

Työsyöjinnän seuranta Suomessa

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu
Työ ja yrittäjyys
53/2014



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

MARJUT PIETILÄINEN – MIINA KESKI-PETÄJÄ

Työsyryjinnän seuranta Suomessa

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu

Työ ja yrittäjyys

53/2014

Tekijät Författare Authors		Julkaisuaika Publiceringstid Date	
Marjut Pietiläinen, Miina Keski-Petäjä		Joulukuu 2014	
Julkaisun nimi Titel Title		Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by	
Työsyryjinnän seuranta Suomessa		Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	
Tiivistelmä Referat Abstract		Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment	
Tutkimuksessa muodostettiin kokonaiskuva syrjinnästä ja eriarvoisesta kohtelusta työelämässä. Tarkasteltavat syrjintäperusteet määräytyivät laeissa kiellettyjen perusteiden mukaan, joita ovat sukupuoli, ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy. Syrjinnän ja eriarvoisen kohtelun seuraamiseksi rakennettiin malli, joka mahdollistaa sekä ilmiön kokonaisvaltaisen kuvaamisen että kehityksen seuraamisen jatkossa. Viranomaisaineistot kuvaavat viranomaisten tietoon tulleita työsyryjintäepäilyjä sekä sitä, mihin työsyryjintäyhteydenotot ovat johtaneet. Kyselytutkimusten avulla saadaan tietoa joko omakohtaisesti koetusta syrjinnästä tai syrjintähavainnoista. Rekisteriaineistot antavat taustatietoja eri väestöryhmien asemasta työmarkkinoilla. Syrjintää tarkasteltiin työelämän eri vaiheissa, työhön pääsyssä, palvelussuhteen aikana sekä palvelussuhteen päättyessä. Eri aineistoissa korostuvat osin eri syrjintäperusteet. Erot johtuvat myös aineistojen eroista ja rajoituksista. Viranomaisaineistoissa tapausten ja tietojen kirjaamisen käytännöt vaikuttavat osaltaan raportoituhiin lukuihin. Kyselytutkimuksissa tietoja ei edes kerätä kaikkien laeissa kiellettyjen syrjintäperusteiden osalta tai lainsäädännön termejä käyttäen. Joistain syrjintäperusteista, muun muassa etniseen tai kansalliseen alkuperään, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvasta syrjinnästä, tietoja on heikosti saatavissa koko väestön kattavissa kyselyissä. Terveydentila, etninen tai kansallinen alkuperä, sukupuoli ja ikä nousivat kuitenkin yleisimpinä perusteina esille useissa seurantamallin valituissa aineistoissa. Terveydentila on yleisin syrjintäperuste viranomaisaineistoissa, kuten työsuojeluviranomaisen vastaanottamissa yhteydenotoissa (44 %) ja poliisin työsyryjintäepäilyissäkin (20 kpl). Vuoden 2013 työolotutkimukseen vastanneista palkansaajista peräti 12 prosenttia oli havainnut työpaikallaan terveydentilan perusteella tapahtuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Työsuojeluviranomaiselle tulleissa yhteydenotoista tai työsyryjintäepäilyistä toiseksi yleisin syrjintäperuste oli kansalaisuus tai kansallinen tai etninen alkuperä (16 %). Myös kolmasosa poliisin tietoon tulleista työsyryjintäratkaisista tai kiskonnantapaisista työsyryjintäratkaisista liittyi kansallisen tai etnisen alkuperän perusteella tapahtuvaan syrjintään. Survey-tutkimusten perusteella syrjintää tai eriarvoista kohtelua oli havaittu tai koettu yleisimmin terveydentilan, iän tai sukupuolen perusteella. Vajaa kymmenen prosenttia palkansaajista oli havainnut omalla työpaikallaan joko nuoreen tai vanhaan ikään perustuvaa syrjintää vuonna 2013. Työolotutkimus osoittaa ikääntyneisiin kohdistuvan syrjinnän pidemmällä aikavälillä vähentyneen työpaikoilla. Ikääntyminen nähdään kuitenkin Eurobarometrin mukaan usein esteeksi työhhaussa. Sukupuoleen perustuva syrjintä kohdistuu selvästi useammin naisiin kuin miehiin. Naisiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut omalla työpaikallaan 6–7 prosenttia palkansaajista vuonna 2013. Miehiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut vain kaksi prosenttia. Työolotutkimuksen mukaan havainnot naisiin kohdistuvasta syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta omassa työorganisaatiossa ovat kuitenkin vähentyneet reilun 15 vuoden aikana. Työsuojeluviranomaisen aineistoissa syrjintäyhteydenotoista tai -epäilyistä 13 prosenttia liittyi sukupuoleen tai perhevapaisiin. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu vastaanotti 100 kirjallista ja 150 suullista työelämän syrjintää koskevaa yhteydenottoa vuonna 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön yhteyshenkilöt: Työelämä- ja markkinaosasto/Seija Jalkanen, p. 029 504 8952 ja Maija Lyly-Yrjänäinen, p. 029 504 7109			
Asiasanat Nyckelord Key words		Verkkojulkaisu Nätpublikation Web publication	
työsyryjintä, seuranta, palvelussuhde, syrjintäkielto, yhdenvertaisuus, tasa-arvo, tutkimusaineisto		ISSN 1797-3562 ISBN 978-952-227-915-6	
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication		Kieli Språk Language	
ISSN ISBN		Suomi, Finska, Finnish	
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages		Julkaisija Utgivare Published by	
129		Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	
		Vain sähköinen julkaisu Endast som elektronisk publikation Published in electronic format only	

Esipuhe

Työelämässä tapahtuvaa syrjintää ja eriarvoista kohtelua voi työuran eri vaiheissa kohdata tai havaita kuka tahansa. Sen selvittämiseen, kuinka yleistä syrjintä on, tarvitaan kuitenkin laaja-alaista asiantuntemusta. Lainsäädännössä kielletyn syrjinnän kuvaamisessa viranomaisaineistot, oikeustapaukset sekä erilaiset tutkimukset ja rekisteriaineistot antavat jokainen oman näkökulmansa ja täydentävät toisiaan. ”Työsyrjinnän seuranta Suomessa” -tutkimuksen tarkoitus on helpottaa kokonais kuvan muodostamista syrjinnästä työelämässä. Siinä on rakennettu seurantamalli ja määritelty aineistot, joiden avulla ilmiötä voidaan seurata.

Tutkimus on tehty Tilastokeskuksessa ja siitä ovat vastanneet erikoistutkija Marjut Pietiläinen ja yliaktuaari Miina Keski-Petäjä. Tutkimuksessa on käytetty Tilastokeskuksen asiantuntemusta laajemminkin, työhön ovat osallistuneet myös kehittämisspäällikkö Mika Idman, yliaktuaari Liisa Larja, erikoistutkija Anna Pärnänen, tutkimuspäällikkö Anna-Maija Lehto, erikoistutkija Hanna Sutela ja erikoistutkija Pekka Laine.

Tutkimuksen ohjausryhmän puheenjohtajana on toiminut vanhempi hallitussihteeri Seija Jalkanen työ- ja elinkeinoministeriöstä. Ohjausryhmän jäseninä ovat olleet erityisasiantuntija Maija Lyly-Yrjänäinen työ- ja elinkeinoministeriöstä, neuvotteleva virkamies Päivi Yli-Pietilä sosiaali- ja terveysministeriöstä, ylitarkastaja Nexhat Beqiri sisäministeriöstä, erityisasiantuntija Timo Makkonen oikeusministeriöstä, asiantuntija Minna Etu-Seppälä Elinkeinoelämän keskusliitosta, lakimies Paula Ilveskivi AKAVA ry:stä, toimistopäällikkö Anja Nummijärvi Tasa-arvovaltuutetun toimistosta ja ylitarkastaja Jenny Rintala Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastualueelta.

Tutkimuksen rahoittivat työ- ja elinkeinoministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö ja sisäministeriö.

Helsingissä marraskuussa 2014

SEIJA JALKANEN

Vanhempi hallitussihteeri

Sisältö

Esipuhe.....	5
Johdanto	9
1 Syrjinnän kiellot lainsäädännössä.....	11
2 TyösyRJintä tutkimuskohteena	16
2.1 Miten eriarvoista kohtelua tai syrjintää työelämässä voidaan tutkia?	16
2.2 TyösyRJintää koskeva viimeaikainen tutkimus	18
2.3 TyösyRJintää kuvaavat aineistot.....	22
2.3.1 Viranomaisaineistot.....	22
Työsuojeluviranomaisen aineistot	23
Tasa-arvovaltuutetulle tulleet yhteydenotot	24
TyösyRJintärikokset poliisiasian tietojärjestelmässä.....	25
TyösyRJintäasiat tuomioistuimissa.....	26
TyösyRJintärikokset tuomioistuimissa.....	26
TyösyRJintää koskevat riita-asiat tuomioistuimissa	27
TyösyRJintäasiat hallinto-oikeudessa ja työtuomioistuimissa	27
2.3.2 Survey-aineistot.....	28
Työolotutkimus	29
Työ ja terveys -tutkimus	30
Työolobarometri	31
Tasa-arvobarometri.....	32
Kansainvälisiä aineistoja ja tutkimuksia.....	32
2.3.3 Rekisteriaineistot.....	34
Palkkarakennetilasto	35
Työssäkäyntitilasto	35
2.3.4 Kokeellinen tutkimus	36
3 TyösyRJinnän seurantamalli.....	37
3.1 Seurantamallissa käytettävät aineistot.....	38
3.2 Seurattavat tiedot.....	39
4 TyösyRJintä ja eriarvoinen kohtelu Suomessa.....	41
4.1 TyösyRJintä viranomaisaineistojen näkökulmasta.....	41
Työsuojeluviranomaisen käsittelemät työsyRJintätapaukset.....	41
Tasa-arvovaltuutetulle tulleet yhteydenotot	48
Poliisin tietoon tulleet työsyRJintärikosepäilyt.....	49
TyösyRJintärikokset tuomioistuimissa.....	53

Työsyryjintää koskevat riita-asiat tuomioistuimissa	56
Työsyryjintätapaukset hallinto-oikeuksissa ja työtuomioistuimessa	60
4.2 Työsyryjintä survey-aineistojen näkökulmasta	62
Sukupuoli	64
Ikä	74
Etninen tai kansallinen alkuperä	80
Kieli	84
Uskonto, vakaumus	85
Mielipide, poliittinen toiminta ja ammattiyhdistystoiminta	87
Vammaisuus	89
Terveystila	90
Seksuaalinen suuntautuminen	92
4.3 Eriarvoinen kohtelu työelämässä rekisteriaineistojen näkökulmasta	95
Palkkaerot	95
Työllisyys ja työttömyys	101
5 Johtopäätökset	107
5.1 Seurantamallin arviointia	107
5.1.1 Viranomaisaineistojen soveltuvuus ja kehittämistarpeet	108
5.1.2 Survey-aineistojen soveltuvuus ja kehittämistarpeet	110
5.1.3 Seuranta jatkossa	112
5.2 Yhteenveto: syrjintä ja eriarvoinen kohtelu työelämässä	113
Lähteet	121
Liitteet	124

Johdanto

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan syrjintää ja eriarvoista kohtelua työelämässä. Tutkimuksessa on kartoitettu ja valittu työsyryjinnän seurantaan sopivat aineistot ja luotu työsyryjinnän seurantamalli. Aineistojen perusteella on laadittu raportti eriarvoisesta kohtelusta ja syryjinnästä työelämässä. Tarkasteltavat syryjintäperusteet määräytyivät laeissa kiellettyjen syryjintäperusteiden mukaan. Kiellettyjä syryjintäperusteita ovat sukupuoli, ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuminen¹ ja muu henkilöön liittyvä syy.

Lainsäädännön tavoitteena on turvata yhdenvertainen kohtelu ja syryjintätyttömyys työelämässä. Seuranta tarvitaan syryjinnän tai eriarvoisen kohtelun ja siinä tapahtuvien muutosten havaitsemiseksi. Se lisää myös tietoisuutta eriarvoisen kohtelun kokemuksista. Tiedot kertovat, miten syryjinnän torjumisessa on onnistuttu ja auttavat resurssien ja toimenpiteiden kohdentamisessa.

Syryjintä vaikuttaa työelämään osallistumiseen, työurien pituuteen ja tuottavuuteen. Merkittäviä kustannuksia aiheuttavat esimerkiksi työntekijöiden heikentyntä tai menetetty työpanos sekä terveydenhoitokulut. Työsyryjinnän vaikutukset näkyvät työelämää laajemminkin, esimerkiksi epäoikeudenmukaisuuden kokemuksina, jotka murentavat aktiivista osallistumista yhteiskunnassa. Pahimmillaan vaikutukset näkyvät syryjintätyntymisenä ja elämän laadun heikkenemisenä.

Tämän tutkimuksen on tarkoitus toimia käsikirjana työsyryjinnän seurannassa. Tutkimus on jatkoa vuonna 2012 toteutetulle tutkimukselle ”Syryjintä suomalaisilla työmarkkinoilla – yleiskatsaus ja kenttäkoe rekrytointisyryjinnästä”² jossa tarkasteltiin työsyryjinnän ilmenemistä Suomessa. Siinä suositeltiin järjestelmällistä ja yhdenmukaista tiedonkeruuta työsyryjinnän pitkittäisseurannan mahdollistamiseksi.

Kokonaiskuvan saamiseksi työsyryjintää ja eriarvoista kohtelua tarkastellaan useasta eri näkökulmasta. Mukana ovat henkilöiden subjektiiviset kokemukset työsyryjinnästä ja sen havaitsemisesta, viranomaisten tietoon tulleet yhteydenotot ja syryjintäepäilyt sekä tuomioistuimien käsittelemät työsyryjintätapaukset ja työsyryjintärikossyytteet. Näiden aineistojen muodostamaa kuvaa on täydennetty rekisteritiedoilla, jotka kuvaavat palkkausta ja työhön osallistumista. Rekisteritiedot antavat viitteitä eriarvoisesta kohtelusta silloin, kun eroille eri ryhmien palkassa ja työhön osallistumisessa ei löydy selitystä. Seurantamallin aineistoista tuomioistuinten tuomiot kertovat konkreettisesti yksittäistapauksessa lainsäädännössä kielletystä työsyryjinnästä. Tarkastelussa on mahdollisuuksien mukaan otettu huomioon syryjintä

¹ Seksuaalinen suuntautuminen

² Larja ym. (2012) Discrimination in the Finnish Labor Market - An overview and a Field Experiment on Recruitment; <http://www.tem.fi/index.php?C=98158&l=en&s=2086&mid=4798>

ja eriarvoinen kohtelu työhönpääsyssä, palvelussuhteen aikana sekä palvelussuhteen päättyessä.

Ensimmäisessä luvussa kuvataan työsyryjintää koskeva lainsäädäntö. Luvussa kaksi tarkastellaan työsyryjintää tutkimuskohteena sekä esitellään työsyryjinnän seurantamalliin soveltuvat aineistot. Luvussa kolme esitetään seurantamalliin valitut aineistot ja tarkasteltavat muuttujat. Luvussa neljä kuvataan työsyryjinnän tilaa seurantamalliin valittujen aineistojen näkökulmasta. Luvussa viisi esitetään yhteenveto, jonka ensimmäisessä osassa esitetään johtopäätöksiä seurantamallista ja toisessa osassa annetaan tiivis kuvaus työsyryjinnän tilasta Suomessa.

1 Syrjinnän kiellot lainsäädännössä

Työsyrjinnän seurantamalli rakentuu lainsäädännössä mainittujen syrjintäkieltojen perusteella.

Lainsäädännössä mainitut kielletyt syrjintäperusteet ovat:

- sukupuoli (sisältää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun)
- ikä
- etninen tai kansallinen alkuperä³
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto
- vakaumus
- mielipide
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet
- terveydentila
- vammaisuus
- sukupuolinen suuntautuminen⁴
- muu henkilöön liittyvä syy

Syrjintäsääntelyn tavoitteena on turvata yhdenvertainen kohtelu ja syrjintäsuoja työelämässä.

Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat keskeisiä perusoikeuksia. Yleistä yhdenvertaisuussäännöstä täydentää syrjintäkielto, jonka mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän synn perusteella.

3 kansallinen alkuperä ja etninen alkuperä liittyvät toisiinsa, mutta ovat juridisesti toisistaan erillisiä syrjintäperusteita.

4 seksuaalinen suuntautuminen

Yhdenvertaisuuslain^{5 6} (21/2004) tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa sovelletaan työhönnottope-
rusteisiin, työoloihin, työehtoihin, uralla etenemiseen, koulutukseen sekä yrittämi-
sen edellytyksiin ja elinkeinotoiminnan tukemiseen. Lain soveltamisalueeseen kuu-
luu myös jäsenyys ja toiminta muun muassa työntekijä- tai työnantajajärjestöissä.

Yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaan kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveyden-
tila, vammaisuus, sukupuoli suuntautuminen (seksuaalinen suuntautuminen)
ja muu henkilöön liittyvä syy. Yhdenvertaisuuslaissa sekä välitön että välillinen syr-
jintä on kiellettyä, kuten myös häirintä ja ohje tai käsky syrjiä. Yhdenvertaisuuslain
7 §:ssä säädetään erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista. Säännöksen mukaan
syrjintänä ei pidetä yhdenvertaisuussuunnitelman mukaista menettelyä, jolla pyri-
tään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä; tavoitteeltaan oikeutet-
tua ja oikeasuhtaista erilaista kohtelua, joka perustuu työtehtävien laatua ja niiden
suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin; ikään perustuvaa
erilaista kohtelua silloin kun sillä on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu
työllisyyspoliittinen taikka työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva tai
muu näihin rinnastettava oikeutettu tavoite tai kun erilainen kohtelu johtuu sosiaa-
liturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vah-
vistetuista ikärajoista.

Yhdenvertaisuuslaissa määritellään mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan. Syr-
jintä on *välitöntä*, kun henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin syrjivän syyn perus-
teella kuin toista vastaavassa tilanteessa. Välittömästä syrjinnästä on esimerkiksi
kyse, kun työnantaja maksaa palveluksessaan olevalle ulkomaalaiselle pienempää
palkkaa kuin suomalaisille työntekijöille. Syrjintä on *välillistä*, kun tasapuoliselta
näyttävä säännös, peruste tai käytäntö johtaa siihen, että henkilö joutuu syrjivän
syyn perusteella epäedulliseen asemaan muihin nähden. Välillisestä syrjinnästä
on kyse esimerkiksi silloin, kun työhönnotossa edellytetään täydellistä suomen kie-
len taitoa, vaikkei se työn tekemisen kannalta ole välttämätöntä (HE 33/2003 vp).

5 Yhdenvertaisuuslainsäädäntöä ollaan uudistamassa. Hallitus antoi asiaa koskevan esityksen eduskunnalle 3.4.2014 (HE 19/2014 vp). Toteutuessaan uudistus laajentaisi syrjinnältä annettavaa suojaa, samalla kun velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta laajennettaisiin nykyisestä. Ehdotus vastaa pääosin voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 6 §:ssä olevaa syrjinnän kieltoa. Uusia nimenomaisesti mainittuja syrjintäperusteita olisivat vain palvelussuhdelakien syrjintäkieltoihin nykyisin sisältyvät ammattiyhdistystoiminta, poliittinen toiminta ja perhesuhteet. Näitä ehdotetaan lisättäväksi, koska palvelussuhdelakien syrjintäkieltosäännökset ehdotetaan korvattaviksi viittauksella yhdenvertai-
suuslakiin. Nykyisessä laissa oleva vanhentunut ilmaisu "sukupuolinen suuntautuminen" korvattaisiin vakiintuneella sanonnalla "seksuaalinen suuntautuminen". Esityksen mukaan työnantajien olisi edistettävä yhdenvertaisuutta. Sellaisten työnantajien, joiden palveluksessa on säännöllisesti yli 30 henkilöä, tulisi tehdä suunnitelma yhden-
vertaisuuden edistämiseksi. Nykyinen vähemmistövaltuutettu korvattaisiin yhdenvertaisuusvaltuutetulla, jonka
tehtäviin kuuluisi valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista kaikkien syrjintäperusteiden osalta. Lain noudattamisen
valvonta työelämässä kuuluisi kuitenkin edelleen työsuojeluviranomaisille. Hallituksen esityksen mukaan suku-
puolten tasa-arvoa koskeva tasa-arvolaki säilyisi erillisenä lakina. Tasa-arvolain noudattamista valvoisi edelleen
tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvolakiin otettaisiin nimenomaiset säännökset sukupuoli vähemmistöihin kuuluvien
syrjintäsuojasta. Tasa-arvolakia on jo nyt tulkittu siten, että se koskee myös sukupuoli vähemmistöön kuulumiseen
perustuvaa syrjintää.

6 Yhdenvertaisuuslailla on Suomessa pantu täytäntöön Euroopan unionin rasismi- ja työsyryntädirektiivit.

Yhdenvertaisuuslain noudattamista työ- ja palvelussuhteissa valvovat työsuojeluviranomaiset. Muilla elämänalueilla etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän valvonta kuuluu vähemmistövaltuutetun ja syrjintälautakunnan tehtäviin.

Yhdenvertaisuuslain hyvityssäännöksen (9 §) perusteella syrjityksi tulleella työntekijällä on oikeus vaatia hyvitystä työnantajalta, joka iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella on rikkonut syrjinnän kieltoja. Kieli tai muu henkilöön liittyvä syy eivät ole hyvitykseen oikeuttavia syrjintäperusteita, mutta syrjintää niiden perusteella kokenut ja tämän takia taloudellista vahinkoa kohdannut voi hakea korvausta vahingonkorvauslain mukaan.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986), eli ns. **tasa-arvolaisissa**, kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä työelämässä. Tasa-arvolain 7 §:n mukaan syrjintä välittömästi tai välillisesti sukupuolen perusteella on kielletty. Syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä, vanhemmuuden, perhehuoltovelvollisuuden taikka muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Syrjinnällä tarkoitetaan myös menettelyä, jonka vaikutuksesta henkilöt joutuvat näistä syistä keskenään tosiasiallisesti eri asemaan. Tasa-arvolain suoja syrjintää vastaan kattaa myös transihmisten kohtaaman syrjinnän (sukupuolivähemmistöt).

Tasa-arvolain 8, 8a, 8d ja 14 §:ssä kielletään myös syrjintä työelämässä. Kiellettyä syrjintää voi ilmetä työhönotossa, valittaessa työntekijöitä eri tehtäviin tai koulutukseen, työoloissa, palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoissa, sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun poistamisvelvoitteen laiminlyönnissä, työolosuhteiden tai työehtojen heikentämisessä sen jälkeen, kun työntekijä on vedonnut tasa-arvolain mukaisiin oikeuksiinsa, tai mm. irtisanomisissa ja lomautuksissa. Työntekijällä on oikeus vaatia työnantajalta hyvitystä tasa-arvolain 11 §:n mukaan, jos häntä on syrjitty työelämässä.

Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvolaisissa ei toistaiseksi ole säännöksiä sukupuolivähemmistöjen syrjinnästä, mutta tasa-arvovaltuutettu valvoo myös sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojan toteutumista.

Työsopimuslakia (55/2001) sovelletaan työsuhteessa tehtävään työhön. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetään syrjintäkiellon ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksista. Sen mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Työntekijöiden asettaminen eri asemaan on sallittua, jos siihen on objektiivisesti perusteltavissa oleva, hyväksyttävä syy, joka voi liittyä esimerkiksi työn luonteeseen tai työolosuhteisiin. Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti.

Valtion virkamieslaissa (750/1994) ja **kunnallisesta viranhaltijasta annettussa laissa** (304/2003) säädetään erikseen syrjinnän kiellosta julkisten palvelussuhteiden osalta. **Merityösopimuslaissa** (756/2011) säädetään syrjintäkiellosta merityön osalta.

Työsopimuslain noudattamisen valvonta, mukaan lukien työsyryntää koskevat säännökset, kuuluu työsuojeluviranomaisille. Aluehallintovirastojen (AVI) työsuojelun vastualueet, joita on viisi, vastaavat työsuojelun valvonnasta paikallistasolla.

Työsyrynnästä rikoksena säädetään **rikoslaissa** (39/1889). Rikoslain 11 luvun 9 § sisältää laajan syrjintäkiellon. Rikoslain työrikosluvun työsyryntää ja kiskonnantapaista työsyryntää koskevat rangaistussäännökset (47 luvun 3 ja 3a §) ovat:

Työsyryntä. Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan epäedulliseen asemaan – rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka – uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Kiskonnantapainen työsyryntä. Jos työsyrynnässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä, tekijä on, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, tuomittava kiskonnantapaisesta työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

Rikoslain tarkoituksena on suojella niin työntekijöitä, virkamiehiä kuin viranhaltijoitakin. Työsyryntäsäännös kattaa työelämän eri tilanteet työpaikkailmoittelusta ja työhönotosta palvelussuhteen päättämiseen. Tavoitteena on turvata työnhakijoiden ja työntekijöiden tasapuolinen kohtelu. Rikoslain työrikosluvun säännökset täydentävät työntekijän suojaksi säädettyjä työoikeudellisten lakien säännöksiä.

Syrjintä on kielletty myös Suomea sitovissa **kansainvälisissä sopimuksissa**. Sopimusten tavoitteena on kaikkien ihmisten oikeudellinen yhdenvertaisuus ja oikeutus yhtäläiseen suojaan ilman minkäänlaista syrjintää. Kansainvälisissä sopimuksissa kiellettyjä syrjintäperusteita ovat esimerkiksi kieli, rotu, ihonväri, mielipide, sukupuoli, uskonto, poliittinen katsomus, kansallinen tai yhteiskunnallinen alkuperä, omaisuus, syntyperä tai muu asemaan perustuva syrjintä. Yhdenvertaisuudella ja syrjinnän kielloilla on tärkeä asema myös kansainvälisessä ihmisoikeusnormistossa. Suomea sitovat muun muassa seuraavat kansainväliset ihmisoikeussopimukset:

Euroopan neuvoston sosiaalinen peruskirja ja siihen liittyvä lisäpöytäkirja; kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus; sekä Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimus.

Suomen työläinsäädännössä on myös huomioitu Suomea sitovien Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimusten asettamat vaatimukset, jotka koskevat eri perusteilla tapahtuvan syrjinnän kieltämistä työelämässä.

Euroopan unionin tasolla yhteisön oikeus asettaa jäsenvaltioille veloitteen toteuttaa entistä laajemmin tasapuolisen kohtelun ja syrjimättömyyden periaatetta työelämässä.

Syrjintäkielto palvelussuhteen eri vaiheissa, esimerkkinä työsuhde

Syrjintäkieltoa on sovellettava palvelussuhteen eri vaiheissa: työhönotossa, palvelussuhteen aikana kuin palvelussuhteen päättyessäkin. Työnantajalla on oikeus valita työntekijänsä ja valita tehtävään sopivin henkilö.

Työntekijöitä työhön palkattaessa sovelletaan syrjintäkieltoa niin työpaikkailmoittelussa, työpaikkahaastattelussa kuin työsopimuksen tekemisessäkin. Työhönoton menettelytavat voivat sinänsä vaihdella, eikä menettelytavoista säännellä työsopimuslaissa. Erilaiseen kohteluun oikeuttava perusteltu syy työhönotossa voi liittyä esimerkiksi työtehtävien asettamiin vaatimuksiin, kuten uskonnon opettajalta edellyttävään tiettyyn uskontoon.

Palvelussuhteen kestäessä syrjintäkieltoa tulee soveltaa työntekijöitä koskevia päätöksiä tehtäessä, kuten työtehtävien jaossa, työntekijöiden valitsemisessa uusiin tehtäviin, ylentämisessä, koulutukseen pääsemisessä, palkkauksessa ja palvelussuhteeseen liittyvien etujen kohdentamisessa eri työntekijöiden kesken. Työsyrjinnän kieltö koskee työntekijöiden kohtelua silloinkin, kun työnantaja käyttää valtaansa ensisijaisesti tulkita ja soveltaa palvelussuhteen ehtoja sekä järjestee töitä ja työmenetelmiä.

Työnantajan on noudatettava syrjintäkieltoa myös palvelussuhteen päättämisen yhteydessä. Irtisanottaessa kollektiiviperusteella ei irtisanottavia saa valita syrjivästi esimerkiksi iän perusteella. Syrjintäkieltoa täytyy noudattaa myös työntekijöitä takaisin otettaessa, esimerkiksi entisiä työntekijöitä takaisin otettaessa.

2 Työsyrrintä tutkimuskohteena

2.1 Miten eriarvoista kohtelua tai syrjintää työelämässä voidaan tutkia?

Syrjintä tarkoittaa henkilön eriarvoista kohtelua tai eriarvoiseen asemaan asettamista ilman hyväksyttävää perustetta. Suomen lainsäädännössä on kiellettyistä syrjintäperusteista säädetty useissa eri laeissa.

Eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän yleisyyden mittaaminen on vaikea tehtävä. Miten ilmiön yleisyyttä voidaan arvioida? Millainen evidenssi on riittävä: uhrin oma kokemus, silminnäkijän todistus, tuomarin päätös oikeudessa vai kontrolloitu syrjintätesti, jossa verrataan yhtä hyvien työhakemusten saamaa vastaanottoa riippuen siitä onko hakijan nimi suomalainen vai ulkomaalainen?

Viranomaisille tehdyt työsyrrjintää koskevat yhteydenotot ja kanteet kertovat, kuinka paljon ja millä syrjintäperusteella niitä on tehty, sekä mihin yhteydenotot ovat johtaneet. Jokaisen tapauksen kohdalla on arvioitu täyttääkö tapaus lainsäädännössä määritellyn syrjinnän ja onko todistusaineisto riittävää asian viemiseksi eteenpäin. Päätös mahdollisesta syrjinnästä annetaan kuitenkin vasta oikeudessa. Tuomioistuimenkin ratkaisuja tutkittaessa on huomioitava, että päätökset ovat lain tulkintaa. Eri oikeusasteet voivat päätyä syrjintää käsittelevissä asioissa eri lopputuloksiin ja kumota toistensa päätökset. Osassa tapauksia tuomitsemiseen ei ole riittävää evidenssiä. Osa ihmisistä ei puolestaan ikinä valita kokemastaan tai havaitsemastaan syrjinnästä viranomaisille. Valittamisen todennäköisyyteen vaikuttaa syrjinnän määrän lisäksi se, tietävätkö ihmiset keneen ottaa yhteyttä, kuinka rasakas valitusprosessi on ja mitä hyötyä tai haittaa valituksesta on uhrille. Viranomaisaineistoilla on täten rajauksensa. Aineistot kuvaavat niitä syrjintäepäilyjä, jotka päätyvät viranomaisten tietoon ja näyttävät, mikä osa tapauksista katsotaan lain vastaisiksi.

Toinen lähestymistapa työsyrrjinnän tutkimisessa on kyselytutkimukset, joissa ihmisiltä kysytään, ovatko he itse kokeneet tai ovatko he havainneet muihin kohdistuvaa syrjintää. Hyvin toteutettuna⁷ tämän menetelmän etuna on koko väestön syrjintäkokemusten ja -havaintojen määrän kuvaaminen varsin kattavasti ja mahdollisuus verrata tietoa luotettavasti eri vuosien välillä. Täten kyselytutkimusten aineistot sopivat hyvin kokemuseräisen eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän seurantaan. Koska tulokset koskevat vastaajan omaa käsitystä tapahtumasta, ei ole tietoa siitä, onko eriarvoiseksi koetulle kohtelulle ollut hyväksyttävä peruste, mutta vastaaja ei ole ollut siitä tietoinen. Virhettä esiintyy myös toiseen suuntaan, sillä uhri ei välttämättä aina tiedä joutuneensa eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi.

7 Tutkimuksessa on riittävä otoskoko, sopiva otantamenetelmä, vähäinen kato ja tarpeelliset kadonkorjausmenetelmät. Lisäksi kysymysten tulee olla hyvin suunniteltuja ja sanamuotojen tulee pysyä samana vuosien välillä.

Näin ollen tapaus ei tule ilmi kysymällä. Vastajat voivat lisäksi tulkita eri tavoin sen, mikä on syrjintää. Esimerkiksi suosikkijärjestelmiin perustuva epäoikeudenmukainen kohtelu ei lain mukaan ole syrjintää, sillä epätasa-arvoinen kohtelu ei perustu lainsäädännössä määritetylle syrjintäperusteelle, kuten sukupuoleen tai ikään.

Kyselytutkimusten haasteena on myös tiettyjen vähemmistöryhmien tavoittaminen: Henkilötietolaki kieltää arkaluontoisten tietojen, kuten etnisen taustan tai seksuaalisen suuntautumisen, keräämisen rekisteriin. Koska väestötietojärjestelmästä ei ole mahdollista poimia edustavaa otosta eri vähemmistöryhmistä, kohderyhmän tavoittaminen kyselytutkimuksen keinoin voi olla vaikeaa. Kyselytutkimuksia tehdään myös työnantajille, jolloin heiltä kysytään esimerkiksi sitä, rekrytoisivatko he vähemmistöryhmiin kuuluvia työnhakijoita tai olisiko taustasta haittaa rekrytoinnissa. Näiden tutkimusten keskeisenä ongelmana on sosiaalinen suotavuus, minkä takia vastauksia kaunistellaan eikä syrjivää käytöstä kehdata myöntää. Kaiken kaikkiaan kyselytutkimukset tarjoavat kuitenkin varsin hyvän aineiston kokemuseräisen eriarvoisen kohtelun tai työsyrynnän seurantaan.

Kolmas keskeinen tapa tutkia eriarvoisuutta ovat väestön työmarkkina-asemaa kuvaavat tilastot ja erilaiset rekisteriaineistot. Syrjintää tai eriarvoista kohtelua yhteiskunnassa voidaan tarkastella analysoimalla esimerkiksi palkkaeroja tai työllistymisen eroja eri väestöryhmien välillä (esimerkiksi naiset, miehet, ulkomailla syntyneet). Rekisteriaineistojen etuna on niiden edustavuus, sillä aineistot kattavat jokaisen väestöön kuuluvan henkilön. Näin ollen tuloksia voidaan laskea myös pienistä vähemmistöryhmistä. Otantaan perustuvilla kyselytutkimuksilla tämä ei ole aina mahdollista. Palkkaerojen tai työllisyyden vertailu ei kuitenkaan itsessään kerro työsyrynnästä. Analyysissa voidaan ottaa huomioon monia palkkaan vaikuttavia tekijöitä (esim. ammatti, asuinkunta, koulutustausta, työvuosien määrä, tehtyjen työtuntien määrä). Tästä huolimatta jäljelle jäävä erotus ei välttämättä johdu syrynnästä vaan se voi liittyä muihinkin tekijöihin (esim. ala- ja yrityskohtaiset erot palkanmaksukyvyssä, tehtävien vaativuuden tasot, väljät ammattinimikkeet, työolosuhteisiin liittyvät lisät jne.). Rekisteriaineistot antavat kuitenkin erinomaisen lähtökohdan havaita eroja eri väestöryhmien välillä.

Kokeellinen tutkimus on toistaiseksi ollut harvemmin käytetty eriarvoisen kohtelun tai syrynnän tutkimusmenetelmä Suomessa. Kansainvälisesti yksi tunnetuimpia tutkimusasetelmia on eriarvoista kohtelua rekrytoinnissa mittaavat kenttäkokeet. Niissä tutkija laatii yhtä hyviä työhakemuksia, joissa ainoana erona on työnhakijan tausta (esim. sukupuoli, vieraskielinen nimi). Hakemuksia lähetetään esimerkiksi työvoimatoimistossa ilmoitettuihin työpaikkoihin, jonka jälkeen seurataan onko hakijan taustalla vaikutusta haastattelukutsujen määrään. Kenttäkokeissa eriarvoista kohtelua katsotaan ilmenevän, jos vähemmistöryhmään kuuluva hakija kutsutaan haastatteluun säännönmukaisesti harvemmin. Suomen tähän mennessä ainoa ilmiötä tutkiva kenttäkoe (Larja ym. 2012) osoitti, että venäläistaustaisen hakijan täytyi lähettää kaksi kertaa yhtä paljon hakemuksia päästäkseen yhtä moneen haastatteluun kuin suomalaistaustainen hakija. Menetelmän validiteetti

on erinomainen, sillä se mittaa nimenomaan eriarvoista kohtelua ilman hyväksyttävää perustetta, eikä esimerkiksi syrjinnän kokemista tai asian tuomista viranomaisen tietoon. Kokeellisen tutkimuksen vahvuus on asetelman manipulointi: työhakijoiden tarvitse olla oikeita henkilöitä, vaan työhakemukset voidaan tehdä lähes identtisiksi. Näin työhakijoiden kohtelussa esiintyvä ero selittyy ainoastaan hakijan nimestä ilmenevällä taustalla. Kenttäkokeiden käyttäminen eriarvoisen kohtelun tai työsyrynnän seurannassa on kuitenkin osin ongelmallista, sillä ne keskittyvät tyypillisesti rekrytointeihin yksittäisillä aloilla ja yksittäisissä kaupungeissa, eivätkä tulokset ole yleistettävissä kaikille aloille ja koko maahan. Samasta syystä kahden eri tutkimuksen vertaaminen toisiinsa voi olla vaikeaa. Tutkimuksia ei myöskään tehdä Suomessa säännöllisesti, jolloin tilanteen seuraaminen on vaikeaa. Tästä syystä kenttäkokeet jäävät syrjinnän seurantamallin ulkopuolelle.

Kenttäkokeiden lisäksi eriarvoista kohtelua tai työsyryntää tutkitaan laboratorio-kokeissa, joissa koehenkilöitä tyypillisesti pyydetään valitsemaan, kenet he rekrytoisivat kuvitteellisessa työnhakutilanteessa. Näissäkin tutkimuksissa tutkija manipuloi työnhakijoiden taustaa ja esimerkiksi rekrytointipäätökseen käytettävää aikaa tai koehenkilön stressitasoa. Menetelmällä saadaan tärkeää tietoa siitä, mitkä seikat vaikuttavat eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän esiintymiseen ja miten syryntää voi vähentää. Menetelmä ei kuitenkaan kerro työelämässä tapahtuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän määrästä yhteiskunnassa, joten aineistot eivät sovellu ilmiön seurantaan.

Työsyryntää tutkitaan myös laadullisin menetelmin erilaisilla haastatteluilla tai havainnoimalla. Laadullisista tutkimuksista saatava tieto ei kuitenkaan kerro syrjinnän yleisyydestä, joten myös nämä aineistot jäävät seurantaan valittujen indikaattorien ulkopuolelle. Laadullisen tutkimuksen tuloksia käytetään kuitenkin selittämään syryntää ilmiönä ja auttamaan määrällisten tulosten tulkinassa.

2.2 Työsyryntää koskeva viimeaikainen tutkimus

Seuraavaksi kerrotaan viimeaikaisista työsyryntään liittyvistä tutkimuksista. Ensin esitellään syrjinnän valvontaan liittyvää tutkimusta ja sitten tutkimuksia, jotka kuvaavat syryntää ja syrjinnän yleisyyttä.

Syryntä työelämässä -tutkimuksessa (Aaltonen ym. 2009a) selvitettiin, millaista tietoa työelämässä esiintyvistä syrjinnästä on mahdollista saada *työsuojeluviranomaisen aineistosta*. Aineisto koostui neljän silloisen työsuojelupiirin valvontatoimenpiteitä koskevasta aineistosta. Tapauksissa oli kyse työsyrynnästä, häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta, joissa oli tunnistettavissa yksi tai useampi syryntäperuste. Aineistossa olivat mukana vireille tulleet työsyryntätapaukset, joissa oli toteutettu valvontatoimenpiteitä. Koko aineiston tapauksista 38 prosentissa syryntä ilmeni irtisanomisena tai lomauttamisena. Noin kolmanneksessa tapauksista syryntä ilmeni syryntänä palkkauksessa, työajassa tai työoloissa. Yleisimmin

syrrintä oli tapahtunut työ- tai virkasuhteen aikana. Vain 11 prosentissa oli kyse työhönottotilanteesta. Yleisimmät syrjintäperusteet työsyrrintätapauksissa olivat tutkimuksen mukaan etninen alkuperä ja terveydentila. Myös moniperusteista syrjintää raportoititiin, vaikka sen laajuutta työmarkkinoilla on vaikea arvioida. Selkeimmin moniperusteisen syrjinnän perusteina erottuivat terveydentila ja sukupuoli sekä etninen tai kansallinen alkuperä tai kansalaisuus ja kieli. (Em.)

Tutkimuksessa (Aaltonen ym. 2009a.) ilmeni työhönottoon liittyvien tapausten määrän vähäisyys. Tätä selitettiin muun muassa syrjintää kokeneiden ihmisten puutteellisilla tiedoilla oikeuksistaan ja toisaalta sillä, että syrjintää kokeneet arvioivat, ettei syrjinnästä ilmoittaminen johtaisi mihinkään. Valituksia oli tehty erityisesti yksityisellä sektorilla. Tutkijoiden mukaan syrjintään puuttuminen edellyttäisi tiedon lisäämistä sekä syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä että työntekijöiden ja työnantajien oikeuksista ja velvollisuuksista. Lisäksi syrjinnän ennaltaehkäisyyn mahdollisuuksia voisi paremmin kartoittaa. (Em.)

Sisäasiainministeriön koordinoiman syrjinnän seurantaryhmän⁸ teettämässä selvityksessä *Riiteleminen on pienelle ihmiselle raskasta* (Aaltonen ym. 2013) tarkasteltiin syrjinnän uhrien oikeusturvakeinojen saavutettavuutta ja vaikuttavuutta. Selvitys käsitteli pelkän työsyrrjinnän sijaan syrjintää kokonaisuudessaan. Empiirisessä osassa luotiin yleiskuva erilaisten oikeudellisten ja muiden keinojen käytöstä syrjintätapauksissa syrjintää kokeneille tehtyjen haastatteluiden avulla. Haastatteluiden avulla selvitettiin oikeussuojakeinoin turvautumiseen mahdollisesti liittyviä esteitä syrjinnän vaarassa olevien henkilöiden näkökulmasta. Lisäksi haastattelusuudessa oli tavoitteena kerätä oikeussuojakeinoin turvautuneiden henkilöiden kokemuksia prosessien kulusta. Selvityksessä analysoitiin empiirisen aineiston perusteella sitä, mikä saa syrjintää kokeneet turvautumaan oikeussuojakeinoin ja millaisia odotuksia heillä on valitusta tehdessään. Haastatteluiden perusteella tutkijat totesivat oikeusturvakeinojen haasteiksi ja esteiksi muun muassa prosessin aiheuttaman henkisen kuormituksen, prosessin keston ja viranomaisten toiminnan. Lisäksi valitusten seuraukset olivat jääneet haastateltaville epäselväksi tai ne eivät olleet riittäviä. Prosessin etenemisestä sen eri vaiheissa olisi kaivattu lisätietoa. Haasteiksi ja esteiksi nähtiin myös prosessin työläys, tiedonpuute eri valitusreiteistä, kustannukset tai pelko kustannuksista ja asianajajan asiantuntemuksen puute. (Em.)

Viimeisin työsyrrjintää laajasti tarkasteleva tutkimus *Discrimination in the Finnish Labor Market* (Larja ym. 2012) luo yleiskatsauksen tutkimus- ja seurantatietoon työmarkkinoilla tapahtuvasta syrjinnästä ja sisältää ehdotuksen työsyrrjintämallin kehittämiseksi. Tutkimuksessa työsyrrjintää tarkasteltiin useiden tietolähteiden avulla. Mukana olivat viranomaisaineistot (oikeustapaukset, viralliset valitukset), tutkimusaineistot (työolotutkimus, työolobarometri, työ ja terveys -tutkimus,

8 Sisäasiainministeriön koordinoima syrjinnän seurantaryhmä teettää tutkimuksia syrjinnän ilmenemisestä eri elämäntilanteilla ja kerää ja kehittää syrjintään liittyvää tietoa yhteistyössä tutkimuslaitosten ja tilastoja ylläpitävien organisaatioiden kanssa.

eurobarometri), kenttäkokeet sekä viralliset tilastot ja rekisterit (työssäkäynttilasto, palkkarakennetilasto, työnvälitystilasto). Tutkimuksessa pohdittiin eri tutkimusmenetelmien soveltuvuutta syrjinnän määrän arvioimiseen sekä ehdotettiin parannuksia syrjinnän seurantaan. Tulokset kertovat syrjinnän määrän vaihtelevan muun muassa syrjintäperusteen, haettavan työpaikan, tutkimusmenetelmän, tutkimuksen toteuttamisen ajankohdan ja paikan mukaan. Raportissa suositeltiin tiedonkeruun yhdenmukaistamista ja järjestelmällistämistä pitkittäisseurannan mahdollistamiseksi. Lisäksi ehdotettiin virallisten rekisterien entistä parempaa hyödyntämistä. (Em.)

Larjan ym. (2012) tutkimuksen toisessa osassa kuvattiin Suomessa ensimmäistä kertaa tehtyä *rekrytointisyrjintää mittaavaa kenttäkoetta* ja sen tuloksia. Kenttäkokeessa tutkittiin venäläisiin työnhakijoihin kohdistuvaa rekrytointisyrjintää sekä sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää. Tutkimuksessa haettiin 1 200 työvoimatoimiston nettisivuilla ilmoitettua toimisto-, ravintola- kuljetus- ja rakennusalan työpaikkaa pääkaupunkiseudulla, Turussa, Tampereella ja Lappeenrannassa. Hakemukset oli kirjoitettu yhtä hyväksi, mutta hakijan sukupuoli tai etninen tausta kävi ilmi hakijan nimestä. Tuloksista kävi ilmi, että venäläistaustaisen hakijan piti lähettää kaksi kertaa enemmän hakemuksia päästäkseen yhtä moneen haastatteluun kuin suomalaistaustainen hakija. Syrjintää ilmeni kaikilla aloilla ja kaikissa kaupungeissa. Sukupuoleen perustuvaan syrjintään vaikuttivat sen sijaan sekä ammattiala että etninen tausta. Muissa maissa saaduista tuloksista poiketen Larjan ym. (2012) tutkimuksessa naisia ei syrjitty stereotyyppisesti maskuliinisina pidetyillä aloilla (rakennus, kuljetus, kokki). Suomalaistaustaiset miehet kuitenkin kohtasivat syrjintää stereotyyppisesti feminiinisinä pidetyissä toimistotöissä (kirjanpito, sihteeri, aulapalvelu). Venäläismiehiä sen sijaan syrjittiin paitsi feminiinisinä pidetyissä tarjoilijan töissä, myös rakennus- ja kuljetusalalla, joilla venäläisnaisen oli helpompi saada työpaikka kuin venäläismiehen. (Em.)

Työolotutkimuksessa on raportoitu työsyrynnästä jo useana vuonna ja uusimpaan vuoden 2013 tutkimukseen on lisätty syrjintää kokeneille kysymys siitä, mihin syrjintä tai eriarvoinen kohtelu perustui. Vuosien 2008 ja 2013 tutkimusten mukaan naiset kokevat syrjintää työssään ja kaikissa syrjintätilanteissa⁹ miehiä useammin. Eniten syrjintää oli havaittu suosikkijärjestelmiin, palvelussuhteen laatuun, ikään ja sukupuoleen perustuen. Syrjintää puolestaan koetaan eniten tiedon saannissa, työtovereiden ja esimiesten asenteissa, arvostuksen saannissa ja palkkauksessa. (Lehto & Sutela, 2008; Työolotutkimus 2013.) Viitalan (2011) työolotutkimukseen perustuva ikäsyrjintää koskeva tutkimus antaa viitteitä moniperusteisesta syrjinnästä: ikäsyrjintää kokeneista yli 45-vuotiaista naisista noin 13 prosenttia oli kokenut työpaikallaan myös sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Pärnäsén (2011) väitöskirjatutkimuksessa *Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategia, instituutiot ja moraali* tarkasteltiin laadullisen haastatteluaineiston avulla ikää

9 Syrjintätilanteet: tiedon saanti, työtovereiden ja esimiesten asenteet, arvostuksen saanti, palkkaus, työvuorojen jako, työpaikkakoulutukseen pääsy, etenemismahdollisuudet, työhönotto/nimitys ja työsuhte-etujen saanti

työorganisaatioissa. Tutkimuksessa selvitetään muun muassa sitä, millainen kysymys ikäsyrjintä on työpaikoilla, mikä merkitys iällä on rekrytoinnissa ja millaisia ikäasenteita työnantajilla on ikääntyneitä ja nuoria kohtaan. Pärnäsén mukaan ikäsyrjintä on enemmän työmarkkina- kuin työoloihin; se keskittyy pääosin työmarkkinoille tuloon ja sieltä poistumiseen. Nuoria selvästi suosittiin rekrytoinnissa ja työntekijöitä vähennettäessä irtisanomisten yhteydessä lähtökohtana olivat eläke-reitit. Eläkereittien käyttö oli osin työntekijöiden haluama tapa toimia irtisanomistilanteissa, mutta toisaalta käytännön koettiin myös syrjivän iäkkäitä työntekijöiden iän ollessa ensisijainen kriteeri lähtijöitä valittaessa. Organisaatioiden ikäpolitiikoihin vaikuttavat Pärnäsén mukaan taloudellinen tilanne, henkilöstön ikärakenne, työvoimapulaan varautuminen ja palvelualalla myös asiakkaiden ikärakenne. Yritys palkkaa ikääntyneitä ja kannustaa pitkiin työuriin, jos se on strategisesti järkevää. Ikääntyneet työntekijät olivat itse kokeneet vain vähän ikäsyrjintää eivätkä luottamusmiehetkään nähneet asiaa suurena ongelmana. (Em.)

