollut juurikaan valinnanmahdollisuuksia työmarkkinoilla. Vaikka osallistujat pohtivat, millaisia kommunikaatioresursseja muut bulgarialaiset ja romanialaiset voivat tarjota, haastattelut osoittavat, että kommunikaation onnistuminen riippuu merkittävästi laajemmista työpaikkaan liittyvistä tekijöistä, kuten siitä, löytyykö henkilöiltä kärsivällisyyttä ja aikaa asioiden selittämiseen ja onko ilmapiiri humoristinen ja myönteinen.

Pietarsaaren bulgarialaiset ja romanialaiset romanit muodostavat suhteellisen pienen ja taloudellisesti haavoittuvassa asemassa olevan yhteisön, jonka työmarkkinaverkostot ovat rajalliset. Tämä vähentää heidän kykyään tukea toisiaan työnhaussa. Jännitteitä syntyy toisinaan myös muiden Bulgariasta ja Romaniasta tulevien maahanmuuttajaryhmien kanssa, jotka saattavat ottaa etäisyyttä romaneihin tai jopa väheksyä heitä työnantajille.

Työpaikan kieliympäristö ei synny itsestään. Sen muovaavat ihmiset, asenteet ja arjen käytännöt, jotka määrittävät, kuka voi osallistua ja miten.

Mahdollisuus oppia kieltä työpaikalla ei riipu yksilön kiinnostuksesta tai ponnisteluista, kuten ”menestyneet” maahanmuuttajat antavat ymmärtää. Siivoustyötä tekevilla naisilla on työn luonteen vuoksi vain vähän mahdollisuuksia kuulla ja käyttää kieltä työssään. Työpaikoilla on myös erilaisia kulttuureita sen suhteen, miten kahvitauot vietetään ja yleisesti miten paljon tiimin jäsenet pitävät hauskaa, kommunikoivat ja ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Merkitystä on myös yksilöllisillä olosuhteilla ja teoilla, kuten sillä, kuinka paljon esihenkilöillä on kärsivällisyyttä selittää asioita useaan kertaan. Kuten eräs osallistuja totesi, suurin ongelma on se, kun kommunikointi loppuu. Toisaalta huumori ja kehonkieli sekä pyrkimys käyttää erilaisia viestintätapoja olivat selvästi niiden työpaikkojen vahvuuksia, joissa onnistuttiin saamaan monimuotoisia tiimin jäseniä.

Toiseksi yritykset mainitsevat usein heikon kielitaidon syyksi siihen, ettei siirtolaisia palkata. Vaikka kieli liittyy joskus työpaikan turvallisuuteen tai asiakasvuorovaikutukseen, sitä käytetään myös käteväenä selityksenä, joka naamioi muita poissulkemisen muotoja, kuten rasismia. Ilmaisusta ”huono kielitaito” tulee näin ollen yleinen perustelu, jota harvoin kyseenalaistetaan. Kun se on kerran vakiintunut, se voi jättää varjoonsa vivahteikkaampia näkökohtia, kuten tiettyjen tehtävien edellyttämien taitojen todellisen tason tai sen, miten työpaikat voisivat sopeutua erilaisia kieliä osaaviin työntekijöihin.

Kun ajatus ”huonosta kielitaidosta” yhtenäisenä ongelmana alkaa vakiintua yritystasolla, kiinnitetään vähemmän huomiota siihen, millaisia taitotasoa tarvitaan tiettyihin tehtäviin ja rooleihin tai mitä työpaikan tulisi muuttaa saadakseen monipuoliset kielitaidot omaavia työntekijöitä. Eräässä haastattelussa yrityksessä kuvattiin, miten tiimi hitsautui yhteen, koska sen jäsenet käyttivät työkielenä englantia, joka ei ollut kenenkään äidinkieli. Se, mitä kieltä käytetään ”pääkielenä”, riippuu kunkin yrityksen historiasta, toimialasta ja henkilöstörakenteesta. On kuitenkin tärkeää pohtia, millaisia vaikutuksia tietyn kielen valitsemisella työkieleksi on tiimin jäsenten välisiin suhteisiin ja vuorovaikutukseen.



