



JHL

**TEKNISTEN, ENERGIAN JA LIIKENNE
-ALOJEN-YHDENVERTAISUUS JA
SYRJINTÄ TYÖELÄMÄSSÄ
KYSELY**

SEMINAARI TAMPERE 25-26.4.2026

Jari Mattila

KYSELY TYÖPAIKKOJEN YHDENVERTAISUUDESTA YHTEENVETO JA KEHITYSIDEAT

Vastaajien määrä	226
Suurin ammattialaryhmä	Raideliikenne 30,5 %
Ikäjakama	51–60-vuotiaat 37,6 %, 41–50-vuotiaat 27,4 %
Sukupuoli	Miehet 75,4 %, naiset 21,4 %
Työsuhde	Toistaiseksi voimassa oleva 92,0 %
Koulutustaso	2. aste (ammattikoulu) 73,5 %

YHDENVERTAISUUDEN TILA

Toteutuuko yhdenvertaisuus?

- 60,2 %: EI toteudu
- 39,8 %: toteutuu
- Selvä enemmistö kokee epäoikeudenmukaisuutta

Ei <u>koe työpaikan kohtelun olevan yhdenvertaista</u>	60,2 %
On <u>itse kokenut syrjintää työelämässä</u>	42,5 %
On <u>havainnut syrjintää muita kohtaan</u>	51,6 %
<u>Katsoo, että kehittämistä tarvitaan lisää</u>	82,6 %

TOISTUVAT ONGELMAT

- Epäselvä palkkaus ja työnjako
- Työehtosopimusten epätasainen soveltuminen
- Esihenkilö suosiminen epäreilu kohtelu
- Luottamuksen ja oikeudenmukaisuuden merkitys
- Kyse ei ole yksittäistapauksista vaan ilmiöstä



MIKSI KYSE EI OLE VAIN YKSITTÄISISTÄ TAPAUKSISTA

- **Rakenteellinen epäoikeudenmukaisuus**
- *Työn arkeen juurtuneet rakenteet aiheuttavat systemaattista eriarvoisuutta ja valikoivaa sääntöjen soveltamista.*
- **Psykologinen kuormitus**
- *Epävarmuus aseman ja mahdollisuuksien suhteen lisää työntekijöiden psykologistakuormitusta ja hiljaista vetäytymistä.*
- **Kolme tulkintatasoa**
- *Juridinen syrjintä, epäasiallinen kohtelu ja rakenteellinen epäoikeudenmukaisuus ovat tärkeitä erottelua työpaikan ongelmassa.*
- **Kohdennetut toimenpiteet**
- *Ongelman monitasoinen ymmärrys auttaa rakentamaan läpinäkyvämpiä ja yhdenvertaisempia työpaikkakäytäntöjä.*

ESIMERKKEJÄ KYSELYN AVOIMISTA VASTAUKSISTA JOTKA TOISTUI

- **1. Esihenkilötyö ja “pärstäkerroin”**
- toistuvuin ja vahvin teema:
- suosiminen (“kaverit saa paremmat hommat”)
- epätasainen kohtelu
- pelolla johtaminen
- mielivaltaiset päätökset
- luottamus esihenkilöihin on monin paikoin heikko.

ESIMERKKEJÄ KYSELYN AVOIMISTA VASTAUKSISTA JOTKA TOISTUI

- **2. Palkkaepätasa-arvo**
- sama työ → eri palkka
- henkilökohtaiset lisät koetaan epäoikeudenmukaisiksi
- TES:ien käyttö työnantajalle edullisesti (“TES-shoppailu”)
- Palkka koetaan keskeiseksi epäoikeudenmukaisuuden lähteeksi.

ESIMERKKEJÄ KYSELYN AVOIMISTA VASTAUKSISTA JOTKA TOISTUI

- **3. Työvuorot, ylityöt ja edut**
- ylityöt jaetaan epätasaisesti
- paremmat vuorot “valituille”
- lomat ja vapaat eivät jakaudu tasapuolisesti
- arjen käytännöt koetaan epäreiluiksi.

ESIMERKKEJÄ KYSELYN AVOIMISTA VASTAUKSISTA JOTKA TOISTUI

- **4. “Kahden kerroksen väki”**
- vakituiset vs määräaikaiset
- vanhat vs uudet työntekijät
- eri sopimuksilla työskentelevät
- työpaikoilla on selviä sisäisiä hierarkioita.

ESIMERKKEJÄ KYSELYN AVOIMISTA VASTAUKSISTA JOTKA TOISTUI

- **5. Työsuhteiden epävarmuus ja ketjutukset**
- pitkät määräaikaosuudet
- vakinaistamisen välttely
- heikommat oikeudet määräaikaisille

ESIMERKKEJÄ KYSELYN AVOIMISTA VASTAUKSISTA JOTKA TOISTUI

- **6. Ikä- ja sukupuolikokemukset**
- ikäsyrjintää (sekä nuoret että vanhat)
- naisten asema joissain paikoissa heikompi
- kokemus, että osa ryhmistä on “näkymättömiä”

ESIMERKKEJÄ KYSELYN AVOIMISTA VASTAUKSISTA JOTKA TOISTUI

- **7. Työyhteisöongelmat**
- työpaikkakiusaaminen
- klikkiytyminen
- selän takana puhuminen
- monessa vastauksessa kuvataan jopa myrkyllistä työilmapiiriä.

KEHITYSIDEOITA TYÖPAIKOILLE

- **Päätöksenteon läpinäkyvyys**
 - Työpaikkojen päätösten perusteet tulee tehdä näkyviksi ja dokumentoiduiksi mielivallan välttämiseksi.
- **Esihenkilötyön yhdenmukaistaminen**
 - Esihenkilöille tarvitaan koulutusta ja tukea yhdenvertaisten käytäntöjen soveltamiseen ja seurantaan.
- **Osaamisen kehittäminen ja urapolut**
 - Koulutukseen ja erityistehtäviin pääsy tulee olla avoin kaikille työntekijäryhmille ja rooleille.
- **Turvallinen ilmoittaminen**
 - Työpaikoille tulee rakentaa matalan kynnyksen kanavia syrjinnän ja epäoikeudenmukaisuuden ilmoittamiseen.
- **Yhdenvertaisuus ja työturvallisuus**
 - Yhdenvertaisuuden tulee liittyä työturvallisuuteen, työkykyyn ja henkilöstön pysyvyyteen kokonaisvaltaisesti.

KIITOS