Syrjintä Suomessa 2008 -raportissa tarkastellaan työelämän syrjintää erityisesti maahanmuuttajien, romanien ja vammaisten osalta. Työelämään liittyvän syrjinnän osalta käsitellään myös sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Raportissa kuvataan syrjinnän tilaa eri tietolähteiden valossa. Esimerkiksi *SAK:n luottamusmieskyselyn* perusteella eniten syrjintää työpaikalla oli havaittu terveydentilan perusteella (ml. vammaisuus). Tämän jälkeen yleisimpiä perusteita olivat ikä, työn osa- tai määräaikaisuus ja ay-toiminta. (Aaltonen ym. 2009b.)

Romanien pitkä matka työn markkinoille -tutkimus selvitti Suomessa asuvien romanien työllistymismahdollisuuksia ja -edellytyksiä sekä työhallinnon roolia romanien työllistämisen edistämisessä. Tutkimusta varten haastatellut romanit pitivät ensisijaisena esteenä työllistymiselleen työnantajien kielteisiä asenteita ja ennakkoluuloja. Tutkimukseen osallistuneista työnantajista 12 prosenttia vastasi, etteivät he rekrytoisi romanian, vaikka tämä sopisi tehtävään koulutuksensa ja kokemuksensa perusteella. (Aaltonen ym., 2009b.)

Lehtosen ja Mustolan (2004) Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen, Stakesin (nykyinen Terveyden ja hyvinvoinnin laitos) ja SETAn kanssa yhteistyönä tekemässä tutkimuksessa *"Eihän heterotkaan kerro..." Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä* selvitettiin syrjinnän kokemista seksuaalivähemmistöön kuuluvien osalta. Vertailun mahdollistamiseksi koko väestöön tutkimuksessa käytettiin vastaavia kysymyksiä kuin työolotutkimuksessa. Tutkimuksen vastaajat tavoitettiin relevanttien organisaatioiden kautta ja sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen tilaisuuksista. Vastaajajoukko koostui 726 seksuaalivähemmistöjen edustajasta. Tutkimuksen tekijöiden mukaan 14 prosenttia vastaajista oli kokenut syrjintää rekrytoinnissa. (Em.) Vastaava osuus kaikkien palkansaajien joukossa oli työolotutkimuksen mukaan seitsemän prosenttia vuonna 2003.

Palkkarakennetilastosta tehdyn selvityksen (Pehkonen 2013) mukaan ulkomaan kansalaiset ansaitsevat keskimäärin vähemmän kuin suomalaiset samassa ammatissa. Ulkomaalaisten ja suomalaisten välistä palkkaeroa ei voida täysin selittää

palkkarakennetilaston perusteella. On mahdollista että osa palkkaerosta selittyy henkilö- tai yrityskohtaisilla tekijöillä, joita analyysissä ei ollut mukana, mutta osa voi myös olla seurausta syrjinnästä.

Eurobarometrin 2012 mukaan Suomessa syrjintää¹⁰ ilmenee eniten etnisen alkuperän, sukupuoli-identiteetin ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Euroopassa syrjintä liittyy useimmiten etniseen alkuperään, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen. Suomalaisista vastaajista 16 prosentilla oli omakohtaista kokemusta syrjinnästä tai häirinnästä viimeisen vuoden aikana. Osuus on EU-27-maiden keskiarvon tasolla (17 %). (Anttila & Nousiainen 2013.)

Vuonna 2008 tehdyssä *EU-MIDIS-tutkimuksessa*¹¹ selvitettiin etnisten vähemmistöjen kokemaa syrjintää. Tutkimuksen mukaan noin puolet Suomen somaleista ja 28 prosenttia venäläisistä piti etniseen alkuperään perustuvaa syrjintää yleisenä. Suomen vastaajat kokivat syrjinnän työelämässä merkittävimmäksi syrjinnän kokemisen alueeksi. Valtaosa (82 %) syrjintää kokeneista ei ollut raportoinut kohtelustaan viranomaisille. Yleisin syy tähän oli, ettei syrjinnästä ilmoittamisen arvioitu muuttavan tilannetta. Toiseksi yleisin syy oli se, että syrjintää pidettiin normaalina. (Anttila & Nousiainen 2013.)

2.3 Työsyrjintää kuvaavat aineistot

Vaikka työsyrjinnästä on olemassa tutkimustietoa, kokonaiskuvan muodostaminen syrjintäilmiöstä on vaikeaa. Ensinnäkin tieto on hajallaan eri tutkimuksissa. Toiseksi syrjintää on tutkimuksissa tarkasteltu monista eri lähtökohdista. Tässä selvityksessä kartoitetaan eri aineistojen tai tutkimusten käytettävyys ja soveltuvuus työsyrjinnän seurantamalliin. Tavoitteena on seurantamallin avulla muodostaa kokonaiskuva eriarvoisesta kohtelusta tai työsyrjinnästä ja seurata siihen liittyviä kehityskulkuja. Syrjintää ja syrjintäperusteita on tärkeää tarkastella monenlaisten aineistojen avulla. **Viranomaisaineistot** kuvaavat valvontaviranomaisille ja oikeusjärjestelmään tulleita yhteydenottoja, valituksia ja oikeustapauksia. **Survey-aineistot** kuvaavat vastaajien omakohtaisia kokemuksia ja havaintoja syrjinnästä. **Rekisteriaineistot** täydentävät työsyrjinnästä saatavaa kokonaiskuvaa. Ne eivät varsinaisesti kuvaa syrjintää, vaan ennemminkin eri väestöryhmien asemaa työmarkkinoilla.

2.3.1 Viranomaisaineistot

Viranomaisaineistot koostuvat seurantamallissa työsuojeluviranomaisaineistoista, tasa-arvovaltuutetulle tulleista yhteydenotoista, poliisin tietoon tulleista työsyrjintärikosepäilyistä sekä tuomioistuimissa käsitellyistä työsyrjintätapauksista ja työsyrjintärikoksista.

10 Ei pelkästään työsyrjintä.

11 EU:n perusoikeusviraston tekemä tutkimus etnisten vähemmistöjen kokemasta syrjinnästä.

Tapausten ilmituloon vaikuttaa syrjintäkokemuksen tai -havainnon lisäksi vahvasti uhrien ilmoitusherkkyys, tietoisuus omista oikeuksistaan sekä luottamus viranomaisiin. Viranomaisaineistojen avulla on mahdollista yhtäältä saada tietoa tuomioistuimessa todetusta työsyrynnästä. Toisaalta tuomioistuimille osoitetut valitukset ja kanteet kuvaavat myös syrjinnän ja eriarvoisen kohtelun kokemuksia.

Viranomaisaineistojen analyysin tulokset kertovat uhrien oikeusturvakeinojen saavutettavuudesta sekä lainvastaiseksi tuomituista syrjintätapauksista Suomessa. Tapausten analysointi antaa myös mahdollisuuden tarkastella eroja koetun syrjinnän ja tuomioistuimessa todetun syrjinnän välillä.

Työsuojeluviranomaisen aineistot

Työsopimuslain ja yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltojen valvonta työelämässä kuuluu työsuojeluviranomaisille. Työsuojeluviranomaisen aineistot soveltuvat hyvin työsyrynnän seurantamallin pohjaksi, sillä aineistot kattavat useita syrjintäperusteita ja ovat ajallisesti ja alueellisesti vertailukelpoisia.

Työsuojeluviranomaisen valvonta jakautuu sekä viranomaisaloitteeseen että asiakasaloitteeseen valvontaan. Seurantamallissa keskitytään pääasiassa asiakasaloitteeseen valvontaan, koska sitä koskevat aineistot ovat kattavia ja vertailukelpoisia. Poliisille tehtyjen esitutkintailmoitusten osalta tarkastellaan sekä asiakasaloitteisia että viranomaisaloitteisia ilmoituksia.

Työsuojeluviranomaisten asiakasaloitteinen valvonta perustuu työnhakijan tai työntekijän yhteydenottoon aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueelle. Yhteydenoton perusteella tarkastaja arvioi, onko kyse työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvasta syrjintäepäilystä. Jos on aihetta epäillä työsyryntää, valvonta aloitetaan lähettämällä työnantajalle kirjallinen selvityspyyntö, jolla selvitetään, onko työnantaja toiminut syrjintäkieltojen vastaisesti. Saatujen selvitysten perusteella tarkastaja arvioi tarkastuskertomuksessa, onko työnantaja rikkonut syrjinnän kieltoja. Työntekijälle annetaan tarvittaessa ohjeita hyvityksen tai vahingonkorvauksen vaatimisessa tuomioistuimessa. Työnantajalle annetaan toimintaohje, kun asiassa on saatu selvitysten perusteella syntynyt olettama syrjinnästä eikä työnantaja ole pystynyt kumoamaan syrjintäolettaa tai osoittamaan laissa tarkoitettua oikeuttamisperustetta erilaiselle kohtelulle. Esimerkiksi noin joka kolmannessa Etelä-Suomen aluehallintoviraston tarkastukseen johtaneessa tarkastuskertomuksessa on annettu työnantajalle toimintaohjeita työsyryntälainsäädännön noudattamisessa. (Etelä-Suomen aluehallintovirasto 2012.)

Työsuojeluviranomainen harkitsee lisäksi erikseen sekä asiakasaloitteisten syrjintätapausten että viranomaisvalvonnassa esille tulleiden tapausten kohdalla, onko asiassa todennäköisiä perusteita epäillä työsyryntärikosta ja tulisiko asiasta tehdä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten.

Sekä työsuojeluviranomainen että tasa-arvovaltuutettu käsittelevät tapauksia, jotka liittyvät sukupuoleen perustuvaan syrjintään. Tasa-arvovaltuutettu käsittelee tapaukset, jotka koskevat tasa-arvolakia. Työsuojeluviranomainen puolestaan

valvoo syrjintään liittyviä työsuojeluviranomaislain säännöksiä, kuten koeaikapurkua, ras-
kaana ja perhevapaalla olevien erityistä irtisanomissuojaa ja työhön paluuta perhe-
vapaiden jälkeen. Ainoastaan työsuojeluviranomaisella on toimivalta tehdä tapauk-
sista esitutkintailmoitus, jos ne täyttävät viranomaisen mukaan rikoslain työsyryn-
tär rikoksen tunnusmerkistön.

Työsuojeluviranomainen käsittelee myös vähemmistövaltuutetulle tulleet yhteyden-
otot siltä osin, kun ne koskevat syrjintää työelämässä. Tästä syystä vähemmistövaltuu-
tetun työsyryntää koskevia yhteydenottoja ei käsitellä seurantamallissa erikseen.

Aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että työsuojeluviranomaisen aineistoja voisi
hyödyntää työsyryntään seurannassa paremminkin (ks. Larja ym. 2012; Aaltonen ym.
2009a). Seuranta helpottaisi, jos työsuojeluviranomainen kirjaisi järjestelmiinsä
kaikki asiakasaloitteiset yhteydenotot riippumatta siitä, johtavatko ne valvontatoi-
menpiteisiin. Kattavaa valtakunnallista seurantatietoa asiakasaloitteisista yhtey-
denotoista ei tällä hetkellä ole. Ainoastaan Etelä-Suomen aluehallintovirasto on
kerännyt asiakasaloitteisista yhteydenotoista tietoja omaan Avanto-järjestelmäänsä
ja julkaisee vuosittain raportin työsyryntään asiakasaloitteisesta valvonnasta. Kai-
kista aluehallintovirastoista löytyy diaaritiedot vireille tulleista työsyryntätapauk-
sista – syryntäepäilyjä ei kuitenkaan kirjata diaarissa erikseen, eikä syryntäperus-
tetta tai syryntään muotoa ole sieltä eroteltavissa. Mikäli diaarista halutaan poimia
työsyryntää koskevat tapaukset, työ vaatii manuaalista läpikäyntiä.

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueilla vuonna 2015 täysimääräisesti
käyttöön otettava VERA-valvontatietojärjestelmä mahdollistaa työsyryntää koske-
vien yhteydenottojen kirjaamisen siten, että syryntäperuste ja syryntään muoto ovat
eroteltavissa. VERA-valvontatietojärjestelmä on ollut kokeilukäytössä vastuualue-
illa yhteydenottojen kirjaamisen osalta. Vuoden 2014 aikana tarkennetaan asiakas-
yhteydenottojen kirjaamisen periaatteet. Etelä-Suomen aluehallintovirasto pilotoi
vuonna 2014 kaikkien työsyryntää koskevien asiakasyhteydenottojen kirjaamista
VERA-tietojärjestelmään.

Työsuojeluviranomaisen toimintaan kuuluu myös viranomaisaloitteinen työelä-
män valvonta. Tähän lukeutuu mm. työpaikkailmoitusten valvonta sekä nuorten
ja ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteen ehtojen valvonta. Tarkastustulokset
kuvaavat myös osaltaan työsyryntään ilmenemistä työelämässä. Viranomaisvalvon-
nan tarkastustulokset täydentävät asiakasaloitteisten yhteydenottoihin perustuvaa
tietoa, koska viranomaisaloitteisen valvonta ei vaadi syryntää kokeneen ilmoitusta.
Tulevaisuudessa VERA-järjestelmä mahdollistaa myös viranomaisaloitteisen valvon-
nan seurannan vertailukelpoisesti koko maan tasolla.

Tasa-arvovaltuutetulle tulleet yhteydenotot

Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain ja sen syryntäkieltojen noudattamista,
mukaan lukien sukupuolivähemmistöjen syryntäsuojan toteutumista. Tasa-arvo-
valtuutettu vastaanottaa suullisia ja kirjallisia yhteydenottoja koskien sukupuoleen
perustuvaa syryntää.

Tasa-arvovaltuutettu voi antaa syrjintätapauksissa neuvoja ja suosituksia. Kirjallisesti vireille tulleiden asioiden käsittely riippuu asian luonteesta ja asiakkaan tilanteesta. Joissain tapauksissa syrjintää epäileville työntekijöille tai esimerkiksi luotamusmiehille annetaan yleisempää ohjeistusta siitä, mitä tasa-arvolaki tilanteessa edellyttää. Asioissa, joissa ryhdytään selvitysmenettelyyn, annetaan tasa-arvovaltuutetun lausunto. Lausuntojen sisältöä ei voi kuvata yksinomaan kahtiajaolla ”syrjintää – ei syrjintää”. Kannan määrittäminen siihen, onko kysymyksessä syrjintä, saattaa jäädä tasa-arvovaltuutetulla käytössä olevassa kirjallisessa menettelyssä osin avoimeksi. Selvitysmenettelyssä olleiden työelämäjuttujen käsittelyn yhteydessä työnantajaa pyydetään lähettämään työpaikan tasa-arvosuunnitelma tasa-arvovaltuutetun tarkastettavaksi.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus saada tasa-arvolain noudattamisen valvonnassaan tarvitsemia tietoja. Jos on syytä epäillä tasa-arvolain vastaisia toimia, valtuutettu voi suorittaa tarkastuksia ja viedä syrjintätapauksen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi tai tarvittaessa avustaa syrjintäkanteen nostamisessa.

Tasa-arvovaltuutettu raportoi vuosittain valtuutetulle osoitetuista syrjintään liittyvistä yhteydenotoista. Tätä tutkimusta varten tasa-arvovaltuutetun toimistosta pyydettiin lisäksi tarkempia tietoja nimenomaisesti työsyryntään liittyvistä yhteydenotoista sekä syrjivästä työpaikkailmoittelusta.

Työsyryntärikkokset poliisiasian tietojärjestelmässä

Poliisi- ja oikeushallinnon aineistoissa työsyryntärikosepäilyiksi määritellään rikoslain mukaiset työsyryntätapaukset rikosnimikkeillä: työsyryntä (rikoslaki 47: 3 §) ja kiskonnantapainen työsyryntä (47: 3a §). Myös muilla rikosnimikkeillä kulkevat tapaukset, kuten rikoslain 47 luvun muut työrikkokset, voivat liittyä työsyryntään. Muiden nimikkeiden kohdalla tietoa työsyrynnästä ei kuitenkaan kirjata tilastoitavan muotoon esimerkiksi teontarkentein tai lisämuuttujiin. Tämä vaikeuttaa kaikkien työsyryntätapausten kokoamista. Koska kaikkia työsyryntään mahdollisesti liittyviä tapauksia ei tässä tutkimuksessa ole työmäärällisesti järkevää käydä läpi, on muut kuin työsyryntärikosnimikkeet jätetty tarkastelun ulkopuolella.

Poliisiasian tietojärjestelmän (PATJA) tilastotiedoista (tulevaisuudessa Viranomaistietojärjestelmä VITJA) ei saada tietoa työsyryntärikosepäilyjen syryntäperusteista tai siitä, missä vaiheessa palvelussuhdetta syryntää on ilmoitettu esiintyneen. Tällä hetkellä tarkemman tason tieto on tutkittava manuaalisesti. Työsyryntärikosepäilyjä koskevat tapausselostet sa tutkittavaksi Poliisihallituksen rekisterinpitäjän myöntämän käyttöluvalla.

Koska tapausselostet tehdään esitutinnan alkuvaiheessa, ei selosteiden perusteella voi päätellä, mihin tutkinnassa on päädytty. Tämän vuoksi tapausselostetien tietoja on täydennetty osittain Tilastokeskuksen Poliisin tietoon tullut rikollisuus -tilastoaineiston avulla, joka perustuu Poliisin PATJA-tietojärjestelmän tietoihin. Tapauksen etenemisestä ei kuitenkaan voi tehdä pitkälle meneviä päätelmiä, sillä valtaosa esitutkinnoista on vielä tilastovuoden aikana kesken. Merkinnät eivät

myöskään ole yksiselitteisiä. Tapaukset saattavat siirtyä syyttäjälle vain osittain ja tiedot täydentyä myöhemmin. Yksittäisten tapausten etenemisen seuraaminen vaatii puolestaan jokaisen tapauksen manuaalista läpikäyntiä.

Poliisin tietoon tulleissa työsyRJintärikosepäilyissä tilastointiyksikkönä on yksittäinen rikosteko. Näin ollen yhtä rikosta kohden epäiltyjä voi olla enemmän kuin yksi. Samoin yhtä epäiltyä kohden voi olla useampia rikostekoja ja asianomistajia tai uhreja. Selvyyden vuoksi tiedot esitetään täten sekä tapausten, epäiltyjen että asianomistajien mukaan.

Aineistossa on mukana sekä rikosilmoitukset että tapaukset, joista poliisi on itse aloittanut tutkinnan. Tapauksiin lukeutuu myös työsuojeluviranomaisen poliisille ilmoittamat tapaukset, joissa työsuojeluviranomainen on nähnyt todennäköisiä perusteita epäillä työsyRJintärikosta. Poliisin tietoon tulleet rikosepäilyt kertovat osaltaan syrjinnän kokemuksesta (syrjintää kokeneiden tekemät rikosilmoitukset) sekä osaltaan viranomaisseulan läpäisseydestä syrjintäepäilystä (työsuojeluviranomaisen ilmoitukset tai poliisin itse tutkinnassaan havaitsemat työsyRJintärikosepäilyt).

TyösyRJintäasiat tuomioistuimissa

Larja ym. (2012) esittävät, että työsyRJinnän seurannassa tulisi raportoida sekä siviilija rikosasia in että hallinnollisten asiain työsyRJintätapauksista. Tämä edistäisi työsyRJinnän kokonaisvaltaista seuraamista, sillä virallisten valitusten koko ”elinkaari” tulisi katetuksi.

TyösyRJinnän seurantamallin aineistoon on valittu käräjä-, hovi- ja korkeimmassa oikeudessa käsitellyt rikoslain 47 luvun työsyRJintärikosasiat sekä tasa-arvolakiin perustuvat siviilipuolen riita-asiat. Lisäksi raportoidaan hallinto-oikeuksien ja korkeimman hallinto-oikeuden sekä työtuomioistuimen osalta tapaukset, joissa on käsitelty syrjintää.

TyösyRJintärikokset tuomioistuimissa

Jos poliisi katsoo esitutkinnan jälkeen työsyRJintärikoksen tunnusmerkistön riittävän todennäköisesti täyttyneen, tapaus siirtyy syyttäjän syyteharkintaan. Tämän jälkeen syyttäjä päättää asian siirtämisestä tuomioistuimen ratkaistavaksi. Aineisto, joka koostuu tuomioistuinten työsyRJintärikossyytteistä, kertoo siis viranomaisen harkinnan läpäisseistä työsyRJintäepäilyistä.

Tilastoitavassa tuomiolauselman aineistossa työsyRJintärikossyytteitä koskevat tiedot rajoittuvat työsyRJintärikosnimikkeisiin ja vastaajan saamaan tuomioon seuraamuksineen. Tilastointiyksikkönä oikeustapauksissa on työsyRJintärikossyytteen vastaaja. Jos samassa tuomiossa on useampi vastaaja, tilastoidaan kaikki vastaajien saamat tuomiot erikseen.

Lähemmin tarkastellaan sellaisia työsyRJintärikostuomioita, joissa työsyRJintärikos on syytetyn tai tuomitun päärikos. Tilastokeskuksella ja oikeusrekisterikeskuksella on hallussaan käräjäoikeuksien ja hovioikeuksien osalta tarvittavat diaarinumerot, joiden avulla työsyRJintärikostuomiot perusteineen on tilattu käräjä- ja

hovi oikeuksista. Aineistoa täydennettiin siltä osin kuin näytti, ettei käräjäoikeuksista tilattu aineisto vastannut tilastoaineistoja.

Tuomion perusteista poimitaan seurantamalliin vastaajien ja asianomistajien lukumäärä, syrjintäperusteet, syrjinnän muoto, tuomioistuimen päätös sekä tuomitulle määrätty seuraamus. Korkeimmassa oikeudessa käsitellyt työsyryntärikkosasiat analysoidaan oikeusministeriön julkisen Finlex-palvelun sekä Talentumin sähköisen Suomen laki -palvelun avulla.

Työsyryntää koskevat riita-asiat tuomioistuimissa

Työsyryntäasia voidaan kantajan aloitteesta käsitellä myös riita-asiana tuomioistuimissa.

Siviiliasiaain tilastoaineistot eivät tarjoa tietoa työsyryntätapausten määrästä saati työsyryntäperusteista. Tuomioistuinten riita-asioissa työsyryntätapauksilla ei ole omaa erillistä asialuokkaa tuomioistuinten käytössä olevassa siviiliasiaain nimikkeistössä. Työsyryntää koskevat riita-asiat on rajattavissa lähinnä *tasa-arvolakiin perustuviin riita-asioihin*, joka muodostaa oman alaluokkansa nimikkeistön asialuokan *Työsuhde ja tasa-arvo* alle. Tasa-arvolakiin perustuvat riita-asiat ovat tilattavissa tuomioistuimista ja tutkittava manuaalisesti erikseen. Yhdenvertaisuuslailla ei ole omaa vastaavaa alaluokkaa. Tasa-arvolain riita-asioiden luokkaan sisältyy ajoittain myös yhdenvertaisuuslain asioita.

Työsyryntäasiat voivat lukeutua muihin irtisanomisista, palkkausta tai muuta työelämää koskevien alaluokkiin, jolloin ne jäävät piiloon ilman manuaalista läpikäyntiä. Aiempien tutkimusten tavoin on todettava (ks. Aaltonen ym. 2013; Aaltonen 2012), että kaikkia työsyryntää koskevia riita-asioita on lähes mahdollisesti koota nykyisen siviiliasiaain nimikkeistön avulla. Aineiston manuaalinen koostaminen ei kuitenkaan ole työsyryntän säännöllisen seurannan kannalta järkevää, sillä työelämää koskevissa luokissa on vuosittain useita tuhansia tapauksia.

Työsyryntäasiat hallinto-oikeudessa ja työtuomioistuimissa

Hallinto-oikeuksissa käsitellyt työsyryntäasiat ovat yksityishenkilöiden tai yhteisöjen valituksia sellaisia viranomaisten tekemiä päätöksiä kohtaan, jotka valittaja on kokenut työelämässä tai työhönottoon liittyen syrjiviksi.

Työsyryntätapausten läpikäynti edellyttää tapausten tilaamista hallinto-oikeuksista ja niiden manuaalista läpikäyntiä. Hallinto-oikeuksilla ei ole luokitusta, jonka avulla työsyryntätapaukset voisi kerätä järjestelmästä aukottomasti ja kattavasti. Aiemmissa erillisselvityksissä on korostettu hallinto-oikeuksien oman luokittelun ulkopuolisten tapausten keräämisen työläisyyttä. Syrjintää koskevaa aineistoa on ensin kerätty eri hallinto-oikeuksista eri luokituksiin perustuen ja jouduttu myöhemmin täydentämään. (Aaltonen 2012; Aaltonen ym. 2013.)

Tässä tutkimuksessa työsyryntäaineiston kerääminen tehtiin hakusanoin. Haut suunniteltiin yhdessä Helsingin hallinto-oikeuden informaattikon kanssa. Myös aineiston koehakuja tehtiin. Kaikissa hallinto-oikeuksissa käytettiin samoja

sanahakuja, jotta aineisto olisi mahdollisimman yhtenäistä. Aineistoon kerättiin tapaukset, jotka löytyivät hallinto-oikeuden järjestelmistä hakusanoilla *syrjintä ja yhdenvertaisuuslain 6 §* tai *syrjintä ja tasa-arvolaki*. Toimitetun aineiston kattavuutta on kuitenkin mahdoton täysin arvioida. Hallinto-oikeuksien toimittama aineisto esimerkiksi sisälsi tapauksia, jotka eivät suoranaisesti viitanneet työsyryntään tai tiettyihin syrjintäperusteisiin.

Työtuomioistuimissa käsitellään työehto- ja virkaehtosopimuksia koskevat riita-asiat sekä työehto- ja virkaehtosopimuksiin perustuvat riita-asiat (Laki työtuomioistuimesta 646/1976). Työtuomioistuimen tapaukset ovat saatavissa Finlex-palvelussa sekä Suomen laki -palvelussa.

Syrjintää sivuavia riita-asioita käsitellään työtuomioistuimissa vuosittain vähän. Työsyryntään saatetaan lähinnä viitata irtisanomisriitojen tai tasa-arvoperusteisten palkkakanteiden yhteydessä. Vastaavat tapaukset on kerätty käyttäen hakusanoja *tasa-arvo ja syrjintä* (Finlex tai Suomen laki -palvelu). Haulla tavoitetaan tapaukset, joissa on sovellettu tasa-arvolakia tai yhdenvertaisuuslakia. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan hyvin harvoin. Esimerkiksi vuonna 2013 yhdenvertaisuuslakia koskevat asiat olivat joko käräjäoikeuden lausuntopyyntöjä tai kanteita, jotka jätettiin tältä osin tutkimatta työtuomioistuimen toimivaltaan kuulumattomina.

2.3.2 Survey-aineistot

Viranomaisaineistojen ohella survey-aineistot ovat tärkeä lähde työsyrynnän seurantamallissa. Kyselytutkimukset kuvaavat vastaajien omakohtaisia kokemuksia ja havaintoja työsyrynnästä. Tutkimukset voidaan jakaa uhritutkimuksiin ja asennetutkimuksiin. Uhritutkimuksissa tarkastellaan subjektiivisia syrjintäkokemuksia ja asennetutkimuksilla taas suhtautumista erilaisuuteen ja syrjintäperusteisiin. Lisäksi tutkimuksissa tarkastellaan ihmisten havaitsemaa syrjintää sivustakatsojina.

Kyselytutkimusten tulosten analysoinnissa on huomioitava joitakin seikkoja. Vastaajien muisti voi vaikuttaa siihen, miten vastataan kysymykseen työpaikalla esiintyneestä työsyrynnästä. Vastaajilla voi myös olla erilaisia tulkintoja siitä, mitä on syrjintä. Myös kysymystapa vaikuttaa vastaamiseen. Tasa-arvobarometrissa kysytään *sukupuolesta koetusta haitasta* uralla etenemisessä ja saadaan suurempia osuuksia kuin työolotutkimuksessa, jossa kysytään *sukupuoleen perustuvan syrjinnän koke- misesta* uralla etenemisessä. Joidenkin vähemmistöryhmien – kuten seksuaalivähemmistöjen, vammaisten ja etnisten ryhmien – vastaajien tavoitettavuuteen liittyy ongelmia, jotka tulee myös huomioida, sillä väestötietojärjestelmässä ei ole tietoa näihin ryhmiin kuulumisesta. Myös otokset ovat haaste, sillä esimerkiksi satunnaisotokseen ei välttämättä tule riittävästi vähemmistöryhmien edustajia. Vaikka otos olisi periaatteessa koko väestöä edustava, se voi silti olla liian pieni vähemmistöryhmien syrjinnän kuvaamiseksi.

Tulosten luotettavuuden kannalta on suositeltavaa käyttää tutkimusaineistoa, jonka otoskoko ja vastausprosentti ovat riittävän suuria. Lisäksi on tärkeää, että

syrijintää koskevat kysymykset ovat tarpeeksi yksityiskohtaisia, ja että ne säilyvät muuttumattomina eri ajankohdan tutkimuksissa (vertailtavuus jatkossa). Jos tutkimuksen vastausprosentti jää liian pieneksi, ei syrjittyjen ryhmien edustajia ole aineistossa välttämättä riittävästi ja on todennäköistä, etteivät vastaajat ole enää satunnaisesti valikoituneita. Mikäli kysymysten muotoilua muutetaan eri tutkimuskerroilla, ei tuloksia pystytä vertailemaan yli ajan. Perusjoukon on oltava tarpeeksi suuri, että yleistyksiä tarkasteltavasta ilmiöstä voidaan ylipäättään tehdä.

Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa, työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrissa ja Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -tutkimuksessa on työsyrijintää koskevia kysymyksiä, jotka mahdollistavat kokemuseräisen työsyrijinnän tarkastelun yli ajan. Myös sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvobarometri ja Euroopan komission eurobarometri tuovat oman tärkeän näkökulmansa työsyrijinnän tarkasteluun. Tutkimukset kuvaavat tutkimusajankohdan poikkileikkaustilannetta eli tilannetta tiettyinä tarkasteluajankohtana. Tutkimusten perusjoukon, esimerkiksi palkansaajien, määrä ja rakenne voivat eri tarkasteluajankohtina olla erilaisia. Niihin vaikuttavat esimerkiksi ikäryhmien koko kulloisenakin tarkasteluajankohtana sekä taloudellinen tilanne, joka heijastuu työllisyyteen.

Työolotutkimus

Tilastokeskuksen työolotutkimukset ovat laajoja (3 000–6 000 vastaajaa käsittäneitä) koko palkansaajaväestön kattavia käyntihaastattelututkimuksia, joita on tehty vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013. Haastattelututkimuksen vastausprosentti on vaihdellut 91 prosentista vuonna 1977 aina 68 prosenttiin vuonna 2008. Viimeisin tutkimus on toteutettu vuonna 2013 ja sen vastausprosentti oli noin 70 prosenttia. Syrijintää koskevia kysymyksiä on vuosien 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013 työolotutkimuksissa.

Työolotutkimuksen avulla on mahdollista tarkastella havaittua ja koettua syrijintää ja uusimman työolotutkimuksen osalta myös syrijintäperusteittain. Havaitun syrijinnän osalta kysytään, onko henkilö havainnut tai kokenut omassa työorganisaatiossaan syrijintää tai eriarvoista kohtelua ikään, sukupuoleen, poliittisiin mielipiteisiin, suosikkijärjestelmiin, työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen, kansallisuuteen tai ihonväriin, suomen/ruotsin kielen taitoon, terveydentilaan¹² tai vajaakuntoisuuteen tai seksuaaliseen¹³ suuntautumiseen liittyen.

Näiden lisäksi kysytään joutumisesta eriarvoisen kohtelun tai syrijinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassa työhönotto- tai nimitystilanteessa, palkkauksessa, arvostuksen saamisessa, etenemismahdollisuuksissa uralla, työn tai työvuorojen jaossa, työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä, tiedon saannissa, työsuhte-etujen saamisessa tai työtovereiden tai esimiesten asenteissa.

Vuoden 2013 työolotutkimukseen on lisätty kysymys eri tilanteissa syrijintää kokeneille siitä, mihin eriarvoinen kohtelu tai syrijintä vastaajan mielestä perustuu.

12 Aiemmin vammaisuus tai vajaakuntoisuus, vuodesta 2013 lähtien terveydentila tai vajaakuntoisuus.

13 Aiemmin sukupuoliseen suuntautumiseen, vuodesta 2013 lähtien seksuaaliseen suuntautumiseen.

Uusin työolotutkimus mahdollistaa sekä sukupuoleen perustuvan syrjinnän että moniperusteisen syrjinnän tarkastelun, koska siinä on mahdollista valita useita vastausvaihtoehtoja eli ilmoittaa useita syrjinnän perusteita. Lisäksi tutkimukseen on vuonna 2013 lisätty kysymys siitä, kokeeko vastaaja kuuluvansa vähemmistöryhmään, mikä tarjoaa uutta taustatietoa syrjinnän kokemista tarkasteltaessa.

Työolotutkimuksessa 2013 kysytään seuraavista syrjintäperusteista:

- ikä (erityisesti nuoriin/ vanhoihin kohdistuva)
- sukupuoli (erityisesti naisiin/ miehiin kohdistuva)
- poliittiset mielipiteet tai toiminta ay-liikkeessä
- perheellisyys tai raskaus
- suosikkijärjestelmä
- työsuhteen tilapäisyys tai osa-aikaisuus
- kansallisuus tai ihonväri
- suomen tai ruotsin (puutteellisen) kielitaito
- terveydentila (vuosina 2003 ja 2008 vammaisuus) tai vajaakuntoisuus
- seksuaalinen suuntautuminen (vuosina 2003 ja 2008 sukupuolinen suuntautuminen)

Vaikka työolotutkimuksessa kysytään myös suosikkijärjestelmiin ja työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen perustuvasta syrjinnästä, ei niitä otettu mukaan työsyryjinnän seurantamalliin, sillä ne eivät ole laissa mainittuja kiellettyjä syrjintäperusteita.

Työolotutkimus soveltuu hyvin lähteeksi työsyryjinnän seurantaan, sillä tutkimus toistetaan säännöllisin väliajoin ja sen avulla voidaan kuvata sekä työsyryjinnän havaitsemista että omakohtaista kokemista. Työolotutkimus sisältää lähes kaikki laeissa kielletyiksi määritellyt syrjintäperusteet ja siinä on mukana tilanteet, joissa syrjintää on koettu. Lisäksi syrjintää voidaan tarkastella taustamuuttujien avulla sekä vähemmistöön kuulumisen kokemuksen kautta. Työsyryjinnän seurannan kannalta on huomioitava, että työolotutkimuksen toteuttaminen edellyttää jatkossakin rahoituksen löytymistä¹⁴.

Työ ja terveys -tutkimus

Työ ja terveys -haastattelututkimus on Työterveyslaitoksen kolmen vuoden välein tekemä tietokoneavusteinen puhelinhaastattelu. Haastattelututkimuksella kerätään kattavaa seurantatietoa Suomen työssä käyvän väestön työstä, työoloista ja työterveydestä. Tutkimus on tehty vuosina 1997, 2000, 2003, 2006, 2009 ja 2012. Vaikka tutkimus sisältää kysymyksiä työsyryjinnästä, sen käyttö ei ainakaan toistaiseksi tule kyseeseen työsyryjinnän seurantamallissa tutkimuksen liian pienen vastausprosentin takia (40 % vuonna 2012). Vastausprosentit ovat tosin olleet korkeammat aiempina vuosina, kuten vuonna 2009. Pieni vastausprosentti on ongelma tutkimustulosten luotettavuuden näkökulmasta, sillä aineistoon ei välttämättä tule

14 Rahoituksen löytymistä pidetään kuitenkin todennäköisenä.

syrijintätapauksia. Vastausprosentin pienenus voi myös vääristää otosta. Mikäli tutkimuksen vastausprosentti on tulevaisuudessa nykyistä korkeampi, tutkimus kannattaa ottaa mukaan työsyrijinnän seurantamalliin.

Työolobarometri

Työolobarometriä on tehty vuodesta 1992 lähtien ja sen avulla voidaan seurata työelämän laatua palkansaajien näkökulmasta. Tutkimus tehdään vuosittain syksyllä. Työolobarometrin tiedot perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä tehtyihin palkansaajien haastatteluihin, joissa palkansaajilta kysytään heidän näkemyksiään työoloista ja työpaikan toimintatavoista. Vuonna 2013 työolobarometrin vastausosuus oli 84 prosenttia netto-otoksesta. Otos poimitaan työvoimatutkimuksen vastaajista, minkä takia vuoden 2013 lopullinen vastausprosentti on hieman alhaisempi. Tutkimusta varten haastateltiin 1 755 palkansaajaa.

Vuodesta 2001 lähtien palkansaajilta on kysytty arvioita omalla työpaikalla tapahtuvasta syrjinnästä. Barometrissa syrjintäperusteet ovat ikä, sukupuoli, työsuhteen laatu ja työntekijän syntyperä (muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuva syrjintä). Tutkimus antaa viitteitä työpaikalla tapahtuvasta syrjinnästä ja sen muutoksista, mutta syrjinnän laajuudesta ei palkansaajien osalta voi barometrin perusteella tehdä johtopäätöksiä, sillä siinä ei kysytä omakohtaisista syrjintäkokemuksista.

Työsyrijinnän seurantamallin kannalta oleellisia ovat barometrin kysymykset 12 ja 13. Kysymyksessä 12 kysytään, onko vastaajan työpaikalla muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin kuuluvia Suomeen muualta muuttaneita työntekijöitä (maahanmuuttajat, venäläiset, somalit, virolaiset jne., ei Suomen romanit tai saamelaiset). Kysymyksessä 13 kysytään puolestaan syrjinnän esiintymisestä omassa organisaatiossa. Syrjintäperusteina kysymyksessä ovat ikä (nuoret/vanhat), sukupuoli, työsuhteen määrä- ja osa-aikaisuus, syntyperä (muu kuin Suomi), joista työsyrijinnän seurantamallissa huomioidaan ikä, sukupuoli ja syntyperä.

Työolobarometrin syrjintäkysymyksistä saadaan osittain samanlaista tietoa kuin työolotutkimuksesta. Työolobarometrin ottaminen mukaan seurantamalliin on kuitenkin hyödyllistä, sillä näin voidaan seurata, antavatko eri tutkimukset samansuuntaisia tuloksia työsyrijinnästä. Toisaalta työolobarometri tehdään työolotutkimusta useammin, mikä tarjoaa mahdollisuuden seurata ilmiötä tarvittaessa vuosittain, vaikkakin työolotutkimusta suppeammin syrjintäperustein.

Työolobarometrin hyvänä puolena voidaan pitää nimenomaan sen vuosittaista toistoa. Barometri tehdään joka vuosi, työolotutkimus noin viiden tai kuuden vuoden välein. Barometri tarjoaa enemmän aikaperspektiiviä ja on tärkeä lähde harvemmin toistettavan työolotutkimuksen rinnalla. Koska työolotutkimus kuvaa aina kyseisen ajankohdan tilannetta, saadaan työolobarometrin avulla ilmiöön vuosittainen ulottuvuus, jolloin tuloksia on mahdollista peilata kulloiseenkin yhteiskunnalliseen tilanteeseen.

Tasa-arvobarometri

Tasa-arvobarometri on tehty vuosina 1998, 2001, 2004, 2008 ja 2012. Se käsittelee sukupuolten tasa-arvoon liittyviä asenteita, mielipiteitä ja kokemuksia. Sen avulla voidaan seurata tasa-arvon ja siihen liittyvien asenteiden kehitystä yhteiskunnan eri alueilla. Barometriä on tehty kolmen tai neljän vuoden välein. Koska tasa-arvobarometri kuvaa nimenomaan sukupuolten tasa-arvoon liittyviä asenteita, on se tärkeä lähde työsyrijntämallissa, jossa sukupuoli on mukana yhtenä syrjintäperusteena.

Vuoden 2012 tasa-arvobarometrin otokseen poimittiin yhteensä 2 500 henkilöä 15–74-vuotiaasta väestöstä. Otoksen poiminnassa käytettiin alueen, iän ja sukupuolen mukaan ositettua satunnaisotantaa. Tiedonkeruu toteutettiin tietokoneavusteisin puhelinhaastatteluin. Vastausprosentti oli 64 prosenttia, miehillä hieman alhaisempi kuin naisilla.

Syrjintäperusteena tasa-arvobarometrin osalta on sukupuoli. Tasa-arvobarometrisä ei varsinaisesti kysytä syrjintäperusteesta, vaan sukupuolesta koetusta haitasta, jota ei saada muista tutkimuksista, minkä takia sitä voidaan pitää työsyrijinnän seurannan kannalta oleellisena kysymyksenä. Kysymyksessä palkansaajien sukupuolesta kokemaa haittaa kysytään työn eri osa-alueilla: palkkauksessa, uralla etenemisessä, koulutukseen pääsyssä, työsuhte-etujen saamisessa, tiedon saamisessa, työsuhteen jatkuvuudessa, työtulosten arvioinnissa, ammattitaidon arvostuksessa ja työn itsenäisyydessä. Sukupuolesta koettua haittaa nykyisen työn eri osa-alueilla kysytään myös erikseen yrittäjiltä. Koska aineistossa yrittäjiä ja ammatinharjoittajia on kuitenkin melko vähän, ei yrittäjien haittakokemuksia oteta mukaan työsyrijinnän seurantamalliin.

Kansainvälisiä aineistoja ja tutkimuksia

Eurooppalainen työolotutkimus

Eurooppalainen työolotutkimus on tehty ensimmäisen kerran vuonna 1990 ja Suomi on ollut siinä mukana vuodesta 1995 lähtien. Tutkimusta tehdään joka viides vuosi ja seuraava tutkimus tehdään vuonna 2015. Tutkimuksessa tarkastellaan monipuolisesti työoloja, mm. työaikoja, terveyttä, fyysisiä ja psyykkisiä riskitekijöitä, työssä oppimista sekä kiusaamista ja syrjintää. Tutkimus tehdään kaikissa EU-maissa sekä useissa EU:n naapurimaissa, Kysymykset ovat yhdenmukaisia kaikissa maissa ja ne käännetään eri kielille haastatteluja varten. Tutkimus edustaa 15-vuotiaita ja sitä vanhempia¹⁵ työssä käyviä ja kyseisessä maassa asuvia henkilöitä. Tutkimuksessa käytetään monivaiheista ositettua satunnaisotantaa. Vuonna 2010 tehtiin haastatteluja Suomessa yhteensä 1 028. Tutkimuksen vastausosuudet vaihtelevat suuresti eri maissa. Vuonna 2010 vastausosuus oli Suomessa 47 prosenttia. Aineisto on painotettu työvoimatutkimuksen perusteella sukupuolen, iän, maantieteellisen alueen, ammatin ja työnantajan toimialan mukaan.

15 Espanjassa, Isossa-Britanniassa ja Norjassa 16-vuotiaita ja sitä vanhempia.

Työsyryjinnän tai työpaikalla tapahtuvan eriarvoisen kohtelun seurannan kanalta oleellinen Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa on omakohtaista syrjintäkokemusta työpaikalla koskeva kysymys (työpaikalla syrjityksi joutuminen, Q65). Kysymyksessä kysytään onko viimeisten 12 kuukauden aikana kokenut työssään syrjintää perustuen: ikään, rotuun, etniseen taustaan tai väriin, kansallisuuteen, sukupuoleen, uskontoon, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen. Syrjintäperusteita voidaan tarkastella erikseen.

Vertailu eurooppalaiseen työolotutkimukseen tarjoaisi mielenkiintoista tietoa suomalaisten ja eurooppalaisten työssä havaitseman ja kokeman syrjinnän kansainvälisistä eroista. Vertailuun liittyy kuitenkin rajoitteita. Vastaamiseen eri maissa vaikuttavat kulttuurierot, yhteiskuntarakenne ja historia. Syrjintäkysymysten erikieliset käännökset saattavat myös aiheuttaa eroja syrjintäkäsitteen ymmärtämisessä. Lisäksi syrjintätapausten määrä on niin pieni, ettei sen perusteella ole järkevää tehdä johtopäätöksiä maiden välisistä eroista. Koska kansallinen työolotutkimus sekä työolobarometri tarjoavat melko kattavasti tietoa koetusta ja havaitusta työsyryjinnästä, ei Eurooppalainen työolotutkimus tuo Suomea koskeviin tietoihin mitään uutta. Siinä olisi kansallisia tutkimuksia täydentäviä tietoja koetusta syrjinnästä, joka liittyy etniseen taustaan, rotuun tai ihonväriin, kansallisuuteen, uskontoon, vammaan tai seksuaaliseen suuntautumiseen. Näihin perusteisiin liittyvää syrjintää kokeneiden määrät ovat tutkimuksessa kuitenkin niin pieniä, että tietoja ei ole otettu mukaan. Eurooppalaisen työolotutkimuksen luotettavuus ei myöskään ole kansallisten työolotutkimusiemme tasoa, sillä sen otos on pienempi ja vastausosuus on alhaisempi. Tämä puoltaa Eurooppalaisen työolotutkimuksen jättämistä pois seurantamallista.

Eurobarometri

Eurobarometri on laaja kyselytutkimus, jossa on vastaajia kaikista EU-jäsenmaista. Ensimmäinen eurobarometri kerättiin vuonna 1974. Suomessa eurobarometrit on kerätty vuodesta 1995 lähtien. EU-aiheisten kysymysten osalta Suomi oli mukana jo vuonna 1993. Suomen aineistot on kerännyt TNS Gallup Oy¹⁶. Aineistot kerätään puolivuosittain. Vuonna 2012 Suomessa tehtyjen haastattelujen määrä oli 1 017. Otanta¹⁷ perustui monivaiheiseen ositettuun otantaan. Otosta on korjattu painokertoimilla. Barometri sisältää kysymyksiä muun muassa rekrytointisyrjinnästä. Syrjintäperusteet ovat: sukupuoli, etninen alkuperä, seksuaalinen suuntautuminen, ikä, vammaisuus ja uskonto/vakaumus. Barometri sisältää kysymykset koetusta ja havaitusta syrjinnästä, mutta näitä kysymyksiä ei toisteta vuosittain eivätkä ne aina koske

16 aiemmin Suomen Gallup Oy

17 Otanta tehtiin kolmessa vaiheessa. Ensimmäisessä tutkimuksen edellyttämä määrä kohdehenkilöitä jaettiin alueellisesti maakuntajajon pohjalta NUTS2-suuralueisiin. Toisessa vaiheessa kunkin suuralueen sisällä kohdehenkilöiden määrä jaettiin kuntatyyppisiin. Kunnat ryhmiteltiin kuntatyyppisiin siten, että kaupungit jaettiin asukasmäärän mukaan suuriin ja pieniin kaupunkiseutuihin ja maaseutukunnat kolmeen luokkaan väestön elinkeinojakauman mukaan. Tutkimuskunnat valittiin edustavasti em. ositteiden pohjalta. Otannan kolmannessa vaiheessa jokaisesta tutkimuskunnasta poimittiin lähtöosoitteita väestömäärän edellyttämällä tavalla. Haastattelut tehtiin lähtöapistejärjestelmällä. Jokaisesta haastattelun kohteena olleesta taloudesta valittiin se henkilö, joka täytti valintakortin määräämät sukupuoli- ja ikäehdot ym.

työsyryntää vaan syrjintää yleensä. Syrjintää (osittain työsyryntää) koskevia kysymyksiä on ollut vuosien 2002, 2006, 2008, 2009, 2011 ja 2012 barometreissa¹⁸. Tämän raportin tarkastelussa on käytetty vuosien 2008, 2009 ja 2012 tietoja.

Eurobarometrissa on kyse ihmisten asenteista, eikä eurooppalaisen työolotutkimuksen tapaan kokemuksista. Asenteet ovat kiinteästi yhteydessä kulttuuriin, minkä takia on jokseenkin luonnollista, että eroja maiden välillä ilmenee. Jonkin maan asenneilmapiiri voi pitää syrjintää hyväksyttävämpänä kuin jonkun toisen maan. Syrjintäkokemuksia tarkasteltaessa asia ei puolestaan ole näin yksinkertainen. Ihmisten kokemukset ovat aitoja, joten ne ovat lähellä faktatietoa. On kuitenkin pulmallista, jos faktatieto vääristyy sen takia, että kyselyyn vastatessaan ihmiset tulkitsevat kysymyksiä tai ilmiöitä eri tavoin.

Työsyrynnän seurannan kannalta oleellinen kysymys eurobarometrissa on rekrytointiin liittyvää syrjintää koskeva kysymys. Kysymyksessä kysytään kriteereistä, jotka saattavat asettaa toisen hakijan vastaajan mielestä heikompaan asemaan tilanteessa, jossa yritys haluaa palkata työntekijän ja kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys. Kriteereinä on mm. ikä, hakijan ulkonäkö, vammaisuus, ihonväri tai etninen alkuperä, hakijaan fyysinen olemus, sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti, tai muu ominaisuus. Kysymys on oleellinen seurantamallissa, sillä kyseistä tietoa ei saada muista tutkimuksista.