Heikko kielitaito muuttuu helposti leimaksi, joka saa syrjinnän näyttämään yksilön ongelmalta, vaikka todelliset esteet liittyvät ympäristön rakenteisiin ja asenteisiin.

Kolmanneksi aineistostamme käy melko selväksi, että heikko kielitaito on aina ongelma, este, hidas-te, haitta tai epämukavuustekijä, ja kun kielitaitoa kuvataan ”avaimena kotoutumiseen” tai ”ovena työmarkkinoille”, siitä tulee sekä yleisesti sosiaalisen hyväksynnän kriteeri että maahanmuuttajien identiteettitekijä. ”En puhu kieltä, mikä tarkoittaa, että olen tyhmä, laiska tai en ansaitse tätä tai tuota.” Kun heikko kielitaito kuvataan aina haasteena tai ongelmana, monet maahanmuuttajat sisäistävät sen siten, että he itse ovat ongelma. He ihmisinä ovat ongelma, haaste, este tai pulma, joka on voitettava.

Kun tämän lisäksi taustalla on vakavaa syrjintää, segregatiota, mustalaisvastaisuutta, alhainen sosiaalinen asema ja köyhyys, siitä tulee yksilöiden ja ympäröivän yhteiskunnan silmissä paljon merkityksellisempää kuin pelkkä uuden kielen oppiminen tai osaaminen. Kun kieltä pidetään todisteena kotoutumisesta ja keinona sen toteutumiselle, sekä yksittäiset henkilöt että koko romanialainen ja bulgarialainen maahanmuuttajayhteisö ovat vaarassa asemoitua ja esittäytyä integroitumattomina siirtolaisina ja useimmissa tapauksissa myös ei-toivottuina maahanmuuttajina. Yrityksissä tämä leima vahvistuu, kun romaniyhteisöä verrataan muihin kaupungissa asuviin ja työskenteleviin siirtolaisyhteisöihin, kuten äskettäin saapuneisiin ukrainalaisiin pakolaisiin tai 1970-luvulta alkaen Pietarsaareen asuneisiin vietnamilaisiin. Kun tiettyyn yhteisöön kohdistuu leimaamista ja stigmaa, työnantajilla on suuri riski jättää huomiotta yksilölliset olosuhteet sekä kielen osaamisen kehittämiseen liittyvät muutokset.

Aineistossamme korostuu myös se, miten maahanmuuttajat kokevat rekrytoinnissa epäoikeudenmukaisuutta, sillä ruotsin- ja suomenkielisiä työntekijöitä suositaan johdonmukaisesti. Jotkut pitävät tätä ymmärrettävänä, mutta monet kokevat olevansa epäedullisessa asemassa pelkästään ulkomaalaisuutensa vuoksi, mikä muokkaa heidän käsitystään tulevaisuuden näkymistään. Jos este koetaan ylitsepääsemättömäksi, jotkut siirtävät energiansa pois kotoutumisesta ja suuntaavat sen omiin tai perheensä tavoitteisiin, joiden he uskovat olevan helpommin saavutettavissa.

Lopuksi, kieli ei ole vain tiedon välittämistä vaan myös suhteiden rakentamista. Monille haastatelluille romaneille kunnioitus ja ystävällinen kohtelu olivat tärkeämpiä kuin täydellinen kommunikaatio. Työnantajat, jotka osoittivat ystävällisyyttä, huumoria ja kärsivällisyyttä, muistettiin myönteisesti kielivaikeuksista huolimatta. Tämä korostaa, että vaikka kielellä on merkitystä, asenteet ja työpaikan kulttuuri voivat olla yhtä ratkaisevia tekijöitä kuulumisen kokemusten muodostumisessa.

Tunne siitä, että tulee nähdyksi ja kuulluksi: voivatko myötätunto ja tehokkuus elää rinnakkain?