2.3.3 Rekisteriaineistot

Rekisteriaineistot tarjoavat tietoa eri väestöryhmien välisistä eroista muun muassa työllisyydessä tai palkoissa. Vaikka rekisteriaineistojen tiedot eivät varsinaisesti kerro syrynnästä, on niiden avulla kuitenkin mahdollista kuvata eriarvoista kohtelua yhteiskunnassa tarkastelemalla esimerkiksi palkkaerojen pysyvyyttä eri ryhmien välillä, kun palkkoihin vaikuttavat taustatekijät on huomioitu. Rekistereihin perustuvat viralliset tilastot tarjoavat luotettavaa ja objektiivista tietoa, joka on vertailukelpoista ja mahdollistaa aikasarjatarkastelun. Koska tiedot perustuvat kokonaisaineistoon, ovat tulokset yleistettävissä koko väestöön. Rekisteriaineistojen avulla on mahdollista tarkastella syryntäperusteista sukupuolta, ikää, kieltä, kansalaisuutta ja vammaisuutta. Toisaalta rekisteriaineistojen avulla ei saada selville esimerkiksi kielitaitoa ja sen yhteyttä työttömyyteen.

Rekisteriaineistojen etuna on niiden kattavuus, säännöllisyys ja melko laaja taustamuuttujien määrä. Toisaalta rekistereistä ei ole saatavissa tietoa kaikista vähemmistöryhmistä: esimerkiksi seksuaalista suuntautumista tai etnisestä alkuperää ei Suomessa rekisteröidä. Vammaisuudesta tietoja on saatavilla lähinnä invaliditeetin osalta. Rekisteristä ei myöskään löydy tietoa poliittisesta mielipiteestä tai vakaumuksesta, ellei se ole henkilön rekisteröity uskonto.

18 EB 77.4, EB 76.2, EB 71.2, EB 69.1, EB 65.4, EB 57.0

Työssäkäyntitilasto ja palkkarakennetilasto soveltuvat työsyrynnän seurantamalliin rekistereihin perustuviksi tilastolähteiksi. Niiden avulla voidaan kuvata työllisyystilannetta ja seurata palkkakehitystä luotettavasti ja saada näin tietoa eriarvoisesta kohtelusta yhteiskunnassa kattavasti ja objektiivisesti.

Palkkarakennetilasto

Palkkarakennetilasto kuvaa kaikkien työnantajasektoreiden¹⁹ palkansaajien lukumääriä, tunti- ja kuukausipalkkoja sekä palkkojen muodostumista ja hajontaa. Palkkatilastoaineistossa on kyse työsuhteaineistosta. Henkilöllä voi olla useita osa-aikaisia työsuhteita, mutta vain yksi kokoaikainen työsuhte on mahdollinen. Valtaosalla on kuitenkin vain yksi työsuhte.

Tilasto sisältää palkansaajien lukumäärät sekä tunti-, kuukausi- ja vuosiansiot usean eri luokittelumuuttujan mukaan. Ansioihin sisältyvät lisät, kuten ylityöansiot, työaikalisät ja luontoisedut, mutta tulospalkkiot ja muut kertaluontoiset erät eivät. Tuntiansiotarkastelussa ovat mukana kaikki – myös osa-aikaiset – palvelussuhteet, joiden säännöllinen työaika ja säännöllisen työajan ansio tai tehdyn työajan tunnit ja niistä maksettu ansio tunnettiin. Tilastossa käytetään muun muassa seuraavia luokituksia: työnantaja-sektori, toimiala, ammatti, koulutus, sukupuoli, työsuhteen laji, palkkausmuoto ja alue.

Tilaston tiedot perustuvat työnantajajärjestöjen jäseniltään keräämiin tietoihin sekä Tilastokeskuksen palkkatiedustelujen kautta saatuihin tietoihin²⁰. Tiedonkeruuseen kuuluvat Kuntasektorin palkkatiedustelu ja Yksityisen sektorin palkkatiedustelu. Tilaston päivitystiheys on vuosi ja tiedot valmistuvat noin vuoden kuluessa tilastovuoden päättymisestä. Tilastoa on tehty vuodesta 1995 lähtien.

Palkkarakennetilaston avulla voidaan tarkastella palkkauksen eroja palkansaajilla kokonaisuudessaan mm. sukupuolen ja iän mukaan. Tarvittaessa tarkasteluun voidaan valita lisäksi muita taustamuuttujia tai rajata perusjoukkoa näiden muuttujien perusteella (esim. koulutus, ammatti), jolloin voidaan tarkastella esimerkiksi sukupuolen vaikutusta palkkaan, kun koulutuksen, ammatin tai muiden taustatekijöiden vaikutus on otettu huomioon. Palkkarakennetilasto soveltuu hyvin työsyrynnän seurantamallin lähdeaineistoksi, myös päivitystiheyden ja muihin aineistoihin yhdistettävyytensä perusteella.

Työssäkäyntitilasto

Työssäkäyntitilasto on vuositilasto, joka tuottaa alueittaista tietoa väestön taloudellisesta toiminnasta ja työssäkäynnistä. Tilaston henkilöperusjoukon muodostaa vuoden viimeisenä päivänä maassa vakinaisesti asuva väestö. Tiedot perustuvat pääasiassa hallinnollisiin rekistereihin ja tilastollisiin aineistoihin. Työssäkäyntitilaston yksikkökohtaiset tiedot ovat tilastolain mukaan salassa pidettäviä.

19 Työnantajasektorit: yksityinen, kunta- ja valtiotyönantajasektori. Julkisen sektorin (kunnat ja valtio) aineistot ovat kokonaisaineistoja. Yksityisen sektorin aineisto on kattava ja lisäksi aineistosta löytyvät korotuskertoimet, joita apuna käyttäen tulokset on yleistettävissä koko yksityisen sektorin kattaviksi.

20 Palkkarakennetilasto kattaa ainoastaan järjestäytyneet työnantajat, joten on todennäköistä, että osa erityisesti ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä jää aineiston ulkopuolelle.

Työssäkäyntitilastossa tuotettavia tietoja ovat muun muassa väestön pääasiallinen toiminta, ammatti, ammattiasema, työpaikkojen lukumäärä, työpaikan sijainti, väestön ja työvoiman koulutus- ja tulotiedot. Tilaston viiteajankohta on vuoden viimeinen viikko, mutta tilasto sisältää myös kertymätietoja tilastovuoden ajalta (esim. tulotiedot, työ- ja työttömyyskuukaudet). Ammatista ja sosioekonomisesta asemasta on saatavissa tietoja vuosilta 1990, 1993, 1995 ja 2000. Vuodesta 2004 lähtien näitä tietoja on tuotettu vuosittain.

Työssäkäyntitilasto perustuu noin 40 hallinnolliseen ja tilastolliseen aineistoon. Tärkeimmät tietolähteet ovat: Väestörekisterikeskuksen väestötietojärjestelmä, verohallinnon rekisterit, Eläketurvakeskuksen, Valtiokonttorin ja Kuntien eläkevakuutuksen työsuhteaineistot, Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisteri, Kansaneläkelaitoksen ja Eläketurvakeskuksen rekisterit eläkkeensaajista, Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) työnhakijarekisteri, Tilastokeskuksen tutkintorekisteri, Tilastokeskuksen opiskelijarekisteri ja pääesikunnan varusmiesrekisteri. Lisäksi työssäkäyntitilasto tekee lomaketiedusteluja monitoimipaikkaisille yrityksille ja kuntien jäsenyhteisöille.

Seurantamallissa työssäkäyntitilastosta tulee kyseeseen erityisesti pääasiallinen toiminta eri taustamuuttujien mukaan. Eriarvoisuutta yhteiskunnassa kuvaavat esimerkiksi työllisten ja työttömien osuudet sukupuolen, iän, syntyperän ja kielien mukaan. Työssäkäyntitilaston kautta on mahdollista hyödyntää myös työnhakijarekisterin tiedot työnhaun päättymisen syystä ja työnhakua edeltävän edellisen työsuhteen päättymissyystä, mutta niitä ei ole toistaiseksi sisällytetty malliin.

Työssäkäyntitilasto soveltuu hyvin aineistolähteeksi työsyrynnän seurantamalliin, sillä se on kokonaisaineisto, joka sisältää useita mahdollisia taustamuuttujia ja jonka vertailtavuus on hyvä.

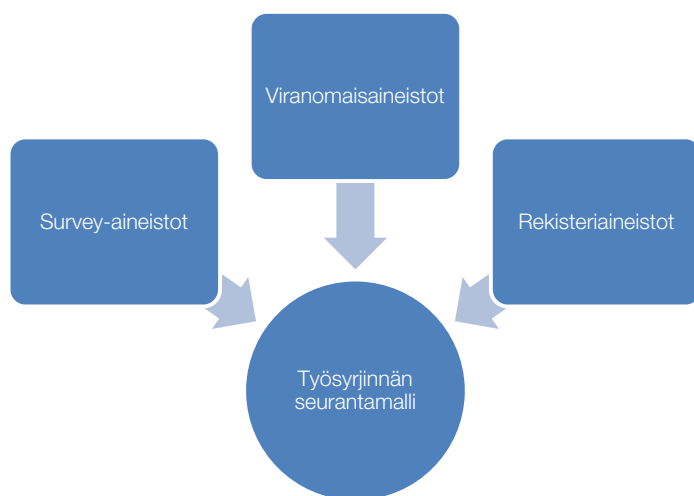
2.3.4 Kokeellinen tutkimus

Aalto ym. (2010, s. 91) ja Larja ym. (2012, s. 121, 126) esittävät kokeellisen tutkimuksen käyttöä syrjinnän seurannassa. Erityisesti kenttäkokeilla syrjinnän yleisyyttä voidaan tutkia varsin luotettavasti ilman, että tuloksiin vaikuttaa uhrin tai syrjijän poliittinen korrektaus, tietoisuus syrjinnästä tai että syrjintä sekoittuisi muuhun eriarvoiseen kohteluun. Tyypillisin esimerkki kenttäkokeista ovat ns. tilannetestit, joissa tutkija laatii tasaveroisia työhakemuksia, joiden ainoana erona on työnhakijan tausta (esim. sukupuoli, vieraskielinen nimi). Hakemuksia lähetetään esimerkiksi työvoimatoimistossa ilmoitettuihin työpaikkoihin, minkä jälkeen seurataan, onko hakijan taustalla vaikutusta haastattelukutsujen määrään. Kenttäkokeissa eriarvoista kohtelua katsotaan ilmenevän, jos vähemmistöryhmään kuuluva hakija kutsutaan haastatteluun säännönmukaisesti harvemmin.

Menetelmää on kuitenkin käytetty tähän mennessä vain yhdessä suomalaistutkimuksessa (Larja ym. 2012, s. 126-185) eikä ole odotettavissa, että tutkimuksia jatkossa ilmestyisi säännöllisesti. Tästä syystä kenttäkokeet jätetään syrjinnän seurantamallin ulkopuolelle.

3 Työsyryjinnän seurantamalli

Työsyryjinnän kokonaiskuvan saamiseksi on oleellista tarkastella työelämässä tapahtuvaa syrjintää eri tietolähteistä saatavan tiedon avulla. Seurantamallissa tarkastellaan sekä yksilöiden omia kokemuksia havaitusta ja koetusta syrjinnästä että viranomaisaineistoihin perustuvaa työsyryjintää. Myös rekisteriaineistoista, lähinnä työsäkäynti- ja palkkatilastoista, saatava tieto on otettu mukaan, vaikka se ei suoraan kerro työsyryjinnästä. Rekisteriaineistot täydentävät kuvaa tarjoamalla mahdollisuuden työelämän eriarvoisuuden tarkasteluun ja seurantaan.



Seurantamallissa kuvataan työsyryjinnän seurantaan valitut indikaattorit, jotka syrjintäraportissa esitetään syrjintäperustelähtöisesti. Nämä lakiperusteiset syrjintäperusteet ovat: sukupuoli (sisältää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun), ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuminen²¹ ja muu henkilöön liittyvä syy.

Syrjintäperusteita tarkastellaan eri lähteistä saatavan tiedon perusteella (viranomaislähteet, kokemusta kuvaavat survey-aineistot ja rekisteriaineistot). Tarkastelussa otetaan huomioon koko palvelussuhteen kaari (työhönotto, työsuhde, palvelussuhteen päättymisen). Moniperusteista syrjintää tarkastellaan lähinnä viranomaisaineistojen avulla.

21 seksuaalinen suuntautuminen

3.1 Seurantamallissa käytettävät aineistot

Aalto ym. (2010, s. 91) sekä Larja ym. (2012, s. 118) esittävät syrjinnän seurannan perustamista survey-aineistoille, kokeelliselle tutkimukselle, rekisteriaineistoille ja viranomaisaineistoille. Tässä raportissa on päädytty lähes samanlaiseen ratkaisuun, lukuun ottamatta kenttäkokeiden käyttämistä aineiston vähäisyyden takia.

Taulukossa 1 on esitetty viranomais-, survey- ja rekisteriaineistot. Seurantamalliin valittiin aineistoja, jotka kertovat työsyrynnästä eri näkökulmista ja täydentävät siten tosiaan. Viranomaisaineistot kuvaavat oikeusjärjestelmään tulleita yhteydenottoja, valituksia ja oikeustapauksia. Survey-aineistot kuvaavat vastaajien omakohtaisia kokemuksia ja havaintoja työsyrynnästä. Rekisteriaineistot eivät varsinaisesti kuvaa työsyryntää, mutta yhdessä muiden aineistolähteiden kanssa rekisteriaineistot täydentävät työsyrynnän kokonaiskuvaa kuvaamalla eriarvoista kohtelua yhteiskunnassa. Rekisteriaineistojen ehdoton etu on niiden kattavuus ja säännöllisyys.

Taulukko 1. Seurantamallissa käytettävät viranomaisaineistot, survey-aineistot ja rekisteriaineistot

Viranomaisaineistot	Survey-aineistot	Rekisteriaineistot
Työsuojeluviranomaisen aineisto - yhteydenotot tai vireille tulleet syrjintäepäilyt - tarkastuskertomukset - esitutkintailmoitukset	Työolotutkimus - syrjinnän kokeminen ja havaitseminen - vähemmistöön kuuluminen	Työssäkäyntitilasto - työllisenä olo - työttömänä olo
Poliisin tietoon tulleet rikosepäilyt (PATJA)	Työolobarometri syrjinnän havaitseminen	Palkkarakenneilasto
Oikeustapaukset - käräjäoikeudet - hovioikeudet - korkein oikeus - hallinto-oikeudet - korkein hallinto-oikeus - työtuomioistuimien	Tasa-arvobarometri sukupuolesta koettu haitta	
Tasa-arvovaltuutetulle tulleet yhteydenotot	Eurobarometri rekrytointisyrjintä	

Taulukko 2. Tietolähteiden käytettävyys ja saatavuus

Aineisto	Tiheys
Työssäkäyntitilasto	vuosittain
Palkkarakennetilasto	vuosittain
Työolotutkimus	5-6 vuoden välein
Työolobarometri	vuosittain
Tasa-arvobarometri	3–4 vuoden välein
Eurobarometri	vuosittain, syrjäntäkysymykset harvemmin (noin joka toinen vuosi)
Poliisi- ja oikeushallinnon tilastot	vuosittain
Tasa-arvovaltuutetulle tulleet yhteydenotot	vuosittain
Työsuojeluviranomaisille tulleet yhteydenotot ja tilastot tarkastuskertomuksista sekä esitutkin-taan johtaneista tapauksista	vuosittain

3.2 Seurattavat tiedot

Seuraavassa on lueteltu malliin valitut, säännöllisesti seurattavat tiedot aineistoi-neen. Syrjinnän seurannassa jokaiseen tarkasteltavaan osioon on tarkoitus koota tuloksia ja muodostaa tuloksista aikasarjatietoa.

1. Työsuojeluviranomaisten vastaanottamien asiakasaloitteisten yhteydenot-tojen, tarkastuskertomusten ja esitutkintailmoitusten määrä (työsuojelu-viranomainen)
2. Tasa-arvovaltuutetulle tulleet yhteydenottojen määrä (tasa-arvovaltuutetun asianhallintajärjestelmä)
3. Poliisin tietoon tulleiden työsyryntärikosepäilyjen määrä (PATJA, oikeustilastot)
4. Työsyryntärikossyytteiden ja -tuomioiden määrä tuomioistuimissa (Oikeusre-kisterikeskus/Tilastokeskus, tilattavissa tuomioistumista)
5. Tasa-arvolain riita-asioiden määrä tuomioistuimissa (Oikeusrekisterikeskus/ Tilastokeskus, tilattavissa tuomioistumista)
6. Työsyryntätapausten määrä hallinto-oikeudessa, korkeimmassa hallinto-oikeudessa ja työtuomioistuimessa (tilattavissa tuomioistumista, sähköiset lähteet)
7. Syrjintää tai eriarvoista kohtelua nykyisessä työorganisaatiossaan havainnei-den osuus havaitun syrjintäperusteen, sukupuolen, iän ja vähemmistöryhmään kuulumiseen mukaan (työolotutkimus)
8. Syrjintää tai eriarvoista kohtelua nykyisessä työorganisaatiossaan kokeneiden osuus syrjintäperusteittain, sukupuolen, iän ja vähemmistöryhmään kuulumi-sen mukaan % (työolotutkimus)
9. Syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun havaitsemisen yleisyys omassa työorgani-saatiossa sukupuolen mukaan (työolobarometri)

10. Niiden vastaajien osuus, jotka arvioivat eri syrjintäperusteiden mahdollisesti asettavan toisen hakijan heikompaan asemaan, kun yritys haluaa palkata työn-tekijän ja kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys (eurobarometri)
11. Sukupuolesta haittaa nykyisessä työssä kokeneiden palkansaajien osuus sukupuolen ja iän mukaan (tasa-arvobarometri)
12. Taustamuuttujien kontrolloinnin jälkeen selittämättä jäävä palkkaero sukupuolen, iän, koulutusasteen, invaliditeetin, alueen, syntyperän ja vanhemmuuden mukaan (palkkarakennetilasto, verottajan aineisto)
13. Työhön osallistuneiden osuus työikäisestä väestöstä sukupuolen, iän, syntyperän ja koulutuksen mukaan (työssäkäyntitilasto)
14. Työttömänä olevien osuus työikäisestä väestöstä sukupuolen, iän, ulkomaa-laistaustaisuuden ja koulutuksen mukaan (työssäkäyntitilasto)
15. Muut mahdolliset seurantamallissa myöhemmin käytettävät, uudet aineistot ja analyysit (esim. kokeelliset tutkimukset, moniperusteisen syrjinnän tutkiminen)

4 Työsyrrjintä ja eriarvoinen kohtelu Suomessa

Tässä osiossa kuvataan työsyrrjinnän seurantamallin pohjalta työsyrrjintää Suomessa. Ensin luodaan viranomaisaineistojen antama kuva työsyrrjinnästä. Viranomaisaineistoihin kuuluvat työsuojeluviranomaisen aineistot, tasa-arvovaltuutetulle tulleet yhteydenotot, poliisin tietoon tulleet rikosepäilyt ja oikeustapaukset työsyrrjintään liittyen.

Muu kuin viranomaisaineistoihin perustuva tutkimustieto antaa olettaa, että syrrjintää esiintyy määrällisesti paljon enemmän kuin mitä viranomaisaineistot osoittavat. Tästä voi päätellä, että suuri osa työpaikoilla havaitusta tai koetusta syrrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta ei tule viranomaisten tietoon. Käsiteltyjen syrrjintätapausten määrää subjektiivisiin syrrjintäkokemuksiin vertaamalla voidaan tehdä päteelmiä syrrjintää kokeneiden aktiivisuudesta ja mahdollisuudesta nostaa asia esille.

Kuvaa työsyrrjinnästä täydennetään survey-aineistojen työsyrrjinnän kokemista ja havaitsemista sekä näkemyksiä kuvaavilla tiedoilla. Omakohtaiset kokemukset ja havainnot kuvaavat vastaajan omaa subjektiivista käsitystä asiasta. Tarkasteltavina survey-aineistoina ovat työolotutkimus, työolobarometri, tasa-arvobarometri ja eurobarometri.

Viranomaisaineistojen ja survey-tutkimusten rinnalle tuodaan vielä rekisteriaineistojen näkökulma eri väestöryhmien asemasta työelämässä. Vaikka ne eivät kuvaa puhtaasti syrrjintää, ne kertovat kuitenkin eri ryhmien asemasta yhteiskunnassa. Eri aineistoista saatavia tietoja tarkastellaan raportissa syrrjintäperusteittain. Lopuksi luodaan mallin pohjalta kokonaiskuva työsyrrjintäilmiöstä.

4.1 Työsyrrjintä viranomaisaineistojen näkökulmasta

Tässä osiossa tarkastellaan työsyrrjinnästä saatavaa kuvaa viranomaisaineistojen näkökulmasta. Tarkasteltavina ovat viranomaisille tehdyt syrrjintäilmoitukset ja yhteydenotot sekä syrrjintään liittyvät oikeustapaukset. Aineistona on käytetty työsuojeluviranomaisen aineistoja, tasa-arvovaltuutetulle tulleet yhteydenottoja, poliisin tutkimien työsyrrjintärikosten tapausselesteita sekä tuomioistuinten työsyrrjintätapauksia rikos- ja siviiliasioina.

Työsuojeluviranomaisen käsittelemät työsyrrjintätapaukset

Seurantamallissa tarkastellaan työsyrrjintään liittyviä asiakasaloitteisia yhteydenottoja tai vireille tulleet työsyrrjintätapauksia sekä asiakasaloitteiden perusteella

laadittuja tarkastuskertomuksia²². Lisäksi tarkastellaan poliisille tehtyjä esitutkintailmoituksia sekä asiakasaloitteisen että viranomaisaloitteisen valvonnan osalta. Tapauksia tarkastellaan syrjintäperusteiden ja syrjintätekojen mukaan.

Asiakasaloitteiset yhteydenotot eivät aina johda toimenpiteisiin syrjintäkokemusten selvittämiseksi. Tarkastaja ei katso tapauksen edellyttävän toimenpiteitä silloin, jos asiakkaan subjektiivinen syrjintäkokemus ei täytä lainsäädännön työsyrynjinnälle määrittämiä kriteereitä. Yhteydenotto voi myös johtaa koko työpaikkaan kohdistuvaan valvontaan, jolloin valvontaa toteutetaan ilman, että yhteydenottajan henkilöllisyys tulee esille (viranomaisaloitteinen valvonta). Nämä valvontatoimenpiteet eivät näy tässä aineistossa, lukuun ottamatta tapauksia, joissa valvontatoimenpide on johtanut esitutkintailmoitukseen.

Aineisto kattaa Etelä-Suomen aluehallintoviraston (jäljempänä ESAVI) osalta asiakasaloitteiset yhteydenotot, asiakasaloitteisen valvonnan tarkastuskertomukset sekä asiakas- ja viranomaisaloitteisen valvonnan päätteeksi tehdyt esitutkintailmoitukset. Koska asiakasaloitteisia yhteydenottoja ei ole muissa aluehallintovirastoissa kirjattu eikä näin ollen ole saatavilla, yhteydenottojen sijaan käytetään diaariin kirjattuja vireille tulleita työsyrynjintätapauksia. Vuonna 2013 ESAVI:n työsuojelun vastuualueelle tuli 196 asiakasaloitteista yhteydenottoa. Itä-Suomen, Lounais-Suomen, Länsi- ja Sisä-Suomen sekä Pohjois-Suomen aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueilla puolestaan saatettiin vireille yhteensä 50 työsyrynjintää koskevaa tapausta.

Vaikka vireille tulleet kuvastavat valtaosaa yhteydenotoista, tiedot eivät ole aluehallintovirastojen kesken täysin vertailukelpoisia tai kerro koko maan tasolla työsuojeluviranomaisen vastaanottamien yhteydenottojen määrää. ESAVI:n yhteydenotoista noin 90 prosenttia tuli vireille vuonna 2013 (Etelä-Suomen aluehallintovirasto 2013).

Yhteydenottoja, joissa ryhdyttiin valvontatoimenpiteisiin ja laadittiin tarkastuskertomus, ja joissa yhteydenottaja antoi luvan käsitellä asiaa nimellään, oli yhteensä 121 vuonna 2013. Työsuojeluviranomainen teki poliisille esitutkintailmoituksen 36 asiakasaloitteisessa ja 36 viranomaisaloitteisessa työsyrynjintätapauksessa.

22 Työsuojeluviranomainen vastaanottaa työsyrynjintäkokemuksiin liittyviä asiakasaloitteisia yhteydenottoja, joiden perusteella tarkastaja arvioi, onko kyseessä työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluva syrynjintäepäily. Mikäli syrynjintää kokeva antaa luvan käsitellä asiaa hänen nimellään, valvonta aloitetaan lähettämällä työnantajalle ja työpaikan työsuojeluvaltuutetulle kirjallinen selvityspyyntö työnantajan syrynjintäkieltojen vastaisen toiminnan selvittämiseksi. Saatujen selvitysten pohjalta tarkastaja laatii tarkastuskertomuksen, jossa arvioidaan syrynjintäkieltojen noudattamista sekä tarvittaessa annetaan toimintaohje syrynjintäsäännösten noudattamisesta. Työnantajan toimintaan kohdistuvan valvonnan lisäksi työsuojeluviranomaisella on velvollisuus tehdä esitutkintailmoitus poliisille tapauksissa, joissa on todennäköisiä perusteita epäillä työsyrynjintärikosta.

Taulukko 3. Työsyrintätapaukset* aluehallintovirastojen työsuojeluvastuu-alueella 2013, lkm

Aluehallintovirasto	Asiakasaloitteiset				Viranomaisaloitteiset
	Yhteydenotot	Vireille tulleet	Tarkastuskertomukset	Esitutkinta-ilmoitukset	Esitutkinta-ilmoitukset
Etelä-Suomi	196	175**	99	23	3
Itä-Suomi	n/a	17	6	2	7
Lounais-Suomi	n/a	4	3	0	10
Länsi- ja Sisä-Suomi	n/a	15	4	7	16
Pohjois-Suomi	n/a	14	9	4	0
Yhteensä	n/a	225	121	36	36

* Taulukossa on ilmoitettu vuoden 2013 tapausten lukumäärä kunkin käsittelyvaiheen osalta. Näin ollen esitutkintailmoituksia tai tarkastuskertomuksia ei ole välttämättä laadittu samana vuonna vireille tulleista tapauksista.

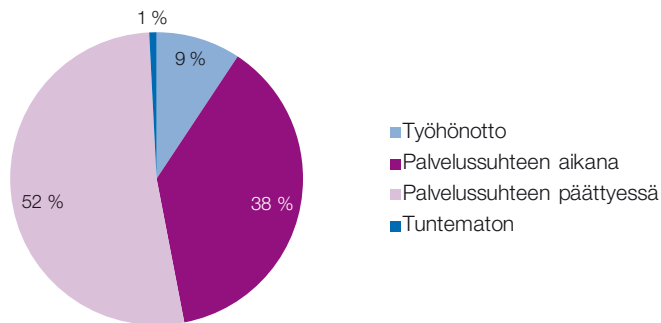
**Etelä-Suomen aluehallintoviraston suuntaa antava arvio

Lähde: Aluehallintovirastojen työsuojeluvastuualueiden tiedonannot 3/2014; Etelä-Suomen aluehallintovirasto 2013.

Yli puolet (52 %) asiakasaloitteisista ESAVI:n yhteydenotoista ja muiden aluehallintovirastojen vireille tulleista työsyrintätapauksista koskivat työsyrintää palvelussuhteen päättyessä. ESAVI:n asiakasaloitteisista yhteydenotoista tyypillinen palvelussuhteen päättymistä koskeva yhteydenotto koski koeaikapurkua tai irtisanomista työntekijän sairausloman tai raskauden aikana (Etelä-Suomen aluehallintovirasto 2013). Tapauksista 38 prosenttia koski palvelussuhteen aikana tapahtunutta syrjintää. Vajaa kymmenes (9 %) tapauksista koski työhönottoa.

Työhönotosta on tehty vain vähän ilmoituksia, vaikka Larjan ym. (2012) mukaan on oletettavaa, että maahanmuuttajat kohtaavat syrjintää noin joka toinen kerta hakiessaan työpaikkaa. Rekrytointisyrjintää on kuitenkin vaikea todistaa, sillä tietoa muista hakijoista on harvoin saatavilla ja toisaalta työnantajan on suhteellisen helppoa osoittaa seikka, jolla perustelee toisen henkilön valitsemista. Sen sijaan palvelussuhteen päättäminen laittomin perustein on helpommin todennettavissa.

Kuvio 1. Ilmoitettu syrjinnän muoto ESAVI:n asiakasaloitteisissa yhteydenotoissa ja muiden AVI:en vireille tulleissa työsyrintätapauksissa 2013, %



Lähde: Aluehallintovirastojen työsuojeluvastuualueiden tiedonannot 3/2014; Etelä-Suomen aluehallintovirasto 2013.

ESAVI:n työsuojelun vastuualueella yhteydenotot palvelussuhteen aikana tapahtuneesta syrjinnästä ovat lisääntyneet viime vuosina. Erityisesti lisääntyivät kansalaisuuteen tai etniseen alkuperään perustuvat syrjintäepäilyt (Etelä-Suomen aluehallintovirasto 2013). Muiden aluehallintovirastojen asiakasaloitteisissa syrjintätapauksissa kansalaisuuteen tai etniseen alkuperään liittyviä syrjintäperusteita ei esiintynyt yhtä usein, mikä heijastanee alueiden välisiä eroja maahanmuuttajaväestön määrässä.

Yleisimmin ilmoitettu syrjintäperuste koko maan tasolla yhteydenotoissa tai vireille tulleissa työsyrintätapauksissa oli terveydentila. Syrjinnästä terveydentilan perusteella oli kyse 44 prosentissa syrjintäperusteista. Terveydentila syrjintäperusteena on yleistynyt myös ESAVI:n oman seurannan mukaan. Terveydentilaa koskevat yhteydenotot liittyivät pääosin tilanteisiin, joissa työnantaja oli purkanut tai irtisanonut palvelussuhteen sairauspoissaolojen perusteella. Koeaikapurku, joka oli tehty työntekijän jäätyä sairauslomalle, on ollut jo useina vuosina tyypillisin yhteydenotto. Syrjintää koettiin myös silloin, kun työnantaja oli päättänyt työsuhteen heikentyneeseen työkykyyn vedoten. (Etelä-Suomen aluehallintovirasto 2012 & 2013.)

Seuraavaksi yleisintä oli, että syrjintää oli koettu kansalaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän tai kielen perusteella (16 %) ja sukupuolen tai perhevapaan perusteella (13 %). Kansallisen tai etnisen alkuperän perusteella syrjintää kokeneiden yhteydenotot koskivat tavallisesti alipalkkausta, epäasiallisia työaikoja tai muita lain tai työehtosopimuksen vastaisia toimia. Syrjintää etnisen tai kansallisen alkuperän ja kielen perusteella kokeneiden osuus (16 %) on selvästi suurempi kuin ulkomailla syntyneen väestön osuus koko väestöstä (5 %).

Sukupuoleen liittyvät yhteydenotot liittyivät tavallisesti työsuhteen päättämiseen tai koeaikapurkuun raskauden tai perhevapaan aikana. Lisäksi yhteydenotot koskivat perhevapaalta palanneen työntekijän työtehtävien häviämistä tai korvaamista uudella työntekijällä. (Etelä-Suomen aluehallintovirasto 2013.)

Työsyryjintätapauksista seitsemän prosenttia koski syryjintää ammatiiyhdistystoiminnan tai muun ammatillisen toiminnan²³ perusteella. Ammatiiyhdistystoimintaan liittyvät syryjintäepäilyt koskivat tilanteita, joissa työnantaja oli päättänyt työsuhteen tai painostanut irtisanoutumaan siksi, että työntekijä oli toiminut aktiivisesti luottamusmiehenä tai työsuojeluvalltuutettuna. Ammatilliseen toimintaan liittyvät syryjintäilmoitukset koskivat useimmiten tilanteita, joissa työntekijän työsuhdetta tai sen ehtoja oli huononnettu sen jälkeen, kun työntekijä oli työpaikalla vaatinut hänelle kuuluvia oikeuksia tai nostanut esiin epäkohtia.

Seitsemän prosenttia tapauksista koski syryjintää iän perusteella. Ikäsyryjintää koettiin eniten korkean iän perusteella. (Etelä-Suomen aluehallintovirasto 2013.)

Taulukko 4. Syryjintäilmoitukset syryjintäperusteittain ESAVI:n asiakasaloitteissa yhteydenotoissa ja muiden AVI:en vireille tullessa työsyryjintätapauksissa 2013, lkm, %

	N	%
Terveystila	114	44
Kansalaisuus, etninen tai kansallinen alkuperä, kieli	43	16
Sukupuoleen liittyvä syy	35	13
Ammattiiyhdistystoiminta tai muu ammatillinen toiminta	19	7
Ikä	18	7
Mielipide tai vakaumus	6	2
Uskonto	3	1
Perhesuhteet	2	1
Seksuaalinen suuntautuminen	2	1
Vammaisuus	1	0
Muu tai tuntematon	18	7
Yhteensä	261	100

Lähde: Aluehallintovirastojen työsuojeluvastuualueiden tiedonannot 3/2014; Etelä-Suomen aluehallintovirasto 2013.

Moniperusteista syryjintää kirjattiin koetun yhteensä 18 tapauksessa, joista 13 oli ESAVI:n yhteydenottoja. Moniperusteisen syryjinnän seuraaminen on vaikeaa, sillä aluehallintovirastojen antamien tietojen tarkkuus vaihtelee. Diaariin ei esimerkiksi kirjata toissijaisia syryjintäperusteita, mutta ”muistin varassa” tehdyt merkinnät taas saattoivat sisältää muitakin kuin ensisijaisia syryjintäperusteita. Moniperusteisen syryjinnän kaikkien syryjintäperusteiden raportointi on kuitenkin tärkeää moniperusteisen syryjinnän ja toissijaisten syryjintäperusteiden tunnistamiseksi. Tulevaisuudessa aluehallintovirastojen uusi VERA- raportointijärjestelmä mahdollistaa moniperusteista syryjintää koskevien yhteydenottojen seurannan koko maan tasolla.

23 Ammatillinen toiminta on ammatiiyhdistystoiminnan ohella työsuojeluviranomaisen aineistoissa käytetty syryjintäperuste, joka viittaa työsyryjintäepäilyihin tapauksissa, joissa työntekijä on omien oikeuksien vaatimisen tai epäkohdista valittamisen vuoksi joutuneen syryjinnän kohteeksi. Yhdenvertaisuuslaissa ammatillinen toiminta lukeutuu ”muu henkilöön liittyvä syy” -syryjintäperusteen luokkaan. Rikoslain työsyryjintäsäännöksissä ammatillinen toiminta on mainittu kiellettyinä syryjintäperusteena poliittisen toiminnan kanssa. Työsuojeluviranomaisen luokittelussa ammatillinen toiminta ja ammatiiyhdistystoiminta lukeutuvat samaan luokkaan, jonka vuoksi sama luokitus toistuu myös tässä selvityksessä.

Vuonna 2013 työsuojelun vastuualueilla saatettiin asiakkaan nimellä kirjallisesti vireille 225 työsyryntää koskevaa tapausta. Vain osasta vireille tulleista tapauksista laaditaan tarkastuskertomus. Monesti syynä on se, ettei asiakkaan omakohtainen syrjintäkokemus täyttänyt lainsäädännön määrittelemiä ehtoja työsyrynnälle. Kyseessä voi olla esimerkiksi työpaikan kielteinen muutostilanne, erimielisyys palvelussuhteeseen liittyen tai negatiivinen työnjohdollinen toimenpide. Tällöin asian käsittely päätetään käsittelyratkaisulla. (Etelä-Suomen aluehallintovirasto 2013.)

Vuonna 2013 yhteensä 121 tapauksessa ryhdyttiin valvontatoimenpiteisiin, joiden pohjalta tarkastaja laati tarkastuskertomuksen. 121 tarkastuskertomuksessa mainittiin laissa kiellettyjä syrjintäperusteita 126 kertaa. Ero lukumäärissä selittyy sillä, että osa tarkastuskertomuksista käsitteli moniperusteista syrjintää. Yleisin peruste oli yhteydenottojen ja diaaritietojen tavoin terveydentila (44 %). Seuraavaksi yleisimpiä syrjintäperusteita tarkastuskertomuksissa olivat ammatillinen toiminta (14 %) ja kansalaisuus, etninen tai kansallinen alkuperä tai kieli (14 %).

Ammattiyhdistys- tai ammatillinen toiminta oli tarkastuskertomuksissa yleisempi peruste kuin yhteydenotoissa ja diaaritiedoissa. Etninen tai kansallinen alkuperä ja kieli olivat puolestaan hieman harvinaisempia tarkastuskertomuksissa kuin yhteydenotoissa ja diaareissa. Ero saattaa selittyä sillä, että kansalaisuutta tai etnistä alkuperää koskeva yhteydenotto on johtanut viranomaisaloitteeseen valvontaan, jossa työsuhteen ehtojen noudattamista on valvottu koko työpaikan osalta. Lisäksi on huomattava, että tarkastuskertomusten lukumäärät ovat pieniä, mikä voi tarkoittaa suhteellisten osuuksien vaihtelevan vuosittain.

Taulukko 5. Syrjintäperusteet asiakasaloitteisten tarkastuskertomusten työsyryntätapauksissa vuonna 2013, lkm, %

	N	%
Terveydentila	56	44
Ammattiyhdistystoiminta	18	14
Kansalaisuus, etninen tai kansallinen alkuperä, kieli	18	14
Sukupuoleen liittyvä syy	14	11
Ikä	9	7
Mielipide tai vakaumus	3	2
Perhesuhteet	2	2
Uskonto	1	1
Vammaisuus	2	2
Muu tai tuntematon	3	2
Yhteensä	126	100

Lähde: Aluehallintovirastojen työsuojeluvastuualueiden tiedonannot 3/2014; Etelä-Suomen aluehallintovirasto 2013.

Työsuojeluviranomainen teki poliisille esitutkintailmoituksen 36 asiakasaloitteisen valvonnan työsyryntätapauksessa, joissa oli todennäköisiä perusteita epäillä työsyryntärikoksen tunnusmerkistön täyttyneen. Selvästi eniten esitutkintailmoituksia tehtiin Etelä-Suomen aluehallintovirastosta. Yleisimpiä perusteita olivat

terveydentila ja sukupuoli: puolessa (17) esitutkintailmoituksista oli kyse syrjinnästä terveydentilan perusteella, sukupuoleen liittyvästä perusteesta oli kyse seitsemässä ilmoituksessa.

Taulukko 6. Poliisille ilmoitetut työsyrintäepäilyt asiakasaloitteisessa valvonnassa syrjintäperusteittain 2013, lkm

Esitutkintailmoitukset	Etelä-Suomi	Itä-Suomi	Lounais-Suomi	Länsi- ja sisä-Suomi	Pohjois-Suomi	Yhteensä
Syrjintäperusteet yhteensä	23	2	-	7	4	36
Terveydentila	11	-	-	2	4	17
Sukupuoleen liittyvä syy	5	2	-	-	-	7
Kansalaisuus, etninen tai kansallinen alkuperä, kieli	1	-	-	3	-	4
Ikä	2	-	-	-	-	2
Ammattiyhdistystoiminta	2	-	-	-	-	2
Muu henkilöön liittyvä syy	-	-	-	2	-	2
Perhesuhteet	1	-	-	-	-	1
Vammaisuus	1	-	-	-	-	1

Lähde: Aluehallintovirastojen työsuojeluvastuualueiden tiedonannot 3/2014; Etelä-Suomen aluehallintovirasto 2013.

Työsuojeluviranomaisen viranomaisaloitteisen valvonnan pohjalta tehtyjä työsyrintää koskevia esitutkintailmoituksia oli vuonna 2013 yhteensä 36. Eniten ilmoituksia teki Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto. Suurin osa työsyrintärikosepäilyistä kohdistui syrjintään kansallisen tai etnisen alkuperän tai kielen perusteella (30). Viisi työsyrintärikosepäilyistä kohdistui syrjintään terveydentilan perusteella.

Taulukko 7. Poliisille ilmoitetut työsyrintäepäilyt viranomaisaloitteisessa valvonnassa syrjintäperusteittain 2013, lkm

Esitutkintailmoitukset	Etelä-Suomi	Itä-Suomi	Lounais-Suomi	Länsi- ja sisä-Suomi	Pohjois-Suomi	Yhteensä
Syrjintäperusteet yhteensä	3	7	10	16	-	36
Kansalaisuus, etninen tai kansallinen alkuperä, kieli*	3	7	10	10	-	30
Terveydentila	-	-	-	5	-	5
Perhesuhteet	-	-	-	1	-	1

*Yhteen Länsi- ja sisä-Suomen aluehallintoviraston tapaukseen, jossa syrjintäperusteena "kansalaisuus, kansallinen tai etninen alkuperä, kieli" merkitty lisäksi syrjintäperuste "muu henkilöön liittyvä syy".

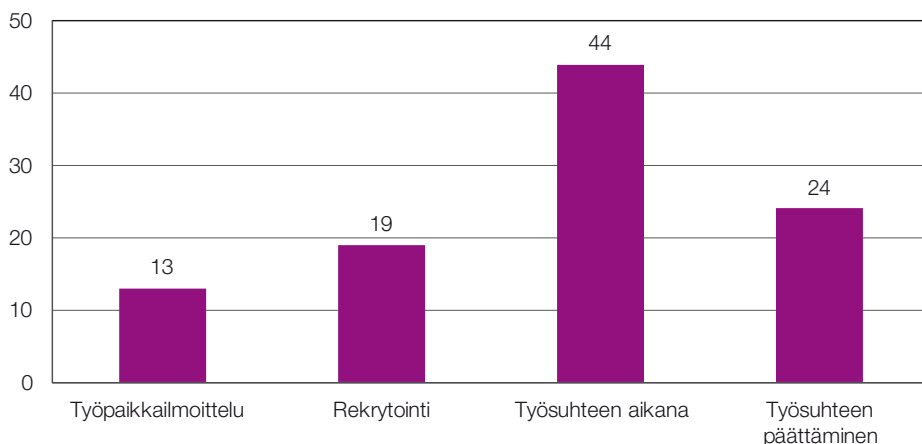
Lähde: Aluehallintovirastojen työsuojeluvastuualueiden tiedonannot 3/2014; Etelä-Suomen aluehallintovirasto 2013.

Kansalaisuuteen kansalliseen tai etniseen alkuperään ja kieleen liittyvästä työsyrintästä kertoneet yhteydenottajat eivät usein tahtoneet työsyrintäkokemuksia käsiteltävän nimellään. (Etelä-Suomen aluehallintovirasto 2013.) Tämä johti viranomaisaloitteisiin tarkistuksiin ja selittää osaltaan viranomaisaloitteisen valvonnan pohjalta tehtyjen esitutkintailmoitusten suurta osuutta yhteydenottoihin verrattuna.

Tasa-arvovaltuutetulle tulleet yhteydenotot

Vuonna 2013 tasa-arvovaltuutetun kirjallisesti käsittelemistä yhteydenotoista 100 käsitteli työelämän syrjäntäkieltoja.²⁴ Näitä työelämää koskevia yhteydenottoja oli 18 enemmän kuin vuonna 2012 (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2012). Vuonna 2013 yhteydenotoista useimmat koskivat olosuhteita tai tilanteita työsuhteen aikana (44 kpl). Yhteydenotoista 24 liittyi työsuhteen päättämiseen. Tähän luokkaan lukeutuivat myös määräaikaisten työsuhteiden uusimatta jättämistä koskevat yhteydenotot. Rekrytointia koskevia yhteydenottoja oli 19 kappaletta ja työpaikkailmoittelua koskevia yhteydenottoja 13. Kirjallisesti käsitellyistä yhteydenotoista 77 tuli naisilta ja 21 miehiltä.

Kuvio 2. Tasa-arvovaltuutetun käsittelemät kirjalliset työsyrintää koskevat yhteydenotot 2013



Lähde: Tasa-arvovaltuutettu.

Tasa-arvovaltuutetun neuvontapuhelimeen vuonna 2013 tulleista puheluista 203 koski syrjäntäasioita. Niistä valtaosa eli runsaat 150 koski syrjäntää työelämässä.

Vuonna 2013 runsas puolet 150 puhelinyhteydenotoista ja 37 sadasta kirjallisesta yhteydenotosta liittyi epäedulliseen kohteluun raskauden tai perhevapaan perusteella. Vuonna 2012 vastaavat osuudet olivat puhelinyhteydenotoista 50 prosenttia ja kirjallisista 30 prosenttia. Tyypillisissä raskaussyrjäntätilanteissa työnhakija sivuutettiin työhönottotilanteessa raskautensa vuoksi tai määräaikaista työsuhteen pöytäkirja ei uusittu työntekijän raskauden tullessa ilmi. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2013.)

Palkkasyrjäntäepäilyt ovat olleet jo vuosia yleisimpiä kestoaiheita tasa-arvovaltuutetulle esitetyissä kannanottopyynnöissä. Tasa-arvovaltuutetun toimistoon tulee säännöllisin väliajoin yhteydenottoja työntekijöiltä, jotka kokevat tullessa

²⁴ Vuotta 2013 koskevat tiedot saatu Tasa-arvovaltuutetun toimiston toimistopäällikkö Anja Nummijärveltä 28.4.2014 ja osastosihteeri Jonna Swanglungiltä 15.4.2014.

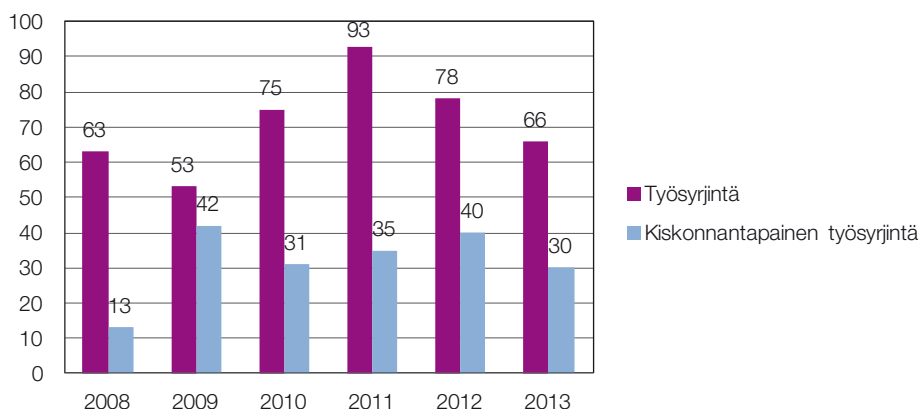
syryjityksi palkkauksessa sukupuolen vuoksi. Tasa-arvovaltuutetun käsiteltäväksi tulevat palkkasyrjintäpäilyt koskevat sekä tehtäväkohtaisen palkan (peruspalkan) että palkanlisien syrjivyyttä samoin kuin perhevapaiden vaikutusta palkkaukseen.

Poliisin tietoon tulleet työsyryjintärikosepäilyt

Seuraavaksi käsitellään poliisin tietoon tulleet työsyryjintärikosepäilyt (RL 47: 3 §) ja kiskonnann tapaisia työsyryjintärikosepäilyt (RL 47: 3 §). Jatkossa poliisin aineiston työsyryjintärikostapauksilla viitataan aina rikosepäilyihin, ellei toisin mainita.

Vuosina 2008–2013 poliisin tietoon tulneiden työsyryjintärikosepäilyjen ja kiskonnantapaisten työsyryjintärikosepäilyjen määrä on vaihdellut vuosittain. Viiden vuoden tarkastelujaksolla poliisin tietoon tuli yhteensä 428 työsyryjintärikostapausta ja 191 kiskonnantapaista työsyryjintärikostapausta.

Kuvio 3. Poliisin tietoon tulleet työsyryjintärikostapaukset 2008–2013



Lähde: Poliisin tietoon tullut rikollisuus. Tilastokeskus.

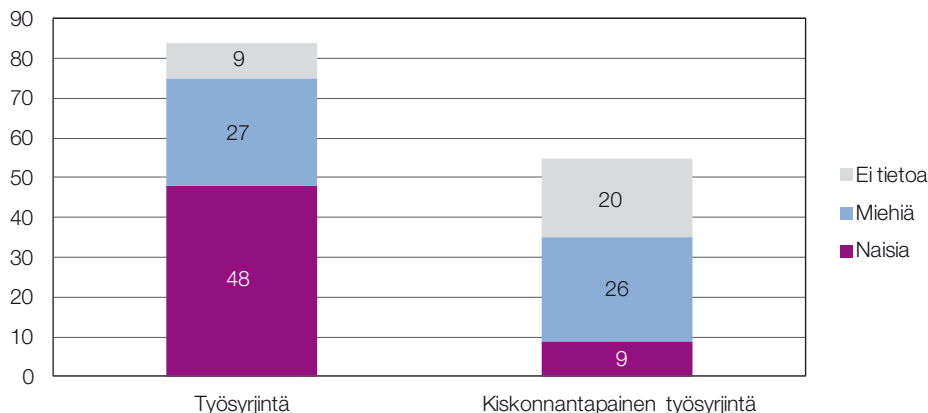
Vuonna 2013 poliisin tietoon tuli yhteensä 66 työsyryjintärikos- ja 30 kiskonnantapaista työsyryjintärikosepäilyä. Poliisin Patja-järjestelmästä koottujen tapausselesteiden lukumäärät poikkeavat hieman Tilastokeskuksen julkaisemista tilastotiedoista.²⁵ Poliisi oli kirjannut tapausselesteita 67 eri työsyryjintärikoksesta ja 27 kiskonnantapaisesta työsyryjintärikoksesta.

Tilastointiyksikkönä työsyryjintärikoksissa on rikosteko. Yhtä rikostapausta kohden voi näin ollen olla yksi tai useampi epäilty ja yksi tai useampi asianomistaja tai työsyryjintää kokenut henkilö. Usein tapauksissa, joissa tutkintapyyntö esitettiin muun kuin syryntää kokeneen henkilön taholta, asianomistajaa ei ollut merkitty lainkaan. Tämän vuoksi tapausselesteet käytiin yksitellen läpi ja työsyryjintää

²⁵ Vuotta 2013 tilastoitaessa yksi tapausselesteiden kiskonnantapainen työsyryjintä on kirjattu työsyryjinnäksi. Lisäksi tapausselesteissa oli yksi kesken jäänyt tapaus ja yksi tapaus kirjattu kahdeksi eri tapausselesteeksi, mikä tämän tutkimuksen aineistossa yhdistettiin.

kokeneiksi laskettiin paitsi poliisin itse merkitsemät asianomistajat myös sellaiset henkilöt, jotka tapausselesteissa epäiltiin joutuneen työsyryjinnän uhreiksi. Työsyryjintärikoksissa asianomistajia tai työsyryjintää kokeneita naisia oli yhteensä 48 ja miehiä 27. Sitä vastoin miehet olivat useammin kiskonnantapaisen työsyryjinnän uhreja tai asianomistajia (26) kuin naiset (9).

Kuvio 4. Poliisin tietoon tulleiden työsyryjintärikosepäilyiden asianomistajat tai syryjintää kokeneet naiset ja miehet 2013



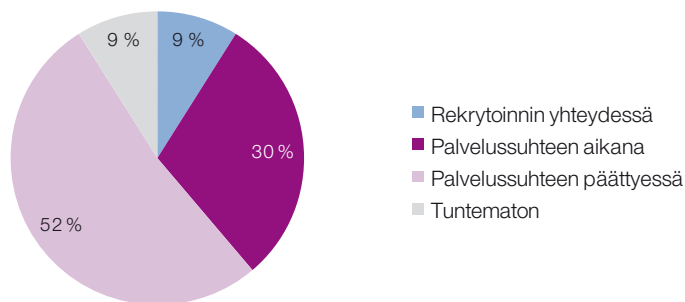
Lähde: Poliisiasiain tietojärjestelmä Patja.

Tieto asianomistajista tai työsyryjintää kokeneista puuttui etenkin kiskonnantapaisen työsyryjintärikosten tapausselesteista. Syryjinnän kuvattiin kohdistuneen tyypillisesti useampaan henkilöön, joista yhtäkään ei välttämättä ollut merkitty asianomistajiksi tai nimetty. Lisäksi tapausselesteisiin kirjatulla kiskonnantapaisista työsyryjintää kokeneilla oli usein vieraskieliset nimet, joista sukupuoli ei ollut pääteltävissä. Yhteensä 20 kiskonnantapaisista työsyryjintää kokeneen ja yhdeksän työsyryjintää kokeneen henkilön sukupuolta ei saanut tapausselesteista selville.

Tapausselesteisiin ei ollut aina merkitty rikosepäilyn ilmitulotapaa tai sitä mikä taho ilmoituksen tai tutkintapyyynnön oli tehnyt. Poliisi on merkinnyt 67 tapauksen (60 %) kohdalla tutkintapyyynnön tulleen aluehallintovirastoista tai muilta viranomaisilta, kuten verohallinnolta, oikeusaputoimistoista tai rajavartiolaitoksesta. Selesteissa on ilmeisimmin puutteita, sillä luku ei vastaa täysin aluehallintoviraston antamia tietoja, joiden mukaan AVI:t olisivat vuonna 2013 ilmoittaneet poliisille 36 työsyryjintärikos- ja 36 kiskonnantapaisista työsyryjintärikosepäilyä. Vain kolme työsyryjintärikoksista oli tullut ilmi poliisin muun tutkinnan yhteydessä. Loput työsyryjintää kokeneista olivat todennäköisesti itse ilmoittaneet poliisille kokemastaan työsyryjinnästä

Yli puolet työsyrintärikosepäilyistä koski syrjintää palvelussuhteen päättymisen yhteydessä. Tyypillisesti tapaukset koskivat irtisanomista tai koeajan purkua terveydentilan perusteella.

Kuvio 5. Poliisin tietoon tulleet työsyrintärikosepäilyt (pl. hiskonnantapainen työsyrintä) syrjintäteon mukaan 2013, % (n=67)



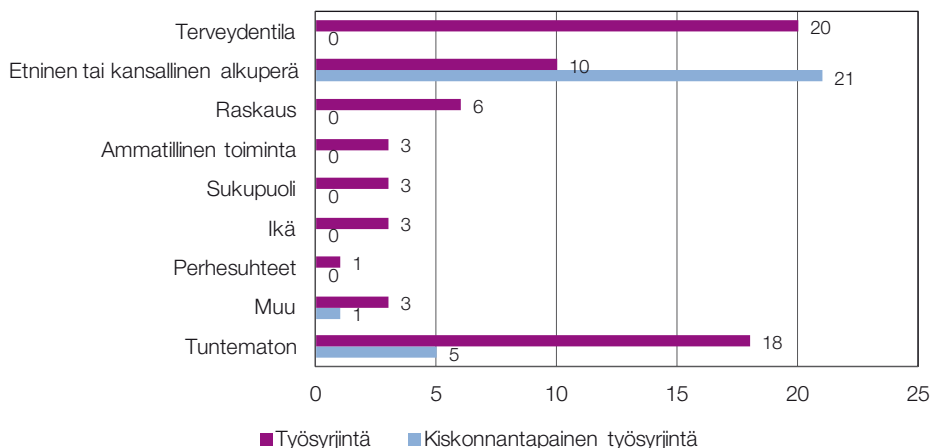
Lähde: Poliisiasian tietojärjestelmä Patja.

Työsyrintää palvelussuhteen aikana epäiltiin noin 30 prosentissa työsyrintärikosepäilyistä. Kolmasosassa näissä tapauksissa oli kyse syrjinnästä kansallisen tai etnisen alkuperän vuoksi. Muutama tapaus koski syrjintää sukupuolen tai terveydentilan perusteella. Kolmanneksessa tapausselesteissa ei ollut merkintää, millä syrjintäperusteella syrjintää epäiltiin palvelussuhteen aikana tapahtuneen.

Epäilyjä rekrytoinnin yhteydessä tapahtuneesta syrjinnästä ilmoitettiin poliisille vähiten. Vain kuudessa tapauksessa oli kyse rekrytointisyrjinnästä. Näissä kolmessa oli kyse epäilystä syrjinnästä etnisen tai kansallisen alkuperän perusteella, kahdessa iän perusteella ja yhdessä perhesuhteiden perusteella.

Työsyrintärikosepäilyissä yleisin ensisijainen syrjintäperuste oli terveydentila. Tyypillisissä tapauksissa henkilö irtisanottiin, työsuhde purettiin tai koeaikapurusta päätettiin työntekijän ilmoittaessa sairauslomasta tai sen jatkumisesta. Työsyrintärikosepäilyjen joukossa oli myös tapauksia, joissa esitettiin määräaikaisten palvelussuhteiden päättymisen terveydentilan perusteella. Usein työnantajalla ja työntekijällä oli eri näkemys palvelussuhteen päättymisestä ja työnantaja perusteli päätymistä esimerkiksi tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä.

Kuvio 6. Poliisin tietoon tulleet työsyrintärikosepäilyt ensisijaisten syrjintäperusteiden mukaan 2013



Lähde: Poliisiasiain tietojärjestelmä Patja.

Työsyrintärikosepäilyissä syrjintää etnisen tai kansallisen alkuperän vuoksi esitettiin tapahtuneen kymmenessä tapauksessa. Kiskonnantapaisissa työsyrintärikosepäilyissä taas oli lähes poikkeuksetta kyse syrjinnästä kansallisen tai etnisen alkuperän tai kielen perusteella. Näitä tapauksia oli 21 kappaletta.

Kiskonnantapaiset työsyrintärikosepäilyt koskivat useimmin palvelussuhteen aikana tapahtuneita palkanmaksuun liittyviä laiminlyöntejä tai työaika-rikkomuksia. Esitutkinta alkoi usein aluehallintoviraston työsuojeluvastuualueiden tarkastajien toimesta. Rikosepäilyissä esitettiin usein syrjinnän kohdistuneen joukkoon ulkomaalaisia tai ulkomaalaistaustaisia henkilöitä, joita tapausselesteissa ei ollut erikseen nimetty.

Työsyrintää epäiltiin tapahtuneen raskauden perusteella kuudessa tapauksessa. Kaikissa näissä kerrottiin työnantajan irtisanoneen työsuhteen tai päättäneen työsuhteen koeaikapurun perusteella työntekijän kerrottua raskaudestaan.

Kolmessa tapauksessa esitettiin työntekijän asetetun eriarvoiseen asemaan sukupuolensa perusteella. Myös ikään vedottiin syrjintäperusteena kolmesti. Näistä kaksi koski rekrytointitilanteita. Lisäksi kolmessa tapauksessa työnantajan epäiltiin irtisanoneen työntekijöitä ammatillisen toiminnan perusteella.

Osassa tapausselesteita ei ilmoitettu, mistä syrjintäperusteesta tapauksessa oli kyse. Näin oli 18:ssa työsyrintärikosepäilyä ja viidessä kiskonnantapaisesta työsyrintärikosepäilyä koskevassa tapauksessa.

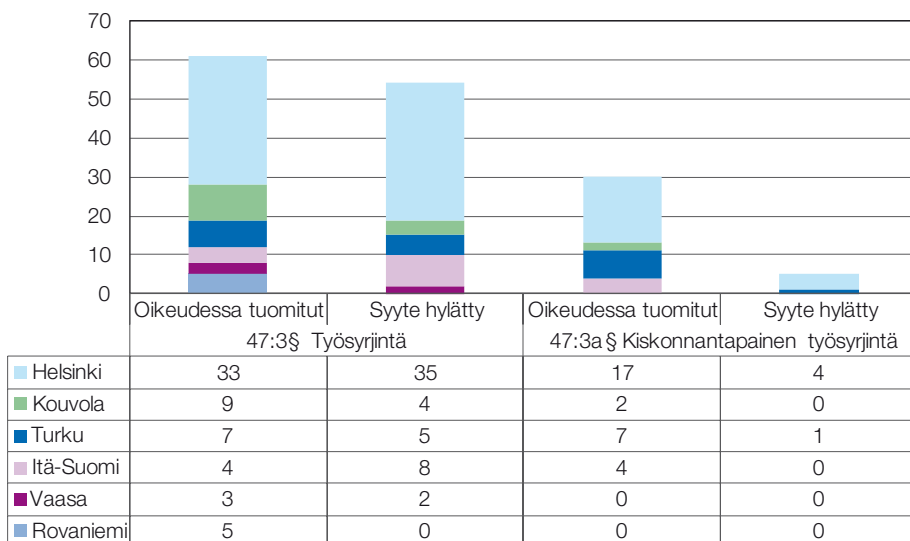
Kolmessa tapauksessa mainittiin enemmän kuin yksi syrjintäperuste. Kahdessa tapauksessa terveydentilan ohella syrjintäperusteeksi nimettiin työntekijän ikä. Yhdessä tapauksessa terveydentilan ohella esitettiin työntekijän syrjintäperusteena myös perhesuhteet ja lastenhoitovelvollisuudet.

Poliisin tapausselosteita tutkimalla ei saa yksiselitteistä tietoa tapausten siirtymisestä syyttäjälle. Tutkituista tapausselosteista 64 prosenttia (60 tapausta) ei sisältänyt tietoa rikoksen selvittämisestä, sillä tapausten tutkinta oli vielä kesken. Jonkinlainen merkintä rikosten selvittämisestä tai syyttäjälle etenemisestä löytyi 33 tapauksesta. Näistä 22 tapausta oli joko osittain tai kokonaan lähetetty tai päätetty lähettää syyttäjälle. Merkintä syyttäjälle lähettämisestä voidaan kuitenkin tehdä myös kesken tutkinnan, jos asia siirtyy vain joiltakin osin syyttäjälle sekä silloin, jos tutkintaa jatketaan ainoastaan jonkin osakokonaisuuden tai epäillyn osalta. Näin ollen poliisin tapausselosteiden perusteella ei voida tehdä päätelmiä työsyRJintärikosepäilyjen siirtymisestä syyttäjälle. Tätä varten tarvitsisi erillisselvityksellä seurata tapausten esitutkinnan etenemistä ja tarkastella esitutkinnan päätyttyä poliisin kirjaimia päätösten perusteita.

TyösyRJintärikokset tuomioistuimissa

Käräjäoikeuksissa tuomittiin yhteensä 61 henkilöä työsyRJintärikoksesta ja 30 henkilöä kiskonnantapaisesta työsyRJintärikoksesta vuosina 2008–2012²⁶. 54 työsyRJintärikoksesta ja 5 kiskonnantapaisesta työsyRJintärikoksesta syytettyä vapautettiin syytteistä. Selvästi useimmin syytteitä käsiteltiin Helsingin hovioikeuspiirissä, jossa tuomittiin yli puolet koko maan työsyRJintärikostuomioista vuosina 2008–2012.

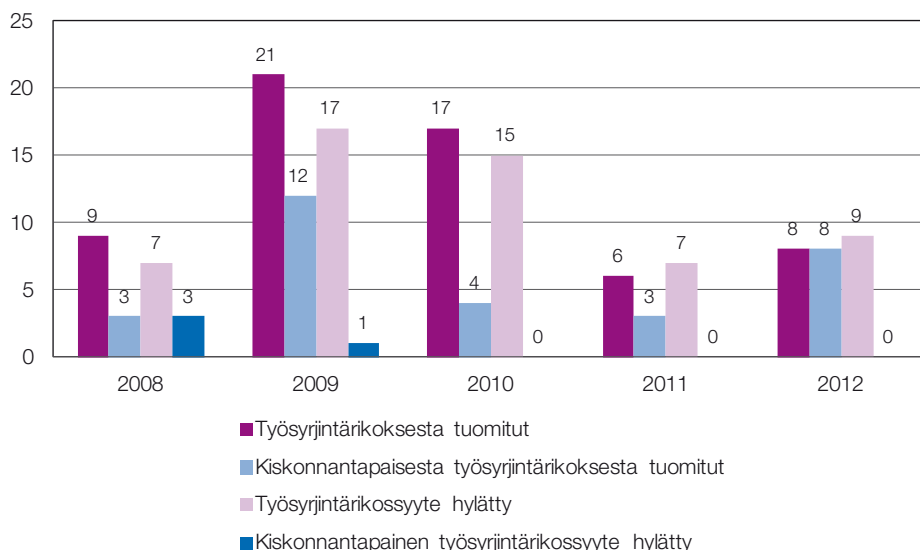
Kuvio 7. Käräjäoikeuksissa päärikoksena työsyRJintärikoksista tuomitut ja syytteestä vapautuneet hovioikeuspiireittäin vuosina 2008–2012 (henkilöä)



Lähde: Syytetyt, tuomitut ja rangaistukset. Tilastokeskus.

26 Tilastointitapana ns. päärikostilastointi, jossa syytetyt ja tuomitut henkilöt on laskettu mukaan yhtä montaa kertaa kuin työsyRJintärikos on ollut tuomiossa heidän vakavin rikoksensa.

Kuvio 8. Käräjäoikeuksissa päärikoksena työsyrintärikoksista tuomitut ja syytteestä vapautuneet vuosina 2008-2012 (henkilöä)



Lähde: Syytetyt, tuomitut ja rangaistukset. Tilastokeskus.

Työsyrintärikossyytteiden määrässä on ollut suurta vuosittaista vaihtelua. Vuonna 2012 käräjäoikeuksissa käsiteltiin päärikoksina yhteensä 25 työsyrintärikossyytetä.²⁷ Kahdeksan henkilöä tuomittiin työsyrintärikoksesta ja kahdeksan kiskonnantapaisesta työsyrintärikoksesta. Syyte hylättiin yhteensä yhdeksässä tapauksessa.

Työsyrintää käsiteltiin päärikoksena yhdeksässä tapauksessa ja kiskonnantapaista työsyrintää yhteensä kuudessa tapauksessa. Oikeustapauksia kohden työsyrintästä syytettyjä oli useampia. Tyypillisesti kiskonnantapaisissa työsyrintärikossyytteissä työsyrintän esitettiin kohdistuneen useampaan henkilöön ja asianomistajia oli näin useita. Vuonna 2012 yhteensä 15 työsyrintää tai kiskonnantapaista työsyrintää käsittelevässä tapauksessa oli kaikkiaan 52 asianomistajaa. Asianomistajien lukumäärää nosti vuonna 2012 tapaus, jossa syytettyjä oli yksi ja asianomistajia 23.

²⁷ Kaikkiaan työsyrintästä tai kiskonnantapauksesta työsyrintästä syytettiin 43 henkilöä vuonna 2012. Syyksi luettiin 26 syytettyä ja 17 hylättiin. Vajaassa puolessa 43 tapauksesta työsyrintäsyyte ei ollut rangaistushaltaan syytetyn vakavin rikossyyte (ns. päärikos). Jos työsyrintärikos ei ollut henkilön vakavin rikos, oli tärkeimpänä rikoksena usein joku muu rikoslain 47 luvun työrikoksista. Kiskonnantapaisten työsyrintärikosten ollessa osa isompaa syytekokonaisuutta tärkeimpänä rikossyyteenä oli puolestaan usein syyte kiskonnasta tai ihmiskaupasta. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan lähemmin vain tapauksia, joissa työsyrintärikos tai kiskonnantapainen työsyrintärikos oli syytetyn tai syytettyjen päärikos eli rangaistushaltaan vakavin rikos.

Taulukko 8. Työsyryjäntärikokset päärikoksina käräjäoikeudessa 2012

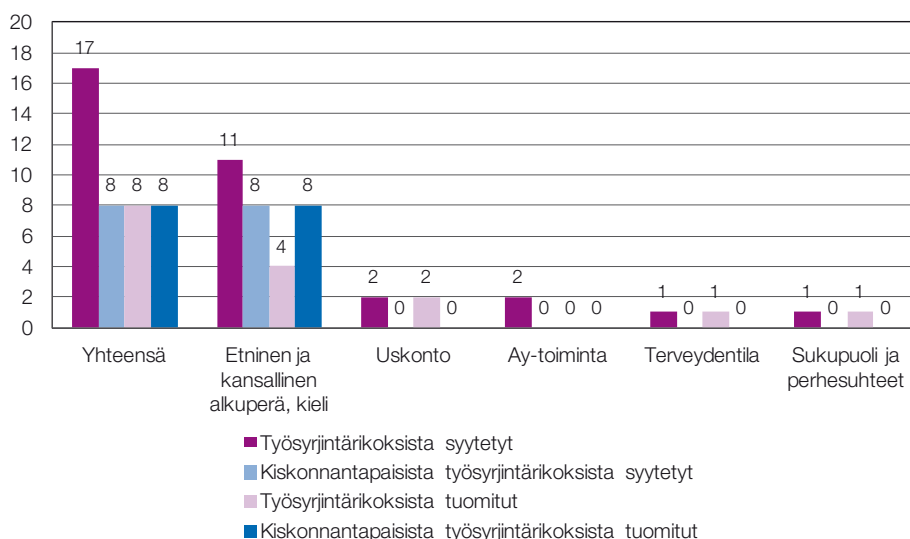
Rikos	Oikeustapaukset	Syytetyt	Asianomistajat
Työsyryjäntä	9	17	13
Kiskonnantapainen työsyryjäntä	6	8	39

Lähde: Käräjäoikeuden tuomiot.

Kaikista 17 työsyryjäntärikoksesta syytetystä 11 henkilöä syytettiin syrjinnästä kansallisen tai etnisen alkuperän ja/tai kielen perusteella. Syyttäjä katsoi syytettyjen syyllistyneen työsyryjäntään, koska työntekijä oli asetettu työsuhteen aikana epäedulliseen asemaan ilman hyväksyttävää syytä. Usein kyse oli alipalkkauksesta ja siitä, että oli käytetty hyväksi asianomistajan tietämättömyyttä omista oikeuksistaan ja suomalaisesta lainsäädännöstä. Näistä 11 syytetystä neljän kohdalla tuomioistuimien katsoi työsyryjäntän tunnusmerkistön täyttyneen ja henkilöiden syyllistyneen työsyryjäntään etnisen tai kansallisen alkuperän perusteella.

Kiskonnantapaisissa työsyryjäntärikossyytteissä oli myös kyse syrjinnästä etnisen tai kansallisen alkuperän tai kielen perusteella. Kiskonnantapaisissa työsyryjäntäsyytteistä syytettyjä syytettiin usein myös työaika-suojelurikoksesta ja luvattoman työvoiman käytöstä. Kaikki kahdeksan kiskonnantapaisesta työsyryjäntästä syytettyä tuomittiin. Tuomioiden perusteissa oikeus arvioi, että ulkomaalaistaitaiset työntekijät olivat olleet säännönmukaisesti alipalkkattuja ja heidät oli asetettu poikkeuksellisen epäedulliseen asemaan alkuperänsä ja kielensä vuoksi. Käräjäoikeus katsoi, että asianomistajien tietämättömyyttä ja ahdinkoa oli käytetty hyväksi.

Kuvio 9. Käräjäoikeuksissa työsyryjäntärikoksista syytetyt ja tuomitut syrjintäperusteen mukaan 2012



Lähde: Käräjäoikeuden tuomiot.

Kaksi työsyRJintärikoksesta syytettyä tuomittiin syrjinnästä uskonnon perusteella rekrytointitilanteessa. Lisäksi yksi henkilö tuomittiin työsyRJinnästä terveydentilan perusteella ja yksi sukupuolen ja perhesuhteiden perusteella.

Yhdeksän henkilön kohdalla työsyRJintärikossyyte hylättiin. Näistä seitsemän koski syrjintää kansallisen ja etnisen alkuperän perusteella ja kaksi ammattiyhdistystoiminnan perusteella. Syytteessä oli toissijaisena syrjintäperusteena mainittu ammatillisen toiminnan lisäksi terveydentila.

TyösyRJintärikoksista tuomitut tuomittiin päiväsakkoihin, joiden määrä vaihteli 10 päiväsakosta 30 päiväsaktoon. Tuomituille määrättiin keskimäärin 22,5 päiväsakkoa.

Kolme kiskonnantapaisista työsyRJintärikoksista tuomittua tuomittiin ehdolliseen vankeuteen. Kaksi tuomituista sai rangaistukseksi kolme kuukautta ja yksi tuomittu kuusi kuukautta ehdollista vankeutta. Loput viisi kiskonnantapaisista työsyRJintärikoksista tuomittua saivat rangaistukseksi päiväsakkoja, joiden määrä vaihteli 50 päiväsakosta 80 päiväsaktoon. Tuomitujen päiväsakkojen keskiarvo oli 60 sakkoa.

Vuonna 2012 **hovioikeuksissa** käsiteltiin kahdeksan tapausta liittyen työsyRJintärikoksiin tai kiskonnantapaisiin työsyRJintärikoksiin.

Näistä kuusi koski käräjäoikeuden syyksi lukemia kiskonnantapaisia työsyRJintärikostuomioita. Yhdessä tapauksessa hovioikeudelta haettiin vahvistusta korvauksia koskevaan sovintoon. Muussa viidessä tapauksessa vastaaja oli valittanut syyksi luetusta tuomiosta.

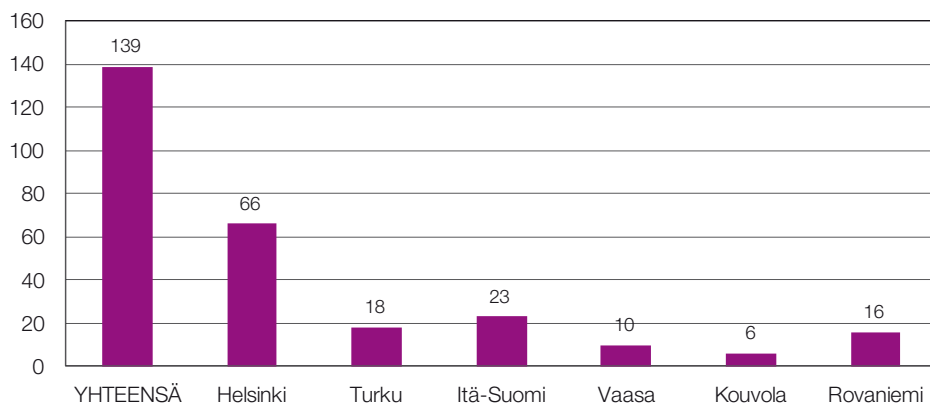
Yksi kiskonnantapaisen työsyRJintätuomion valitus oli saanut vastavalituksia ja valitus oli sittemmin peruttu. Neljässä muussa tapauksessa oli haettu muutosta käräjäoikeuden syyksi lukemaan tuomioon. Kahdessa tapauksessa käräjäoikeuden tuomio jäi kokonaan voimaan. Yhdessä hovioikeus hylkäsi käräjäoikeuden antaman työsyRJintärikostuomion ja yhdessä hovioikeus hylkäsi käräjäoikeuden antaman työsyRJintärikostuomion kahdesta vastaajasta vain toisen vastaajan osalta.

Kaksi asianomistajaa valitti hovioikeuteen käräjäoikeuden hylkäämästä tai tutkimatta jättämästä työsyRJintärikossyytteestä. Toinen näistä koski syrjintää ammatillisen toiminnan ja toinen terveydentilan perusteella. Hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden päätöksiä.

TyösyRJintää koskevat riita-asiat tuomioistuimissa

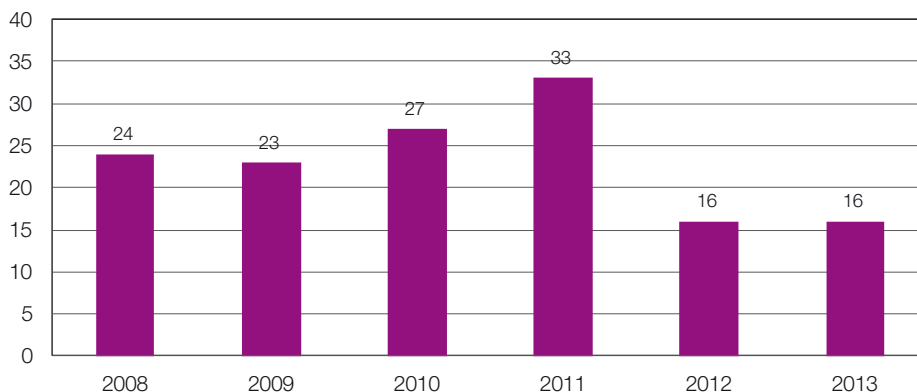
Käräjäoikeuksissa käsiteltiin vuosina 2008–2012 yhteensä 139 tasa-arvolain riita-asiaa. Lähes puolet (66) asioista käsiteltiin Helsingin hovioikeuspiirissä.

Kuvio 10. Käräjäoikeuksissa käsitellyt tasa-arvolain riita-asiat hovioikeuspiireittäin 2008-2013



Lähde: Käräjäoikeuksien siviiliasioiden ratkaisut. Tilastokeskus.

Kuvio 11. Käräjäoikeuksissa käsitellyt tasa-arvolain riita-asiat 2008-2013



Lähde: Käräjäoikeuksien siviiliasioiden ratkaisut. Tilastokeskus.

Tilastokeskuksen tietojen mukaan käräjäoikeuksissa käsiteltiin 16 tasa-arvolakiin perustuvaa riita-asiaa sekä vuonna 2012 että 2013. Tapauksissa esitetyistä syrjintäperusteista tai syrjintäteoista ei ole olemassa tilastotietoa. Tästä syystä vuoden 2012²⁸ tilastotietojen tapaukset tilattiin läpikäytäväksi käräjä- ja hovioikeuksista. Tapauksista tarkasteltiin esitettyjä syrjintäperusteita, palvelussuhteen vaihetta ja syrjintätekoa sekä tuomioistuimen päätöstä. Lisäksi kerättiin tiedot kantajan sukupuolesta, työnantajasektorista, tuomituista korvauksista ja valituksista.

28 Tutkimuksen tekohetkellä uusin tilastovuosi oli 2012.

On huomioitava, ettei aineisto sisällä kaikkia työsyrintätapauksia. Aineiston keräämisen hankaluudesta kertoo jo se, ettei käräjäoikeuksista saatu kaikkia aineistoja, joita tilastojen mukaan vuoden 2012 aikana oli käsitelty. Tilastoista tarkastettiin myös sellaisia tietoja, lähinnä lainvoimaisuuteen liittyviä tietoja, joita käräjäoikeuksista tilatusta aineistosta puuttui.

Käräjäoikeuksien vuoden 2012 tasa-arvolain riita-asioista neljä käsiteltiin Helsingin, neljä Varsinais-Suomen ja yksi Oulun käräjäoikeudessa. Itä-Uudenmaan, Länsi-Uudenmaan, Tuusulan, Keski-Suomen ja Kainuun käräjäoikeuksissa käsiteltiin kussakin yksi tapaus.

Vuonna 2012 tapausten kantajista 15 oli naisia ja yksi oli mies. Kanteissa kymmenessä vastaajana oli kunta- tai valtiosektorin toimija. Kuudessa tapauksista vastaajana oli yksityinen yritys.

Tapauksista kolme koski syrjintää työhönoton yhteydessä, neljä syrjintää palvelussuhteen aikana ja kaksi syrjintää palvelussuhteen päättyessä. Kolmessa työhönottoon liittyvässä tapauksessa oli kyse syrjivästä valintamenettelystä joko sukupuolen, iän tai terveydentilan perusteella. Palvelussuhteen aikana oli kyse pääasiassa sukupuoleen, raskauteen tai perhevapaisiin liittyvästä palkkasyrjinnästä. Sillensä jääneiden tapausten (7) syrjintäteosta tai syrjintäperusteista ei puolestaan ole tietoa, sillä tuomioistuimissa kesken jääneistä kanteista ei kirjata niiden perusteita tai vaatimuksia. Suurin osa kanteista koski syrjintää sukupuolen, raskauden tai perhevapaiden perusteella. Kaksi tapausta oli sekä tasa-arvolakiin että yhdenvertaisuuslakiin perustuvia riita-asioita. Näissä kantajat raportoivat moniperusteisesta syrjinnästä, jossa toisena perusteena molemmissa oli ikä.

Taulukko 9. Käräjäoikeuksissa käsitellyt tasa-arvolain riita-asiat syrjintäperusteittain 2012

Syrjintäperusteet	
Sukupuoli	7
Joissa:	
Raskaus tai perhevapaat	4
Moniperusteisia	2
Joissa:	
Ikä ja sukupuoli	1
Ikä ja terveydentila	1
Ei tietoa	7

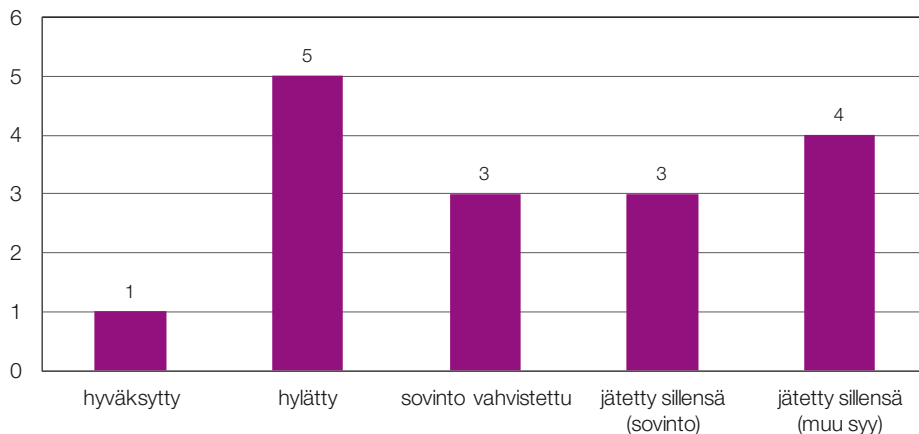
Lähde: Käräjäoikeuden tuomiot.

Viidessä tapauksessa kanne hylättiin ja käräjäoikeus katsoi, ettei syrjintäoletta toteudu. Sovinto vahvistettiin kolmessa tapauksessa. Kolme kannetta jäi sillensä sovinnon vuoksi, ja neljä tapausta jäi sillensä kantajan peruuttaessa kanteen.

Vain yksi kanne hyväksyttiin. Käräjäoikeus katsoi yksityisyrittäjän syrjineen naispuolista työntekijäänsä tämän sukupuolen perusteella. Kyseessä oli työsuhteen aikanainen palkkasyrjintä. Työnantaja määrättiin lisäksi maksamaan

kantajalle korvausta perusteettomasta irtisanomisesta. Vastaja valitti kärkejaoikeuden pakeetoksesta.

Kuvio 12. Tasa-arvolain riita-asiat kärkejaoikeuden ratkaisun mukaan 2012



Lähde: Kärkejaoikeuden tuomiot.

Vastaja määrittiin korvauksiin kahdessa tapauksessa, joissa kärkejaoikeus vahvisti osapuolten sovinnon. Korvauksen ja hyvitysten yhteismäärä vaihteli 14 000 eurosta 38 000 euroon. Kaikissa viidessä hylätyssä kanteessa kantaja määrittiin korvaamaan vastajan oikeudenkäyntikulut.

Vuonna 2012 valitus **hovioikeuteen** tehtiin seitsemässä tasa-arvolain riita-asiassa ja yhdessä yhdenvertaisuuslain riita-asiassa, joka oli kirjattu tasa-arvolain luokkaan. Neljässä tapauksessa valituksen teki kantaja ja neljässä tapauksessa työnantajaosapuoli valitti tuomiosta.

Kaikissa tapauksissa, joissa kantaja oli valittaja, valitettiin kärkejaoikeuden hylkäämästä tasa-arvolain kanteesta. Näissä kantaja oli esittänyt syrjintää tapahtuneen sukupuolen tai raskauden perusteella. Hovioikeuden mukaan syrjinnästä ei ollut näyttöä, eikä hovioikeus muuttanut kärkejaoikeuden tuomiota.

Neljässä tapauksessa valittajana oli työnantaja, joiden kärkejaoikeus oli todennut menetelleen työntekijöitä syrjivästi. Kahdessa tapauksessa kärkejaoikeus oli katsonut työnantajan syrjineen työntekijäänsä raskauden perusteella. Ensimmäisessä raskaussyrjintätapauksessa työnantaja pyysi EU:n tuomioistuimelta ennakkoratkaisua. Hovioikeus hylkäsi ennakkoratkaisupyyntöä ja käsittelyssä jäätin odottamaan työtuomioistuimen ratkaisua. Toisessa tapauksessa hovioikeus ei kumonnut kärkejaoikeuden päätöstä.

Kahdessa muussa tapauksessa oli kyse rekrytointisyrjinnästä, toisessa sukupuolen ja toisessa iän perusteella. Molemmissa rekrytointisyrjintää koskevissa valituksissa hovioikeus kumosi kärkejaoikeuden päätöksen.

Korkeimmassa oikeudessa käsiteltiin kaksi työsyrintään liittyvää siviilikanetta. Molemmat tapaukset koskivat työntekijälle maksettua pienempää palkkaa kuin samaa työtä tekeväälle erillisen sopimuksen piirissä olevalle työntekijälle. Korkein oikeus katsoi, ettei työntekijöitä ollut asetettu eri asemaan työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentilla säädetyillä kielletyillä perusteilla, eikä kyse ollut syrjinnästä ammattiyhdistystoiminnan perusteella. Työnantajalla, kaupungilla, oli kuitenkin työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentissa säädetyn tasapuolisen kohtelun vaatimuksen perusteella velvollisuus mahdollisuuksiensa mukaan tasoittaa syntyneet palkkaerot. (KKO 2013:10; 2013:11)

Työsyrintätapaukset hallinto-oikeuksissa ja työtuomioistuimessa

Hallinto-oikeuksien ja korkeimman hallinto-oikeuden osalta käsitellään tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrjintäasioita siltä osin kuin ne liittyvät syrjintään työelämässä.

Tarkastelussa oli mukana kaikki tapaukset, joissa oli vedottu yhdenvertaisuuslakiin tai tasa-arvolakiin tai mainittu syrjivästä kohtelusta. Suurin osa muutoksenhakijoista vetosi perustuslain yleisiin nimitysperusteisiin tai menettelyvirheeseen. Näistä osa oli tapauksia, joissa ei vedottu syrjintään vaan pikemminkin tasapuolisen kohtelun puutteeseen. Nämä tapaukset poistettiin aineistosta syrjintätapauksiin kuulumattomina. Tapaukset olivat pääasiassa virkanimityksiä koskevia valituksia. Syrjinnän tai syrjinnän kokemuksen yksilöiminen hallinto-oikeuksien tapauksista on vaikeaa, sillä valituksen laatijat eivät välttämättä tunne syrjintää koskevaa lainsäädäntöä ja osaa viitata siihen. Tarkasteluun on valittu tapauksista ne, joissa valituksen tekijä itse on perustellut valitustaan syrjinnällä, vaikka niistä tapauksista puuttuisi syrjinnän kieltoa koskevat lakiviittaukset.

Hallinto-oikeudessa tehtiin vuonna 2013 kaikkiaan 26 päätöstä työsyrintäky-symyksissä yhdenvertaisuuslain 6 §:ä tai tasa-arvolakia soveltaen. Tapauksista tarkasteltiin muutoksen hakijan sukupuolta, asian aihetta, esitettyjä syrjintäperusteita, palvelussuhteen vaihetta ja syrjintätekoa sekä hallinto-oikeuden päätöstä.

Muutoksenhakijoista 13 oli miehiä ja 12 naisia. Yhdessä tapauksessa muutoksenhakijoita oli jopa 35, joiden sukupuolesta ei ollut varmuutta. Tapausten määrä ei vastaa syrjintää koskevien valitusten tehneiden määrää. Lisäksi yksi henkilö oli laatinut kaksi erillistä syrjintää koskevaa valitusta.

Valtaosassa tapauksia (22) muutosta haettiin virkanimitykseen. Kolme tapauksista oli kirkollisvalituksia ja loput kunnallisvalituksia. Virkanimitysten lisäksi kahdesti muutosta haettiin palvelussuhteen aikana koettuun syrjivään toimintaan, palkanmaksuun tai muuta palvelussuhdetta koskevaan etuuteen sekä kahdesti palvelussuhteen päättymiseen liittyneisiin lomautukseen ja koeaikapurkuun.

Muutoksenhakijat esittivät tulleen syrjityksi useimmiten sukupuolen tai iän perusteella. Tapauksia, joissa muutosta haettiin useamman kuin yhden syrjintäperusteen vuoksi, oli kymmenen. Näistä yhdeksässä esitettiin syrjintäperusteeksi sukupuoli ja seitsemässä perusteena oli ikä. Kaikkiaan sukupuoli esitettiin

syrjintäperusteena 11 tapauksessa ja ikä 9 tapauksessa. Muita esitettyjä syrjintäperusteita oli poliittinen mielipide (3), ja terveydentila (1).

Taulukko 10. Hallinto-oikeuksissa käsitellyt työsyrintätapaukset 2013

Palvelussuhteen vaihe		Syrjintäperuste	
Työhönotto	22	Sukupuoli	2
		Ikä	2
		Tuntematon	6
		Muu	2
		Moniperusteisia	10
		<i>Joissa:</i>	
		<i>Sukupuoli ja ikä</i>	6
		<i>Sukupuoli ja poliittinen mielipide</i>	3
		<i>Ikä ja poliittinen mielipide</i>	1
Palvelussuhteen aikana	2	Tuntematon	2
Palvelussuhteen päättyessä	2	Terveydentila	1
		Tuntematon	1

Lähde: Hallinto-oikeuden tuomiot.

Osassa tapauksista yksilöityä syrjintäperustetta ei joko ollut tai mainitun perusteen painoarvoa oli vaikea tulkita. Osassa tapauksissa, joissa syrjintäperuste oli mainittu, se ei välttämättä ollut vaatimuksessa ensisijainen peruste muutoksen hakuun. Yhdeksässä tapauksessa syrjintäperustetta ei ollut erikseen nimetty. Nämä on merkitty tuntemattomiksi. Suurin osa näistä koski virkanimityksiä, joissa valitusten mukaan oli virheellisesti arvioitu kelpoisuutta virkaan. Kolmessa tapauksessa syrjintäperusteena oli muu kuin lain mukainen syrjintäperuste. Muut perusteet koskivat virkaan nimitetyn suosimista hänen poliittisen toimintansa tai suhteidensa vuoksi.

Hallinto-oikeus hylkäsi valitukset kahta tapausta lukuun ottamatta. Näissä valituksissa hallinto-oikeus totesi syrjintää tapahtuneen ja hyväksyi valitukset täysin tai osittain. Molemmat liittyivät virkanimityksiä koskeviin muutoksenhakuihin. Tapauksissa todettiin tapahtuneen syrjintää yhdessä sukupuolen ja toisessa iän perusteella.

Korkeimmassa hallinto-oikeudessa käsiteltiin yksi työsyrintätapaus vuonna 2013. Tapaus oli kunnallisasia koskien virkanimitystä. Kolmesta kärkihakijasta virkaan oli valittu miespuolinen henkilö. Kaksi poliittisesti sitoutumatonta naispuolista kärkihakijaa valittivat päätöksestä ja katsoivat, että virka oli täytetty puoluepoliittisin perustein ja että päätös oli myös naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain vastainen. Hallinto-oikeus oli kumonnut valituksen kohteena olleet päätökset tasa-arvolain nojalla. Virkaan nimitetyksi tullut mieshenkilö valitti päätöksen kumoamisesta korkeimpaan hallinto-oikeuteen ja katsoi, ettei syrjintäoletttamaa ollut syntynyt. Korkein hallinto-oikeus hylkäsi valituksen ja katsoi, että hakijoiden ansiovertailun perusteella syrjintäoletttama oli syntynyt. (KHO 2013:46)

Työtuomioistuimessa käsiteltiin vuosina 2012-2013 yhteensä kolme irtisanomis-kannetta, joiden perusteissa irtisanomisen syiden esitettiin olleen joko osittain tai kokonaan työntekijää syrjiviä, siten että syrjintäperuste oli kanteessa mainittu erikseen. (TT: 2012-21; 2012-153; 2013-165.)

Kantajana kaikissa kolmessa tapauksessa oli työntekijän ammattiliitto ja vastaajana yksityinen yritys. Yhdessä kanteessa työntekijän esitettiin irtisanotun terveydentilan perusteella ja toisessa ammattiyhdistystoiminnan perusteella. Kolmannessa tapauksessa syrjintäperusteina tuotiin esille molemmat ammattiyhdistystoiminta ja terveydentila. Kolmannessa tapauksessa työntekijä oli tehnyt poliisille työ-syrjinnästä rikosilmoituksen, mutta poliisi oli esitutkinnassaan päättänyt, ettei tapauksessa ollut syyllistytty työsyrintään.

Kaikissa kolmessa työtuomioistuimen käsittelemässä työsyrintätapauksessa, työtuomioistuin hylkäsi kanteet ja katsoi, että työnantajilla oli painavat syyt irtisanomisiin. Työtuomioistuin linjasi, ettei työsopimusten irtisanomisissa näytetty olleen epäasiallisia tai syrjiviä syitä.

Työtuomioistuimen tapauksissa oli myös muita irtisanomiskanteita, joissa viitattiin yleisemmin syrjiviin käytäntöihin. Kanteet keskittyivät kuitenkin pääasiassa laittomaan irtisanomiseen. Syrjivät käytännöt tai syrjintä oli mainittu ohimennen, eikä syrjintäväitteitä taustoitettu tai varsinaista syrjintäperustetta yksilöity. Myöskään työtuomioistuin ei todennut näissä tapauksissa syrjintää.

4.2 Työsyrintä survey-aineistojen näkökulmasta

Tässä osiossa työsyrintää tarkastellaan omakohtaisten kokemusten, havaintojen ja mielipiteiden näkökulmasta survey-aineistojen avulla. Tarkastelu tehdään syrjintäperusteittain. Kunkin perusteen osalta esitetään ensin eurobarometrasta saatavia vastaajien käsityksiä rekrytointisyrjintään liittyen sekä käsityksiä talouskriisin vaikutuksista syrjintään työmarkkinoilla. Työolotutkimus kertoo eriarvoisen koh-telun tai syrjinnän yleisestä havaitsemisesta ja kokemisesta työpaikalla sekä oma-kohtaisista syrjintäkokemuksista tietyissä tilanteissa: työhönotto- tai nimitystilanteissa, palkkauksessa, arvostuksen saamisessa, uralla etenemismahdollisuuksissa, työn tai työvuorojen jaossa, työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä, tiedon saannissa, työsuhte-etujen saamisessa sekä työtovereiden tai esimiesten asenteissa. Työolobarometri täydentää työolotutkimuksen kuvaa syrjintähavainnoista työpaikalla. Tasa-arvobarometri kertoo erityisesti sukupuoleen liittyvistä haitta-kokemuksista työssä. Haittakokemukset liittyvät palkkaukseen, työsuhte-etujen saamiseen, koulutukseen pääsyyn, tiedon saamiseen, uralla etenemiseen, työsuhte-jen jatkuvuuteen, työtulosten arviointiin, ammattitaidon arvostukseen sekä työn itsenäisyyteen.

Survey-tutkimuksissa vastaaja ei aina osaa antaa selvää vastausta haastatteli-jan kysymykseen. Eri tutkimuksissa on myös eri käytäntöjä tällaisten vastausten

luokittelussa ja vastausvaihtoehdon tarjoamisessa vastaajalle. Koska syrjintä on aiheena arkaluontoinen ja syrjintähavainnot ja -kokemukset ovat subjektiivisia, esimerkiksi ”ei sovi” tai ”ei osaa sanoa” -vastauksia voi joidenkin kysymysten kohdalla olla paljon. Osuudet voivat joskus olla jopa kyllä-vastauksia suurempia. Tässä raportissa nämä vastaukset on otettu analyysiin mukaan, mutta niitä ei esitetä kuvioissa ja taulukoissa.

Tulkittaessa työolotutkimuksen, työolobarometrin ja tasa-arvobarometrin tuloksia on huomioitava, että ne koskevat palkansaajien havaintoja ja kokemuksia syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta työpaikalla. Uusien työntekijöiden rekrytointitilanteeseen liittyvästä syrjinnästä ei työssä olevilla välttämättä ole havaintoja. Jos syrjintä on tapahtunut rekrytoinnissa, ei työpaikalla kenties ole tiettyyn ryhmään kuuluvia, mahdollisesti rekrytoinnissa syrjittäviä työntekijöitä.

Survey-tutkimuksista saadaan joistain syrjintäperusteista paremmin tietoja kuin toisista. Esimerkiksi sukupuoleen tai ikään perustuvasta syrjinnästä on saatavissa tietoja varsin monipuolisesti. Kansalaisuuteen tai perhesuhteisiin perustuvasta syrjinnästä²⁹ ei seurantamalliin valituissa survey-tutkimuksissa puolestaan kysytä lainkaan. Niistä syrjintäperusteista, jotka kohdistuvat tiettyihin vähemmistöihin Suomessa, esimerkiksi etniseen tai kansalliseen alkuperään, uskontoon tai vammaisuuteen liittyvä syrjintä, tietoja on saatavissa huomattavasti vähemmän. Lisäksi vähemmistöryhmien osalta on tärkeää huomioida, että vaikka survey-tietojen mukaan näyttäisikin siltä, että esimerkiksi etniseen tai kansalliseen alkuperään perustuvaa syrjintää havaittaisiin ja koettaisiin selvästi vähemmän kuin esimerkiksi sukupuoleen liittyvää syrjintää, tämä ei kerro siitä, että sukupuoleen liittyvä syrjintä olisi yleisempää kuin kansalliseen tai etniseen alkuperään liittyvä syrjintä. Jos Suomessa on vain vähän ihmisiä, joilla on valtavirrasta poikkeava etninen tai kansallinen alkuperä, niin syrjintääkin on todennäköisesti koko väestön tasolla tähän perusteeseen liittyen vähän.

Yhdenvertaisuuslaissa on mukana syrjintäperusteena myös ”muu henkilöön liittyvä syy”. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi yhteiskunnallinen asema, varallisuus, asuinpaikka tai henkilön sisäsyntyiset ominaisuudet. Paras tietolähde tämän syrjintäperusteiden tarkasteluun ovat viranomaisaineistot, sillä survey-tutkimuksissa tätä perustetta ei erikseen mainita.