Perhe ja perhesuhteet ovat keskeisessä asemassa maahanmuuttajaromanien elämässä. Lähes kaikilla haastateltavillamme päätös muuttaa Suomeen – ja erityisesti Pietarsaareen – oli sidoksissa perhesiteisiin. Monet tulivat ollakseen yhdessä puolisonsa, appivanhempiansa tai sisarustensa kanssa. Toiset seurasivat aiemmin muuttaneita sukulaisia. Sukulaisverkostot tarjoavat uusille tulokkaille kriittisiä resursseja: tietoa Suomesta, käännösapua, apua työnhaussa, asunnon ensimmäisinä kuukausina ja apua hätätilanteissa. Tämä tuki on elintärkeää, koska useimmilla perheillä on saapuessaan hyvin rajalliset taloudelliset resurssit ja vain vähän paikallisia kontakteja.

”Perheeni läheisyys on minulle kaikki kaikessa. Muutin Suomeen puoli vuotta ennen muuta perhettäni. Asuin veljeni ja hänen perheensä luona, ja kun sain vakituisen työsopimuksen ja oleskeluluvan, vaimoni ja lapseni liittyivät seuraani. Aluksi asuimme kaikki veljeni perheen luona, mutta kun saimme säästetyksi rahaa, muutimme omaan kotiin. Ystävien kautta myös vaimoni sai työpaikan.” (Haastateltava 2)

Perheenjäsenten tai naapureiden läsnäolo vieraassa maassa luo turvallisuuden tunnetta. Perhe on edelleen hyvinvoinnin ja tuen voimavara myös Pietarsaareen muuton jälkeen. Kuten eräs osallistuja kuvaili, hän oli valmis luopumaan työn etsimisestä, muttei tehnyt sitä, koska perhe kannusti häntä. Perhe on siis tärkeä kotoutumisen ja hyvinvoinnin lähde Pietarsaaren romanimaahanmuuttajille. Haasteena ovat perheiden rajalliset resurssit, tiedot, kielitaito ja yhteydet työnantajiin ja muihin paikallisiin, joten niiden kyky tarjota tukea on rajallinen, varsinkin kun palvelut ja työmarkkinat toimivat hyvin eri tavalla kuin mihin maahanmuuttajaromanit ovat tottuneet Bulgariassa, Romaniassa tai muissa maissa. Vaikka on tärkeää ymmärtää, että perhe on voimavara, on myös huomioitava, että kaikilla maahanmuuttajilla ei ole tällaisia verkostoja. Kuten aiemmin mainittiin, tarve tukeutua muihin voi myös aiheuttaa kielteisiä tunteita, ristiriitoja ja epätasa-arvoisia suhteita.

**Monille romanisiirtolaisille
muutto Suomeen
on ennen kaikkea
perheen tulevaisuuden
turvaamista. Arkea, jossa
päätökset tehdään lasten
hyvinvointi mielessä.**



Lisäksi haastateltavat kuvaavat perheen ja erityisesti lasten hyvinvoinnin olevan liikkeellepaneva voima, jonka vuoksi he ovat muuttaneet Bulgariasta ja Romaniasta Suomeen – matka, jonka tarkoituksena on saavuttaa paremmat elinolot, mahdollisuudet ja ”tulevaisuus”. Hyvän nykyisyyden ja tulevaisuuden luominen perheelle ja erityisesti lapsille on keskeinen elämänarvo. Se tekee ihmisestä hyvän ja kunnioitettavan hänen sisarustensa ja tuttaviansa silmissä. Lapset nykyisyyksineen ja tulevaisuuksineen symboloivat myös sukupolvenvaihdosta, joka on tärkeä elämänarvo yksilöille ja perheille. Perheiden ja lasten tulevaisuudesta huolehtiminen on elämän tarkoitus. Arkielämässä ja -käytännöissä se tarkoittaa, että yksilöiden odotetaan toimivan tietyllä tavoin näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tai että heillä itsellään on ideoita toimista, jotka mahdollistavat nämä arvot. Tämä vaikuttaa jokapäiväisiin päätöksiin, kuten siihen, että perheen hyvinvoinnin kannalta välittömät tulot asetetaan etusijalle pitkiin kotoutumiskursseihin osallistumisen sijaan.

Samaan aikaan työn vuoksi muuttavat EU-kansalaiset kohtaavat erityisiä haasteita. Vaikka Bulgarian ja Romanian romanit voivat asettua Suomeen vapaan liikkuvuuden ansiosta, monet heistä eivät ole tietoisia oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Tarvittavien asiakirjojen tai kotoutumissuunnitelman saaminen voi kestää vuosia. Sillä välin perheet ovat usein riippuvaisia epävakasta, lyhytaikaisista työpaikoista ilman kielitaitoa tai asianmukaista suojaa, mikä lukitsee heidät edellä kuvattuun turvattomuuden kierteeseen. Sukupuoliroolit mutkistavat asioita entisestään: kulttuuriset odotukset pitävät naiset usein kotona hoitamassa lapsia, mikä voi johtaa sosiaaliseen eristyneisyyteen ja heikompaan asemaan oikeuksien suhteen.

Arvot, tunteet ja hyvinvointi ovat vahvasti sidoksissa perhe-elämään. Silti aineistomme osoittaa, että ne myös muokkaavat työelämäkokemuksia ja päin vastoin. Kysyttäessä, mikä tekee työpaikasta hyvän, romanivastaajat korostivat sekä käytännön näkökohtia, kuten turvattuja työsuhteita ja oikeudenmukaista palkkaa, että ihmissuhteisiin liittyviä tekijöitä, kuten ystävällisyyttä, kunnioittavaa kommunikaatiota, huumoria ja tervetulleeksi tulemisen tunnetta. Heille ”nähdäks ja kuulla kukaan” työssä oli yhtä tärkeää kuin palkka ja aikataulut.

”Hyvä esihenkilö on sellainen, joka puhuu ystävällisesti, välittää tunteistamme ja osoittaa kunnioitusta. Vaikka kieli puuttuisi, eleillä ja myönteisellä asenteella on suuri merkitys.” (Haastateltava 5)

Haastattelemamme yritykset, jotka olivat enimmäkseen pienyrityksiä, ilmaisivat samankaltaisia arvoja. Ne korostivat ystävällisen suhtautumisen, epävirallisten kokoontumisten, kuten joulujuhlien ja kesäisten grillijuhlien, sekä yhteisen ajan viettämisen merkitystä kahvitauoilla. Nämä hämärsivät yksityiselämän ja työn välisiä rajoja ja loivat tiiviimpiä siteitä työyhteisöissä. Samalla työnantajat korostivat myös tehokkuutta, tarkkuutta, voittoa ja asiakaspalvelua yrityksiä ohjaavina arvoina.

Toisinaan syntyi jännitteitä myötätunnon ja tehokkuuden välille. Esimerkiksi jotkut työnantajat kuvailivat tilanteita, joissa aikapaine esti heitä puhumasta ystävällisesti tai antamasta selityksiä. Työntekijät puolestaan hyväksyivät nämä hetket usein väistämättöminä liiketoiminnan vaatimuksesta johtuen. Toisissa tapauksissa yrityksen epävarmuudet kietoutuivat yhteen perheiden epävarmuuksien kanssa: eräs työnantaja kertoi turhautuneensa, kun äiti jäi pois töistä sairaan lapsen takia, vaikka isä oli työtön. Tällaisissa tilanteissa perhevelvoitteet ja työpaikan vaatimukset koettiin pikemminkin kilpaileviksi velvollisuuksiksi kuin yhteisiksi haasteiksi. Eräs yritysedustaja sanoi:

”Esihenkilöt kokevat, että kulttuurieroja on paljon, ja valitettavasti yrityksessämme maahanmuuttajataustaisilla romaneilla on huonoin maine työntekijöinä.” (Yrityshaastateltava 4)