Työolotutkimuksen avulla voitaisiin saada tietoja myös moniperusteisesta syrjinnästä, sillä siinä vastaajat voivat ilmoittaa kokeneensa eriarvoista kohtelua tai syrjintää useaan eri perusteeseen liittyen. Alustavan tarkastelun perusteella vain hyvin harva vastaaja kertoi kokeneensa syrjintää, johon oli useampi kuin yksi peruste. Moniperusteisen syrjinnän tutkiminen ja tulosten tulkitseminen ja ymmärtäminen olisi kuitenkin kokonaan uuden tutkimuksen aihe, joten moniperusteisen syrjinnän käsittely on jätetty tästä selvityksestä pois.

29 Työolotutkimuksessa kysytään kuitenkin syrjinnästä, joka perustuu perheelisyyteen tai raskauteen. Näitä tuloksia esitetään osiossa, jossa käsitellään sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Sukupuoli

Sukupuoleen perustuvia syrjäntäkokemuksia ja -havaintoja tarkastellaan eurobarometrin, työolotutkimuksen, työolobarometrin ja tasa-arvobarometrin tietojen pohjalta taulukossa 11 esitettyjen kysymysten avulla. Työolotutkimuksessa ja työolobarometrissa on käsitelty sukupuoleen perustuvaa syrjäntää erikseen mies- ja naissukupuoleen liittyvänä ilmiönä. Työolotutkimuksen osalta käsitellään myös perheellisyteen tai raskauteen liittyvää syrjäntää.

Taulukko 11. Sukupuoleen perustuvan syrjäntän tarkastelu survey-aineistoittain

Tutkimus	Syrjäntän kuvaamisessa käytetyt lomakekysymykset
Eurobarometri	Kun yritys haluaa Suomessa palkata työntekijän ja kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys, mitkä seuraavista kriteereistä saattavat mielestänne asettaa toisen hakijan heikompaan asemaan? • Hakijan sukupuoli (mies tai nainen) • Hakijan sukupuoli-identiteetti (transsukupuoliset ja muut transihmiset) Oletteko sitä mieltä, että talouskriisi osaltaan lisää työmarkkinoilla syrjäntää, joka perustuu...? • Sukupuoleen • Sukupuoli-identiteettiin
Työolotutkimus	Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjäntää esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjäntää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: • Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti naisiin? • Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti miehiin? • Perheellisyteen tai raskauteen? <i>Niiltä vastaajilta, jotka ovat havainneet omassa työorganisaatiossaan syrjäntää, kysytään jatkokysymys:</i> Oletteko itse kokenut nykyisessä työpaikassanne tulleenne syrjityksi (SYY):n perusteella? • Sukupuoli, kohdistuen erityisesti naisiin • Sukupuoli, kohdistuen erityisesti miehiin • Perheellisyys tai raskaus Oletteko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjäntän kohteeksi nykyisessä työpaikassanne seuraavissa asioissa: • Työhönotto- tai nimitystilanteessa? • Palkkauksessa? • Arvostuksen saamisessa? • Etenemismahdollisuuksissa uralla? • Työn tai työvuorojen jaossa? • Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä? • Tiedon saannissa? • Työsuhde-etujen saamisessa? • Työtovereiden tai esimiesten asenteissa? <i>Niiltä vastaajilta, jotka ovat kokeneet syrjäntää työpaikallaan eri asioissa, kysytään jatkokysymys:</i> Sanoitte kokeneenne syrjäntää xx:ssa. Mihin tämä eriarvoinen kohtelu tai syrjäntä mielestänne perustui? Valitkaa kortin vaihtoehdoista: • Sukupuoleen (nainen) • Sukupuoleen (mies) • Perheellisyteen tai raskauteen

Työolobarometri	Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: • Sukupuoleen, erityisesti naisiin? • Sukupuoleen, erityisesti miehiin?
Tasa-arvobarometri	Onko teillä nykyisessä työssänne haittaa sukupuolestanne seuraavissa asioissa: • Palkkaus • Työsuhde-etujen saaminen • Koulutukseen pääsy (työnantajan kustantama) • Tiedon saaminen • Työpaineiden jakautuminen • Uralla eteneminen • Työsuhteen jatkuvuus (esim. ptkätyöt tai määräaikaisuus) • Työtulosten arviointi • Ammattitaidon arvostus • Työn itsenäisyys

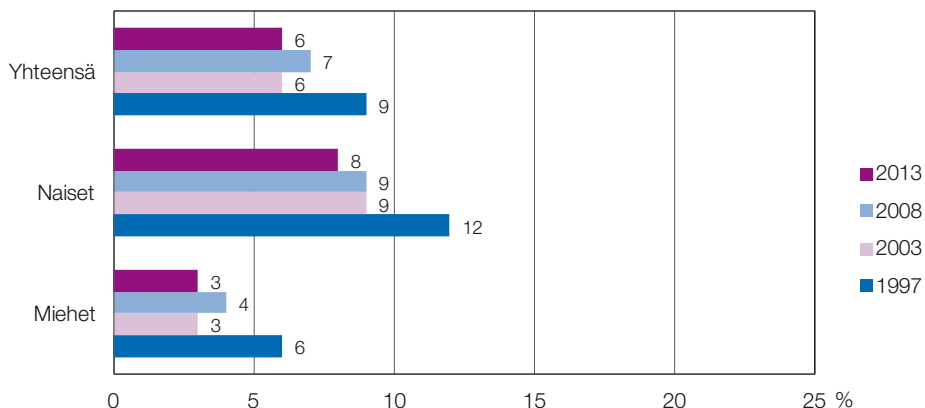
Eurobarometri

Vuoden 2012 eurobarometrin mukaan 27 prosenttia vastaajista Suomessa oli sitä mieltä, että sukupuoli voi vaikuttaa siihen, että toinen hakija asetetaan työnhakutilanteessa huonompaan asemaan, jos kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys. Osuus ei ole muuttunut viime vuosina (26 % vuonna 2009 ja 27 % vuonna 2008). Lähes kolmanneksen (32 %) mielestä myös sukupuoli-identiteetti voi olla työhaussa haittaava tekijä. Vastaajista 36 prosenttia arvioi talouskriisin lisäävän sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja 49 prosenttia uskoi sukupuoli-identiteettiin perustuvan syrjinnän lisääntyvän talouskriisin myötä.

Työolotutkimus

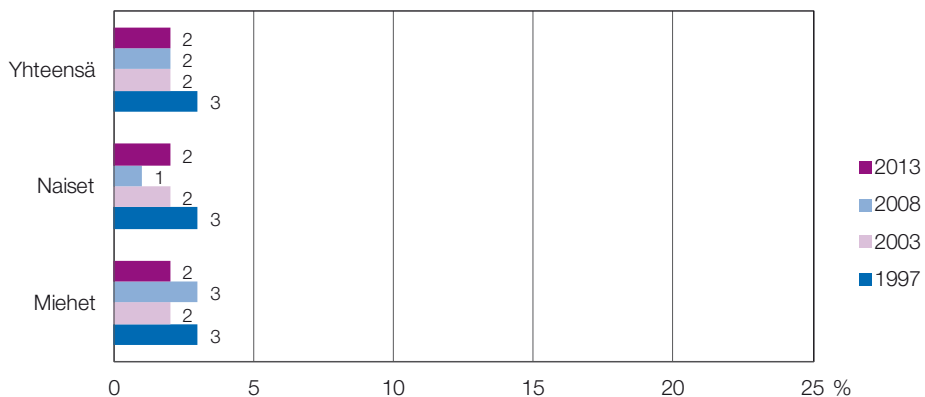
Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan palkansaajien havainnot sukupuoleen perustuvasta naisiin kohdistuvasta syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta omassa työorganisaatiossa ovat vähentyneet reilun 15 vuoden aikana. Vuonna 1997 palkansaajista yhdeksän prosenttia oli havainnut naisiin kohdistuvaa syrjintää. Vuonna 2013 sitä oli havainnut enää kuusi prosenttia. Miehiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut ainoastaan kaksi prosenttia vastaajista.

Kuvio 13. Naisiin kohdistuvaa syrjintää työpaikalla havainneiden palkansaajien osuus vuosina 1997, 2003, 2008 ja 2013, %



Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus.

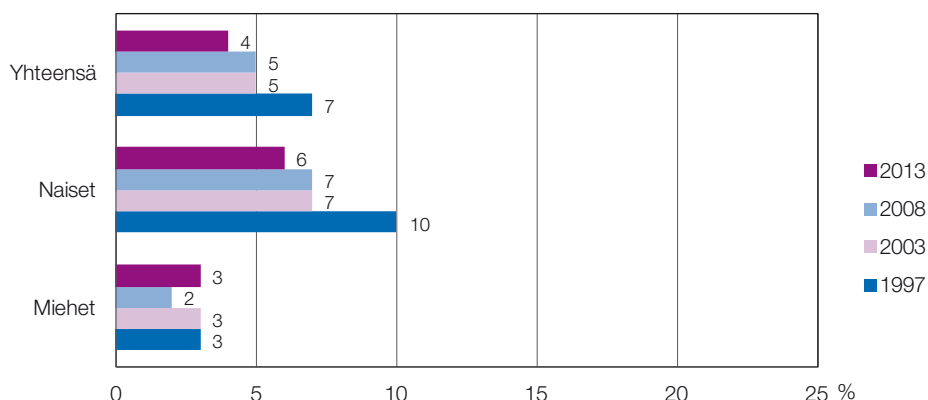
Kuvio 14. Miehiin kohdistuvaa syrjintää työpaikalla havainneiden palkansaajien osuus vuosina 1997, 2003, 2008 ja 2013, %



Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Perheellisyys- tai raskauteen perustuva syrjintä on havaintojen mukaan myös vähentynyt 1990-luvun lopulta. Vuonna 2013 perheellisyys- ja raskauteen perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua oli työpaikallaan havainnut neljä prosenttia palkansaajista, kun vuonna 1997 havaintoja oli tehnyt seitsemän prosenttia.

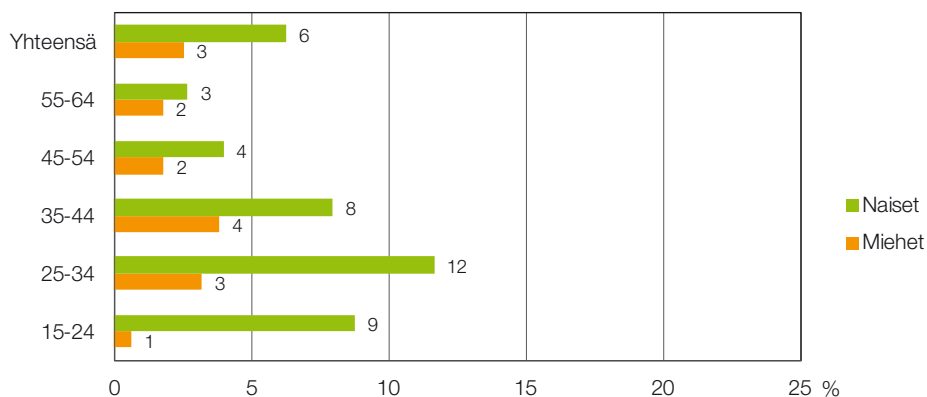
Kuvio 15. Perheellisyys- tai raskauteen perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan havainneiden palkansaajien osuus vuosina 1997, 2003, 2008 ja 2013, %



Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Naiset havaitsivat perheellisyys- tai raskauteen perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan useammin kuin miehet ja alle 45-vuotiaat useammin kuin sitä vanhemmat. Perheellisyys- tai raskauteen perustuvia syrjintähavaintoja oli kuudella prosentilla naisista ja kolmella prosentilla miehistä. Eniten syrjintähavaintoja tekivät 25–34-vuotiaat naiset ja vähiten alle 25-vuotiaat miehet. Myös alle 25-vuotiailla ja 35–44-vuotiailla naisilla oli havaintoja selvästi vanhimpia ikäryhmiä enemmän. Miehistä perheellisyys- tai raskauteen liittyviä syrjintähavaintoja oli eniten 25–44-vuotiailla.

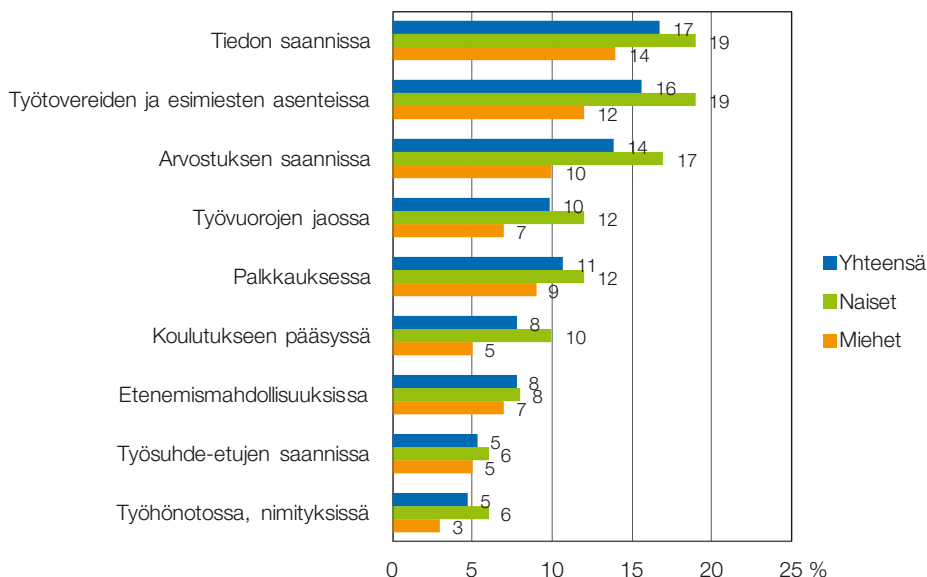
Kuvio 16. Perheellisyys- tai raskauteen perustuvan syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun havaitseminen työpaikalla 2013, %



Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Vuonna 2013 syrjintää tai eriarvoista kohtelua ylipäänsä, ei ainoastaan sukupuoleen perustuvaa syrjintää, koettiin eniten tiedon saannissa, työtovereiden tai esimiesten asenteissa ja arvostuksen saamisessa. Naiset kokivat kaikissa tilanteissa syrjintää tai eriarvoista kohtelua enemmän kuin miehet.

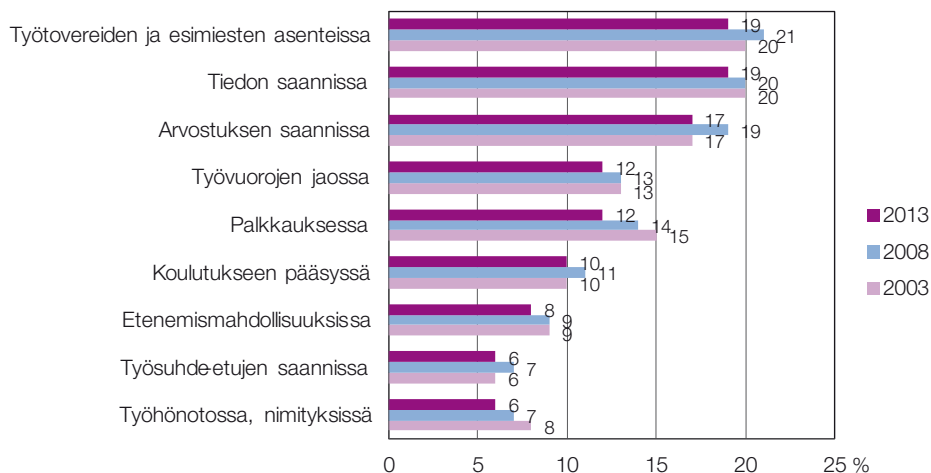
Kuvio 17. Työsyrjintää tai eriarvoista kohtelua eri tilanteissa kokeneiden osuus sukupuolen mukaan 2013, %



Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Kymmenessä vuodessa ei ole tapahtunut suuria muutoksia syrjinnän kokemisessa eri tilanteissa. Naisilla syrjinnän kokeminen näyttää kaikkien syrjintätilanteiden osalta vähentyneen hieman viiden vuoden takaisesta tilanteesta, miehillä kokemukset ovat pysyneet jokseenkin samoina.

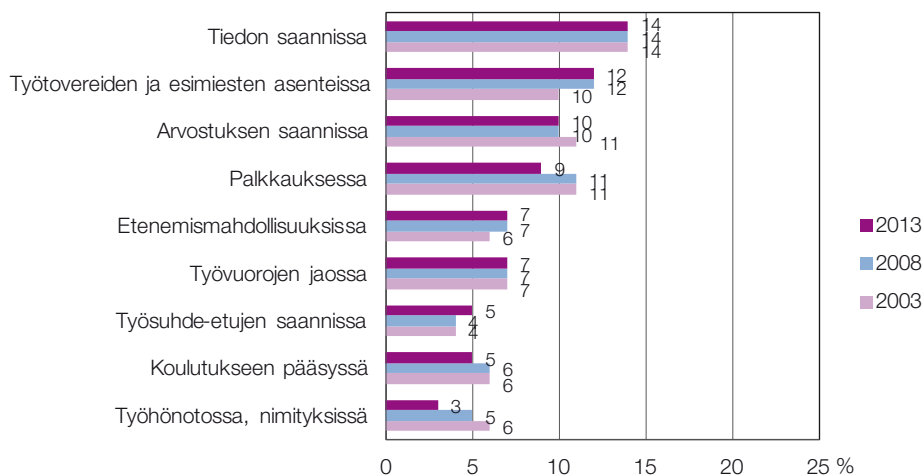
Kuvio 18. Työsyrintää tai eriarvoista kohtelua eri tilanteissa kokeneiden naisten osuus 2003, 2008 ja 2013, %



N= 2 576 vuonna 2013

Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Kuvio 19. Työsyrintää tai eriarvoista kohtelua eri tilanteissa kokeneiden miesten osuus 2003, 2008 ja 2013, %



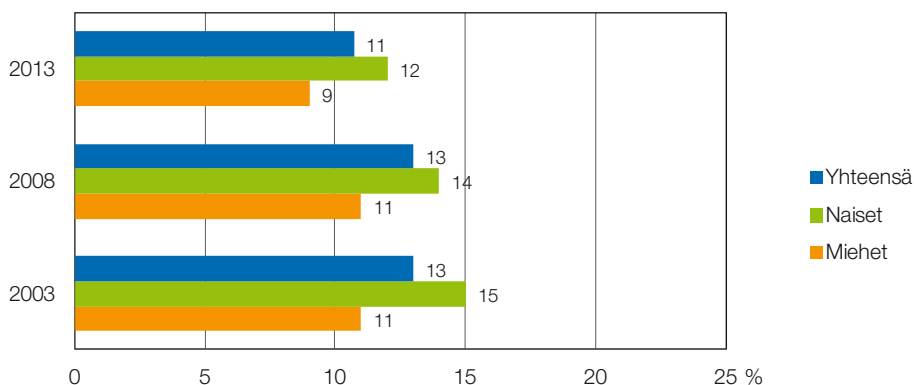
N= 2 300 vuonna 2013

Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Koska palkkaus on tilanteista juuri se, joka usein liitetään naisten kokemaan eriarvoiseen kohteluun tai syrjintään, tarkastellaan sitä hieman tarkemmin. Palkkauksessa koettu syrjintä näyttää hieman vähentyneen niin naisilla kuin miehilläkin. Naisilla syrjintää kokeneiden osuus on pienentynyt kymmenen vuoden takaisesta

15 prosentista 12 prosenttiin, miehillä osuus on pienentynyt kahdella prosenttiyksiköllä yhdeksään prosenttiin.

Kuvio 20. Palkkauksessa syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikalla viiden edellisen vuoden aikana kokeneiden osuus, %



Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Nimenomaan sukupuoleen perustuvaa syrjintää koki vuonna 2013 neljä prosenttia palkansaajanaيسista ja kaksi prosenttia palkansaajamiehistä. Osuuksissa ei ole tapahtunut muutoksia 2000-luvulla. Viisi prosenttia palkansaajanaيسista oli kokenut sukupuoleensa perustuvaa syrjintää arvostuksen saannissa, neljä prosenttia palkkauksessa ja työtovereiden tai esimiesten asenteissa ja kolme prosenttia tiedon saannissa. Miehet eivät puolestaan liittäneet eri tilanteissa koettua syrjintää sukupuoleensa juuri lainkaan.

Taulukko 12. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää eri tilanteissa kokeneiden osuus kaikista palkansaajista 2013, %

Kokenut syrjintää tai eriarvoista kohtelua	Syrjintäperusteena sukupuoli	
	Naiset	Miehet
Arvostuksen saannissa	4,7	*
Palkkauksessa	4,1	*
Työtovereiden tai esimiesten asenteissa	3,9	*
Tiedon saannissa	3,0	*
Etenemismahdollisuuksissa	2,8	*
Työvuorojen jaossa	1,5	*
Työhönotto- tai nimitystilanteessa	1,4	*
Koulutukseen pääsyssä	1,2	..
Työsuhde-etujen saamisessa	1,1	*

* = arvo välillä 0,1–0,4

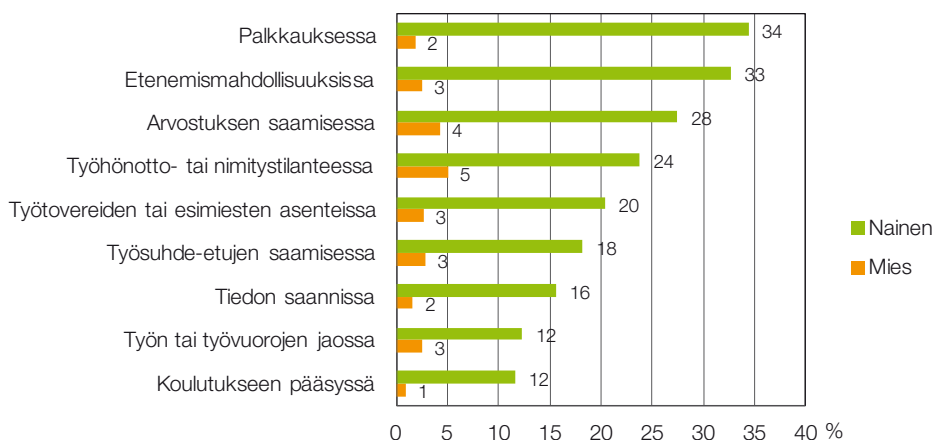
Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Noin prosentti kaikista palkansaajista koki syrjintää perheellisyyden tai raskauden perusteella. Naispalkansaajista kaksi prosenttia oli kokenut perheellisyyteen tai raskauteen perustuvaa syrjintää. Miehillä näitä kokemuksia ei ollut juuri lainkaan. Perheellisyyteen tai raskauteen liittyvää syrjintää koettiin lähinnä työhönotto- tai nimitystilanteissa, työn tai työvuorojen jaossa ja etenemismahdollisuuksissa.

Edellä kuvattiin eri tilanteissa sukupuoleen perustuvaa syrjintää kokeneiden osuutta kaikista palkansaajista. Seuraavaksi tarkastellaan ainoastaan syrjintää eri tilanteissa kokeneita ja moniko heistä pitää syrjinnän syynä sukupuoltaan.

Naisten palkkauksessa ja etenemismahdollisuuksissa kokemus syrjintää perustuu tyypillisesti sukupuoleen. Noin kolmannes näissä syrjintää kokeneista naisista ilmoitti syrjinnän perusteeksi sukupuolen. Arvostuksen saannissa syrjintää kokeneista 28 prosentilla perusteena oli sukupuoli ja työhönotto- tai nimitystilanteissa vajaalla neljänneksellä. Lisäksi viidennes syrjintää työtovereiden tai esimiesten asenteissa kokeneista naisista ilmoitti kohdanneensa sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Miehet ilmoittivat sukupuolensa syrjintäperusteeksi vain harvoin. Miehillä sukupuoleen perustuvia syrjintäkokemuksia oli eniten työhönotto- tai nimitystilanteissa, mutta tässäkin tilanteessa vain viisi prosenttia miehistä arvioi syrjinnän perustuneen sukupuoleensa.

Kuvio 21. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää kokeneiden osuus tietyssä tilanteessa syrjintää kokeneista 2013, %



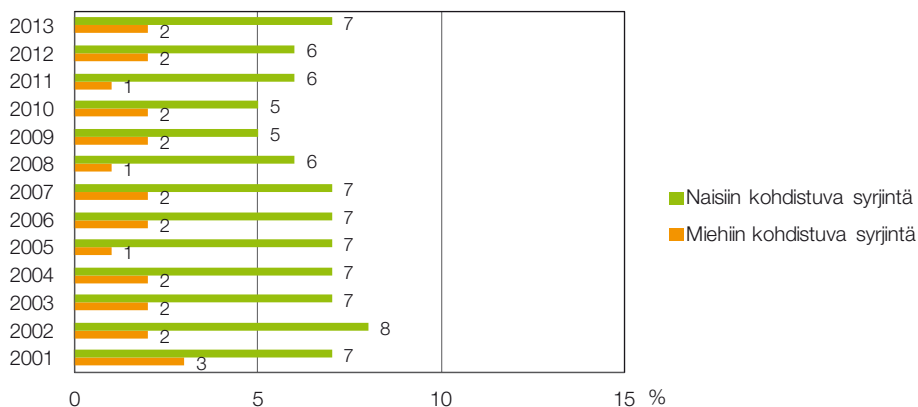
N=522
Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Työolobarometri

Myös työolobarometrin mukaan naisiin kohdistuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua havaitaan työpaikoilla selvästi enemmän kuin miehiin kohdistuvaa. Havainnot sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta eivät ole työolobarometrin tulosten perusteella juuri muuttuneet viime vuosina. Vuonna 2013

seitsemän prosenttia palkansaajista oli havainnut naisiin kohdistuvaa ja vain kaksi prosenttia oli havainnut miehiin kohdistuvaa syrjintää työpaikallaan.

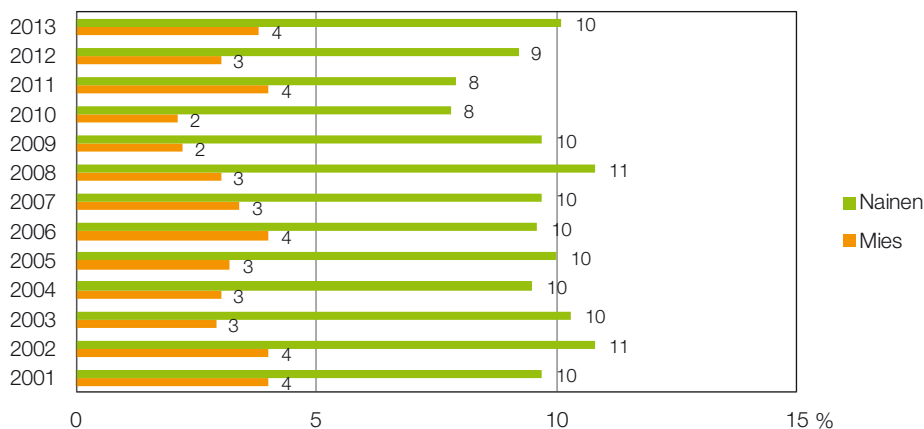
Kuvio 22. Sukupuoleen perustuvaa eriarvoista kohtelua tai syrjintää työpaikalla havainneiden osuus vuosina 2001–2013, %



Lähde: Työolobarometri, Työ- ja elinkeinoministeriö

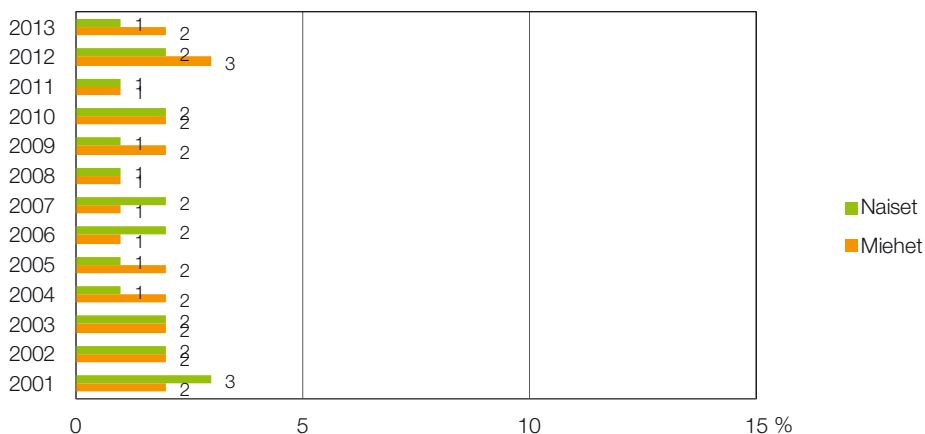
Vuonna 2013 naisiin kohdistuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua havaitsi työpaikallaan joka kymmenes nainen ja miehistä neljä prosenttia. Eri vuosina osuudet ovat vaihdelleet naisilla kahdeksan ja yhdentoista välillä, miehillä kahden ja neljän prosentin välillä. Pieni osa sekä miehistä että naisista on havainnut miehiin kohdistuvaa syrjintää.

Kuvio 23. Sukupuoleen perustuvaa, erityisesti naisiin kohdistuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan havainneiden osuudet vuosina 2001–2013, %



Lähde: Työolobarometri, Työ- ja elinkeinoministeriö

Kuvio 24. Sukupuoleen perustuvaa, erityisesti miehiin kohdistuvaa, eriarvoista kohtelua tai syrjintää työpaikallaan havainneiden osuus palkansaajista vuosina 2001–2013, %

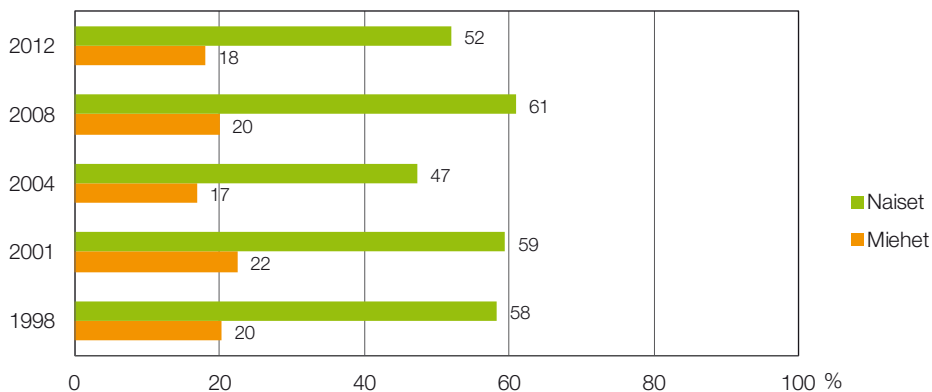


Lähde: Työolobarometri, Työ- ja elinkeinoministeriö

Tasa-arvobarometri

Tasa-arvobarometrin osalta tarkastellaan sukupuolesta haittaa kokeneiden pää- ja sivutoimisten palkansaajien osuutta. Vuonna 2012 palkansaajana olosta hieman yli puolet oli kokenut haittaa sukupuolestaan työssä, miehistä puolestaan vajaa viidesosa. Naisilla haittakokemukset ovat hieman vähentyneet, miehillä muutos on hyvin pientä.

Kuvio 25. Sukupuolesta paljon tai jonkin verran haittaa työssään kokeneiden palkansaajien osuus vuosina 1998, 2001, 2004, 2008 ja 2012, %

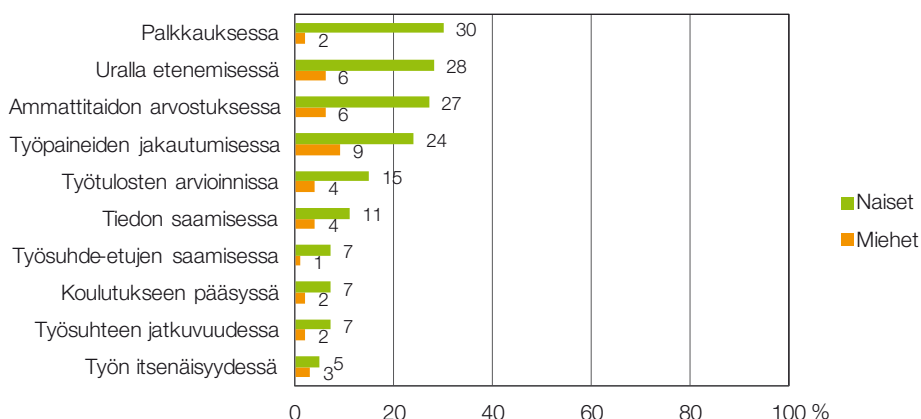


N=759 vuonna 2012

Lähde: Tasa-arvobarometri, Sosiaali- ja terveysministeriö

Naispalkansaajat kokevat yleisimmin sukupuolestaan haittaa palkkauksessa, uralla etenemisessä, ammattitaidon arvostuksessa ja työpaineiden jakautumisessa. Haittaa sukupuolestaan kokivat erityisesti korkeasti koulutetut ja miesvaltaisilla työpaikoilla työskentelevät naiset. Miehet kokivat huomattavasti vähemmän haittaa sukupuolestaan kaikissa kysytyissä asioissa. Miesten yleisin haitta liittyi työpaineiden jakautumiseen. Sukupuolesta koetut haitat ovat pysyneet jokseenkin samanlaisina eri osa-alueilla kaikkina tasa-arvobarometrin mittauskertoina. Tasa-arvobarometrin haittakokemuksiin liittyvät tilanteet ovat samansuuntaisia kuin työolotutkimuksessa sukupuoleen perustuvaa syrjintää kokeneiden yleisimmät syrjintätilanteet, jotka naisilla olivat palkkaus, etenemismahdollisuudet uralla ja arvostuksen saaminen (ks. kuvio 21).

Kuvio 26. Sukupuolesta paljon tai jonkin verran haittaa kokeneet palkansaajat syrjintätilanteittain 2012, %



N=759 vuonna 2012

Lähde: Tasa-arvobarometri, Sosiaali- ja terveysministeriö

Ikäryhmistä eniten haittaa palkkauksessa olivat kokeneet 35–54-vuotiaat naiset (36 %)³⁰. Lähes kolmannes vähintään 55-vuotiaista naisista oli kokenut sukupuolestaan haittaa palkkauksessa. Uralla etenemisessä eniten haittaa sukupuolestaan kokivat alle 35-vuotiaat naiset, joista kolmannes raportoi tästä.

Ikä

Tässä ikäsyrjintää tarkastellaan erityisesti nuoreen tai vanhaan ikään perustuen, koska lähdeaineistojen, kuten työolotutkimuksen ja työolobarometrin, syrjintäkysymyksissä perusteina mainitaan juuri nuori tai vanha ikä. Eurobarometrissa sen sijaan puhutaan yli 55-vuotiaista ja alle 30-vuotiaista. Taulukossa 13 on kuvattu tarkastelussa käytettävät lomakekysymykset.

30 Ikää on tarkasteltu tässä ainoastaan naisten osalta miesten sukupuoleen liittyvien haittakokemusten vähäisyyden takia.

Taulukko 13. Ikään perustuvan syrjinnän tarkastelu survey-aineistoittain

Tutkimus	Syrjinnän kuvaamisessa käytetyt lomakekysymykset
Eurobarometri	Kun yritys haluaa Suomessa palkata työntekijän ja kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys, mitkä seuraavista kriteereistä saattavat mielestänne asettaa toisen hakijan heikompaan asemaan? • Hakijan ikä, jos hän on yli 55-vuotias • Hakijan ikä, jos hän on alle 30-vuotias
	Oletteko sitä mieltä, että talouskriisi osaltaan lisää työmarkkinoilla syrjintää, joka perustuu...? • Yli 55 vuoden ikään • Alle 30 vuoden ikään
Työolotutkimus	Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: • Ikään, kohdistuen erityisesti nuoriin? • Ikään, kohdistuen erityisesti vanhoihin? <i>Niiltä vastaajilta, jotka ovat havainneet omassa työorganisaatiossaan syrjintää, kysytään jatkokysymys:</i> Oletteko itse kokenut nykyisessä työpaikassanne tulleenne syrjityksi (SYY):n perusteella? • Ikä, kohdistuen erityisesti nuoreen ikään • Ikä, kohdistuen erityisesti vanhaan ikään Oletteko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassanne seuraavissa asioissa: • Työhönotto- tai nimitystilanteessa? • Palkkauksessa? • Arvostuksen saamisessa? • Etenemismahdollisuuksissa uralla? • Työn tai työvuorojen jaossa? • Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä? • Tiedon saannissa? • Työsuhde-etujen saamisessa? • Työtovereiden tai esimiesten asenteissa? <i>Niiltä vastaajilta, jotka ovat kokeneet syrjintää työpaikallaan eri asioissa, kysytään jatkokysymys:</i> Sanoitte kokeneenne syrjintää xx:ssa. Mihin tämä eriarvoinen kohtelu tai syrjintä mielestänne perustui? Valitkaa kortin vaihtoehtoista: • Nuoreen ikään • Vanhaan ikään
Työolobaro-metri	Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: • Ikään, erityisesti nuoriin • Ikään, erityisesti vanhoihin

Eurobarometri

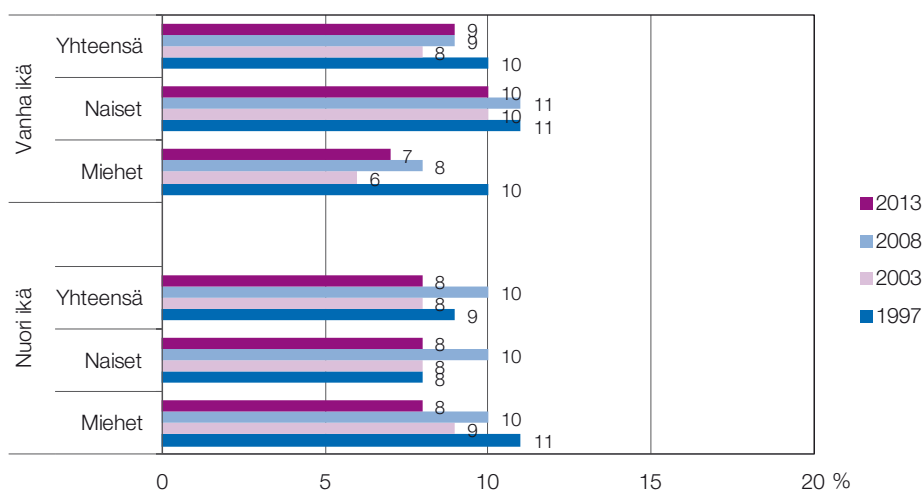
Vuoden 2012 eurobarometrin mukaan 57 prosenttia suomalaisista oli sitä mieltä, että hakijan yli 55-vuoden ikä voi asettaa työnhakijan työnhakutilanteessa huonompaan asemaan, kun kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys. Sen sijaan alle 30-vuoden ikä nähtiin mahdollisena heikompaan asemaan joutumisen syynä selvästi harvemmin, näin ajatteli 14 prosenttia suomalaisista. Vuosina 2008 ja 2009

kysymyksessä oli mainittu perusteena vain ikä. Vuosina 2008 ja 2009 noin puolet vastaajista arvioi, että työhakijan ikä saattaa haitata työn saantia (47 % vuonna 2008 ja 52 % vuonna 2009). Vuonna 2012 kaksi kolmesta arveli talouskriisin lisäävän yli 55-vuoden ikään perustuvaa syrjintää ja 30 prosenttia piti mahdollisena, että alle 30-vuoden ikään perustuva syrjintä lisääntyy talouskriisin myötä.

Työolotutkimus

Nuoreen ikään perustuvaa syrjintää havaitaan työpaikoilla lähes yhtä usein kuin vanhaan ikään perustuvaa syrjintää. Vuonna 2013 ikääntyneisiin kohdistuvaa ikä-syrjintää oli havainnut vajaa kymmenesosa (9 %) palkansaajista. Lähes yhtä moni (8 %) oli havainnut nuoriin kohdistuvaa syrjintää. Osuudet ovat pienentyneet hieman vuodesta 1997. Kuitenkin vuonna 2008 havaittiin hieman enemmän nuoreen ikään perustuvaa syrjintää kuin vuosina 2003 ja 2013.

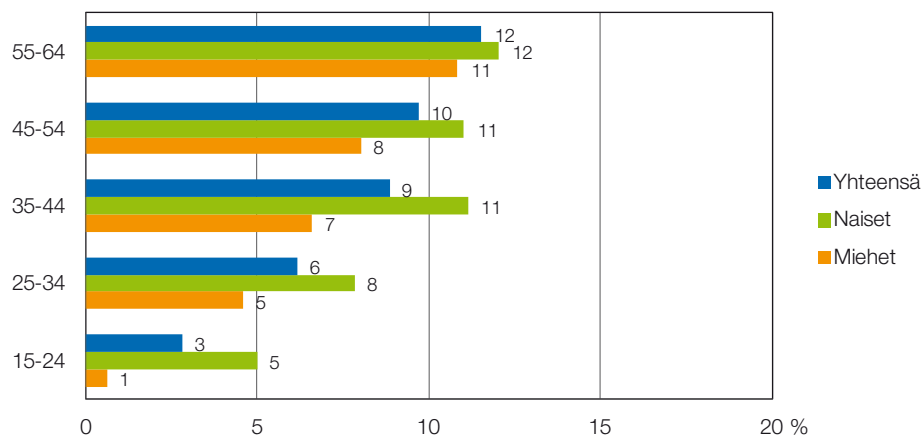
Kuvio 27. Ikään perustuvan syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun havaitseminen työpaikalla vuosina 1997, 2003, 2008 ja 2013, %



Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

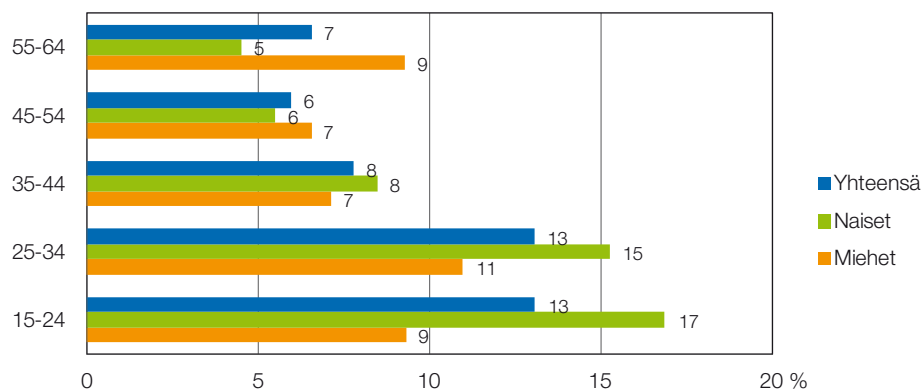
Vanhaan ikään kohdistuvaa syrjintää havaitsivat eniten iäkkäimmät palkansaajat, nuoreen ikään perustuvaa sen sijaan nuoret. Nuoret naiset havaitsivat nuoreen ikään perustuvaa syrjintää selvästi eniten.

Kuvio 28. Vanhaan ikään perustuvan syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun havaitseminen työpaikalla iän mukaan 2013, %



Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Kuvio 29. Nuoreen ikään perustuvan syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun havaitseminen iän mukaan 2013, %



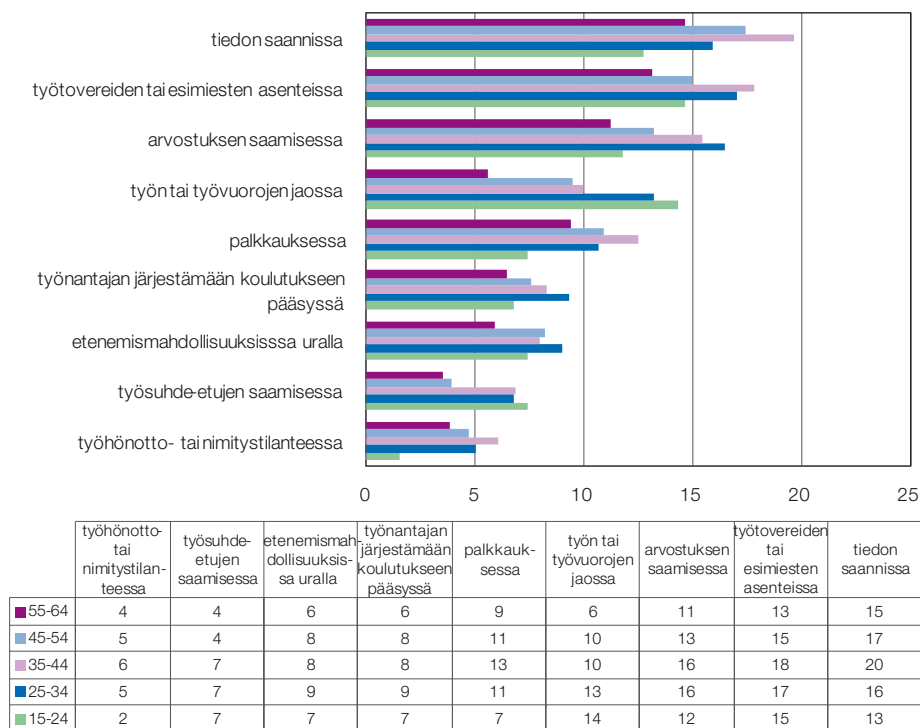
Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Palkansaajista kaksi prosenttia oli itse kokenut nuoreen ikään kohdistuvaa syrjintää ja yhtä moni vanhaan ikään kohdistuvaa syrjintää. Ikääntyneiden joukossa oma-kohtaiset kokemukset vanhaan ikään kohdistuvasta syrjinnästä ovat vähentyneet, mutta nuorten kokema ikäsyrjintä on naisilla lisääntynyt. Vuonna 1997 viisi prosenttia alle kolmekymmenvuotiaista naisista oli kohdannut nuoreen ikään perustuvaa syrjintää, kun vuonna 2013 vastaava osuus oli kymmenen prosenttia. Alle 30-vuotiailla miehillä osuudet olivat seitsemän prosenttia vuonna 1997 ja viisi prosenttia vuonna 2013. Vanhaan ikään kohdistuvaa syrjintää oli vuonna 1997 puolestaan

kokenut seitsemän prosenttia yli 50-vuotiaista palkansaajista (naiset 8 % ja miehet 6 %). Vuonna 2013 näin koki enää neljä prosenttia (naiset 5 % ja miehet 2 %).

Eri-ikäiset kokevat syrjintää hieman erityyppisissä tilanteissa. Alle 25-vuotiaat kertovat kokevansa syrjintää muita useammin työsuhte-etujen saamisessa ja työn tai työvuorojen jakamisessa. 25–45-vuotiaat kokevat muita yleisemmin syrjintää arvostuksen saamisessa ja työtovereiden tai esimiesten asenteissa, 35–44-vuotiaat myös tiedon saannissa. Iäkkäimmät kokevat syrjintää pääosin harvemmin kuin muut.

Kuvio 30. Työsyrjintää tai eriarvoista kohtelua kokeneiden osuus eri tilanteissa iän mukaan 2013, %



Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Alle 30-vuotiaat palkansaajat kokivat syrjintää tai eriarvoista kohtelua nimenomaan nuoren ikänsä perusteella arvostuksen saamisessa (8 %) ja asenteissa (8 %) yleisemmin kuin yli 50-vuotiaat vastaavissa tilanteissa vanhan ikänsä perusteella (3 % ja 2 %). Neljä prosenttia nuorista palkansaajista koki joutuneensa kärsimään iästään työn tai työvuorojen jaossa, yli 50-vuotiaista vain prosentti. Nuorista kolme prosenttia kokee kohdanneensa ikänsä perusteella eriarvoista kohtelua etenemismahdollisuuksissa, kun yli 50-vuotiaista näin raportoi kaksi prosenttia. Palkkauksessa ja tiedon saannissa eriarvoista kohtelua tai syrjintää oli kokenut ikänsä perusteella kolme prosenttia nuorista. Kaksi prosenttia oli kokenut ikään perustuva syrjintää työsuhte-eduissa ja prosentti koulutukseen pääsyssä ja työhönonotto- tai

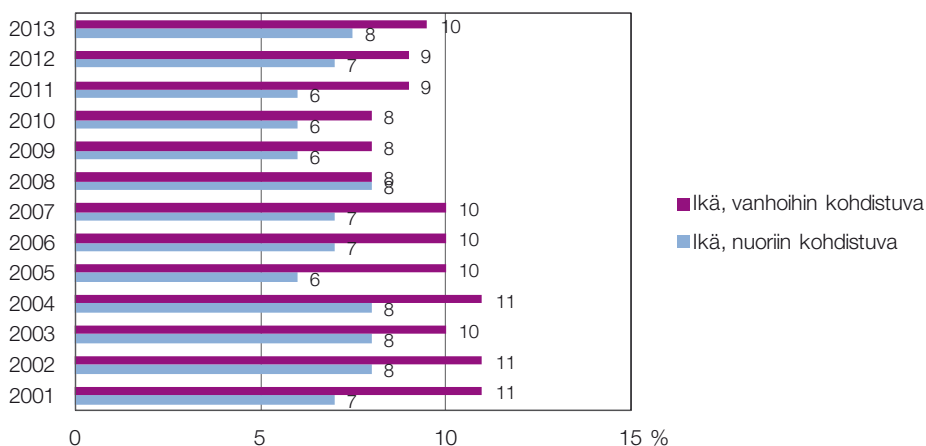
nimitystilanteessa. Yli 50-vuotiaista prosentti oli kokenut em. tilanteissa ikäänsä perustuvaa syrjintää.