Tutkimuksessamme korostetaan, että maahanmuuttajaromaneille perhe ei ole erillään työelämästä vaan kietoutuu siihen tiiviisti. Perhe tarjoaa motivaatiota, arvoja ja merkityksiä, jotka siirtyvät työpaikalle, kun taas työkäytännöt vaikuttavat siihen, miten hoito ja vastuu jaetaan kotona. Sekä työntekijöiden että työnantajien haasteena on löytää tasapaino, jossa myötätunto ja tehokkuus voivat olla olemassa rinnakkain, jossa tuottavuutta ei saavuteta ihmisarvon kustannuksella ja jossa ”nähdä ja kuulla tuleminen” tunnustetaan olennaisena osana työhyvinvointia.



Loppupäätelmät ja käytännön toimenpiteet

Tässä tutkimuksessa tuodaan esiin, miten rakenteellinen eriarvoisuus, kulttuuriset ennakkoluulot ja käytännön esteet, kuten kielitaito ja epävarmat työsopimukset, vaikuttavat Pietarsaaren maahanmuuttajaromanien työmarkkinakokemuksiin. Vaikka yritykset korostavat usein kieltä keskeisenä työllistymisen esteenä, havaintomme osoittavat, että epävarmuus ei johdu pelkästään yksilön puutteista, vaan se on osa laajempaa systeemistä dynamiikkaa, joka ylläpitää poissulkemista. Maahanmuuttajaromaneille työllisyys ei tarkoita vain taloudellista vakautta vaan myös ihmisarvoa, kuulumista ja osallistumista yhteiskuntaan.

Tutkimuksessa korostetaan myös perhe- ja hoivasuhteiden keskeistä roolia arjen ja työelämän odotusten muovaajina. Vaikka maahanmuuttajaromanien toiveet kunnioituksesta, ystävällisyydestä ja solidaarisuudesta ovat usein ristiriidassa yritysten tehokkuus- ja voittoarvojen kanssa, näiden näkökulmien ei tarvitse olla toisiaan poissulkevia. Päinvastoin, niillä työpaikoilla, jotka onnistuvat yhdistämään myötätunnon ja tehokkuuden, näyttää olevan paremmat mahdollisuudet luoda kestäviä ja osallistavia työsuhteita.

Samaan aikaan yritysten edustajien epärointi palkata romaneja paljastaa tiedostamattomien ennakkoluulojen sitkeyden, huolimatta heidän henkilökohtaisesta sitoutumisestaan rasismiin vastaisiin arvoihin. Ennakkoluulot ilmenevät harvoin nimenomaisena syrjintänä vaan pikemminkin hienovaraisina arkipäiväisinä käytäntöinä. Työnantajat saattavat esimerkiksi olettaa, että romanihakijat ovat vähemmän luotettavia, eivätkä valitse heitä haastatteluihin, epäroiväät sijoittaa heitä asiakastehtäviin tai välttävät rakentavan palautteen antamista virheellisten oletusten vuoksi. Tällaiset käytännöt, jotka ovat usein huomaamattomia niille, jotka niihin osallistuvat, pitävät syrjäytymistä vaivihkaa yllä ja es-tävät tasa-arvoista osallistumista työmarkkinoille.

Kaikkien työpaikkakäytäntöjen, kielikurssien ja kotouttamistoimien taustalla on syvällisempi periaate – ihmisarvo. On kiistatta niin, että yritykset ovat olemassa saadakseen voittoa työstä ja tuotteista, eivätkä siksi, että ne olisivat sosiaalisia toimijoita. Työssä ei kuitenkaan ole kyse vain tehtävistä, tehokkuudesta tai tuotoksesta, vaan myös ihmisistä. Ihmiset viettävät suuren osan elämästään työpaikalla ja tuovat työpaikalle omat historiansa, kulttuurinsa, kielensä ja toiveensa. Kun nämä tunnistetaan ja niitä kunnioitetaan, yksilöt eivät ole vain työntekijöitä vaan arvostettuja ihmisiä.

Kun yritykset kohtelevat työntekijöitään ihmisarvoa kunnioittaen, se vahvistaa itsearvostusta, lisää luottamusta ja mahdollistaa oppimisen sekä kasvun. Ihmiset, jotka tuntevat olevansa kunnioitettuja, ovat motivoituneempia ja terveempiä, sekä henkisesti että fyysisesti. Arvokkuuteen perustuvat kulttuurit vähentävät ristiriitoja ja väärinkäsityksiä, ruokkivat lojaalisuutta ja kannustavat luovuuteen. Tiimit, joissa kaikki tuntevat olevansa mukana, ovat vahvempia, joustavampia ja tuottavampia. Arvokkuutta ei anneta, jos aikaa jää. Se on turvallisuuden, oppimisen, osallisuuden ja menestyksen perusta.

On tärkeää muistaa, että työpaikka on yhteiskunnan pienoismalli. Jos kunnioitus ja osallisuus kukoistavat rekrytointiprosesseissa ja työpaikoilla, ne leviävät perheisiin, asuinalueille ja julkiseen elämään. Kun työpaikoilla suojellaan ihmisarvoa, ne auttavat rakentamaan oikeudenmukaisempaa, yhtenäisempää ja demokraattisempaa yhteiskuntaa.

Ihmisarvoinen kohtelu ei ole ”pehmeä arvo” vaan kestävien työpaikkojen ja yhteiskuntien perusta. (Mahdollinen) kollega on henkilö, jolla on kykyjä, potentiaalia ja arvoa. Ihmisarvo on periaate, joka kuroo umpeen eroja ja luo aitoa yhteenkuuluvuutta erityisesti tilanteissa, joissa marginalisoidut ryhmät, kuten maahanmuuttajaromanit, joutuvat kohtaamaan ennakkoluuloja tai poissulkemista.

Yhdistämällä nämä empiiriset havainnot ihmiskunnan relationaaliseen luonteeseen näemme entistä selkeämmin moraalisen ja poliittisen vastuun, jonka kaikki yhteiskunnan jäsenet jakavat. Jos ihmis-elämät ovat pohjimmiltaan riippuvaisia toisistaan, on työpaikat, instituutiot ja yhteisöt järjestettävä tämä riippuvuus tunnustaen. Muunlainen lähestymistapa ei ainoastaan heikennä maahanmuuttajaromanien hyvinvointia vaan myös niiden yhteiskuntien rakennetta, joissa me kaikki elämme.



*Kun työntekijät kohdataan ihmisinä, ei vain työvoimana,
syntyy luottamusta, hyvinvointia ja aitoja mahdollisuuksia.*

Tämän tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että osallistavampien työmarkkinoiden luominen Pietarsaareen on sekä mahdollista että välttämätöntä. Se edellyttää, ettei maahanmuuttajaromaneja pidetä enää ”ongelmana, joka tulee ratkaista”, vaan heidät tunnustetaan yksilöiksi, joilla on oikeuksia ja joiden osallistuminen vahvistaa koko yhteisöä. Puuttamalla turvattomuuteen, haastamalla tiedotamattomia ennakkoluuloja arjen työpaikkakäytännöissä ja toteuttamalla konkreettisia, sidosryhmäkohtaisia toimenpiteitä voivat Pietarsaari – ja laajemmin koko Suomi – ottaa merkittäviä askeleita kohti oikeudenmukaisempia työmarkkinoita sekä reilumpaa ja elinkelpoisempaa tulevaisuutta kaikille.