Etenemismahdollisuuksissa koettu syrjintä tai eriarvoinen kohtelu liittyi useammin nuoreen kuin vanhaan ikään. Koulutuksen saannissa koettu syrjintä perustui puolestaan lähes yhtä usein vanhaan kuin nuoreenkin ikään. Tiedon saannissa syrjintää kokeneet arvioivat nuoren iän selvästi useammin syrjinnän syyksi kuin vanhan iän. Myös työsuhde-eduissa nuori ikä oli yleisemmin syrjintäperusteena kuin vanha ikä. Nuori ikä oli vanhaa ikää useammin perusteena myös työtovereiden tai esimiesten asenteisiin liittyvissä syrjintätilanteissa.

Työolobarometri

Työolobarometrin mukaan ikään perustuvasta syrjinnästä vanhoihin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on hieman yleisempää kuin nuoriin kohdistuva. Muutokset ikään perustuvassa syrjinnässä ovat hyvin pieniä, vanhoihin kohdistuva syrjintä on kuitenkin hieman vähentynyt 12 vuoden aikana.

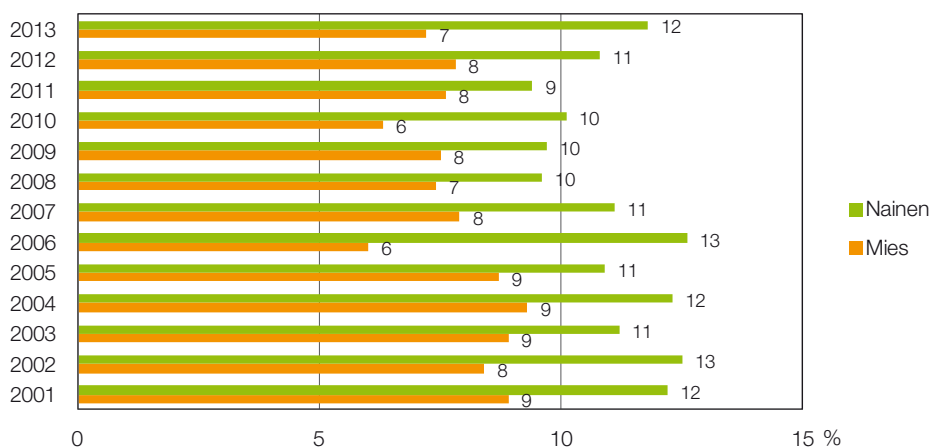
Kuvio 31. Ikään perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikalla havainneiden osuus kaikista palkansaajista 2001–2013, %



Lähde: Työolobarometri, Työ- ja elinkeinoministeriö

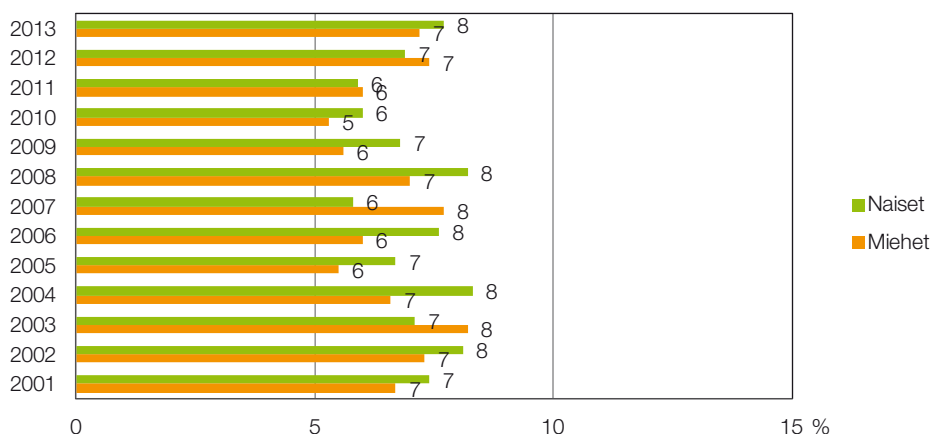
Naiset havaitsivat miehiä useammin vanhaan ikään kohdistuvaa syrjintää työpaikallaan, vaikka osuudet hieman vaihtelevatkin vuosittain. Vuonna 2013 naisista 12 prosenttia ja miehistä seitsemän prosenttia oli havainnut vanhaan ikään perustuvaa syrjintää työpaikallaan. Nuoreen ikään perustuvaa syrjintää naiset ja miehet havaitsivat sen sijaan suurin piirtein yhtä paljon, vuonna 2013 havaintoja oli tehnyt kahdeksan prosenttia naisista ja seitsemän prosenttia miehistä.

Kuvio 32. Vanhaan ikään perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikalla havainneiden osuus kaikista palkansaajista sukupuolen mukaan 2001-2013, %



Lähde: Työolobarometri, Työ- ja elinkeinoministeriö

Kuvio 33. Nuoreen ikään perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikalla havainneiden osuus kaikista palkansaajista sukupuolen mukaan 2001-2013, %



Lähde: Työolobarometri, Työ- ja elinkeinoministeriö

Etninen tai kansallinen alkuperä

Etniseen tai kansalliseen alkuperään perustuvia havaintoja ja kokemuksia eriarvoisesta kohtelusta tai syrjinnästä työelämässä tarkastellaan eurobarometrin, työolotutkimuksen ja työolobarometrin avulla. Eri tutkimusten kysymysmuotoilut eroavat toisistaan. Eurobarometrissa syrjintäperusteena on hakijan ihonväri tai etninen

alkuperä, työolotutkimuksessa kansallisuus tai ihonväri ja työolobarometrissa muu kuin suomalainen syntyperä. Lisäksi työolotutkimuksessa on kysytty, kuuluuko vastaaja etniseen vähemmistöön.

Taulukko 14. Etniseen tai kansalliseen alkuperään perustuvan syrjinnän taulukko survey-aineistoittain

Tutkimus	Syrjinnän kuvaamisessa käytetyt lomakekysymykset
Eurobarometri	Kun yritys haluaa Suomessa palkata työntekijän ja kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys, mitkä seuraavista kriteereistä saattavat mielestänne asettaa toisen hakijan heikompaan asemaan? • Hakijan ihonväri tai etninen alkuperä
	Oletteko sitä mieltä, että talouskriisi osaltaan lisää työmarkkinoilla syrjintää, joka perustuu...? • Etniseen alkuperään
Työolotutkimus	Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: • Kansallisuuteen tai ihonväriin?
	Oletteko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassanne seuraavissa asioissa: • Työhönotto- tai nimitystilanteessa? • Palkkauksessa? • Arvostuksen saamisessa? • Etenemismahdollisuuksissa uralla? • Työn tai työvuorojen jaossa? • Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä? • Tiedon saannissa? • Työsuhde-etujen saamisessa? • Työtovereiden tai esimiesten asenteissa? <i>Niiltä vastaajilta, jotka ovat kokeneet syrjintää työpaikallaan eri asioissa, kysytään jatkokysymys:</i> Sanoitte kokeneenne syrjintää xx:ssa. Mihin tämä eriarvoinen kohtelu tai syrjintä mielestänne perustui? Valitkaa kortin vaihtoehdoista: • Kansallisuuteen tai ihonväriin
	Kuulutteko mielestänne johonkin vähemmistöryhmään? • Kyllä, etniseen vähemmistöön (esim. romani, saamelainen, maahanmuuttaja, ulkomaalainen, ihonväri)
Työolobarometri	Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: • Siihen, että työntekijä on syntyperältään muu kuin suomalainen? <i>Työolobarometrin kysymys kysytään ainoastaan niiltä vastaajilta, jotka ovat vastanneet, että heidän työpaikallaan on muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin kuuluvia työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet Suomeen muualta.</i>

Eurobarometri

Vuonna 2012 peräti 60 prosenttia suomalaisista arveli, että hakijan ihonväri tai etninen alkuperä voi työnhakutilanteessa vaikuttaa niin, että työnhakija on heikommassa asemassa, mikäli kahdella työnhakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys. Vuonna

2009 osuus oli 52 prosenttia. Vuonna 2012 vastaajista 64 prosenttia oli sitä mieltä, että talouskriisi lisää etniseen alkuperään perustuvaa syrjintää työmarkkinoilla.

Työolotutkimus

Vuonna 2013 neljä prosenttia palkansaajista oli havainnut työpaikallaan kansallisuuteen tai ihonväriin perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Naisista havainnoja oli kolmella prosentilla ja miehistä neljällä prosentilla. Kahtena edellisenä tutkimuskertana sekä naisten että miesten osuus on ollut kolme prosenttia ja vuonna 1997 osuudet olivat niin naisilla kuin miehilläkin neljä prosenttia.

Etniseen vähemmistöön ilmoitti kuuluvansa 61 vastaajaa eli noin prosentti palkansaajista. Naisia ja miehiä oli suurin piirtein yhtä paljon. Etniseen vähemmistöön kuuluvien eri tilanteissa kokema syrjintä tai eriarvoinen kohtelu poikkeaa jonkin verran kaikkien palkansaajien kokemuksista. Etniseen vähemmistöön kuuluvat palkansaajat kertoivat kokeneensa kaikkia palkansaajia useammin eriarvoista kohtelua tai syrjintää erityisesti arvostuksen saamisessa, koulutukseen pääsyssä sekä etenemismahdollisuuksissa. Myös työtovereiden ja esimiesten asenteissa etniseen vähemmistöryhmään kuuluvat olivat kokeneet syrjintää jonkin verran muita useammin. Sen sijaan palkkauksessa, työn tai työvuorojen jaossa, tiedon saannissa ja työsuhte-etujen saamisessa tähän vähemmistöryhmään kuuluvat eivät tunteneet kokeneensa sen enempää eriarvoista kohtelua tai syrjintää kuin muutkaan palkansaajat.

Taulukko 15. Etniseen vähemmistöön kuuluvien ja muiden palkansaajien syrjintäkokemukset eri tilanteissa vuonna 2013, %

	Etniseen vähemmistöön kuuluva, % (N=61)	Kaikki palkansaajat, % (N=4888)
Työhönotto- tai nimitystilanne	10	5
Palkkaus	11	11
Arvostuksen saaminen	21	14
Etenemismahdollisuudet	18	8
Työn tai työvuorojen jakaminen	8	10
Koulutukseen pääsy	15	8
Tiedon saaminen	16	17
Työsuhte-etujen saaminen	5	5
Asenteet	20	16

Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Etniseen vähemmistöryhmään kuuluvien eri tilanteissa kokema syrjintä tai eriarvoinen kohtelu ei välttämättä aina liity vastaajan mielestä syrjintäperusteista kansallisuuteen tai ihonväriin, vaan kokemukset voivat liittyä sen ohella tai sijaan myös muihin syrjintäperusteisiin.

- Etniseen vähemmistöön kuuluvien kokema syrjintä tai eriarvoinen kohtelu arvostuksen saamisessa perustui kansallisuuden tai ihonvärin ohella suosikkijärjestelmiin, perheellisyyteen tai raskauteen ja sukupuoleen (nainen).
- Työtovereiden ja esimiesten asenteissa koetut syrjintätilanteet perustuivat suosikkijärjestelmiin, kansallisuuteen tai ihonväriin, sukupuoleen (nainen) ja nuoreen ikään.
- Työhönotto- tai nimitystilanteessa etnisen vähemmistön kokema syrjintä perustui perheellisyyteen tai raskauteen, terveydentilaan tai vajaakuntoisuuteen ja kielitaitoon.
- Palkkauksen osalta syrjintäperusteina olivat nuori ikä ja kielitaito.

Työolobarometri

Työolobarometrissa kysytään työpaikalla havaitusta syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuen ainoastaan niiltä palkansaajilta, joiden työpaikalla on muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin kuuluvia työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet Suomeen muualta. Vuonna 2013 niistä palkansaajista, joiden työpaikalla oli maahanmuuttajia, viisi prosenttia arvioi työpaikalla olevan muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuvaa eriarvoista kohtelua tai syrjintää. Osuus on laskenut kaksi prosenttiyksikköä kolmen viime vuoden aikana. Viimeisten kymmenen vuoden aikana osuus on vaihdellut viidestä kahdeksaan prosenttiin.

Kuvio 34. Muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen työpaikalla (työpaikat, joilla on maahanmuuttajia) 2001–2013, %

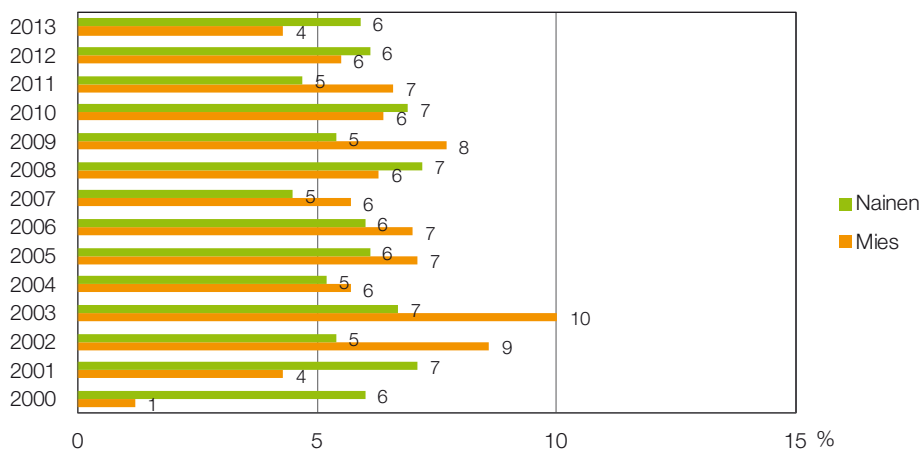


N=725 vuonna 2013

Lähde: Työolobarometri, Työ- ja elinkeinoministeriö

Naisten havainnot työpaikalla esiintyvistä muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuvasta syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta eivät ole merkittävästi muuttuneet vuodesta 2000. Miesten havainnot olivat vuonna 2013 alhaisimmillaan pitkään aikaan (4 %).

Kuvio 35. Muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen työpaikalla sukupuolen mukaan (työpaikat, joilla on maahanmuuttajia) 2001–2013, %



N=725 vuonna 2013

Lähde: Työolobarometri, Työ- ja elinkeinoministeriö

Kieli

Kieleen perustuva syrjintä on mukana survey-aineistoista ainoastaan työolotutkimuksessa, ja vasta vuodesta 2008 lähtien. Siinä kysytään sekä havaintoja että oma-kohtaisia kokemuksia syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta, joka perustuu vastaaajan suomen tai ruotsin kielen taitoon.

Taulukko 16. Kieleen perustuvan syrjinnän tarkastelu survey-aineistoittain

Tutkimus	Syrjinnän kuvaamisessa käytetyt lomakekysymykset
Työolotutkimus	Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: • suomen (ruotsin) kielen taitoon? Oletteko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassanne seuraavissa asioissa: • Työhönotto- tai nimitystilanteessa? • Palkkauksessa? • Arvostuksen saamisessa? • Etenemismahdollisuuksissa uralla? • Työn tai työvuorojen jaossa? • Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä? • Tiedon saannissa? • Työsuhte-etujen saamisessa? • Työtovereiden tai esimiesten asenteissa? <i>Niiltä vastaajilta, jotka ovat kokeneet syrjintää työpaikallaan eri asioissa, kysytään jatkokysymys:</i> Sanoitte kokeneenne syrjintää xx:ssa. Mihin tämä eriarvoinen kohtelu tai syrjintä mielestänne perustui? Valitkaa kortin vaihtoehdoista: • Suomen (ruotsin) kielen taitoon

Työolotutkimus

Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan syrjintää puutteellisen suomen tai ruotsin kielen taidon perusteella oli työpaikallaan havainnut seitsemän prosenttia naisista ja viisi prosenttia miehistä. Viiden vuoden aikana muutosta ei juuri ole tapahtunut. Naisilla syrjintää havainneiden osuus oli prosenttiyksikön pienempi vuonna 2008, miehillä se oli yhtä suuri kuin vuonna 2013. Puutteellisen kielitaidon perusteella syrjintää kokeneiden osuudet ovat alle puoli prosenttia.

Taulukko 17. Puutteelliseen suomen tai ruotsin kielen taitoon perustuvan syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun havaitseminen työpaikalla 2008 ja 2013, %

	2008	2013
Yhteensä	6	6
Naiset	6	7
Miehet	5	5

Uskonto, vakaumus

Survey-tutkimukset antavat vain hyvin vähän tietoa syrjinnästä, joka liittyy henkilön uskontoon tai vakaumukseen. Näihin perusteisiin liittyvästä syrjinnästä on kysytty ainoastaan eurobarometrissa. Työolotutkimuksessa voidaan erottaa vastaajat, jotka mielestään kuuluvat uskonnolliseen vähemmistöön, jolloin heidän syrjintäkokemuksiaan voidaan verrata muiden palkansaajien kokemuksiin.

Taulukko 18. Uskontoon tai vakaumukseen perustuvan syrjinnän tarkastelu survey-aineistoittain

Tutkimus	Syrjinnän kuvaamisessa käytetyt lomakekysymykset
Eurobarometri	Kun yritys haluaa Suomessa palkata työntekijän ja kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys, mitkä seuraavista kriteereistä saattavat mielestänne asettaa toisen hakijan heikompaan asemaan? • Uskonnollisen vakaumuksen ilmaiseminen
	Oletteko sitä mieltä, että talouskriisi osaltaan lisää työmarkkinoilla syrjintää, joka perustuu...? • Uskontoon tai vakaumukseen
Työolotutkimus	Kuulutteko mielestänne johonkin vähemmistöryhmään? • Kyllä, uskonnolliseen vähemmistöön

Eurobarometri

Vuoden 2012 eurobarometrin suomalaisvastaajista 24 prosenttia oli sitä mieltä, että työnhakutilanteessa uskonnollisen vakaumuksen ilmaiseminen, kuten näkyvän uskonnollisen tunnuksen käyttäminen, voi asettaa toisen hakijan heikompaan asemaan silloin, kun kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys. Osuus on säilynyt ennallaan noin neljänneksessä eri tutkimuskerroilla (27 % vuonna 2009 ja 24 % vuonna 2008). Suomalaisista 36 prosenttia katsoi talouskriisin lisäävän uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa syrjintää työmarkkinoilla.

Työolotutkimus

Vuoden 2013 työolotutkimuksessa 86 vastaajaa ilmoitti kuuluvansa uskonnolliseen vähemmistöön. Tämä on noin kaksi prosenttia palkansaajista. Naisia uskonnolliseen vähemmistöön kuuluvista oli 46 ja miehiä 40. Uskonnolliseen vähemmistöön kuuluvat kokivat syrjintää kaikkia palkansaajia hieman useammin palkkauksessa, asenteissa, työvuorojen jakamisessa ja tiedon saamisessa.

Taulukko 19. Uskonnolliseen vähemmistöön kuuluvien ja kaikkien palkansaajien syrjintäkokemukset eri tilanteissa vuonna 2013, %

	Uskonnolliseen vähemmistöön kuuluva, % (N= 86)	Kaikki palkansaajat, % (N=4 888)
Työhönnotto- tai nimitystilanne	6	5
Palkkaus	14	11
Arvostuksen saaminen	13	14
Etenemismahdollisuudet	7	8
Työn tai työvuorojen jakaminen	13	10
Koulutukseen pääsy	9	8
Tiedon saaminen	19	17
Työsuhte-etujen saaminen	5	5
Asenteet	19	16

Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Koetun syrjinnän syy ei silti välttämättä liity siihen, että vastaaja kuuluu uskonnolliseen vähemmistöön.

- Tiedon saamisessa uskonnolliseen vähemmistöön kuuluvien syrjintäkokemukset liittyivät työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen, suosikkijärjestelmiin, sukupuoleen (nainen) ja muuhun syyhyn.
- Palkkauksessa uskonnolliseen vähemmistöön kuuluvien syrjintäkokemukset liittyivät sukupuoleen (nainen), suosikkijärjestelmiin, suomen (ruotsin) kielen taitoon, työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen, terveydentilaan ja muuhun syyhyn.
- Arvostuksen saamisessa koettu syrjintä liittyi suosikkijärjestelmiin, sukupuoleen, kansallisuuteen tai ihonväriin, työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen, suomen (ruotsin) kielen taitoon tai muuhun syyhyn.
- Työvuorojen jakamisessa koettu syrjintä liittyi suosikkijärjestelmiin, nuoreen ikään, sukupuoleen, perheellisyyteen tai raskauteen, työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen ja muuhun syyhyn.

Mielipide, poliittinen toiminta ja ammattiyhdistystoiminta

Mielipiteisiin, poliittiseen toimintaan tai ammattiyhdistystoimintaan liittyvästä syrjinnästä löytyy tietoa ainoastaan työolotutkimuksesta. Siinä on kysytty sekä havaitusta että itse koetusta syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta, joka perustuu poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay-liikkeessä. Vuosina 1990 ja 1997 tutkimuksessa oli erillinen vastausvaihtoehto ”toiminta ay-liikkeessä”, Vuodesta 2003 lähtien toiminta ay-liikkeessä on sisältynyt poliittisia mielipiteitä koskevaan vastausvaihtoehtoon.

Taulukko 20. Mielipiteisiin ja poliittiseen tai ammattiyhdistystoimintaan perustuvan syrjinnän tarkastelu survey-aineistoittain

Tutkimus	Syrjinnän kuvaamisessa käytetyt lomakekysymykset
Työolotutkimus	Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: • Poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay-liikkeessä? <i>Niiltä vastaajilta, jotka ovat havainneet omassa työorganisaatiossaan syrjintää, kysytään jatkokysymys:</i> Oletteko itse kokenut nykyisessä työpaikassanne tulleenne syrjityksi (SYY):n perusteella? • Poliittiset mielipiteet tai toiminta ay-liikkeessä
	Oletteko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassanne seuraavissa asioissa: • Työhönotto- tai nimitystilanteessa? • Palkkauksessa? • Arvostuksen saamisessa? • Etenemismahdollisuuksissa uralla? • Työn tai työvuorojen jaossa? • Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä? • Tiedon saannissa? • Työsuhde-etujen saamisessa? • Työtovereiden tai esimiesten asenteissa? <i>Niiltä vastaajilta, jotka ovat kokeneet syrjintää työpaikallaan eri asioissa, kysytään jatkokysymys:</i> Sanoitte kokeneenne syrjintää xx:ssa. Mihin tämä eriarvoinen kohtelu tai syrjintä mielestänne perustui? Valitkaa kordin vaihtoehdoista: • Poliittisiin mielipiteisiin tai ay-toimintaan

Työolotutkimus

Työolotutkimuksen mukaan poliittisiin mielipiteisiin tai ammattiyhdistystoimintaan perustuvaa syrjintää oli havainnut kolme prosenttia palkansaajista vuonna 2013. Naisista sitä oli havainnut kolme ja miehistä neljä prosenttia. Syrjintää havainneiden osuudet ovat säilyneet ennallaan 2000-luvulla. 1990-luvulla ammattiyhdistystoimintaan perustuvaa syrjintää oli havainnut viisi prosenttia palkansaajista. Vuonna 2013 alle prosentti vastaajista ilmoitti itse kokeneensa poliittisiin mielipiteisiin tai ammattiyhdistystoimintaan perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua.

Taulukko 21. Poliittisiin mielipiteisiin tai ammattiyhdistystoimintaan perustuvan syrjinnän havaitseminen työpaikalla sukupuolen mukaan 2003, 2008 ja 2013³¹, %

	2003	2008	2013
Yhteensä	4	4	3
Naiset	3	4	3
Miehet	4	4	4

Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

31 vuosina 1990 ja 1997 kysymyksen muotoilu oli toiminta ay-liikkeessä, joten vertailu näihin vuosiin ei ole mahdollinen.

Taulukko 22. Ammattiyhdistystoimintaan perustuvan syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun havaitseminen työpaikalla sukupuolen mukaan 1990 ja 1997

	1990	1997
Yhteensä	5	5
Naiset	4	4
Miehet	6	6

Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Vammaisuus

Vammaisuuteen liittyvästä syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta tietoa antavat eurobarometri ja epäsuorasti myös työolotutkimus. Eurobarometrin kysymyksissä käytetään käsitettä ”vammaisuus”. Työolotutkimuksessa on sen sijaan vuosina 1997, 2003 ja 2008 kysytty vammaisuuteen tai vajaakuntoisuuteen perustuvista syrjintähavainnoista ja omakohtaisista kokemuksista. Koska kysymysten muotoilua on muutettu vuonna 2013, vammaisuus tai vajaakuntoisuus on korvattu terveydentilalla tai vajaakuntoisuudella, ei vammaisuus ole perusteena enää mukana. Työolotutkimuksessa on sen sijaan kysytty, kokeeko vastaaja kuuluvansa vähemmistöön vammaisuuden perusteella, joten voidaan vertailla vammaisvähemmistöön kuuluvien syrjintäkokemuksia kaikkien palkansaajien kokemuksiin.

Taulukko 23. Vammaisuuteen perustuvan syrjinnän tarkastelu survey-aineistoittain

Tutkimus	Syrjinnän kuvaamisessa käytetyt lomakekysymykset
Eurobarometri	Kun yritys haluaa Suomessa palkata työntekijän ja kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys, mitkä seuraavista kriteereistä saattavat mielestänne asettaa toisen hakijan heikompaan asemaan? • Vammaisuus
	Oletteko sitä mieltä, että talouskriisi osaltaan lisää työmarkkinoilla syrjintää, joka perustuu...? • Vammaisuuteen
Työolotutkimus	Kuulutteko mielestänne johonkin vähemmistöryhmään? • Kyllä, vähemmistöön vammaisuuden perusteella

Eurobarometri

Vuoden 2012 eurobarometrin vastaajista Suomessa noin puolet (51 %) arvioi vammaisuuden voivan vaikuttaa siihen, että hakija joutuu työhakutilanteessa huonompaan asemaan, kun kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys. Osuus on vaihdellut 50 prosentin tuntumassa myös vuosina 2009 (54 %) ja 2008 (49 %) Vastaajista 58 prosenttia oli sitä mieltä, että talouskriisi lisää vammaisuuteen perustuvaa syrjintää työmarkkinoilla.

Työolotutkimus

Vuoden 2013 työolotutkimuksen uuden kysymyksen avulla on mahdollista tarkastella vammaisvähemmistöön oman ilmoituksensa perusteella kuuluvien kokemuksia syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta. Kyseiseen vähemmistöön ilmoitti kuuluvansa 25 henkilöä, mikä on alle prosentti kaikista vastaajista. Naisia heistä oli 14 ja miehiä 11. Koulutukseen pääsyä lukuun ottamatta vammaisvähemmistöön kuuluvilla oli kaikissa syrjintätilanteissa enemmän syrjintäkokemuksia kuin kaikilla palkansaajilla.

Taulukko 24. Vammaisvähemmistöön kuuluvien ja kaikkien palkansaajien syrjintäkokemukset eri tilanteissa vuonna 2013, % (osuus kyseiseen vähemmistöön kuuluvista)

Syrjintätilanne	Vammaisvähemmistöön kuuluva, % (N=25)	Kaikki palkansaajat, % (N=4 876)
Työhönotto- tai nimitystilanne	20	5
Palkkaus	20	11
Arvostuksen saaminen	24	14
Etenemismahdollisuudet	20	8
Työn tai työvuorojen jakaminen	12	10
Koulutukseen pääsy	4	8
Tiedon saaminen	40	17
Työsuhde-etujen saaminen	12	5
Asenteet	36	16

Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Vammaisvähemmistöön kuuluvien syrjintäkokemukset liittyivät useisiin syrjintäperusteisiin:

- Tiedon saamisessa koettu syrjintä liittyi suosikkijärjestelmiin, kansallisuuteen tai ihonväriin, työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen ja muuhun syyhyn.
- Asenteissa koettu syrjintä perustui terveydentilaan tai vajaakuntoisuuteen, työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen, suosikkijärjestelmiin tai muuhun syyhyn.
- Arvostuksen saamisessa koettu syrjintä liittyi suosikkijärjestelmiin, työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen, terveydentilaan tai vajaakuntoisuuteen, sukupuoleen (nainen) ja muuhun syyhyn.

Terveydentila

Terveydentilaan perustuvasta työsyrynnästä on huonosti saatavissa tietoa surveyaineistoista. Työolotutkimuksen syrjintäkysymyksissä on vuodesta 2013 lähtien ollut yhtenä syrjintäperusteena terveydentila tai vajaakuntoisuus. Aikasarjaa ei siis tämän perusteen osalta ole mahdollista muodostaa ja tässä tarkastellaankin ainoastaan vuoden 2013 tilannetta.

Taulukko 25. Terveysteen perustuvan syrjinnän tarkastelu survey-aineistoittain

Tutkimus	Syrjinnän kuvaamisessa käytetyt lomakekysymykset
Työolotutkimus	Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: • Terveystilaan tai vajaakuntoisuuteen ? Oletteko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassanne seuraavissa asioissa: • Työhönotto- tai nimitystilanteessa? • Palkkauksessa? • Arvostuksen saamisessa? • Etenemismahdollisuuksissa uralla? • Työn tai työvuorojen jaossa? • Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä? • Tiedon saannissa? • Työsuhte-etujen saamisessa? • Työtovereiden tai esimiesten asenteissa? <i>Niiltä vastaajilta, jotka ovat kokeneet syrjintää työpaikallaan eri asioissa, kysytään jatkokysymys:</i> Sanoitte kokeneenne syrjintää xx:ssa. Mihin tämä eriarvoinen kohtelu tai syrjintä mielestänne perustui? Valitkaa kortin vaihtoehdoista: • Terveystilaan tai vajaakuntoisuuteen

Työolotutkimus

Syrjintää terveystilan tai vajaakuntoisuuden perusteella oli työolotutkimuksen mukaan työpaikallaan havainnut 12 prosenttia palkansaajista vuonna 2013. Naisista 14 prosenttia ja miehistä yhdeksän prosenttia oli havainnut työpaikallaan terveystilaan tai vajaakuntoisuuteen perustuvaa syrjintää.

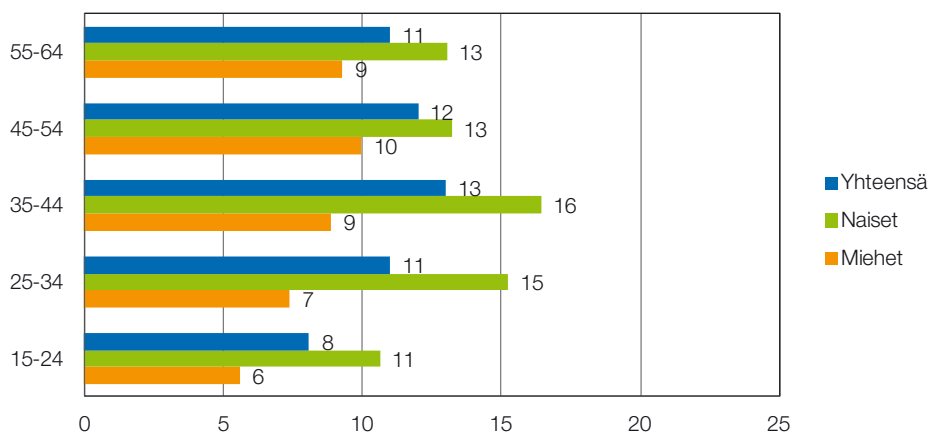
Taulukko 26. Terveystilaan tai vajaakuntoisuuteen perustuvan syrjinnän havaitseminen työpaikalla, %

	2013
Yhteensä	12
Naiset	14
Miehet	9

Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Naiset havaitsivat terveystilaan tai vajaakuntoisuuteen perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikalla miehiä useammin kaikissa ikäryhmissä. Naispalkansaajista syrjintähavaintoja oli eniten 35–44-vuotiailla. Alle 25-vuotiailla miehillä havaintoja oli kaikkein vähiten.

Kuvio 36. Terveystilaan tai vajaakuntoisuuteen perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpäikällä havainneiden osuus iän ja sukupuolen mukaan 2013, %



Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Kun kysytään, mihin eri tilanteissa koettu syrjintä on perustunut, vain harva mainitsee syrjinnän perustuneen terveystilaan. Palkansaajajanaista prosentti oli kokenut terveystilaan tai vajaakuntoisuuteen liittyvää syrjintää asenteissa ja arvostuksen saamisessa. Muissa tilanteissa ja miehillä kokemukset jäivät alle puoleen prosenttiin.

Seksuaalinen suuntautuminen

Havaintoja ja kokemuksia seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuneesta syrjinnästä tarkastellaan eurobarometrin ja työolotutkimuksen avulla. Eurobarometrissa kysytään seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvästä syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta termillä ”seksuaalinen suuntautuminen (homous, lesbous tai biseksuaalisuus)”. Työolotutkimuksessa kysytään havainnoista ja kokemuksista syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Lisäksi työolotutkimuksessa kysytään, kokeeko vastaaja kuuluvansa seksuaalivähemmistöön.

Taulukko 27. Seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän tarkastelu survey-aineistoittain

Tutkimus	Syrjinnän kuvaamisessa käytetyt lomakekysymykset
Eurobarometri	Kun yritys haluaa Suomessa palkata työntekijän ja kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys, mitkä seuraavista kriteereistä saattavat mielestänne asettaa toisen hakijan heikompaan asemaan? • Hakijan seksuaalinen suuntautuminen (homous, lesbous tai biseksuaalisuus)
	Oletteko sitä mieltä, että talouskriisi osaltaan lisää työmarkkinoilla syrjintää, joka perustuu...? • Seksuaaliseen suuntautumiseen
Työolotutkimus	Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: • Seksuaaliseen suuntautumiseen kuten lesbouteen tai homouteen? <i>Niiltä vastaajilta, jotka ovat havainneet omassa työorganisaatiossaan syrjintää, kysytään jatkokysymys:</i> Oletteko itse kokenut nykyisessä työpaikassanne tulleenne syrjityksi (SYY):n perusteella? • Seksuaalinen suuntautuminen
	Oletteko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassanne seuraavissa asioissa: • Työhönotto- tai nimitystilanteessa? • Palkkauksessa? • Arvostuksen saamisessa? • Etenemismahdollisuuksissa uralla? • Työn tai työvuorojen jaossa? • Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä? • Tiedon saannissa? • Työsuhde-etujen saamisessa? • Työtovereiden tai esimiesten asenteissa? <i>Niiltä vastaajilta, jotka ovat kokeneet syrjintää työpaikallaan eri asioissa, kysytään jatkokysymys:</i> Sanoitte kokeneenne syrjintää xx:ssa. Mihin tämä eriarvoinen kohtelu tai syrjintä mielestänne perustui? Valitkaa kortin vaihtoehdoista: • Seksuaaliseen suuntautumiseen
	Kuulutteko mielestänne johonkin vähemmistöryhmään? • Kyllä, seksuaalivähemmistöön

Eurobarometri

Eurobarometrin 2012 vastaajista Suomessa lähes kolmannes (32 %) oli sitä mieltä, että työnhakijan seksuaalinen suuntautuminen (homous, lesbous tai biseksuaalisuus) voi asettaa työnhakijan huonompaan asemaan, jos kahdella työnhakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys. Osuus on kasvanut vuodesta 2008 peräti 12 prosenttiyksiköllä. Vuonna 2009 osuus oli 30 prosenttia. Lisäksi 45 prosenttia arvioi talouskriisin lisäävän seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää työmarkkinoilla.

Työolotutkimus

Seksuaaliseen suuntautumiseen kuten lesbouteen tai homouteen perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua oli vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan työpaikallaan

havainnut kaksi prosenttia vastaajista. Osuus ei ole juuri muuttunut eri tutkimusker-
tojen välillä, vaikka kysymysmuotoa on muutettu aiemmin kysytystä sukupuolisesta
suuntautumisesta seksuaaliseen suuntautumiseen vuonna 2013.

Taulukko 28. Seksuaaliseen suuntautumiseen³² perustuvan syrjinnän tai eri-
arvoisen kohtelun havaitseminen työpaikalla 2003, 2008 ja 2013, %

	2003	2008	2013
Yhteensä	2	2	2
Naiset	3	2	1
Miehet	2	3	2

Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Vuonna 2013 seksuaalivähemmistöön ilmoitti kuuluvansa 27 työolotutkimuksen vas-
taajaa, 18 naista ja yhdeksän miestä. Tämä on alle prosentti vastaajista.

Seksuaalivähemmistöön kuuluvat olivat kokeneet kaikkia vastaajia useammin
syrjintää tai eriarvoista kohtelua työhönotossa, työsuhte-etujen saamisessa ja ete-
nemismahdollisuuksissa. Sen sijaan esimerkiksi palkkauksessa ja työnantajan jär-
jestämään koulutukseen pääsyssä seksuaalivähemmistöön kuuluvat olivat koke-
neet syrjintää tai eriarvoista kohtelua kaikkia palkansaajia harvemmin. Seksuaa-
liseen vähemmistöön kuuluvien syrjintäkokemukset perustuivat moniin eri syrjin-
täperusteisiin eivätkä seksuaaliseen vähemmistöön kuuluvat lainkaan mieltäneet
kokeneensa syrjintää tai eriarvoista kohtelua eri tilanteissa nimenomaan seksuaa-
liseen suuntautumisen perusteella.

Taulukko 29. Seksuaalivähemmistöön kuuluvien syrjintäkokemukset eri tilan-
teissa, % (osuus hyseiseen vähemmistöön kuuluvista)

	Seksuaalivähemmistöön kuuluva, % (N=27)	Kaikki palkansaajat, % (N=4 876)
Työhönotto- tai nimitystilanne	11	5
Palkkaus	4	11
Arvostuksen saaminen	11	14
Etenemismahdollisuudet	15	8
Työn tai työvuorojen jakaminen	7	10
Koulutukseen pääsy	..	8
Tiedon saaminen	22	17
Työsuhte-etujen saaminen	11	5
Asenteet	15	16

Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

32 Vuoteen 2008 asti kysymyslomakkeella oli sukupuolinen suuntautuminen.

4.3 Eriarvoinen kohtelu työelämässä rekisteriaineistojen näkökulmasta

Rekisteripohjaisten tilastoaineistojen avulla voidaan tarkastella eriarvoisen kohtelun esiintymistä, mutta syrjintää ei suoranaisesti tilastojen avulla voida osoittaa. Vaikkeivät rekisteripohjaiset tarkastelut varsinaisesti kerrokaan syrjinnästä työelämässä, ne kuvaavat yhteiskunnassa vallitsevaa eriarvoisuutta ja täydentävät siten viranomaisaineistojen ja survey-tutkimusten antamaa kuvaa syrjinnästä. Aluksi tarkastellaan eri taustatekijöiden vaikutusta palkansaajien ansioihin ja sitten kuvataan työllisyyttä ja työttömyyttä sukupuolen, iän, koulutuksen ja syntyperän mukaan.

Palkkaerot

Palkkarakenne-tilaston avulla tarkastellaan eri taustamuuttujien (sukupuoli, perheasema, syntyperä, invaliditeetti) vaikutusta palkansaajien ansioihin³³. Laskelmissa on arvioitu ensin suoria keskiarvojen eroja tuntiansioissa. Eriarvoiseen kohteluun mahdollisesti viittaavaa osuutta kokonaispalkkaerosta on arvioitu regressiomalleilla, jotka kertovat keskimääräisen tuntiansioeron sen jälkeen, kun palkkaerolaskelmasta on poistettu ns. vakioitujen taustamuuttujien palkkaerovaikutus. Vakioidut taustamuuttujat olivat ikä, työsuhteen luonne (tunti- vs. kuukausipalkkainen työsuhde), koulutusaste, ammatti, toimiala ja maakunta. Tuloksia arvioitaessa on hyvä muistaa, että vakioinnin jälkeiseenkin palkkaeroarvion suuruusluokkaan voi vaikuttaa palkkasyrjinnän lisäksi vaikuttaa muut tekijät, joita ei rekisteriaineiston avulla voida huomioida.

Eriarvoinen kohtelu sukupuolen mukaan

Sukupuolen vaikutus palkkatasoon on tarkastelluista muuttujista selvin. Vuonna 2011 naisten ansiot olivat kaikilla palkansaajilla keskimäärin 82 prosenttia miesten ansioista. Vakioinnilla pyritään poistamaan muut palkkaukseen vaikuttavat tekijät kuin sukupuoli. Laskelmissa ollaan kiinnostuneita siitä, millaista palkkaa mahdollisimman samankaltaisissa tehtävissä toimiville naisille ja miehille maksetaan. Tällöin iän, työsuhteen luonteen, koulutusasteen, ammatin, toimialan ja alueen vaikutukset palkkaan on vakioitu.

Kun tarkastellaan samoissa tehtävissä työskentelevien³⁴ palkkaeroja siten, että edellä mainitut ominaisuudet vakioidaan, havaitaan, että naiset ansaitsevat 90 prosenttia miesten tuntipalkasta. Ero oli havaittavissa kaikilla koulutusasteilla ja kaikissa ikäryhmissä. Ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä kaikissa muissa ryhmissä paitsi alle 20-vuotiailla.

33 Ikään perustuva tarkastelu on jätetty tästä pois, koska ikäsyrjinnän hahmottaminen palkkauksen kautta on vaikeaa. Esimerkiksi työkokemus ja ikälisät vaikuttavat oleellisesti palkkaukseen ja koska näitä tekijöitä ei voida vakioida (niitä ei ole aineistossa), olisivat ikäsyrjinnästä tehdyt laskelmat luultavasti harhaanjohtavia.

34 Sampoissa tehtävissä toimiviksi on tässä laskettu palkansaajat, jolla on sama ikä, työsuhteen luonne, koulutusaste, ammatti (2nro), toimiala(2nro) ja maakunta.

Taulukko 30. Naisten ja miesten palkat koulutusasteen ja iän mukaan vuonna 2011³⁵

	Miehet, euroa/tunti	Naiset, euroa/tunti	Tuntiansioiden suhde	Suhde, havaittavat ominaisuudet vakioituna
Kaikki	20,35	16,64	0,82	0,90
Koulutusaste				
Perusaste	16,35	13,23	0,81	0,92
Keskiaste	17,4	14,11	0,81	0,92
Alin korkea-aste	22,54	17,42	0,77	0,88
Alempi korkeakouluaste	23,13	17,39	0,75	0,90
Ylempi korkeakouluaste	29,83	24,3	0,81	0,90
Tutkijakoulutus	35,89	31,67	0,88	0,89
Ikäryhmä				
Alle 20	11,02	10,86	0,99	0,98
20-29	15,39	13,96	0,91	0,96
30-39	20,34	16,88	0,83	0,90
40-49	22,12	17,66	0,80	0,89
50-59	21,92	17,24	0,79	0,89
Yli 60	22,57	16,98	0,75	0,88

Lähde: Palkkarakenneilasto, Tilastokeskus

Naisten ja miesten välisessä palkkauksessa on siis tilastollisesti merkitsevää eroa silloinkin, kun em. joukko keskeisiä taustamuuttujia on otettu huomioon. Vakioinnille tyypillisesti kaikkia palkkoihin vaikuttavia tekijöitä ei tässäkään tarkastelussa ole mukana (esim. vaativuusryhmät). Palkkaero ei myöskään kerro sitä, missä määrin palkkaeroarvio säilyy samansuuruisena, mikäli tarkasteltaisiin henkilöitä saman yrityksen sisällä. Toisaalta osa taustamuuttujista voi olla palkkaeron suhteen endogeenisia: Jos sukupuolten välillä on systemaattisia eroja esimerkiksi ammatteihin sijoittumisessa ja/tai ylenemismahdollisuuksissa, vakiointi saattaa itse asiassa jopa pienentää sukupuoliperusteisten palkkaerojen suuruusarvioita. Siinä määrin kun palkkaeroja voidaan rekisteriaineiston avulla tarkastella, voidaan täten todeta, että naiset miehiin nähden eriarvoisessa asemassa palkkauksen suhteen.

Eriarvoinen kohtelu perheaseman mukaan

Tässä perheasemalla viitataan siihen onko henkilöllä lapsia vai ei. Palkkarakenneilastoon on tätä tarkastelua varten yhdistetty väestörekisteristä tieto palkansaajan lasten määrästä. Syrjintäperusteena perheasemaa on tarkasteltu vastaavasti kuin sukupuolta edellä myös siten, että vakioitavat havaittavat ominaisuudet ovat samat kuin edellisissä tarkasteluissa.

³⁵ Taulukossa 37 tuntiansioiden suhde sarake kuvaa keskiansioiden eroa eri ryhmissä. Viimeisessä sarakkeessa on laskettu samoissa tehtävissä (määriteltä yllä) toimivien palkkaero eri ryhmissä.

Lasten³⁶ vaikutus palkansaajan palkkatasoon on melko vähäinen (0–2 prosenttiyksikköä). Ilman vakiointia palkkaeroa näyttäisi olevan jonkin verran niiden palkansaajien hyväksi, joilla on lapsia. Tämä pätee erityisesti miespalkansaajiin. Kun havaittavat ominaisuudet vakioidaan, pienenee palkkaero sekä naisten että miesten osalta. Myös joissakin ikäryhmissä ja eri koulutusasteilla vakiointi näyttää pienentävän palkkaeroa.

Ilman vakiointia näyttäisi siltä, että Uudellamaalla henkilöiden, joilla on lapsia, palkat olisivat huomattavasti korkeampia kuin henkilöiden, joilla ei ole lapsia. Vakiointi kuitenkin pienentää myös aluettaista palkkaeroa lapsellisten ja lapsettomien välillä.

Taulukko 31. Naisten ja miesten palkat sukupuolen, koulutusasteen, ikäryhmän, alueen ja vanhemmuuden mukaan vuonna 2011

	Lapsia, euroa/tunti	Ei lapsia, euroa/tunti	Tuntiansioiden suhde	Suhde, havaittavat ominaisuudet vakioituna
Kaikki	19	17,73	1,07	1,01
Sukupuoli				
Mies	21,43	19,33	1,11	1,02
Nainen	16,92	16,38	1,03	0,99
Koulutusaste				
Perusaste	14,82	14,95	0,99	1,00
Keskiaste	16,06	15,5	1,04	1,00
Alin korkea-aste	19,14	18,98	1,01	1,00
Alempi korkeakouluaste	20,32	19,34	1,05	1,01
Ylempi korkeakouluaste	27,41	25,91	1,06	1,01
Tutkijakoulutus	33,57	34,73	0,97	1,01
Ikäryhmä				
Alle 20	10,7	11,44	0,94	0,98
20–29	14,42	14,76	0,98	0,98
30–39	18,75	18,48	1,01	1,01
40–49	20,09	18,75	1,07	1,02
50–59	20,35	18,58	1,10	1,01
Yli 60	20,1	19,2	1,05	1,00
Alue				
Uusimaa	21,71	19,44	1,12	1,02
Muu Suomi	17,68	16,78	1,05	1,00

Lähde: Palkkarakenneilasto, Tilastokeskus

Eriarvoinen kohtelu syntyperän mukaan

Palkkarakenneilastoon on myös yhdistetty väestörekisterin tieto palkansaajan syntyperästä. Seuraavaksi tarkastellaan syntyperältään ulkomaalaisten, ulkomaalla

36 alle 18-vuotiaiden lasten

syntyneiden henkilöiden³⁷ palkkoja suhteessa suomalaistaustaisten palkkoihin. Taustamuuttujina on käytetty sukupuolta, ikää, työsuhteen luonnetta, koulutustasoa, ammattia, toimialaa ja aluetietoa.³⁸

Taulukossa 32 on kuvattu keskimääräinen tuntipalkka sekä kantaväestön että syntyperältään ulkomaalaisten osalta sekä näiden ansioiden suhde sellaisenaan ja havaittavat ominaisuudet vakioituina. Ulkomaista syntyperää olevat henkilöt ansaitsevat noin 90 prosenttia syntyperäisten suomalaisten palkasta. Kun havaittavat ominaisuudet vakioidaan eli poistetaan valittujen taustamuuttujien vaikutus, kutistuu palkkaero viiteen prosenttiyksikköön (ulkomaalaista syntyperää olevien palkka 95 % suhteessa suomalaistaustaisten palkkaan). Ulkomaalaista syntyperää olevilla miehillä ansioiden osuus kantaväestöön kuuluvien miesten palkasta on 88 prosenttia ja naisilla 89 prosenttia. Niin naisilla kuin miehilläkin ansioiden ero pienenee, kun havaittavat ominaisuudet vakioidaan. Miehillä osuus on vakiointien jälkeen 96 ja naisilla 95 prosenttia.

Uudellamaalla syntyperältään ulkomaalaisten ansioiden osuus on 81 prosenttia suomalaistaustaisten palkasta ilman vakiointeja, mutta vakiointien jälkeen 96 prosenttia. Muualla Suomessa ansioiden osuus on ilman vakiointeja 92 prosenttia ja vakiointien jälkeen 96 prosenttia. Palkkaero ulkomaalaistaustaisten ja kantaväestön välillä siis pienenee, kun taustatekijöiden vaikutus huomioidaan.