Tässä tutkimuksessa esitettyihin haasteisiin suositellaan useita **käytännön toimenpiteitä**:

Työnantajille:

- Toteutetaan **ennakkoluulot huomioon ottava rekrytointi** anonymisoimalla hakemukset (suuremmat yritykset) ja varmistamalla, että romanihakijoille annetaan yhtäläiset mahdollisuudet tulla haastateltaviksi. Haastatteluissa voi olla mukana tulkki tai tukihenkilö.
- Tarjotaan **jäsenneltyjä perehdyttämishojelmia**, kuten mentorointia, työn varjostamista ja asteittaista tehtävien jakamista, jotta työntekijät voivat ajan mittaan saada itseluottamusta ja taitoja.
- Käytetään **selkeitä ja saavutettavia viestintävälineitä**, kuten käännössovelluksia, visuaalisia ohjeita ja selkokielisiä materiaaleja, jotta sujuva kielitaito ei painotu liikaa.
- Luodaan henkilöstölle turvallisia tiloja pohtia ja kyseenalaistaa omia olettamuksia **jatkuissa ennakkoluulotietoisuutta käsittelevissä työpajoissa**, joissa käsitellään tosielämän tilanteita työpaikalla, kuten palkkaamista, tehtävien jakamista ja ylennyksiä.
- Laaditaan **läpinäkyvät arviointiperusteet** suoritusta ja etenemistä varten, joilla varmistetaan, että romanityöntekijät eivät jää etenemismahdollisuuksien ulkopuolelle.

Poliittisille päättäjille ja paikallisviranomaisille:

- Laajennetaan **kotouttamis- ja kielipalveluja** siten, että ne kattavat paremmin EU-kansalaiset, ja tarjotaan joustavia ohjelmia, jotka voidaan yhdistää osa-aikatyöhön.
- Kehitetään **kannustimia osallisuutta edistävään palkkaukseen**, kuten avustuksia tai julkista tunnustusta yrityksille, jotka osoittavat toimivansa marginalisoitujen ryhmien työllistämisen eteen.

Kansalaisyhteiskunnalle ja palveluntarjoajille:

- Toimitaan **siltana työnantajien ja maahanmuuttajaromanien välillä** tarjoamalla sovittelua, kulttuurien tulkintaa ja luottamusta lisäävää tukea.
- Järjestään **yhteisiä työpajoja ja yhteisöllistä vuoropuhelua**, joissa työnantajat, työntekijät ja romaniperheet voivat jakaa kokemuksia ja torjua stereotypioita.
- Tuodaan esiin **myönteisiä työllisyystarinoita** romanien poissulkemista koskevien narratiivien haastamiseksi ja osoitetaan osallistavien käytäntöjen edut.

Lähdeluettelo

- Achim, V.** (1998). *The Roma in Romanian History*. Central European University Press.
- Ahlvik-Harju, C.** (2016). *Resisting Indignity. A Feminist Disability Theology*. Åbo Akademi.
- Apers, H., Van Praag, L., Nöstlinger, C., & Agyemang, C.** (2023). Interventions to improve the mental health or mental well-being of migrants and ethnic minority groups in Europe: A scoping review. *Cambridge Prisms: Global Mental Health*, 10, e23. <https://doi.org/10.1017/gmh.2023.15>
- Blazevski, N. M., Marnie, S., & Keskine, I.** (2018). *The Position of Roma Women and Men in the Labour Markets of the Western Balkans: Micronarratives Report*. UNDP Regional Bureau for Europe and CIS.
- Butler, J.** (2009). *Frames of War – When is Life Grievable?* Verso.
- Castaneda, A. E., Rask, S., Koponen, P., Suvisaari, J., Koskinen, S., Härkänen, T., Mannila, S., Laitinen, K., Jukarainen, P., & Jasinskaja-Lahti, I.** (2015). The Association between Discrimination and Psychological and Social Well-being: A Population-based Study of Russian, Somali and Kurdish Migrants in Finland. *Psychology and Developing Societies*, 27(2), 270–292. <https://doi.org/10.1177/0971333615594054>
- Christidis, Y.** (2020). The Roma in Post-Communist Bulgaria: Growing Social Marginalization and State Policies. *Journal of Asian Social Science Research*, 2(1), 1–24.
- Dergacheva, Y., & Kang, D.** (2024). *Tackling poor mental well-being among precarious migrant workers in Finland*. Mobile Futures Policy Brief 2/2024.
- Enache, A.** (2018). Children's Agency in Translocal Roma Families. In L. Assmuth, M. Hakkarainen, A. L., & P. M. Siim (toim.), *Translocal Childhoods and Family Mobility in East and North Europe* (s. 193–216).
- Enache, A., & Markkanen, A.** (2023). Claiming Translocal Place among Romanian Roma Migrants in Helsinki: Infrastructures, Urban Encounters and Displacement. In L. Assmuth, M. Aure, M. Hakkarainen, & P. M. Siim (toim.), *Migration and Families in East and North Europe: Translocal Lifelines* (1st ed., 22 s.). Lontoo: Routledge.
- Enache, A., Dorofte, M., & Iordache, A.** (2025). *Mentoring as Support for Roma Women's Life Goals*. National Research Report for Finland. Helsinki: Helsingin Diakonissalaitos. ISBN: 978-952-9854-81-3
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA).** (2023). *Roma Employment Rates: Public Hearing Summary*. Bryssel: FRA.
- Ferro, A.** (2024). *Roma Access to Decent and Sustainable Employment in Bulgaria, Czech Republic, Hungary, Romania, Slovakia, Spain*. Bryssel: ERGO-verkosto.
- Suomen romanipoliittinen ohjelma (ROMPO) 2023–2030.** Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2023:15. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164779/STM_2023_15_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valtioneuvoston tiedonanto yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja syrjimättömyyden edistämistä suomalaisessa yhteiskunnassa.** (2023). <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165110>