37 Tilastokeskus on vuoden 2012 aikana ottanut käyttöön uuden syntyperä-luokituksen. Syntyperä määrytyy vanhempien syntymävaltiotiedon perusteella. Suomalaista syntyperää ovat kaikki ne henkilöt, joiden vanhemmista vähintään toinen on syntynyt Suomessa. Ulkomaista syntyperää ovat puolestaan ne henkilöt, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. Ulkomaista syntyperää ovat myös ulkomailla syntyneet henkilöt, joiden kummastakaan vanhemmasta ei Väestötietojärjestelmässä ole tietoa. Palkkojen osalta on tarkasteltu syntyperältään ulkomaalaisia henkilöitä, jotka ovat syntyneet ulkomailla. Vähäisen lukumäärän vuoksi (alle 1 000) tarkastelusta on jätetty pois henkilöt, jotka ovat syntyperältään ulkomaalaisia ja syntyneet Suomessa.

38 Koulutustarkastelussa on huomioitava, että ulkomaalaisten koulutustieto on osittain puutteellinen.

Taulukko 32. Kantaväestön ja syntyperältään ulkomaalaisten palkat ryhmit-
tään vuonna 2011

	Kanta-väestö(k), euroa/tunti	Syntyperältään ulkomaalainen, syntynyt ulkomailla(u), euroa/tunti	Tuntiansioiden suhde u/k	Tuntiansioiden suhde u/k, havaittavat ominaisuudet vakioituna
Kaikki	18,33	16,36	0,89	0,95
Sukupuoli				
Nainen	16,62	14,73	0,89	0,95
Mies	20,37	17,87	0,88	0,96
Koulutusaste				
Perusaste	14,86	15,8	1,06	0,96
Keskiaste	15,74	14,09	0,90	0,94
Alin korkea-aste	19,1	15,26	0,80	0,92
Alempi korkeakouluaste	19,9	16,69	0,84	0,91
Ylempi korkeakouluaste	26,99	22,5	0,83	0,91
Tutkijakoulutus	34,8	28,1	0,81	0,92
Ikäryhmä				
Alle 20	11,45	10,85	0,95	0,98
20-29	14,7	13,91	0,95	0,98
30-39	18,67	17,03	0,91	0,95
40-49	19,68	17,2	0,87	0,94
50-59	19,1	16,84	0,88	0,93
Yli 60	18,99	19,25	1,01	0,98
Alue				
Uusimaa	20,6	16,69	0,81	0,96
Muu Suomi	17,19	15,86	0,92	0,96

Lähde: Palkkarakenneilasto, Tilastokeskus

Eriarvoinen kohtelu invaliditeetin perusteella

Verottajan aineistosta liitettiin palkka-aineistoon tieto henkilön invaliditeettias-
teesta (0–100 %). Naisilla, joilla invaliditeetti on suurempi kuin nolla, ansioiden ero
perusterveisiin on 8 prosenttia ja miehillä 9 prosenttia. Invaliditeettia omaavien
(> 0 %) henkilöiden keskiansio on perusterveisiin verrattuna keskimäärin yhdeksän
prosenttia alhaisempi. Invaliditeetti saattaa vamman tyypistä riippuen heikentää
myös työkykyä, jolloin pienempi palkka on seurausta heikentyneestä työsuoritus-
sesta eikä kysymys tällöin liene syrjinnästä. Lain mukaan verovähennykseen oikeu-
tettuja ovat henkilöt, joilla invaliditeetin aste on yli 30 prosenttia. Tällöin voisi olet-
taa, että tätä alempi invaliditeetin aste ei vaikuta heikentävästi työkykyyn. Verratta-
essa alle 30 prosentin invaliditeetin omaavia perusterveisiin havaitaan keskiansion
olevan kaksi prosenttia pienempi. Ero on tilastollisesti merkitsevä. Eri ryhmissä tar-
kastelut johtavat tosin usein tilastollisesti ei-merkitseviin eroihin. Tilastollinen mer-
kitsevyys on tässä todettu mallin t-testillä.

Tuntiansioiden ero perusterveiden ja invaliditeettia omaavien välillä pienenee,
kun muita palkkaan vaikuttavia taustatekijöitä huomioidaan (0,91→0,95). Kun

verrataan niiden tuntipalkkaa, joilla invaliditeetti on alle 30 prosenttia, vastaaviin perusterveisiin ja vakioidaan havaitut taustamuuttajat³⁹, havaitaan eron tuntiansioissa kasvavan hieman (0,99→0,98). Ero on kuitenkin niin pieni, että voidaan sanoa alle 30 prosentin invaliditeettia omaavien henkilöiden palkan olevan käytännössä sama kuin perusterveiden henkilöiden.

Taulukko 33. Kantaväestön ja invaliditeettia omaavien palkat ryhmittäin vuonna 2011

	Kanta- väestö euroa/ tunti	Invalidi- teetti välillä 1–100%, euroa/ tunti	Invalidi- teetti välillä 1–30%, euroa/ tunti	Tunti- ansioiden suhde, kanta- väestö/ invalidi- teetti	Tunti- ansioiden suhde, kanta- väestö/ invalidi- teetti, havaittavat ominai- suudet vakioituna	Tunti- ansioiden suhde, kanta- väestö/ invalidi- teetti alle 30%	Tunti- ansioiden suhde, kanta- väestö/ invalidi- teetti alle 30%, havaittavat ominai- suudet vakioituna
Kaikki	18,4	16,7	18,3	0,91	0,95	0,99	0,98
Sukupuoli							
Mies	20,4	18,5	20	0,91	0,93	0,98	0,98
Nainen	16,7	15,4	16,5	0,92	0,96	0,99	0,99
Koulutusaste							
Perusaste	14,9	14,1	15,3	0,95	0,96	1,03	0,98
Keskiaste	15,8	14,8	15,9	0,94	0,96	1,01	0,99
Alin korkea-aste	19,1	17,4	18,7	0,91	0,96	0,98	0,98
Alempi korkeakouluaste	19,8	19,8	21,3	1,00	0,96	1,08	0,97
Ylempi korkeakouluaste	26,8	26,3	28,1	0,98	0,94	1,05	0,99
Tutkijakoulutus	34,3	34	36	0,99	0,94	1,05	0,97
Ikäryhmä							
Alle 20	11	10,6	10,3	0,96	0,96	0,94	0,95
20-29	14,7	13,9	14,7	0,95	0,95	1,00	1,00
30-39	18,7	16,8	17,1	0,90	0,94	0,91	0,96
40-49	19,7	17,2	18,4	0,87	0,95	0,93	0,99
50-59	19,3	16,7	18,2	0,87	0,97	0,94	0,98
Yli 60	19,4	16,5	18,9	0,85	0,96	0,97	0,98
Alue							
Uusimaa	20,6	18,3	21	0,89	0,94	1,02	0,99
Muu Suomi	17,3	16,1	17,4	0,93	0,96	1,01	0,98

Lähde: Palkkarakenneilasto, Tilastokeskus

39 sukupuoli, ikä, työsuhteen luonne, koulutusaste, ammatti, toimiala, maakunta

Tarkastelluista syrjintäperusteista selkeimmät vaikutukset palkkaukseen on sukupuolella ja syntyperällä. Sen sijaan vanhemmuuden ja invaliditeetin vaikutus palkan-saajan ansioihin ei ole yhtä selvä. Tarkastelun tuloksia arvioitaessa on hyvä muistaa, että havaittuihin eroihin voi olla syynä palkkasyrjinnän lisäksi tekijöitä, joita ei rekisteriaineiston avulla ole mahdollista huomioida.

Työllisyys ja työttömyys

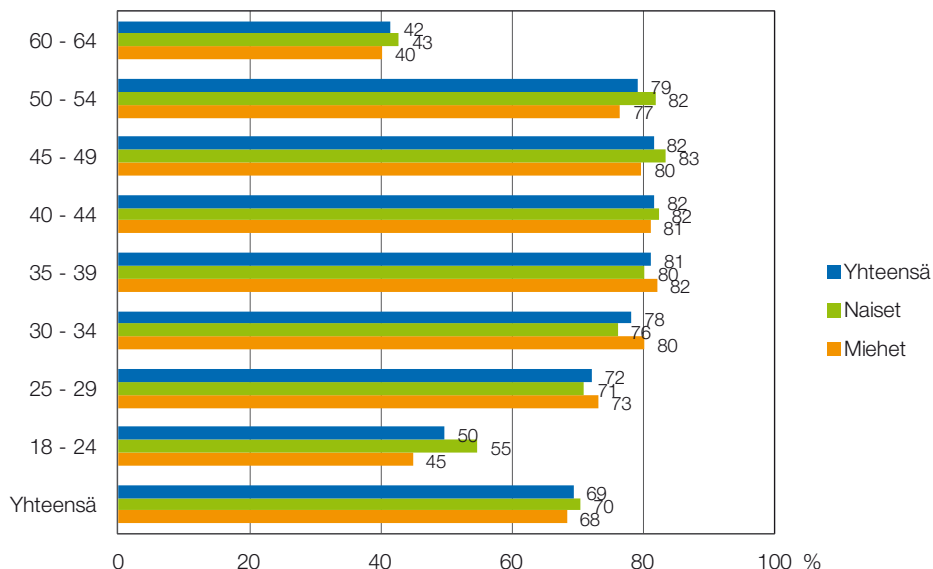
Työssäkäyntitilaston⁴⁰ avulla voidaan kuvata eri väestöryhmien asemaa työmarkkinoilla ja peilata näitä tietoja muiden aineistojen avulla saatuihin tietoihin syrjinnästä ja eriarvoisesta kohtelusta työelämässä. Tässä tarkastellaan työikäisten naisten ja miesten työllisyys- ja työttömyysosuuksia iän, koulutuksen ja syntyperän mukaan.

Työllisyys sukupuolen ja iän mukaan

Vuonna 2012 naisista oli työllisenä 70 prosenttia ja miehistä 68 prosenttia. Naisten työllisyysosuudet ovat miesten osuuksia suuremmat nuorimmassa 18–24-vuotiaiden ikäryhmässä sekä yli 40-vuotiailla. Nuorimmassa ikäluokassa eroja selittää osaltaan varusmiespalvelus. Miesten työllisyysosuudet olivat puolestaan hieman naisten osuuksia suuremmat 25–39-vuotiaiden ikäryhmissä, mikä taas voi selittyä muun muassa naisten käyttämillä perhevapailla. Äitiys- tai isyyslomalla olevat lasketaan työllisiksi, mikäli he ovat äitiys- tai isyyslomalla voimassa olevasta työsuhteesta. Sen sijaan henkilöitä, jotka ovat joko äitiyslomalla ilman voimassa olevaa työsuhdetta tai hoitovapaalla, ei lasketa työllisiksi.

40 *Työssäkäyntitilasto* on vuositilasto, joka tuottaa alueittaista tietoa väestön taloudellisesta toiminnasta ja työssäkäynnistä. Tilaston henkilöperusjoukon muodostaa maassa vuoden viimeisenä päivänä vakinaisesti asuva väestö. Tiedot perustuvat pääasiassa hallinnollisiin rekistereihin ja tilastollisiin aineistoihin. *Työvoimatutkimuksen* tiedonkeruu perustuu puolestaan Tilastokeskuksen väestötietokannasta kahdesti vuodessa satunnaisesti poimittuun otokseen. Kuukausittainen otos on noin 12 000 henkeä ja tiedot kerätään tietokoneavusteisilla puhelinhaastatteluilta. Vastaajien antamien tietojen pohjalta luodaan kuva koko 15–74-vuotiaan väestön toiminnasta.

Kuvio 37. Työllisten osuus työikäisestä väestöstä (18-64-vuotiaat) iän ja sukupuolen mukaan 2012, %

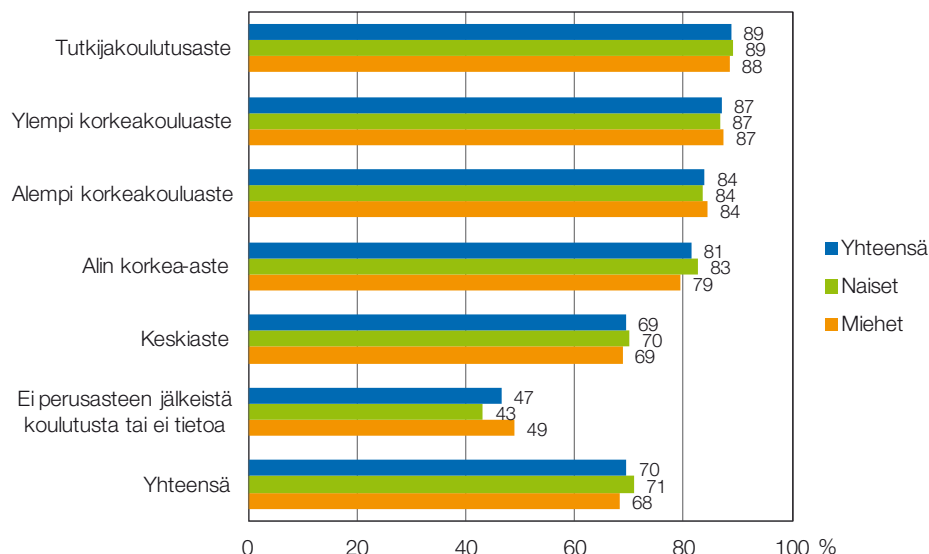


Lähde: Työssäkäyntitilasto, Tilastokeskus

Työllisyys sukupuolen ja koulutuksen mukaan

Sukupuolten väliset erot koulutusasteittaisessa työllisyydessä eivät ole kovin suuria. Ero on suurin niillä työikäisillä (18-64-vuotiailla), joilla ei ole perusasteen jälkeistä tutkintoa. Perusasteen varassa olevista työikäisistä naisista työllisenä oli 43 prosenttia, miehistä 49 prosenttia. Miesten osuus oli naisten osuutta hieman suurempi myös ylemmän ja alemman korkeakouluasteen suorittaneilla. Sen sijaan keskiasteen, alimman korkea-asteen ja tutkijakoulutuksen suorittaneiden työllisten naisten osuus oli hieman työllisten miesten osuutta suurempi.

Kuvio 38. Työllisten osuus työikäisestä väestöstä (18–64-vuotiaat) koulutusasteittain 2012, %



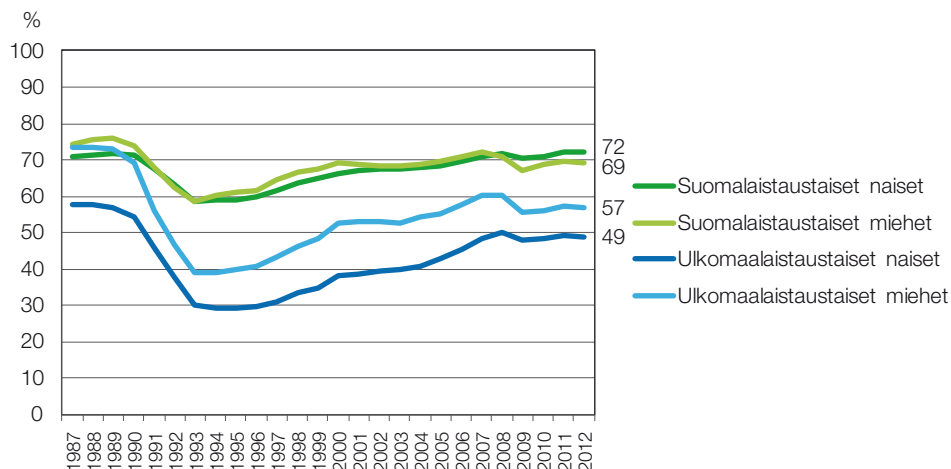
Lähde: Työssäkäyntitilasto, Tilastokeskus

Työllisyys sukupuolen ja syntyperän mukaan

Työllisten osuus väestöstä on vaihdellut viimeisten parinkymmenen vuoden aikana melko paljon. Työllisyysosuudet olivat huipussaan 1980-luvun lopulla, jolloin työllisiä oli lähes 75 prosenttia. Sen sijaan vuoden 1993 laman myötä työllisenä oli enää 60 prosenttia työikäisestä väestöstä. Vuonna 2012 työllisenä oli 70 prosenttia työikäisistä. Ulkomaalaistaustaisten⁴¹ työllisyys on selvästi suomalaistaustaisten työllisyyttä matalampi. Vielä 1990-luvulle tultaessa ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyys oli lähellä suomalaistaustaisten työllisyyttä, mutta laman myötä se putosi 40 prosenttiin. Ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyys on ollut kaikkina tarkasteluajanjaksoina selvästi ulkomaalaistaustaisia miehiä alhaisempi eikä ole käynyt lähellä suomalaistaustaisten osuuksia. Lamavuosina ulkomaalaistaustaisten naisten ja miesten työllisyysosuudet tulivat lähemmäs toisiaan, mutta erkanivat uudelleen 2000-luvun alkussa. Ero on kuitenkin kaventunut uudelleen viime vuosina.

41 Henkilö on luokiteltu tarkastelussa ulkomaalaistaustaiseksi, jos hänen molemmat vanhempansa tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailta.

Kuvio 39. Työllisten osuus työikäisestä väestöstä (18–64-vuotiaat) syntyperän ja sukupuolen mukaan 1987–2012, %

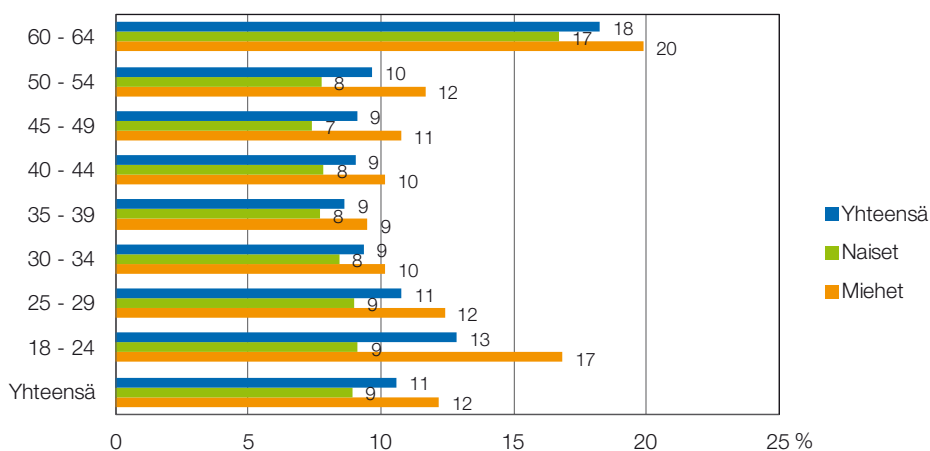


Lähde: Työssäkäyntitilasto, Tilastokeskus

Työttömyys sukupuolen ja iän mukaan

Työttömien osuus työvoimasta on miehillä kaikissa ikäryhmissä suurempi kuin naisilla. Miehistä työttömänä oli 12 prosenttia ja naisista yhdeksän prosenttia vuonna 2012. Alle 25-vuotiailla ero naisten ja miesten osuuksissa on kahdeksan prosenttiyksikköä. Pienin ero miesten ja naisten työttömyysosuuksissa on 35–39-vuotiailla.

Kuvio 40. Työttömien osuus työvoimasta ikäryhmän ja sukupuolen mukaan 2012, %



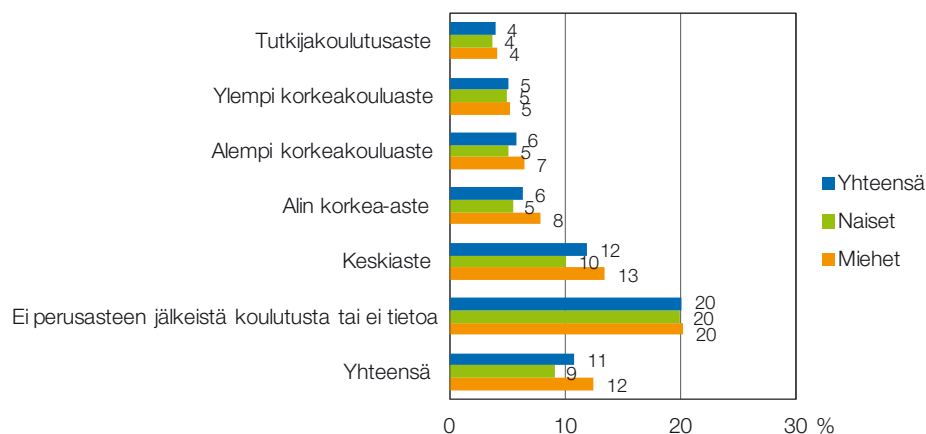
Lähde: Työssäkäyntitilasto, Tilastokeskus

Työttömyys näyttää kuitenkin hieman erilaiselta, jos sitä tarkastellaan osuutena ikäryhmästä, sillä osa väestöstä on työvoiman ulkopuolella. Erityisesti nuorten alle 25-vuotiaiden ja toisaalta 60–64-vuotiaiden työttömien osuudet koko ikäryhmästä ovat selvästi pienemmät kuin osuudet työvoimasta, sillä erityisesti näissä ikäryhmissä on runsaasti työvoiman ulkopuolella olevia.

Työttömyys sukupuolen ja koulutusasteen mukaan

Työttömien miesten osuus työvoimasta on kaikilla koulutusasteilla suurempi kuin työttömien naisten osuus. Ero on pienin tutkijakoulutusasteella ja ylemmällä korkeakouluasteella sekä suurin keskiasteella. Työttömien osuudet ovat suurimmat niin perusasteen varassa olevilla miehillä kuin naisillakin. Työttömänä on noin viidennes perusasteen varassa olevista naisista ja miehistä.

Kuvio 41. Työikäisten työttömien (18–64-vuotiaat) osuus työvoimasta koulutusasteen ja sukupuolen mukaan 2012, %

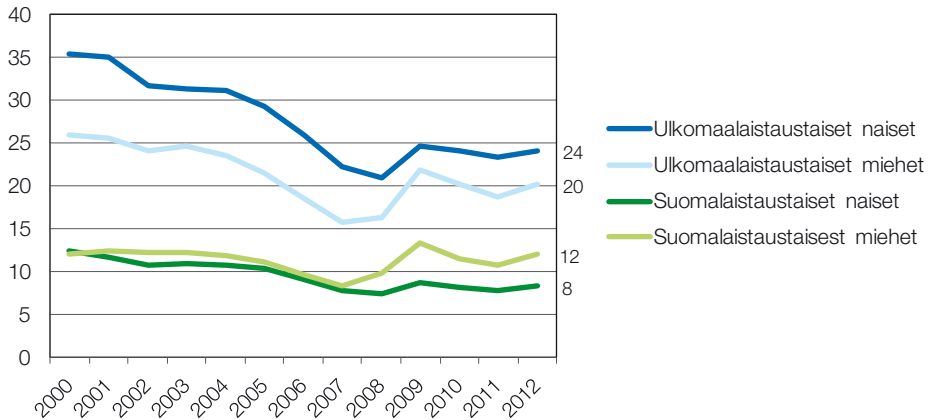


Lähde: Työssäkäyntitilasto, Tilastokeskus

Työttömyys sukupuolen ja syntyperän mukaan

Suomalaistaustaisten työikäisten työttömien osuus työvoimasta kasvoi työssäkäyntitilaston mukaan noin 2,5 prosenttiyksikköä vuosina 2008–2009. Ulkomaalaistaustaisten työttömyys, joka jo entuudestaan oli suomalaistaustaisten työttömyyttä korkeampi, kasvoi 4,7 prosenttiyksikköä. Työttömien suomalaistaustaisten miesten osuus on korkeampi kuin suomalaistaustaisten naisten, mutta ulkomaalaistaustaisilla tilanne on päinvastainen. Viime vuosina ulkomaalaistaustaisista miehistä työttömänä on ollut noin viidennes ja naisista lähes neljäsosa. Ulkomaalaistaustaisuus näyttäisi työssäkäyntitilaston tietojen perusteella olevan työttömyyttä lisäävä tekijä. Toisaalta työllistymiseen vaikuttaa esimerkiksi työnhakijan kielitaito: pysyvä ulkomaalaistaustainen työnhakija ottamaan vastaan työtä, jossa edellytetään suomen ja/tai ruotsin kielen taitoa.

Kuvio 42. Työikäisten (18–64-vuotiaat) työttömien osuus työvoimasta syntyperän ja sukupuolen mukaan 2000–2012, %



Lähde: Työssäkäyntitilasto, Tilastokeskus

Työssäkäyntitilaston tiedot antavat viitteitä siitä, että ulkomaalaistaustaiset naiset ja miehet ovat työmarkkinoilla eriarvoisessa asemassa kuin suomalaistaustaiset. Ulkomaalaistaustaisten työllisyys on suomalaistaustaisten työllisyyttä matalampi ja vastaavasti työttömyys korkeampi. Tämä tukee survey-aineistojen antamaa kuvaa siitä, että palkansaajat sekä havaitsevat että kokevat syrjintää kansallisuutensa, ihonvärinsä tai etnisen taustansa perusteella.

Jatkossa raportoinnissa olisi hyvä kiinnittää huomiota myös työmarkkinoiden ulkopuolella oleviin henkilöihin. Tarkastelussa on huomioitava, että osa on jäänyt työmarkkinoiden ulkopuolelle pakon sanelemana, osa jättäytyy työelämästä omasta halustaan. Ulkomaalaistaustaisten osalta on työllisyysasemaan voi vaikuttaa eriarvoisen kohtelun sijaan myös kielitaito tai kulttuuriset erot esimerkiksi suhtautumisessa lasten hoitoon.

5 Johtopäätökset

Johtopäätöksissä arvioidaan valittujen aineistojen soveltuvuutta työsyryjinnän seurantaan sekä esitetään aineistojen kehittämistarpeita. Tämän jälkeen tarkastellaan työsyryjinnän ja eriarvoisen kohtelun yleisyyttä tutkimukseen valittujen aineistojen avulla ja luodaan kuva työsyryjinnän tilasta.

5.1 Seurantamallin arviointia

Työsyryjinnän seurantamallin rakentaminen edellyttää monialaista osaamista. Tietoja tarvitaan viranomaisille tulleista yhteydenotoista, viranomaisvalvonnan tuloksista, poliisin tietoon tulleista työsyryjintäepäilyistä, oikeustapauksista, omakohtaisista syryjintäkokemuksista ja -havainnoista sekä siitä, miltä tilastojen valossa tilanne yhteiskunnassa näyttää eriarvoisuuden osalta.

Syryjinnän yleisyyden mittaaminen eri aineistojen avulla kootusti on haastavaa. On tiedettävä, mitä aineistot kertovat ja mitä niiden perusteella voidaan syryjinnästä todeta. Aineistojen rajoitukset, kuten vähemmistöryhmien heikko tavoitettavuus tai viranomaisaineistojen tapausten saatavuus, vaikuttavat keskeisesti tulosten tulkitaan. Syryjinnän seurannassa on lisäksi huomioitava, etteivät lain määrittämät kielletyt syryjintäperusteet ja niiden luokitukset toistu samoin käsittein aineistoissa. Esimerkiksi survey-tutkimuksista ei ole mahdollista saada tietoa kaikista laeissa mainituista kielletyistä syryjintäperusteista, koska survey-tutkimusten kysymyksiä eri syryjintäperusteista ei ole muotoiltu samoilla termeillä kuin laeissa.

Erillistutkimuksia voidaan hyödyntää työsyryjinnän raportoinneissa, esimerkiksi vähemmistöjen osalta. Yksi mahdollinen hyödynnettävä tutkimus on Tilastokeskuksessa toteutettava, vuonna 2015 valmistuva Ulkomaalaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimus (UTH). Tutkimuksessa kerätään tietoa ulkomaista syntyperää olevien työmarkkinatilanteesta, työ- ja toimintakyvystä, terveydestä, mahdollisista syryjintäkokemuksista sekä palveluiden tarpeesta.

Seurantamallista puuttuvat kokeelliset tutkimukset, joiden avulla on mahdollista manipuloida tutkimustilanteita ja tehdä päätelmiä syy- ja seuraussuhteista. Koska kokeellisia tutkimuksia ei tehdä säännönmukaisesti, niitä ei ole mahdollista sisällyttää työsyryjinnän säännöllisen seurannan malliin. Kokeellisia tutkimuksia olisi kuitenkin hyvä tehdä jatkossa ja hyödyntää niitä työsyryjinnän raportoinnissa soveltuvin osin.

Työsyryjinnän seuraamisen ja seurantamallin kehittämisen kannalta oleellista on seurantamalliin soveltuvien tutkimusaineistojen yhdisteltävyys. Erityisesti survey- tai rekisteriaineistot, jotka ovat linkitettävissä toisiinsa, tarjoavat hyvät edellytykset syryjintäperusteiden laaja-alaiselle tarkastelulle.

Seurannan perusedellytys on syryjintämalliin valittujen aineistojen saatavuus ja soveltuvuus. On huomioitava esimerkiksi, että aineistojen saaminen tutkijoiden

käyttöön voi kestää useita kuukausia. Työsyrynnän ja eriarvoisen kohtelun seuranta vaatii aineistoilta myös säännönmukaisuutta ja yhtenäisyyttä. Tämä tarkoittaa aineistojen yhdenmukaisuutta ajankohdasta ja tallentamiskäytännöistä riippumatta. Seurantamalli on suunniteltu ja dokumentoitu siten, että seurantaraportin voi tehdä kuka tahansa työsyryntään perehtynyt asiantuntija.

5.1.1 Viranomaisaineistojen soveltuvuus ja kehittämistarpeet

Viranomaisaineistojen osalta standardisoidumpi ja tiheämpi seuranta edellyttää luokitusten kehittämistä sekä useampien aineistojen tallentamista tilastoitavaan vakiomuuttujamuotoon. Näin välttyttäisiin manuaaliselta aineistonkäsittelyltä.

Tämä tutkimus osoitti, että **työsuojeluviranomaisen** erilaiset käytännöt syrjäytyhteydenottojen käsittelyssä ovat seurantamallin kannalta ongelmallisia, kun tavoitteena on yhdistää koko maan tietoja. Seurannan kannalta olisi toivottavaa, että aluehallintovirastojen työsuojeluvastuualueiden kirjaamis- ja raportointikäytännöt olisivat yhtenäisiä. Tähän mennessä ainoastaan Etelä-Suomen aluehallintovirasto (ESAVI) on kirjannut kaikki työsuojelun vastuualueelle tulleet työsyryntää ja eriarvoista kohtelua koskevat yhteydenotot. Tässä raportissa ESAVI:n kirjaamia yhteydenottoja ja muiden aluehallintovirastojen vireille tulleita työsyryntätapauksia on voitu tarkastella vain rinnakkain. Vireille tulleet tapaukset eivät kuitenkaan kuvasta kaikkia työsyryntää kokeneiden yhteydenottoja. Näin työsuojeluviranomaisen valvontaprosessin ensimmäinen vaihe jää tarkastelussa vaillinaiseksi.

Vuonna 2014 aluehallintovirastoissa käyttöön otettu VERA-tietojärjestelmä mahdollistaisi asiakasaloitteisten työsyryntää koskevien yhteydenottojen kirjaamisen ja raportoinnin kaikilla viidellä työsuojelun vastuualueella. Tällä hetkellä vain Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on ottanut käyttöön erillisen tiedonkeruulomakkeen, jonka avulla yhteydenotot kirjataan VERA-järjestelmään. Lomakkeen käyttöönotto kaikissa aluehallintovirastoissa takaisi yhtenäiset tiedot työsyryntää koskevista yhteydenotoista syryntäperusteineen. Lomake mahdollistaisi myös moniperusteisen syrynnän seurannan.

Seurannassa olisi hyvä huomioida työsuojeluviranomaisen koko asiakasaloitteisen valvonnan prosessi. Koska etenkin tarkastuskertomusten ja esitutkintailmoitusten lukumäärät ovat pieniä, voi tapausten ja eri syryntäperusteiden yleisyys vaihdella vuosittain. Tämän takia aikasarjan kerääminen koko maan tasolla olisi seurannan kannalta jatkossa keskeistä.

Aluehallintovirastojen tiedot rajoittuvat tässäkin raportissa vain asiakasaloitteiseen valvontaan viranomaisaloitteisen valvonnan esitutkintailmoituksia lukuun ottamatta. Työsuojelun vastuualueilla tehtävä viranomaisaloitteinen valvonta olisi tulevaisuudessa tärkeää ottaa paremmin mukaan työsyrynnän seurantaan. Viranomaisaloitteinen valvonta on keskittynyt erityisesti ulkomaalaisten tai ulkomaalaistaustaisten ja nuorten työolojen valvontaan. Tämä on huomioitava aineiston

raportoinnissa, sillä valvonnan fokus vaikuttaa kuvaan eri syrjintätapausten ja syrjintäperusteiden yleisyydestä. VERA-järjestelmä mahdollistaisi myös viranomaisaloitteisen valvonnan paremman seuraamisen ja raportoinnin.

Tasa-arvoaltuutetun tiedot ovat pääosin hyvin käytettävissä. Tietojen saanti rajoittuu tasa-arvoaltuutetun oman asianhallintajärjestelmän tarjoamiin tietosisäلتöihin, jotka vaativat osittain manuaalista läpikäyntiä. Olisi toivottavaa, että syrjintää koskevista yhteydenotoista voisi jatkossa saada tarkkaa lukumäärätietoa sekä syrjintätilanteen että syrjinnän tyyppin mukaan (eriteltynä myös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä sekä raskauteen tai perhevaipaisiin liittyvä syrjintä). Tarkan määrällisen tiedon pohjalta voisi rakentaa aikasarjaa yhteydenotoista syrjintäperusteineen ja -tekoineen, mikä palvelisi työsyryjinnän seurantaa pidemmälläkin aikavälillä.

Poliisin tapausselostoiden läpikäyminen on aikaa vievää. Koska syrjintäperusteita ja syrjintätekoja ei poliisin nykyisessä tietojärjestelmässä ole kerätty ns. tilastoitaviksi vakio muuttujiksi, on tieto kerättävä tapausselostoita manuaalisesti läpikäymällä. Seurannan kannalta metodi on epävarma ja hidas.

Seurantaa helpottaisi merkittävästi, jos poliisin aineistot tarjoaisivat tarkempia tietoja syrjintäperusteista ja syrjintätilanteista ilman tapausten manuaalista läpikäyntiä. Tällä hetkellä poliisin järjestelmästä saa tilastoitavassa muodossa tarkim malla tasolla tietoon vain rikosnimikkeen (työsyryjintärikos, kiskonnantapainen työsyryjintärikos). Eräiden rikosepäilyjen osalta poliisin nykyisessä PATJA-tietojärjestelmässä on käytössä teontarkenteita tai muita tarkentavia, pakollisia tietoja (esim. tieto uhrista), joiden myötä järjestelmiin tallentuu rikosnimikettä laajempia tietoja. Työsyryjintärikosepäilyjen kohdalla vastaavia muita tarkentavia tietoja ei kirjata. Työsyryjinnän seurannan kannalta olisi kuitenkin hyödyllistä, jos poliisi merkitsisi työsyryjintärikosepäilyn kohdalle tiedon syrjintäperusteesta ja syrjintätilanteesta (rekrytointi, palvelussuhteen aikainen, palvelussuhteen päättyminen). Tietokentän pitäisi olla pakollinen täyttää ja tiedon olla tilastoitavassa muodossa (esim. valikkopohjainen). Toivottavaa on, että PATJA-järjestelmän korvaavaan Viranomaistietojärjestelmään (VITJA) olisi lisättävissä vastaavia tarkentavia, yksiselitteisiä ja pakollisia tietoja yhteiskunnallisten tietotarpeiden mukaan.

Lisäksi tekstimuotoisten tapausselostoiden kirjaamiskäytännöissä on selvästi eroja. Esimerkiksi syrjintäperusteita ei ollut kirjattu systemaattisesti jokaiseen tapausselosteeeseen. Ajoittain tiedot olivat puutteellisia myös syrjinnästä epäillyn ja asianomistajan osalta. Esitutinnan etenemistä ei ole myöskään raportoitu tapausselosteeisiin, minkä vuoksi esitutinnan tulosten selvittäminen vaatisi lisätyötä.

Tuomioistuimien **siviiliasioiden** osalta kaikkien työsyryjintää koskevien tapausten kerääminen on tällä hetkellä lähes mahdotonta. Siviiliasioita ei voi kerätä tuomioistuimen järjestelmästä hakusanoin, vaan on käytettävä siviiliasia in nimikkeistön luokitusta. Tässä luokituksessa ainoastaan tasa-arvolain riita-asioilla on oma alaluokkansa *Työsuhde ja tasa-arvo* -luokan alla. Luokituksen avulla ei päästä käsiksi yhdenvertaisuuslain riita-asioihin. Lisäksi tasa-arvolain luokan tapauksia

tarkastelemalla voidaan tutkia vain sellaisia tasa-arvolain asioita, jotka eivät ole lukeutuneet *Työsuhde ja tasa-arvo* -luokan irtisanomisriitojen tai työsuhdetta koskevien muiden riitojen alaluokkiin. Muissa mahdollisesti työsyrintätapauksia sisältävissä luokissa on taas niin paljon tapauksia, että niiden systemaattinen ja säännöllinen läpikäyminen ei ole järkevää.

Siviiliasian nimikkeistön uudistaminen uuden yhdenvertaisuuslain myötä on hyvin toivottavaa. Syrjinnän seurannan kannalta yhdenvertaisuuslain työelämää koskevat riita-asiat tulisi tasa-arvolain riita-asioiden tavoin olla erotettavissa omaksi luokakseen. Siviiliasioista poiketen **hallinto-oikeuksien** käsittelemiä tapauksia ei luokitella hallinto-oikeuksissa lainkaan. Luokitusten puuttuessa tapaukset on kar-toitettava sanahauin. Jatkuvuuden kannalta olisi toivottavaa, että sanahaut tehdään jatkossa samalla tavalla kaikissa hallinto-oikeuksissa. Hallinto-oikeuksien osalta kerätyn aineiston kattavuutta ei ole mahdollista tarkistaa, koska tilastoa tai luokitusta hallinto-oikeuksien tapauksista ei ole olemassa. Luokitusten käyttöönotto hallinto-oikeuksissa helpottaisi suuresti syrjintätapausten aineiston koostamista.

Kaikkien oikeustapausten kerääminen vaatii tarkkuutta. Verrattaessa käräjä- ja hovioikeuksilta tilattua aineistoa tilastoaineistoihin ja oikeusrekisterikeskuksen (ORK) tekemiin listauksiin eroja löytyi. Tilattavia aineistoja on verrattava joko Tilastokeskuksen tilastoaineistoihin tai ne on tilattava ORK:n listauksen perusteella. Tämän tutkimuksen perusteella huomionarvoista oli, että tilastoaineistot näyttivät tapauksia, joita ORK:n järjestelmistä tehdyt haut eivät näyttäneet.

5.1.2 Survey-aineistojen soveltuvuus ja kehittämistarpeet

Survey-aineistoissa työsyrintää koskevat kysymykset on säilytettävä samansisältöisenä, jotta jatkossa pystytään seuraamaan työsyrintäilmiön muuttumista ajassa. Lisäksi työsyrintän seurannan edellytyksenä on, että survey-tutkimuksia tehdään tulevaisuudessakin säännöllisin väliajoin.

Omakohhtaisen koetun syrjinnän tutkiminen on jossain määrin ongelmallista työolotutkimuksen kaltaisilla aineistoilla. Syrjintää tai eriarvoista kohtelua voi kokea periaatteessa vain, jos kuuluu kyseisen syyn perusteella mahdollisesti syrjittävään kohderyhmään. Esimerkiksi vain vajaakuntoiset voivat kokea syrjintää vajaakuntoisuuden takia. Omakohtaisen syrjinnän yleisyys heijastaakin osaltaan eri kohderyhmien suhteellista osuutta kaikkien palkansaajien joukossa ja toisaalta sitä, miten tutkimuksessa on onnistuttu tavoittamaan eri kohderyhmiä. Huomioitava on myös, että tutkimus sopii vastaajille, jotka suoriutuvat noin tunnin mittaisesta haastattelututkimuksesta suomen- tai ruotsin kielellä. Näin ollen esimerkiksi maahanmuuttajataustaiset palkansaajat ovat otoksessa aliedustettuina.

Syrjintä voi olla aiheena vastaajalle myös arkaluonteinen. Vastaamiseen vaikuttaa tulkinnanvaraisuus siitä, mitä eriarvoinen kohtelu eri tilanteissa on ja mihin eriarvoinen kohtelu vastaajan mielestä mahdollisesti perustuu. Vastaajan ei ole aina helppoa eritellä kokemansa eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän syytä.

Vähemmistöryhmien työsyryjinnän tai eriarvoisen kohtelun seuraamisen kannalta olisi toivottavaa, että tutkimusaineistoihin saataisiin nykyistä enemmän vähemmistöryhmien edustajia mukaan, jotta heidän havaintonsa ja kokemuksensa työelämässä koetusta eriarvoisesta kohtelusta tai syrjinnästä tulisivat näkyviksi ja seurattaviksi. Esimerkiksi työolotutkimuksen aineisto sisältää lukumääräisesti niin vähän vähemmistöryhmien edustajia, ettei ryhmien tarkasteleminen esimerkiksi eri taustamuuttujien mukaan jaoteltuna ole juuri mahdollista. Sama pätee muihinkin survey-aineistoihin, joissa nimenomaisesti kysytään syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun kokemisesta. Keinoja, joilla vähemmistöryhmiä saisi aineistoihin paremmin mukaan, ovat otoskoon kasvattaminen tai lisäotoksen tekeminen näille ryhmille. Otoskoon kasvattaminenkaan ei sinänsä ole tae vähemmistöryhmien riittävästä tavoitettavuudesta, joten hyöty suhteessa lisäkustannuksiin voi jäädä pieneksi.

Pienen otoksen vuoksi useimmat koko väestöä koskevat survey-tutkimukset eivät onnistu kattavasti tavoittamaan kaikkia vähemmistöryhmiä, jotka usein kokevat ja havaitsevat työsyryjintää valtaväestöä enemmän. Seurannassa tulisi jatkossa huomioida, millaisilla aineistoilla vähemmistöryhmien syrjintätilanteita on mahdollista tarkastella. Esimerkiksi tiettyjä erityisryhmiä koskevat survey-tutkimukset tai kokeelliset tutkimukset voivat tarjota uusia aineistoja, joita työsyryjinnän seurannassa on mahdollista hyödyntää.

Koska työolotutkimuksen ja työolobarometrin otoksessa ovat mukana vain palkansaajat, jää osa koetusta rekrytointiin liittyvästä syrjinnästä ja eriarvoisesta kohtelusta piiloon. Jotta syrjintää tai eriarvoista kohtelua rekrytoinnissa kokeneet ei-työlliset saataisiin mukaan syrjinnän tarkasteluun, tulisi esimerkiksi työvoimatutkimukseen⁴² lisätä kysymys syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun kokemisesta rekrytointitilanteessa. Kysymys voitaisiin sitten ottaa mukaan työsyryjinnän seurantaan. Tällöin tavoitettaisiin palkansaajien ohella muitakin työvoimaan kuuluvia ja saataisiin nykyistä kattavampi kuva rekrytoinnissa koetusta syrjinnästä.

Survey-aineistot, joita tässä raportissa on käsitelty, ovat laadukkaita tutkimuksia. Niiden avulla on mahdollista mitata työelämässä koettua syrjintää. Työolotutkimuksen otos on suuri ja vastausosuus korkea. Tutkimus tehdään luotettavalla käyntihaastattelumenetelmällä ja lomakekysymykset on pidetty mahdollisimman samanlaisina yli 15 vuoden ajan. Lisäksi kysymyspatteristoa on täydennetty muun muassa vähemmistöryhmään kuulumista koskevalla kysymyksellä. Työolobarometrin etuna on sen toistamistiheys, mikä mahdollistaa syrjinnän tarkastelun vuositasolla ja täydentää näin työolotutkimuksen harvempaa sykliä. Tasa-arvobarometri on kansainvälisestikin harvinainen aineisto, joka tarjoaa tietoa suomalaisten naisten ja miesten arvioista, asenteista ja omakohtaisista kokemuksista, joista tässä on hyödynnetty tietoa sukupuoleen perustuvista haittakokemuksista työelämässä. Myös barometrien kysymykset

42 Työvoimatutkimus kerää tilastotietoja 15–74-vuotiaan väestön työhön osallistumisesta, työllisyydestä ja työttömyydestä sekä työvoiman ulkopuolisten toiminnasta. Työvoimatutkimuksen tiedonkeruu perustuu Tilastokeskuksen väestötietokannasta kahdesti vuodessa satunnaisesti poimittuun otokseen. Kuukausittainen otos on noin 12 000 henkeä ja tiedot kerätään tietokoneavusteisilla puhelinhaastatteluilta. Vastaajien antamien tietojen pohjalta luodaan kuva koko 15–74-vuotiaan väestön toiminnasta.

on pidetty mahdollisimman muuttumattomina. Lisäksi Eurobarometri kuvaa kansalaisten näkemyksiä rekrytoinnissa mahdollisesti tapahtuvasta syrjinnästä.

Tähän mennessä survey-tutkimukset ovat tarjonneet suhteellisen vähän tietoa terveydentilasta havaittuna tai koettuna syrjintäperusteena. Koska terveydentila korostuu monissa aineistoissa keskeisenä syrjintäperusteena, on hyödyllistä, että terveydentila ja vajaakuntoisuus lukeutuvat vuodesta 2013 lähtien työolotutkimuksen kysymyksiin. Toisaalta vammaisuus ja vajaakuntoisuus jäi puolestaan pois työolotutkimuksesta vuoden 2008 jälkeen. Vammaisuuteen ja vajaakuntoisuuteen liittyvien kysymysten täydentämistarpeen pohtiminen voisi olla hyödyllistä tulevaisuudessa.

5.1.3 Seuranta jatkossa

Seurantamalli on muodostettu siten, että tutkimuksen toistaminen on mahdollista ja tiedot ovat vertailukelpoisia ajassa. Tässä suhteessa malli on hieman jäykkä – jatkossa mallin ajankohtaisuutta ja vastaavuutta kannattaakin miettiä kunkin ajankohdan tarpeita vastaavaksi. Vaikka seurantamallin perusrakenne kannattaa pitää yksinkertaisena ja mahdollisimman vakaana, on raportoinnissa mahdollista tarkastella työsyryntään liittyviä kysymyksiä perusrakennetta laajemmin ja joustavammin. Yhteiskunnallisia muutoksia ja ajassa ilmeneviä tarpeita on hyvä huomioida, vaikkei niitä jatkuvaan seurantaan olisikaan mahdollista ottaa mukaan.

Jatkossa on tarkasteltava myös tutkimusten, viranomaisaineistojen ja tilastojen kehitystä. Tilastoinnin parantuminen voi mahdollistaa uusien seurantatietojen tai aineistojen ottamisen mukaan. Survey-tutkimusten osalta keskeistä on tutkimusten säännöllinen toistaminen, mutta myös survey-tutkimusten sisältöjen tai otoskokojen ja vastausosuuksien muutokset voivat vaikuttaa tutkimusten käytettävyyteen. Viranomaisaineistojen osalta on huomioitava suunnitellut oikeus- ja poliisihallinnon aineistohallinta- ja tietojärjestelmämuutokset. Toivottavaa olisi, että tulevaisuudessa ne mahdollistaisivat monipuolisemmat luokitukset sekä tarkempien, vakiomuuttujamuotoisten tietojen tallentamisen. Myös aluehallintovirastojen suunnitellun VERA-järjestelmän käyttöönoton eteneminen vaikuttaa merkittävästi työsuojeluviranomaisen aineistojen kattavuuteen ja laatuun.

Moniperusteista syrjintää, jonka tarkastelu jätettiin tämän selvityksen survey-osiosta pois, tulisi mahdollisuuksien mukaan tarkastella jatkossa. Työolotutkimuksen aineiston avulla moniperusteisen syrjinnän tarkastelu on mahdollista, vaikkakaan niiltä, jotka ovat havainneet syrjintää työpaikallaan, ei kysytä omakohtaisesta syrjinnän kokemisesta kaikkien laissa kiellettyjen syrjintäperusteiden osalta. Näin siksi, että osa perusteista on katsottu liian sensitiivisiksi kysyä käyntihaastattelussa. Moniperusteisen syrjinnän tarkastelun tekee vaikeaksi myös syrjintää havainneiden tai kokeneiden pieni määrä. Tämä pätee myös viranomaisaineistoihin.

Joitain survey-tutkimuksia tehdään harvemmin kuin toisia. Työolobarometri on ainoa vuosittain tehtävä työoloja käsittelevä survey-tutkimus. Sen sijaan rekisteriaineistojen avulla yhteiskunnassa ilmenevää eriarvoista kohtelua on mahdollista

seurata vuosittain. Samoin työsuojeluviranomaisten ja tasa-arvovaltuutetun yhteydenottoja sekä oikeustapauksia voidaan seurata vuosittain. Toisaalta työsyRJintä tai eriarvoinen kohtelu työelämässä on ilmiönä sen tyyppinen, että muutokset eivät todennäköisesti tapahdu kovin nopeasti. Ehdotamme seuranta tehtäväksi noin viiden vuoden välein. Mikäli työsyRJinnän seurannassa hyödynnetään sähköistä formaattia, tietoja voitaisiin päivittää mahdollisimman automaattisesti sitä mukaa, kun ne valmistuvat.