Grill, J. (2012). "Going up to England": Exploring mobilities among Roma from Eastern Slovakia. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 38(8), 1269–1287.

Grill, J. (2018). Invisibility and racialization: Slovak Roma migrants in the UK. In C. Yıldız & N. De Genova (toim.), *Un/Free mobility: Roma migrants in the European Union*.

Jauhola, L., Ärling, M., Karinen, R., Luukkonen, T., & Oosi, O. (2019). *Romanien työllisyys, yrittäjyys ja työelämään integroituminen*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2019:58.

Katisko, M., Enache, A., & Jylhä, M. (2022). *Roma Gate -hanke: Roma Migrants' Narratives on Agency and Insecurities in Pietarsaari*. Helsinki: Diakonissalaitos.

Khalifaoui, A., García-Carrión, R., & Villardón-Gallego, L. (2020). Bridging the gap: engaging Roma and migrant families in early childhood education through trust-based relationships. *European Early Childhood Education Research Journal*, 28(5), 701–711. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2020.1817241>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2021). *Työelämän monimuotoisuusohjelma. Toimintasuunnitelma työelämän monimuotoisuuden edistämiseksi maahanmuuton ja kotouttamisen näkökulmasta*. Julkaisut 2021:10. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162933/TEM_2021_10.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nshom, E., Sadaf, S., & Khalimzoda, I. (2022). Perceived challenges living and integrating into Finnish society: A study among immigrants in Finland. *Journal of Intercultural Communication*, 22(3), 31–42. <https://doi.org/10.36923/jicc.v22i3.82>

Ravnbøl, C. I. (2015). Surviving in the margins: Informal Roma labor and the patchwork economy in Copenhagen. In C. Yıldız & N. De Genova (toim.), *Un/Free mobility: Roma migrants in the European Union*.

Tervonen, M. (2014). The "Roma question" in Finnish public debates: Romani minorities and the racialization of poverty and mobility. *Ethnic and Racial Studies*, 37(10), 1780–1798.

Tervonen, M., & Enache, A. (2018). Romanisiirtolaiset ja arjen rajallistaminen Helsingissä. *Sociologia*, 55(4), 384–399.

Yıldız, C., & De Genova, N. (toim.). (2020). *Roma migrants in the European Union: Un/Free mobility*. Routledge.

Rohkeasti ihmisarvon puolesta



Diakonissa-
laitos

Alppikatu 2, 00530 Helsinki · www.hdl.fi