5.2 Yhteenveto: syrjintä ja eriarvoinen kohtelu työelämässä

Seuraavaksi tarkastellaan työsyRJinnän tilaa sellaisena kuin se seurantamallin aineistoista välittyy. Eri aineistoissa korostuvat osin eri syrjintäperusteet. On hyvä pitää mielessä, että erot johtuvat myös aineistojen ja tiedonkäsittelymenetelmien eroista ja rajoituksista. Siksi lukujen tulkinnassa on oltava huolellinen.

Viranomaisaineistot osoittivat terveydentilan ja kansallisen alkuperän yleisimmiksi syrjintäperusteiksi. Työsuojeluviranomaisen yhteydenottojen yleisin syrjintäperuste, terveydentila, oli myös yleisimmin ilmoitettu syrjintäperuste poliisin tietoon tulleissa rikosepäilyissä, lukuun ottamatta rikosepäilyjä kiskonnantapaisesta työsyRJinnästä. Toiseksi eniten työsuojeluviranomainen vastaanotti syrjintään liittyviä yhteydenottoja etnistä tai kansallista alkuperää koskien. Etninen tai kansallinen alkuperä ja kieli oli kaikkien poliisin tietoon tulleiden työsyRJintätapausten yleisin työsyRJintäperuste. (Taulukko 34.)

Taulukko 34. Aluehallintovirastojen työsyRJintäyhteydenotot ja poliisin tietoon tulleet työsyRJintätapaukset 2013

	Aluehallintoviraston työsyRJintää koskevat yhteydenotot tai vireille tulleet työsyRJintätapaukset	Poliisin tietoon tulleet epäillyt työsyRJintätapaukset 2013	
		Kiskonnantapainen työsyRJintä	TyösyRJintä
Terveydentila	114	-	20
Kansalaisuus, kansallinen tai etninen alkuperä, kieli	43	21	10
Sukupuoleen liittyvä syy	35	-	9
Ammattiyhdistystoiminta tai ammatillinen toiminta	19	-	3
Ikä	18	-	3
Mielipide tai vakaumus	6	-	-
Uskonto	3	-	-
Perhesuhteet	2	-	1
Seksuaalinen suuntautuminen	2	-	-
Vammaisuus	1	-	-
Muu tai tuntematon	18	6	21
N	261	27	67

Työsuojeluviranomaisen ja poliisin aineistojen perusteella syrjintää ilmoitettiin tapahtuneen usein myös sukupuolen perusteella. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu, joka valvoo sukupuoleen perustuvaa syrjintää, vastaanotti 100 kirjallista ja 150 suullista työelämää koskevaa yhteydenottoa vuonna 2013. Tuomioistuimissa tasa-arvolain riita-asiat ja hallinto-oikeuden syrjintää tai yhdenvertaisuutta koskevat asiat käsitelivät myös useimmiten syrjintää sukupuolen perusteella. Hallinto-oikeudessa toiseksi yleisimmin esitetty syrjintäperuste oli ikä. (Taulukot 34 & 35.)

Taulukko 35. Eriarvoista kohtelua tai työsydjintää käsitelleet muut tapaukset tuomioistuimissa

Syrjintäperuste	Tasa-arvolain riita-asiat käräjäoikeudessa 2012*	Hallinto-oikeuden syrjintää tai yhden- vertaisuutta koskevat asiat 2013**
Sukupuolen liittyvä syy	8	11
joista raskaus tai perheellisyys	4	-
ikä	2	9
Kansallisuus, kansallinen tai etninen alkuperä, kieli	-	-
Terveystila	1	1
Vammaisuus	-	-
seksuaalinen suuntautuminen	-	-
poliittinen tai ammatillinen toiminta	-	1
mielipide tai vakaumus	-	2
Uskonto	-	-
Perhesuhteet	-	-
Muu tai tuntematon	7	11
N	17	-

* Ilmoitettu syrjintä tai eriarvoinen kohtelu moniperusteista kahdessa tapauksessa, kaikki syrjintäperusteet mukana.

** Ilmoitettu syrjintä tai eriarvoinen kohtelu moniperusteista kymmenessä tapauksessa, kaikki syrjintäperusteet mukana.

Survey-aineistojen perusteella syrjintää oli havaittu tapahtuvan eniten terveydentilan, nuoren ja vanhan iän sekä kansallisen tai etnisen alkuperän tai kielen perusteella. Naiset olivat puolestaan kokeneet syrjintää eniten sukupuolensa perusteella. (Taulukko 36.) Survey-tutkimusten osalta on tosin huomattava, ettei vastaajilta ole kysytty kaikista syrjintäperusteista. Tietoja ei esimerkiksi ole saatavilla havaitusta syrjinnästä vammaisuuden perusteella eikä koetusta syrjinnästä kansallisuuden tai ihonvärin, suomen (ruotsin) kielen, vammaisuuden tai vajaakuntoisuuden tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella.

Taulukko 36. Työsyrintä tai eriarvoinen kohtelu survey-aineistoissa syrjintä-perusteen mukaan

Syrjintäperuste	Havaittu syrjintä, %		Koettu syrjintä (kysytty syrjintää havainneilta) %
	Työolotutkimus 2013	Työolobarometri 2013	Työolotutkimus 2013 (N=4888)
Sukupuolen liittyvä syy			
Nainen	6	7	4
Mies	2	2	2
raskaus tai perheellisyys	4	..	1
ikä			
Nuori	8	8	2
Vanha	9	10	2
Kansallisuus, kansallinen tai etninen alkuperä, kieli			
kansallisuus tai ihonväri	4	5*	..
puutteellinen kielitaito	6	..	..
terveydentila/vajaakuntoisuus	12	..	..
seksuaalinen suuntautuminen	2	..	..
poliittinen mielipide/ay-toiminta	3	..	1

.. = Ko. tutkimus ei sisällä kysymystä syrjintäperusteesta.

* kysytty vain niiltä vastaajilta, joiden työpaikalla on muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin kuuluvia työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet Suomeen muualta

Yleisimpiä syrjintäperusteita eri aineistojen perusteella olivat siis terveydentila, etninen tai kansallinen alkuperä, sukupuoli ja ikä. Syrjintäperusteita tarkastellaan seuraavassa kootusti eri aineistojen näkökulmista.

Terveydentila oli yleisin syrjintäperuste työsuojeluviranomaisen vastaanottamissa työsyrintää koskevissa yhteydenotoissa. Lähes puolet (44 %) työsuojeluviranomaisen vuonna 2013 vastaanottamista yhteydenotoista ja vireille tulleista työsyrintätapauksista⁴³ koski terveydentilaa. Etelä-Suomen aluehallintoviraston (ESAVI) oman seurannan mukaan terveydentilaan perustuvien syrjintäilmoitusten määrä on ollut viime vuosina nousussa. Myös puolet asiakasaloitteisen valvonnan päätteeksi poliisille tehdyistä esitutkintailmoituksista koski syrjintää terveydentilan perusteella.

Käytännössä aluehallintovirastojen tekemät esitutkintailmoitukset muodostavat valtaosan poliisin tietoon tulleista työsyrintärikosepäilyistä. AVI:en tavoin myös poliisin työsyrintärikosepäilyissä (pl. kiskonnan tapainen työsyrintä) terveydentila oli yleisimmin esitetty syrjintäperuste. Suurin osa terveydentilaan liittyvistä tapauksista koski palvelussuhteen päättämistä sairauden tai sairausloman vuoksi. Näin oli sekä AVI:en että poliisin aineistoissa.

43 Sisältää Etelä-Suomen aluehallintoviraston 196 yhteydenottoa ja muiden aluehallintovirastojen 50 vireille tullutta syrjintätapausta.

Vuoden 2013 työolotutkimuksessa terveydentilasta kysyttiin syrjintäperusteena ensimmäistä kertaa. Terveystila oli tutkimuksessa syrjintämalliin mukaan otetuista syrjintäperusteista yleisimmin havaittu. Palkansaajista peräti 12 prosenttia oli havainnut eriarvoista kohtelua tai syrjintää terveydentilan tai vajaakuntoisuuden perusteella.

Ennen vuotta 2013 työolotutkimuksessa kysyttiin terveydentilan ja vajaakuntoisuuden sijasta **vammaisuudesta tai vajaakuntoisuudesta**. Vuonna 2008 neljä prosenttia palkansaajista oli havainnut vammaisuuteen tai vajaakuntoisuuteen perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan.⁴⁴ Eurobarometrin mukaan vuonna 2012 yli puolet suomalaisvastaajista piti vammaisuutta mahdollisena työnsaantia heikentävänä tekijänä tilanteessa, jos kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys.

Etninen tai kansallinen alkuperä ja vieraskielisyys olivat terveydentilan jälkeen toiseksi yleisimmin esitettyjä syrjintäperusteita työsuojeluviranomaisen yhteydenotoissa ja poliisin tietoon tulleissa rikosepäilyissä. Työsuojeluviranomaisen vastaanottamista yhteydenotoista tai vireille tulleista työsyryntäepäilyistä 16 prosentissa oli kyse syrjinnästä kansalaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän ja kielen perusteella. Syrjintää kokeneiden yhteydenotot liittyivät yleensä alipalkkaukseen, epäasiallisiin työaikoihin tai muuhun työehtojen vastaiseen toimintaan. Nämä yhteydenotot johtivat monessa tapauksessa viranomaisaloitteiseen valvontaan, joka kohdistui koko työpaikkaan.

Työsuojeluviranomaisen tietoon tulee työsyryntätapauksia paitsi asiakasaloitteisten yhteydenottojen kautta myös työsuojeluviranomaisen oman viranomaisaloitteisen valvonnan myötä. Viranomaisaloitteinen valvonta kohdistuu erityisesti ulkomaalaisvalvontaan. Työsuojeluviranomainen teki asiakasaloitteisen ja viranomaisaloitteisen valvonnan pohjalta yhteensä 72 esitutkintailmoitusta poliisille vuonna 2013. Suurin osa viranomaisaloitteisen valvonnan seurauksena tehdyistä esitutkintailmoituksista koskikin syrjintää kansallisen ja etnisen alkuperän perusteella.

Valtaosa vuonna 2013 poliisin tietoon tulleista 94 työsyryntärikosepäilyistä koski syrjintää kansallisen tai etnisen alkuperän ja kielen perusteella. Suurin osa ilmoituksista oli lähtöisin aluehallintovirastoista. Ulkomaalaistaustaisiin ja vieraskielisiin kohdistunut työsyryntä näkyi erityisesti kiskonnantapaisina työsyryntärikosepäilyinä.

Eri syrjintäperusteista juuri kansalaisuuteen ja etniseen alkuperään perustuvat syrjintätapaukset täyttivät useimmin työsyryntärikoksen tunnusmerkistön ja etenivät syrjintäepäilyistä syytteeksi tai tuomioksi asti. Tuomioistuimissa päärikoksenaan työsyryntärikoksesta tai kiskonnantapaisesta työsyryntärikoksista vuonna 2012 tuomituista 12 tuomittiin syrjinnästä etnisen tai kansallisen alkuperän tai kielen perusteella.

⁴⁴ Vuoteen 2008 asti työolotutkimuksen kysymysmuotoilu oli vammaisuus tai vajaakuntoisuus, vuodesta 2013 lähtien terveydentila ja vajaakuntoisuus.

Eurobarometrin mukaan vuonna 2012 peräti 60 prosenttia suomalaisvastaajista piti mahdollisena, että työnhakijan ihonväri tai etninen alkuperä voisi asettaa hakijan työnhakutilanteessa heikompaan asemaan, jos hakijoilla on muuten yhtäläiset taidot ja pätevyys. Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan kuusi prosenttia palkansaajista oli havainnut syrjintää tai eriarvoista kohtelua liittyen puutteelliseen kotimaisen kielen taitoon ja neljä prosenttia liittyen kansallisuuteen tai ihonväriin. Työolotutkimuksen vastaajista vain prosentti ilmoitti kuuluvansa itse etniseen vähemmistöön. Saman vuoden työolobarometrin mukaan viisi prosenttia niistä palkansaajista, joiden työpaikalla oli maahanmuuttajia, arvioi työpaikalla ilmenevän muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuvaa eriarvoista kohtelua tai syrjintää.

Rekisteriaineistot osoittavat, että ulkomaalaistaustaisuudella on vaikutusta sekä palkkatasoon että työllisyysasemaan. Syntyperältään ulkomaalaiset ansaitsevat 90 prosenttia suomalaistaustaisiin verrattuna. Kun tarkastelussa otetaan huomioon muita palkkaan vaikuttavia tekijöitä (sukupuoli, ikä, työsuhteen luonne, koulutustaso, ammatti toimiala ja maakunta) ja niiden merkitys vakioidaan, palkkaero pienenee viiteen prosenttiyksikköön.

Ulkomaalaistaustaisten työllisyys on selvästi suomalaistaustaisten työllisyyttä matalampi. Työllisyysasemaan vaikuttavat monet tekijät kuten koulutus, kieli ja taustamaa. Ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyys on selvästi ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyyttä matalampi ja se on kaukana suomalaistaustaisten naisten työllisyysosuudesta.

Tasa-arvovaltuutetulle vuosittain tulevien työelämää koskevien kirjallisten (100) ja puhelinyhteydenottojen (150) määrä viestii **sukupuoleen** perustuvan syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun kokemuksista. Vuonna 2013 kirjallisesti käsitellyistä yhteydenotoista vajaat neljä viidesosaa tuli naisilta ja viidesosa tuli miehiltä. Tasa-arvovaltuutetun vastaanottamista puhelinyhteydenotoista puolet ja kirjallisista yhteydenotoista 37 prosenttia koski syrjintää tai epäasiallista kohtelua raskauden tai perhevapaiden perusteella. Myös työsuojeluviranomaisen tietoon tulleet, sukupuoleen perustuvaa syrjintää käsittelevät tapaukset liittyivät usein työsuhteen päättämiseen tai työntekijän syrjäyttämiseen raskauden tai perhevapaiden perusteella. Poliisin tietoon tulleista 67 työsyrintärikosepäilyistä yhdeksän koski syrjintää sukupuolen perusteella. Näistä kuudessa oli kyse raskaus syrjinnästä.

Vuonna 2012 käräjäoikeudessa käsiteltiin 16 tasa-arvolain asiaa, joista kymmenessä kantaja esitti tapahtuneen laissa kiellettyä syrjintää. Kahdeksassa tapauksessa oli kyse sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä ja näistä neljässä syrjinnästä raskauden tai perhevapaiden perusteella. Aineisto on jokseenkin pieni, mutta yksittäistapauksista ei kuitenkaan ole kyse, sillä tasa-arvolain asioita on vuosina 2008-2012 käsitelty käräjäoikeuksissa yhteensä 123 kappaletta. Sitä vastoin syyksi luetujen työsyrintärikosten syrjintäperusteena sukupuoli oli harvinaisempi. Vuonna 2012 vain yksi työsyrintärikoksesta tuomittu henkilö tuomittiin syrjinnästä sukupuolen perusteella.

Tuomioistuinten tasa-arvolain riita-asioissa ja hallinto-oikeuden valituksissa käsiteltiin sukupuoleen perustuvaa rekrytointisyrjintää. Vuonna 2013 hallinto-oikeudessa haettiin muutosta 22 virkanimitykseen yhdenvertaisuus- tai tasa-arvolakiin vedoten. Näistä 11:ssä syrjintäepäilyn perusteeksi nimettiin sukupuoli. Vain yksi valituksista hyväksyttiin.

Survey-tutkimusten mukaan naiset sekä havaitsevat että kokevat sukupuoleen perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua selvästi miehiä enemmän. Työolotutkimuksen ja työolobarometrin mukaan naisiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut omalla työpaikallaan 6–7 prosenttia palkansaajista vuonna 2013. Miehiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut vain kaksi prosenttia. Työolotutkimuksen mukaan havainnot naisiin kohdistuvasta syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta omassa työorganisaatiossa ovat kuitenkin vähentyneet reilun 15 vuoden aikana.

Vuoden 2012 tasa-arvobarometrin mukaan yli puolet naispalkansaajista oli kokenut sukupuolestaan haittaa työssä, miehistä vain vajaa viidesosa. Naisten haittakokemukset liittyivät useimmin palkkaukseen ja uralla etenemiseen, miehillä työpainneiden jakautumiseen. Nuorimmat kokivat eniten haittaa sukupuolestaan uralla etenemisessä. Jopa kolmannes alle 35-vuotiaista ilmoitti sukupuoleen perustuvasta haittakokemuksesta vuonna 2012.

Naiset havaitsevat työolotutkimuksen mukaan perheellisyys- tai raskauteen perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua miehiä useammin. Erityisesti alle 45-vuotiaat havaitsivat syrjintää useammin kuin sitä vanhemmat. Neljä prosenttia palkansaajista oli kokenut syrjintää perheellisyyden tai raskauden perusteella.

Sukupuoli ei kuulunut vuoden 2012 eurobarometrin suomalaisvastaajien mukaan yleisimpiin syrjintäkriteereihin työnhakutilanteessa. Vajaa kolmannes vastaajista näki sukupuolen mahdolliseksi työnhaussa heikentäväksi tekijäksi silloin, kun kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys.

Rekisteriaineistojen perusteella työntekijän sukupuolella on vaikutusta työllisyysasemaan ja palkkaan. Vuonna 2011 naisten ansiot olivat palkansaajilla keskimäärin 82 prosenttia miesten ansioista. Naisten ja miesten palkoissa on tilastollisesti merkitsevää eroa silloinkin, kun muut palkkoihin vaikuttavat ja saatavissa olevat taustamuuttujat⁴⁵ on huomioitu: sukupuolten välinen selittämätön palkkaero pienenee hieman, naiset ansaitsevat kymmenen prosenttia miehiä vähemmän.

Lasten vaikutus palkkatasoon on melko vähäinen (0–2 prosenttiyksikköä). Nuorissa ikäryhmissä lapsettomien palkansaajien, niin naisten kuin miestenkin, ansiot ovat kuitenkin korkeampia kuin niiden palkansaajien, joilla on lapsia.

Viranomaisaineistoissa **seksuaalinen suuntautuminen** oli harvemmin esiintyvä syrjintäperuste. Työsuojeleviranomaisen yhteydenotoista alle prosentti ilmoitti syrjinnästä seksuaalisen suuntautumisen perusteella.

Koska koko väestön kattavat survey-tutkimukset eivät tavoita hyvin vähemmistöryhmiä, vastausmäärät jäävät hyvin pieniksi. Työolotutkimuksessa seksuaaliseen

45 sukupuoli, ikä, koulutus, ammatti, työsuhteen luonne, toimiala ja maakunta

vähemmistöön ilmoitti kuuluvansa ainoastaan 27 henkilöä, mikä on alle prosentti vastaajista. Työolotutkimuksen 2013 vastaajista kaksi prosenttia oli havainnut työpaikallaan seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Eurobarometrin 2012 mukaan noin kolmannes vastaajista arvioi, että haki-ajan seksuaalinen suuntautuminen voi mahdollisesti vaikuttaa työnhakutilanteessa negatiivisesti.

AVI:en yhteydenotoista seitsemän prosenttia koski syrjintää **iän** perusteella. Kaikissa ikäsyrjintään liittyvissä yhteydenotoissa oli kyse korkeasta iästä. Esimerkiksi irtisanomistilanteissa työsuhteen päättymisen syyksi epäiltiin lähestyvää eläkeikää. Myös koettu rekrytointisyrjintä liittyi iäkkäämmän työntekijän syrjintään nuoremman hyväksi.

Ikään perustuva syrjintä erottui selvästi survey-aineistoissa. Noin joka kymmenes palkansaaja on havainnut vanhaan ikään ja hieman alle kymmenes (8 %) nuoreen ikään perustuvaa syrjintää. Vuoden 2013 työolotutkimus kertoo, että ikään perustuvasta syrjinnästä kokemuksia oli kahdella prosentilla palkansaajista – sekä nuoreen ikään että vanhaan ikään perustuen. Kaikkien palkansaajien tasolla vanhaan ja nuoreen ikään perustuva syrjintä on vähentynyt työpaikoilla pitkällä aikavälillä. Ikääntyminen nähdään kuitenkin usein mahdolliseksi esteeksi työnhaussa: vuonna 2012 eurobarometrin suomalaisvastaajat pitivät vähintään 55-vuoden ikää toiseksi yleisempänä kriteerinä (57 %) joutua työnhakutilanteessa heikompaan asemaan, jos kahdella työnhakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys. Sen sijaan nuorta ikää ei nähty yhtä usein (14 %) mahdolliseksi työnsaannin esteeksi.

Ammattiyhdistystoiminta tai muu ammatillinen toiminta oli neljänneksi yleisemmin esitetty peruste työsuojeluviranomaisen yhteydenotoissa. Esimerkiksi vuonna 2013 ammattiyhdistys- tai ammatillinen toiminta nimettiin noin seitsemässä prosentissa yhteydenottojen tai vireille tulleiden tapausten syrjintäperusteista. Jopa 14 prosenttia työsuojeluviranomaisen asiakasaloitteisista tarkastuksista koski syrjintäepäilyä ay- tai ammatillisen toiminnan perusteella. Yhteydenotot koskivat usein työntekijän työehtojen heikentymistä tilanteessa, jossa työntekijä oli vaatinut oikeuksiaan tai nostanut esiin epäkohtia työpaikallaan.

Vuonna 2013 poliisi käsitteli kolme epäilyä ja käräjäoikeus kaksi päärikosyytetä koskien syrjintää ammatillisen toiminnan perusteella. Jälkimmäisissä kahdessa tapauksessa syytteet hylättiin. Ay- tai ammatillinen toiminta kytkeytyi näissä työsyRJintärikossyytteissä myös terveydentilaan syrjintäperusteena. Samoin oli eräässä työtuomioistuimen käsittelemässä työsyRJintätapauksessa.

Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan syrjintä poliittisten mielipiteiden tai ammattiyhdistystoiminnan perusteella on melko harvinaista. Sitä oli työpaikallaan havainnut vain kolme prosenttia palkansaajista.

Aineistot tarjoavat melko vähän tietoa **uskontoon** ja **vakaumukseen** liittyvästä syrjinnästä. Työsuojeluviranomaisen vuonna 2013 vastaanottamissa yhteydenotoissa tai vireille tulleissa tapauksissa uskonto oli nimetty syrjintäperusteeksi ainoastaan kolme kertaa. Tuomioistuimessa tuomittiin vuonna 2012 kaksi

henkilöä työsyryjinnästä uskonnon perusteella. Tapauksissa oli kyse syryjinnästä rekrytointitilanteessa.

Vuoden 2012 eurobarometrin suomalaisvastaajista vajaa neljännes piti uskontoa kriteerinä, joka voi asettaa työnhakijan heikompaan asemaan, kun kahdella työnhakijalla on yhtäläiset taidot. Työolotutkimuksessa 2013 vain 86 henkilöä ilmoitti kuuluvansa uskonnolliseen vähemmistöön, mikä on vajaa kaksi prosenttia palkansaajista.

Tämä tutkimus pyrki muodostamaan ajantasaisen kuvan syryjinnästä Suomen työelämässä. Kokonaiskuvaa työsyryjinnästä tarvitaan, jotta voidaan arvioida syryjintää ehkäisevien ja torjuvien toimenpiteiden vaikuttavuutta. Tiedot ja evidenssi syryjinnästä työelämässä muistuttavat myös siitä, että syryjintämyyden eteen on edelleen tehtävä töitä. Lainsäädäntö antaa vankan perustan, mutta syryjinnan torjumisessa myös asenteilla on ratkaiseva merkitys. Kaikilla pitäisi olla yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua työelämään. Työelämän laatuun, yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoisuuteen liittyvät asiat ovat tärkeitä – syryjintä heikentää merkittävästi eri-ikäisten, miesten ja naisten sekä erilaisten vähemmistöryhmien hyvinvointia työssä ja siten myös työurien pidentämisen mahdollisuuksia.

Lähteet

Kirjallisuus

Aalto, M., Larja, L. & Liebkind, K. (2010) Syrjintä työhönottotilanteissa – tutkimuskatsaus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2010. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Aaltonen, Milla & Heino, Päivi & Villa, Susan (2013) ”Riiteleminen on pienelle ihmiselle raskasta” Selvitys syrjinnän uhrien oikeusturvakeinojen saavutettavuudesta ja vaikuttavuudesta. Sisäasiainministeriön julkaisu 13/2013.

Aaltonen, Milla (2012) Tasa-arvolain ja rikoslain työsyrintäsäännösten soveltaminen oikeuskäytännössä vuosina 2008–2006. Ihmisoikeusliitto.

Aaltonen, Milla & Joronen, Mikko & Villa, Susan (2009a) Syrjintä työelämässä – pilottitutkimus työsuojelupiiriin aineistosta. Publications of the Ministry of the Interior 43/2009. Helsinki: Ministry of the Interior.

Aaltonen, Milla & Joronen, Mikko & Villa, Susan (2009b) Syrjintä Suomessa 2008. Helsinki: Ihmisoikeusliitto.

Anttila, Outi & Nousiainen, Kevät (2013) Selvitys tasa-arvolain valvontasäännösten toimivuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

EU-MIDIS – European Union Minorities and Discrimination Survey (2009). Main results report. European Union Agency for Fundamental Rights 2009, 94

EU-MIDIS – European Union and Discrimination Survey. Data in Focus Report 3. Rights Awareness and Equality Bodies. Strengthening the Fundamental Rights Architecture in the EU III. European Union Agency for Fundamental Rights 2010.

EU-MIDIS – European Union and Discrimination Survey. Data in Focus Report 5. Multiple Discrimination. European Union Agency for Fundamental Rights 2010.

Kiianmaa, Nelli (2012) Tasa-arvobarometri 2012. Julkaisuja 2012:23: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Larja, Liisa & Warius, Johanna & Sundbäck, Liselott & Liebkind, Karmela & Kandolin, Irja & Jasinskaja-Lahti, Inga (2012) Discrimination in the Finnish Labor Market. TEM Publications: Employment and Entrepreneurship 16. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (toim.) (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (toim.) (2004) ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Tutkimukset ja selvitykset 2/04. Työministeriö. Helsinki: Oy Edita Ab.

Lyly-Yrjänäinen, Maija (2014). Työolobarometri – Syksy 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 32/2014.

Pehkonen, Sampo (2013) Palkkaa passin perusteella. Hyvinvointikatsaus 3/2013. Tilastokeskus.

Pärnänen, Anna (2011) Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraali. Tilastokeskus, Tutkimuksia, Helsinki 2011.

Viitasalo Niina (2011) Ikääntyvien kokema syrjintä työssä : Ikäsyrjinnän yleisyys ja ennustajat. Työelämän tutkimus 9:3, 256–271.

Sähköiset lähteet

Discrimination in the EU in 2012, Special Eurobarometer 393, European Commission. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf

Euroopan viides työolotutkimus – 2010

http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index_fi.htm

Fifth European Working Conditions Survey – 2010. <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/questionnaire.htm>

Ihmisoikeudet.net. viitattu 4.6.2013. <http://www.ihmisoikeudet.net/index.php?page=syrjinnan-kielto>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. työllisyys ja työttömyys 2012, 4 Vastentahtoisesti määräaikaisten palkansaajien määrä kasvoi vuonna 2012 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 29.11.2013].

Saantitapa: http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2012/13/tyti_2012_13_2013-03-05_kat_004_fi.html

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. työllisyys ja työttömyys 2012, 5 Osa-aikatyöntekijöiden määrän kasvu hidastui . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 29.11.2013].

Saantitapa: http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2012/13/tyti_2012_13_2013-03-05_kat_005_fi.html

Syrjintä työelämässä. (viitattu 28.11.2013) www.tasa-arvo.fi/syrjinta/tyoelamassa

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2012. Tasa-arvojulkaisuja, Tasa-arvovaltuutetun toimisto. (viitattu 28.11.2013) <http://epaper.edita.fi/valtioneuvosto/tasa-arvo2012/#/1/>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työolotutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=2342-2874. 02 2013. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 30.5.2014].

Saantitapa: http://tilastokeskus.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot_2013_02_2014-05-15_tie_001_fi.html

Työsyrynnän asiakasaloitteinen valvonta vuonna 2013. Etelä-Suomen aluehallintoviraston raportti. Työsuojelun vastuualue. Työhyvinvointiryhmä /Jenny Rintala. [Viitattu 24.4.2014].

Työsyrynnän asiakasaloitteinen valvonta vuonna 2012. Etelä-Suomen aluehallintoviraston raportti. Työsuojelun vastuualue. Työhyvinvointiryhmä /Jenny Rintala. [Viitattu 25.11.2013].

http://www.tyosuojelu.fi/upload/Raportti_TYOSYRJINTA_asiakasaloitteet_2012_final.pdf

http://www.intermin.fi/fi/yhdenvertaisuus/syrjintatutkimukset_ja_seuranta

http://www.yhdenvertaisuus.fi/syrjinnan_seuranta/syrjinnan_seurantaryhma/

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Eurobarometrit. <http://www.fsd.uta.fi/fi/aineistot/kvdata/eb.html>

Lait

Rikoslaki (39/1889)

Suomen perustuslaki (731/1999), 6. §

Tasa-arvolaki (609/1986)

Työsopimuslaki (55/2001)

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004)

Liitteet

Liitetaulukot

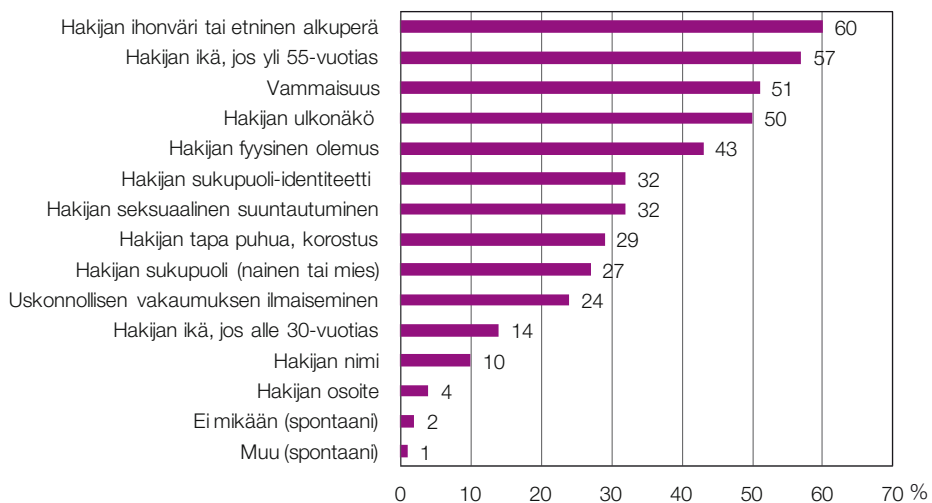
Liitetaulukko 1. Sukupuolesta paljon tai jonkin verran haittaa kokeneet palkansaajat sukupuolen mukaan tilanteittain, %

Tilanne	2001		2004		2008		2012	
	N	M	N	M	N	M	N	M
Palkkaus	31	4	24	2	34	3	30	2
Uralla eteneminen	28	4	21	5	28	6	28	6
Ammattitaidon arvostus	29	4	22	4	31	7	27	6
Työpaineiden jakautuminen	24	11	18	10	25	10	24	9
Työtulosten arviointi	16	4	14	4	17	5	15	4
Tiedon saaminen	13	3	9	2	12	3	11	4
Työsuhteen jatkuvuus	9	1	8	2	8	2	7	2
Koulutukseen pääsy	7	3	6	1	7	4	7	2
Työsuhte-etujen saaminen	14	1	8	2	10	2	7	1
Työn itsenäisyys	8	2	7	1	9	2	5	3

Lähde: Tasa-arvobarometri

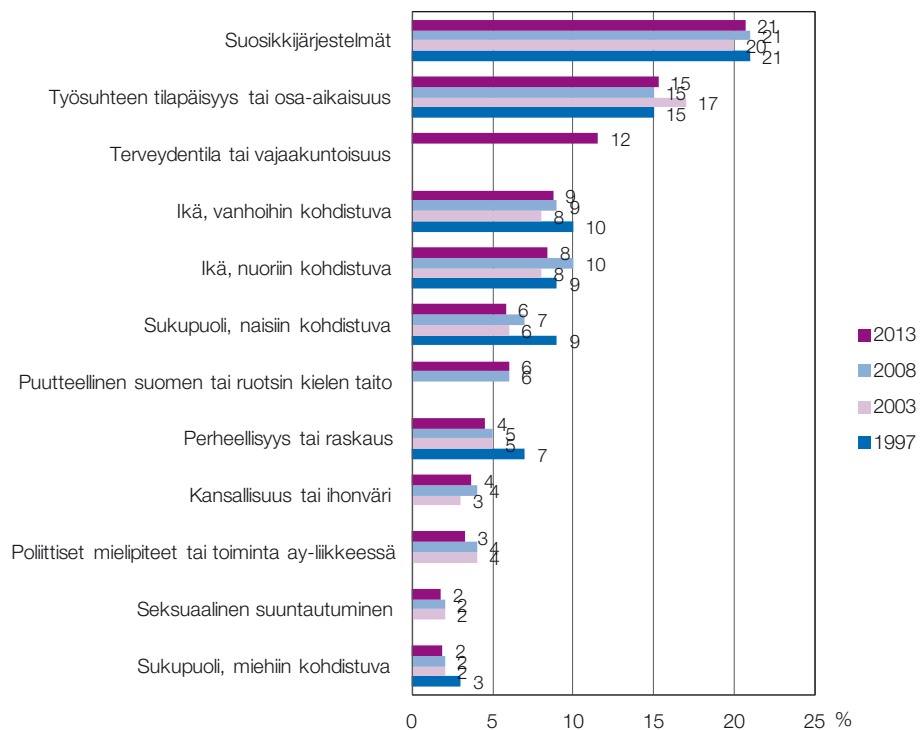
Liitekuviot

Liitekuvio 1. Suomalaisten vastaajien näkemys kriteereistä, jotka voivat rekrytointitilanteessa asettaa toisen työnhakijan toista heikompaan asemaan, kun kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys 2012, %



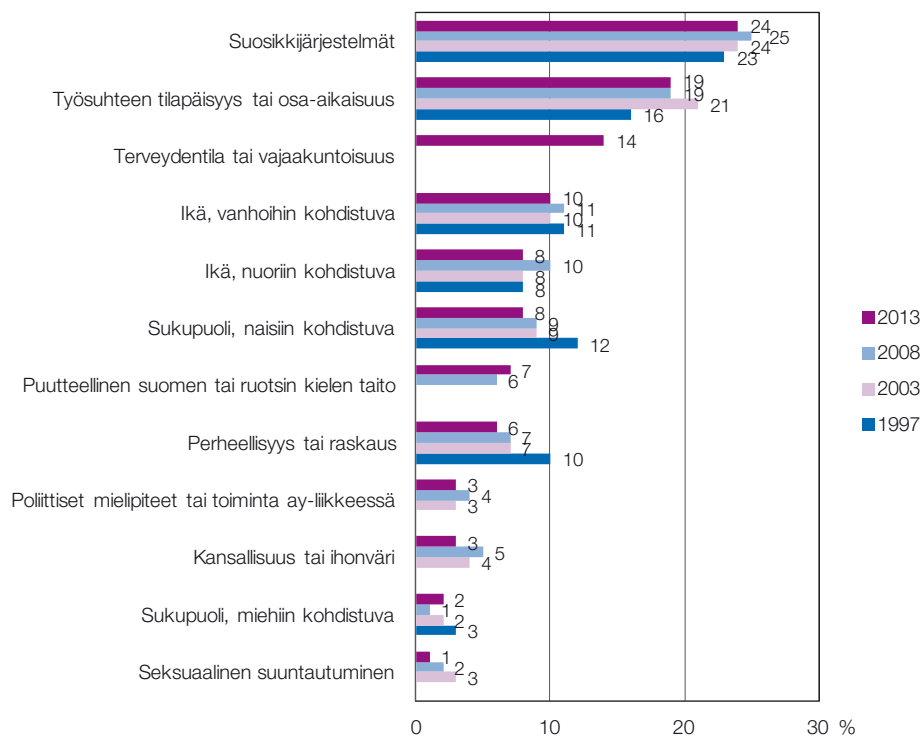
Lähde: Eurobarometri 2012, Euroopan komissio.

Liitekuvio 2. Syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikalla havainneiden osuus syrjintäperusteen mukaan 1997, 2003, 2008 ja 2013, %



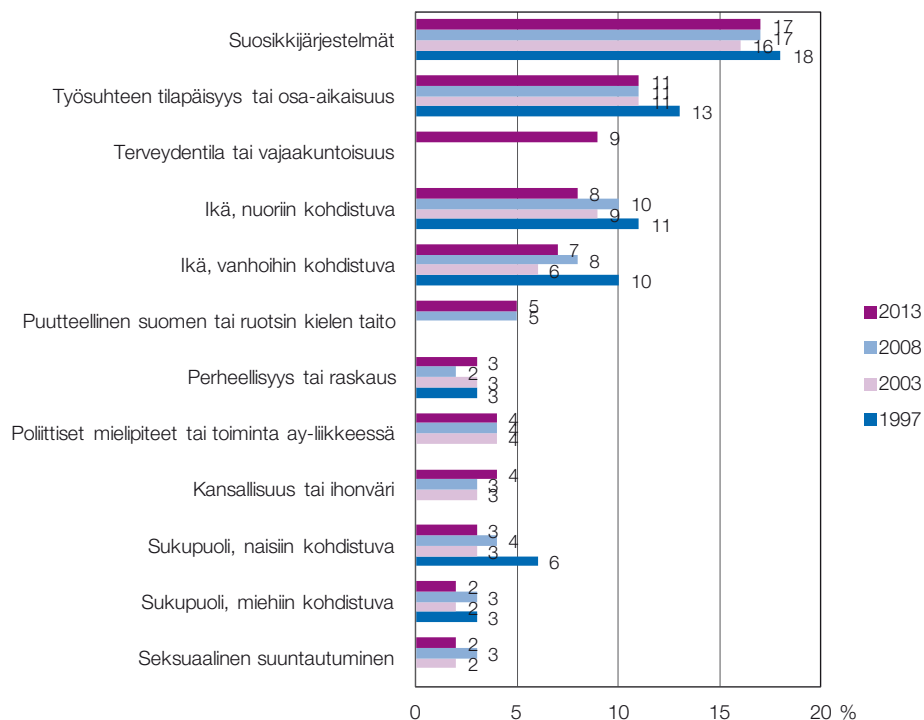
Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Liitekuvio 3. Syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikalla havainneiden naisten osuus syrjintäperusteen mukaan vuosina 1997, 2003, 2008 ja 2013, %



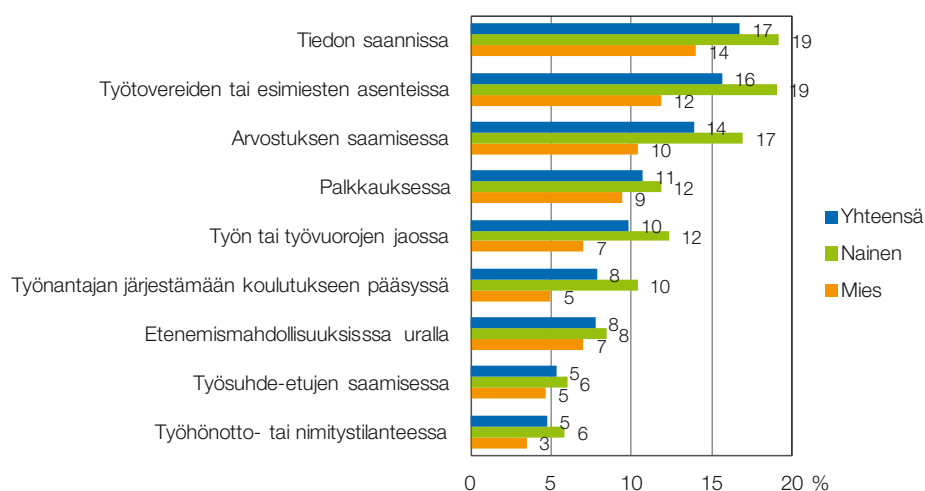
Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Liitekuvio 4. Syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikalla havainneiden miesten osuus syrjintäperusteen mukaan vuosina 1997, 2003, 2008 ja 2013, %



Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Liitekuvio 5. Työsyryntää eri tilanteissa kokeneiden osuus sukupuolen mukaan 2013, %



Lähde: Työolotutkimus, Tilastokeskus

Tekijät Författare Authors Marjut Pietiläinen, Miina Keski-Petäjä	Julkaisu-aika Publiceringstid Date December 2014 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment
Julkaisun nimi Titel Title Uppföljning av arbetsdiskriminering i Finland	
Tiivistelmä Referat Abstract Genom denna undersökning skapades en helhetsbild av diskriminering och ojämlik behandling i arbetslivet. De undersökta diskrimineringsgrunderna fastställdes utgående från orsaker som är förbjudna enligt lag. Till dem hör kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackförbundsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. För uppföljningen av diskriminering och ojämlik behandling konstruerades en modell som gör det möjligt att i fortsättningen både beskriva fenomenet heltäckande och följa upp utvecklingen. Myndighetsmaterialen beskriver misstankar om diskriminering i arbetslivet som kommit till myndigheternas kännedom liksom också vad kontaktagningarna på grund av diskriminering lett till. Genom enkätundersökningar får man in uppgifter antingen om självupplevd diskriminering eller om observationer av diskriminering. Registermaterialen ger bakgrundsuppgifter om olika befolkningsgruppers ställning på arbetsmarknaden. Olika diskrimineringsgrunder accentueras till vissa delar i olika material. Skillnaderna beror också på olikheter och avgränsningar i materialen. I myndighetsmaterialen inverkar praxis vid registreringen av fall och uppgifter för sin del på de rapporterade siffrorna. I enkätundersökningarna samlar man överhuvudtaget inte in uppgifter om alla diskrimineringsgrunder som är förbjudna enligt lag. Inte heller använder man termer ur lagstiftningen. När det gäller vissa diskrimineringsgrunder finns det lite uppgifter om bl.a. etniskt eller nationellt ursprung, funktionsnedsättning eller sexuell läggning i de enkäter som täcker hela befolkningen. Hälsotillstånd, etniskt eller nationellt ursprung, kön eller ålder var dock de vanligaste grunderna i flera av de material som valts med i uppföljningsmodellen. Hälsotillstånd är den vanligaste diskrimineringsgrunden i myndighetsmaterialen; detta gäller de fall då arbetarskyddsmyndigheterna kontaktats (44 %) och vid polisens misstankar om diskriminering (20 st.). Enligt undersökningen om arbetsförhållanden hade upp till 12 procent av löntagare observerat diskriminering eller ojämlik behandling på arbetsplatsen på grund av hälsotillstånd år 2013. I de fall arbetarskyddsmyndigheterna kontaktats eller vid misstänkt diskriminering i arbetslivet var nationalitet eller nationellt eller etniskt ursprung den näst vanligaste diskrimineringsgrunden (16 %). Också en tredje del av de diskrimineringsbrott eller ockerliknande diskrimineringsbrott i arbetslivet som polisen fått kännedom om hänger samman med diskriminering på grund av nationellt eller etniskt ursprung. Survey-undersökningarna visade att man oftast observerat eller upplevt diskriminering eller ojämlik behandling på grund av hälsotillstånd, ålder eller kön. År 2013 hade något under tio procent av löntagarna observerat åldersdiskriminering på sin arbetsplats, antingen gentemot unga eller äldre. Diskriminering av äldre har minskat på arbetsplatserna under en längre tidsperiod. Enligt Eurobarometern är åldrandet ofta ett hinder då man söker arbete. Könssdiskriminering gällde oftare kvinnor än män. År 2013 hade 6–7 procent av löntagarna observerat diskriminering av kvinnor på sin egen arbetsplats, medan bara två procent observerat diskriminering av män. Enligt undersökningen har observationerna av diskriminering eller ojämlik behandling av kvinnor i den egna arbetsorganisationen dock minskat under en period på drygt 15 år. I arbetarskyddsmyndigheternas material hänförde sig 13 procent av de diskrimineringsrelaterade kontakterna eller misstankarna om diskriminering till kön eller familjeledigheter. Dessutom fick jämställdhetsombudsmannen 100 skriftliga och 150 muntliga kontaktaganden gällande diskriminering i arbetslivet år 2013. Kontaktpersoner vid arbets- och näringsministeriet: Avdelningen för arbetslivs- och marknadsfrågor/Seija Jalkanen, tfn 029 504 8952 och Maija Lyly-Yrjänäinen, tfn 029 504 7109	
Asiasanat Nyckelord Key words diskriminering i arbetslivet, uppföljning, anställning, diskrimineringsförbud, likabehandling, jämställdhet, un-dersökningsmaterial	
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication ISSN	Verkkojulkaisu Nätpublikation Web publication ISSN 1797-3562
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 129	Kieli Språk Language Suomi, Finska, Finnish
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	
Vain sähköinen julkaisu Endast som elektronisk publikation Published in electronic format only	

Tekijät Författare Authors		Julkaisu aika Publiceringstid Date	
Marjut Pietiläinen, Miina Keski-Petäjä		December 2014	
		Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by	
		Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	
		Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment	
Julkaisun nimi Titel Title			
Monitoring Labour Discrimination in Finland			
Tiivistelmä Referat Abstract			
In this study, an overall picture was formed of discrimination and unequal treatment in working life. The examined grounds of discrimination were determined based on the grounds prohibited by law, which are gender, age, ethnic or national origin, nationality, language, religion, belief, opinion, political activity, industrial activity, family ties, health, disability, sexual orientation or other personal characteristics. To monitor discrimination and unequal treatment, a model was built to enable both comprehensive description of this occurrence and following of its development in future. There are three types of data in the monitoring model. Official data describe experiences of labour discrimination reported to the authorities and what has followed from reporting on discrimination. Surveys provide information about either personally experienced or observed discrimination. Register data offer background information on the position of different population groups in the labour market. The various grounds of discrimination gain emphasis in different data. The differences are also due to the divergences and limitations of the data. In official data, the practices of recording cases and data in part affect the reported figures. In surveys, data are not even collected as concerns all the grounds of discrimination prohibited by law or by using legislative terms. In surveys covering the whole population, there is only scant information on some grounds of discrimination, such as that based on ethnic or national origin, disability or sexual orientation. Health, ethnic or national origin, gender and age were, however, the most common groups in several data selected to the monitoring model. Health is the most general ground of discrimination in official data, such as communications received by occupational safety and health authorities (44%) and discrimination suspicions of the police (20 cases). As many as 12 per cent of the wage and salary earners having replied to the Quality of Work Life Survey 2013 had observed discrimination or unequal treatment based on health in their workplace. In communications or labour discrimination suspicions obtained by occupational safety and health authorities the second most common ground of discrimination was nationality or national or ethnic origin (16%). In addition, one-third of labour discrimination offences or extortion-type labour discrimination offences known to the police were connected to discrimination based on national or ethnic origin. Discrimination or unequal treatment based on surveys had been observed or experienced mostly on the basis of health, age or gender. Nearly ten per cent of wage and salary earners had observed discrimination based either on young or old age in their workplace in 2013. The Quality of Work Life Survey shows that discrimination against aged people has decreased in workplaces on the longer term. However, according to the Eurobarometer old age is often seen as an obstacle to job search. Discrimination based on gender is clearly more often directed to women than men. Six to seven per cent of wage and salary earners had noticed discrimination against women in their workplace. Only two per cent had observed discrimination against men. According to the Quality of Work Life Survey, observations of discrimination or unequal treatment directed to women in the work organisation have declined over last 15 years, however. In occupational safety and health authorities' data, 13 per cent of discrimination communications or suspicions were related to gender or family leaves. The Ombudsman for Equality received 100 written and 150 oral enquiries regarding discrimination in working life in 2013. Contact persons at the Ministry of Employment and the Economy: Labour and Trade Department/Seija Jalkanen, tel. +358 29 504 8952 and Maija Lyly-Yrjänäinen, tel. +358 29 504 7109			
Asiasanat Nyckelord Key words			
labour discrimination, monitoring, employment relationship, prohibition of non-discrimination, equality, gender equality			
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication		Verkkojulkaisu Nätpublikation Web publication	
ISSN	ISBN	ISSN 1797-3562	ISBN 978-952-227-915-6
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages		Kieli Språk Language	
129		Suomi, Finska, Finnish	
Julkaisija Utgivare Published by			
Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy		Vain sähköinen julkaisu Endast som elektronisk publikation Published in electronic format only	

Työsyryjinnän seuranta Suomessa

Tutkimuksessa on muodostettu malli työsyryjinnän seuraamiselle ja luotu ajantasainen kuva työsyryjinnän tilasta Suomessa. Syryjintä on määritelty lainsäädännön pohjalta. Seurantamallissa ovat mukana henkilöiden subjektiiviset kokemukset työsyryjinnästä ja sen havaitsemisesta, viranomaisten tietoon tulleet yhteydenotot ja syryjintäepäilyt sekä tuomioistuinten käsittelemät työsyryjintätapaukset ja työsyryjintärikossyytteen. Kuvaa on täydennetty palkkauksesta ja työhön osallistumisesta kertovilla rekisteritiedoilla. Julkaisu toimii käsikirjana työsyryjinnän seurannassa.

Sähköinen julkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-915-6



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY