

Opinnäytetyö (AMK)
Liiketalouden koulutusohjelma
Yrittäjyys
2014

Anna Toikka

NUORTEN AIKUISTEN SYRJINTÄKOKEMUKSIA TYÖHÖNOTOSSA



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Anna Toikka

NUORTEN AIKUISTEN SYRJINTÄKOKEMUKSIA TYÖHÖNOTOSSA

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää nuorten aikuisten syrjäntäkokemuksia työhönotossa. Tutkimus oli kvalitatiivinen ja se toteutettiin haastatteluiden pohjalta. Haastattelujen teemoina olivat nuorten aikuisten syrjäntäkokemukset työhönotossa, kokemusten jälkeiset seuraukset sekä syrjäntään liittyvä laintuntemus. Tutkimuksessa selvitettiin myös, ryhtyivätkö nuoret jatkotoimenpiteisiin kokemansa syrjäntän johdosta. Haastatellut olivat iältään 22–37-vuotiaita nuoria aikuisia, joiden joukossa oli suomalaisia ja ulkomaalaistaustaisia miehiä ja naisia. Haastattelut suoritettiin kahdenkeskinä keskusteluinä. Aiheen tiimoilta käytiin myös ryhmäkeskusteluitä.

Tutkimuksen teoriaosassa keskityttiin Suomen lain säädöksiin syrjäntästä ja kokemuksen selvittämiseen ilmiönä. Jokainen ihminen muodostaa itse omat kokemuksensa. Näiden aistihavaintojen pohjalta hän yleensä myös toimii. Kokemukset liittyvät usein sosiaalisiin tilanteisiin. Syrjäntä on Suomessa kielletty jo perustuslaissa. Lisäksi EU:n syrjäntään liittyvä lainsäädäntö sitoo myös Suomea. Tärkeimpiä syrjäntään liittyviä lakeja Suomessa ovat perustuslain lisäksi yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki sekä työsopimuslaki.

Syrjäntää on se, että samankaltaisessa tilanteessa olevia henkilöjä kohdellaan eri tavoin, asettamalla toinen huonompaan asemaan kuin toinen. Jos syrjäntää kokee, asiasta voi ilmoittaa poliisille tai työsuojeluviranomaiselle. Myös tasa-arvovaltuutettuun, eduskunnan oikeusasiamieheen, vähemmistövaltuutettuun sekä ammattiliittoihin voi ottaa yhteyttä, jos on kokenut syrjäntää. Syrjäntäkokemuksia käsiteltiin työssä myös aiempien tutkimustulosten valossa.

Tulokset kertoivat hyvin erilaisista syrjäntäkokemuksista. Nuorten aikuisten kokemia syrjäntäperusteita oli muun muassa sukupuoli, ulkoinen ominaisuus, asepalvelukseen astumisen lähestyminen, liian hyvä koulutus, etninen alkuperä ja tulevaisuudessa oletettu vamma tai sairaus. Haastatelluilla ei ollut paria poikkeusta lukuun ottamatta hyvää laintuntemusta syrjäntään liittyvästä lainsäädännöstä, eikä useimmista heillä ollut tietoa, mihin viranomaiseen voi ottaa yhteyttä, kun on kokenut syrjäntää ja haluaa viedä asian eteenpäin.

ASIASANAT:

Ageismi, yhdenvertaisuus, tasa-arvo, ikäsyrjäntä, syrjäntä, positiivinen erityiskohtelu, rekrytointi

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business Administration | Entrepreneurship

2014 | 35

Instructor Maija Nolvi

Anna Toikka

THE EXPERIENCES ABOUT THE DISCRIMINATION IN RECRUITING OF YOUNG ADULTS

This Study was about the experiences of the discrimination in recruiting of young adults. The study was executed by qualitative methods. By the help of interviews there were sorted out the background information of the interviewees, the reports of the experience of the discrimination in recruiting, consequences of the discrimination and knowledge of the law about discrimination. There was also sorted out the fact how interviewees acted after they had experienced discrimination. The Interviewees were 22–37 years old young adults including Finnish and foreign men and women. The interviews were held between interviewer and interviewee. There were also group conversations about the subject.

The theory part discussed Finnish legislation of discrimination and personal affections related to the experience. All persons have their own experiences and they act based on them. The experiences are often associated with social situations. Discrimination is extensively forbidden in Finland and in European Union. The most important laws related to the discrimination are the constitutional law, the law of equality and the statute regulating work agreements.

If one is treated worse than the other one in a similar situation, it is called discrimination. If one has discrimination experiences and is willing to take it further to get justice, one contact the police or occupational safety and health authority. In some cases one can also take contact to the ombudsman for minority, to the ombudsman for equality, to the parliamentary ombudsman or to the trade union. The theory part focused also on comparing the earlier studies of discrimination to this one.

The results were very versatile. The reports showed that young adults had discrimination experiences related to gender discrimination, external features, upcoming military service, good education, ethnic origin, supposed injury or disease in the future, etc. The knowledge of the law of young adults was quite poor. Most of the interviewees were not aware of which authority to contact in the case of discrimination.

KEYWORDS:

Ageism, equality, age discrimination, discrimination, positive discrimination, recruiting

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET	5
1 JOHDANTO	6
2 YHDENVERTAISUUS TYÖHÖNOTOSSA	7
2.1 Lakiperusta syrjinnän estämiselle ja ehkäisemiselle	7
2.2 Erilaisen kohtelun sallittavuus	9
2.3 Syrjinnän seuraamukset	11
3 KOKEMUS AISTIHAVAINTONA	13
3.1 Kokemuksen käsite	13
3.2 Kokemus ja toiminta	14
3.3 Aikaisempia tutkimuksia syrjintäkokemuksista	16
4 TUTKIMUS SYRJINTÄKOKEMUKSISTA TYÖHÖNOTOSSA	20
4.1 Tutkimuksen tavoitteet, teemat ja tutkimusmenetelmä	20
4.2 Tutkimuksen tulokset	22
4.2.1 Erilaisia syrjintäkokemuksia työhönotossa	23
4.2.2 Seurauksia syrjintäkokemuksista	27
4.2.3 Haastateltujen laintuntemus	27
4.3 Johtopäätökset	28
5 POHDINTA	32
LÄHTEET	34

KÄYTETYT LYHENTEET

EIS	Euroopan ihmisoikeussopimus
EU	Euroopan unioni
PL	Perustuslaki
ROL	Rikoslaki
SEUT	Sopimus Euroopan unionin toiminnasta
TAL	Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta
TSL	Työsopimuslaki
YK	Yhdistyneet kansakunnat
YVL	Yhdenvertaisuuslaki

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan, minkälaisia kokemuksia nuorilla aikuisilla on syrjinnästä työhaun eri vaiheissa ja millaisia muotoja syrjintä on saanut. Lisäksi tarkastellaan, minkälaisia vaikutuksia syrjinnällä on ollut kokijaansa ja millaista tietoa nuorilla aikuisilla on syrjintään liittyvästä lainsäädännöstä. Tutkimuksessa otetaan selville myös, ryhtyivätkö nuoret aikuiset minkäänlaisiin jatkotoimenpiteisiin syrjintää kohdattuaan.

Olen opinnoissani erikoistunut yrittäjyyteen. Näiden opintojen ohella olen keskittynyt vapaavalintaisissa opintojaksoissa lähinnä juridiikkaan. Mahdollisesti tulevana yrittäjänä ja työnantajana minua kiinnostavat suuresti nuorten ongelmat työhaussa. Syrjintä työhaussa on tiiviissä kosketuksessa niin työhaun ongelmiin kuin työnhakuun liittyvään lainsäädäntöön, minkä vuoksi syrjintäkokemukset työhaussa on mielenkiintoinen tutkimusaihe.

Teoriaosuudessa selvitän, miten laki takaa yhdenvertaisuuden työhaussa. Lisäksi tarkastelen aihetta oikeuskirjallisuuden ja artikkeleiden pohjalta. Tarkastelen myös kokemusta yhtenä ihmismielen elementtinä. Tuon esiin myös aikaisempien syrjintään liittyvien tutkimuksien tuloksia, jotta niitä voisi verrata oman tutkimukseni tuloksiin. Tutkimusosiossa paneudun nuorten aikuisten erilaisten syrjintäkokemusten kartoittamiseen.

Suomen laki takaa jokaiselle oikeuden tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti työhönotossa. Kuten hyvin tiedetään, näin asia ei kuitenkaan aina todellisuudessa ole. Moni nuori tuntee joidenkin ominaisuuksiensa rajoittavan tai suorastaan estävän työhaun onnistumisen. Tällaisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi ikä, sukupuoli tai etninen alkuperä. Jotkin ominaisuudet voivat vaikuttaa ratkaisevasti työn saamiseen, olipa se lainmukaista tai ei.

Keskeisimpinä lähteinani käytän Suomen lakia, oikeuskirjallisuutta, psykologian kirjallisuutta, erilaisia artikkeleita sekä tekemästani tutkimuksesta saatuja tuloksia. Vertailukohteina käytän aikaisempia tutkimuksia samasta aihepiiristä.

2 YHDENVERTAISUUS TYÖHÖNOTOSSA

Yhdenvertaisuuslain mukaan (YVL 20.1.2004/21 6§) syrjinnällä tarkoitetaan ”välitöntä syrjintää, välillistä syrjintää, häirintää sekä ohjetta tai käskyä syrjiä”. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että jotain henkilöä kohdellaan huommin kuin jotain toista samankaltaisessa tilanteessa. Välillinen syrjintä tarkoittaa taas, että säännös, peruste tai käytäntö, joka on näennäisesti puolueeton, aiheuttaa sen, että henkilö joutuu erityisen huonoon asemaan muihin samankaltaisessa tilanteessa oleviin nähden. Kyse ei kuitenkaan ole syrjinnästä, mikäli annetulla perusteella on jokin lain mukaan hyväksyttävä tavoite ja tämän tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat tarpeellisia ja asianmukaisia. (YVL 20.1.2004/21 6§.)

Syrjintä voi olla monenlaista. Ageismilla tarkoitetaan ikään kohdistuvaa syrjintää, mikä voi tulla esiin ennakkoluuloina (tiedostamattomina ja tiedostettuina), kielteisinä asenteina ja se voi kohdistua kaikkiin ikäryhmiin kaikkialla. (Vaahtio 2002, 154–157.) Syrjintä voi kohdistua myös henkilön muihin ominaisuuksiin, kuten ulkonäköön, sukupuoleen, etniseen alkuperään tai muuhun henkilöä koskevaan seikkaan, kuten uskontoon tai koulutustaustaan.

2.1 Lakiperusta syrjinnän estämiselle ja ehkäisemiselle

Tutkimuksessa käsitellään syrjintää työhönottotilanteissa. Syrjinnän estämisestä ja ehkäisemisestä säädetään useissa laeissa perustuslakia myöten. Syrjintään liittyvää lainsäädäntöä on perustuslain lisäksi yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvolaissa, työsopimuslaissa sekä rikoslaissa. Myös Euroopan unionissa (EU) on Suomea sitovaa syrjintään liittyvää lainsäädäntöä.

Suomen perustuslaissa (PL) yhtenä perusoikeutena on yhdenvertaisuus, joka takaa yksilölle sen, ettei ”ketään saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteel-

la” (PL 11.6.1999/731 6§). Lisäksi perustuslaissa säädetään, että julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen (PL 11.6.1999/731 22§). Perustuslaissa asetetaan raamit myös muulle lainsäädännölle, ja syrjinnän kieltoja tarkennetaan muissa laeissa.

Yhdenvertaisuuslain (YVL) tarkoituksena on turvata ja tehostaa yhdenvertaisuuden toteutuminen sekä auttaa syrjinnän kohteeksi joutunutta kyseisessä laissa mainituissa erinäisissä tilanteissa (YVL 20.1.2004/21 1§). Lakia sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa, kun kysymys on muiden muassa työhönottoperusteista (YVL 20.1.2004/21 2§). Yhdenvertaisuuslaissa mainitaan nimenomainen syrjinnän kielto, jossa taataan perustuslain tavoin se, ettei henkilöön liittyvän syyn perusteella voi eriarvoistaa esimerkiksi työnhakijoita, joilla muuten olisi sama koulutustausta tai samat peruslähtökohdat (YVL 20.1.2004/21 6§).

Työsopimuslaissa (TSL) on erikseen lainsäädäntöä syrjinnän estämiseksi. Työsopimuslain 2 luvun 2§:n mukaan työnantaja ei saa asettaa työntekijöitään eriarvoiseen asemaan esimerkiksi iän vuoksi ilman hyväksyttävää syytä. Kyseinen syrjintäkielto pätee myös työhönottotilanteessa. (TSL 26.1.2001/55 2.2§.)

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (TAL) on syrjintää koskevaa lainsäädäntöä. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä. Lain tarkoituksena on myös sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen ja naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä tasa-arvon edistämisen hengessä. (TAL 8.8.1986/609 1§).

Syrjintä on otettu huomioon myös Euroopan unionin (EU) lainsäädännössä. Syrjimättömyys kattaakin lähes koko EU-oikeuden alan ja EU:n syrjinnän vastainen lainsäädäntö on ”tällä hetkellä yksi maailman kattavimmista” (Walkila 2010, 1). EU:n perussopimukset sisältävät useita syrjinnän vastaisia artikloja ja aiheesta säädellään EU:ssa myös asetusten ja direktiivien tasolla. Myös Euroopan unionin ihmisoikeussopimus (EIS) sisältää syrjintäkiellon. Jo sopimuksessa Euroopan Unionin toiminnasta (SEUT) säädetään, että unioni pyrkii politiikkojensa ja toimiansa määrittelyssä sekä toteuttamisessa torjumaan kaiken

sukupuoleen, rotuun, etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän (SEUT II-osasto 10. artikla). Myös EU:n perusoikeuskirjan 21 artikla kieltää kaikenlaisen syrjinnän. Lissabonin sopimuksen myötä EU:n perusoikeuskirjalla on oikeudellisesti sitova vaikutus. Lisäksi myös Yhdistyneiden kansakuntien (YK) ihmisoikeussopimus, johon Suomi on sitoutunut, sisältää yleisen syrjintäkiellon.

Jos syrjintää kokee Suomessa työhönotossa, voi asiasta ilmoittaa poliisille ja työsuojeluviranomaiselle. Myös ammattiliittoon voi ottaa syrjinnän johdosta yhteyttä, jolloin he selvittävät asiaa ja hoitavat asian eteenpäin. Suomessa on myös vähemmistövaltuutettu ja syrjintälautakunta, joiden puoleen voi käännyä silloin, jos on havainnut tai itse kokenut etniseen alkuperään liittyvää syrjintää työelämän ulkopuolella. Jos syrjintä on kohdistunut sukupuolieroihin, voi yhteyttä ottaa tasa-arvovaltuutettuun. (Työsuojeluhallinto 2014.) Eduskunnan oikeusasiamieheen voi myös ottaa yhteyttä syrjintätapauksien johdosta.

Suomessa sisäasiainministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö on tuottanut ja tuottaa paljon syrjintään liittyviä erilaisia tutkimuksia. Myös vähemmistö- ja tasa-arvovaltuutetut tuottavat erilaisia selvityksiä etniseen alkuperään kohdistuneesta syrjinnästä ja sukupuolieroihin tai sukupuolivähemmistöihin liittyvästä syrjinnästä. Syrjintää koskevista useista säädöksistä ja säännöksistä huolimatta julkinen valta ei ole pystynyt kontrolloimaan työhönottoa sillä tavoin onnistuneesti, että perusoikeudet pääsisivät toteutumaan kokonaisvaltaisesti. Tämän voi todeta useiden tehtyjen tutkimuksien tuloksista: syrjintää kokevat niin nuoret kuin ikääntyneetkin.

2.2 Erilaisen kohtelun sallittavuus

Työelämässä lähtökohtana on työntekijöiden tasapuolinen kohtelu. Erilaista kohtelua ei aina kuitenkaan voi laskea syrjinnäksi ainakaan negatiivisessa merkityksessä. Tietyissä tapauksissa erilaiselle kohtelulle on oikeuttamisperusteita. Syrjinnän osalta tällaisia oikeuttamisperusteita ovat yhdenvertaisuuslain mukaan (YVL 20.1.2004/21 7§) kahdenlaiset tilanteet. Oikeutettuja ovat tilanteet,

joissa syrjinnällä pyritään yhdenvertaisuuslain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä menettelemällä yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti. Yhdenvertaisuussuunnitelmalla tarkoitetaan viranomaisen tai muun organisaation tekemää suunnitelmaa, jonka avulla edesautetaan yhdenvertaisuuden toteutumista ja ehkäistään sekä puututaan syrjintään viranomaisen tai organisaation omassa toiminnassa (Sisäministeriö 2014). Syrjintä voi olla myös tavoitteeltaan oikeutettua ja oikeasuhtaista erilaista kohtelua, joka perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin, jolloin kyseessä on oikeuttamisperuste. (YVL 20.1.2004/21 7§.)

Hyväksyttävällä erilaisella kohtelulla viitataan usein positiiviseen syrjintään eli positiiviseen erityiskohteluun. Tämä tarkoittaa sellaisia tavoitteellisia toimenpiteitä, jotka vaikuttavat positiivisesti, tosiasiallisesti sekä oikeasuhteisesti syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseen tai lieventämiseen (YVL 20.1.2004/21 7§). Eriksson korostaa (1996, 863) sitä, ettei ihmisten erilainen kohtelu tarkoita aina heidän kohtelemistaan eriarvoisina, vaan tällainen erilainen kohtelu voi olla väline tasa-arvon saavuttamiseksi todellisuudessa.

Esimerkkinä positiivisesta erityiskohtelusta voidaan mainita tarkoituksenmukaiset vähemmistökiintiöt sellaisilla aloilla, jotka perinteisesti ovat hyvin mies- tai naisvaltaisia. Tällaisilla aloilla saatetaan haluta tasa-arvoa edistääkseen, että vähemmistöä edustavan sukupuolen osuus työyhteisössä olisi esimerkiksi vähintään 25 %. Tällöin kyseisen kiintiön täyttämiseksi otetaan töihin vähemmistöä edustava hakija, vaikka hänen ansionsa olisivat heikommat kuin enemmistöä edustavalla hakijalla. Tällöin toinen työnhakija menee toisen edelle huomommilla ansioilla. Tämänkaltaista positiivista erityiskohtelua yhdenvertaisuuslain tarkoitus ei siis ole estää, vaan pikemminkin edistää. On ristiriitainen kysymys, lisääkö tällainen poikkeava menettely yhdenvertaisuutta tosiasiallisesti.

Jos esimerkiksi nuoren ja ikääntyneemmän työntekijän välille tehdään ero positiivisen syrjinnän perusteella, on esitettävä vakuuttavat perustelut, että iän aiheuttama ero ihmisen ominaisuutena olisi järkevä peruste positiiviselle syrjinnälle. Se, että eri-ikäiset ihmiset työntekijöinä rikastuttavat työilmapiiriä ja -kulttuuria, on mielipidekysymys, eikä riitä perusteeksi esimerkiksi sille, että uutta työnteki-

jää haettaessa hakukriteerinä voisi olla jokin tietty ikä. Toinen mielipiteitä herättävä seikka on edellä mainitut sukupuoliin liittyvät vähemmistökiintiöt. Mielestäni sukupuolella ei pitäisi olla hakuprosessissa merkitystä, vaan ainoastaan henkilön omilla ansioilla. Jos yrityksen työntekijöistä 90 prosenttia on miehiä, ja he ovat saaneet paikkansa omilla ansioillaan työnotossa, jossa kaikkia hakijoita on kohdeltu tasapuolisesti, en näe siinä mitään ongelmaa. Näen suurempana ongelmana, että pätevemmän työnhakijan editse voi päästä vähemmän pätevä hakija vain sillä perusteella, että yritykseen on perustettu vähemmistökiintiö.

2.3 Syrjinnän seuraamukset

Kun syrjintä on tapahtunut työhönottotilanteessa, täytyy kantajan eli syrjinnän uhrin nostaa syrjinnästä kanne yhden vuoden kuluessa siitä, kun hakija on saanut tiedon työhönottopäätöksestä. Silloin, kun syrjintää käsitellään tuomioistuimessa riita-asiana, täytyy kummankin osapuolen, eli kantajan (syrjinnän uhrin) ja vastaajan (syrjintään syyllistyneen) tuoda esiin todistelua syrjinnästä. Pelkkä syrjinnän uhrin väite syrjinnästä ei riitä siihen, että syrjintään syyllistynyt tuomittaisiin syrjintäkieltoa rikkoneeksi. Syrjinnän uhrin on tuotava esiin konkreettisia tosiseikkoja, joilla hän voi todistaa, että väitetty syrjintä liittyy johonkin lainmukaiseen syrjintäperusteeseen. Tällöin työnantajan on todistettava, ettei syrjintäkieltoa ole rikottu. (Työsuojeluhallinto 2014.) Tuomioistuin ratkaisee asian annettujen todisteluiden perusteella lain mukaisesti. Jos syrjintää käsitellään tuomioistuimessa rikosasiana, hoitaa syyttäjä syrjintää osoittavan todistelun ja syrjintään syyllistynyt puolustautuu omalla todistelullaan.

Syrjintäkiellon rikkomisesta seuraa omat seuraamuksensa. Ensinnäkin työsyryjintä on säädetty rikoslaissa rangaistavaksi. Sakkoa tai vankeutta voi saada enintään kuusi kuukautta, jos työnantaja tai tämän edustaja ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän huonompaan asemaan syrjivän syyn perusteella. (ROL 19.12.1889/39 47.3§.)

Jos henkilö on joutunut yhdenvertaisuuslain mukaisesti syrjinnän uhriksi työnantajan tai tämän edustajan toimesta, on hyvitys enintään 17 800 euroa. Hyvityk-

sen syrjinnän kohteeksi joutuneelle maksaa syrjintään syyllistynyt työnantaja. Jos syrjintää on kokenut sellaisten syrjintäperusteiden johdosta, joita ei yhdenvertaisuuslaissa mainita, voi korvausta hakea vahingonkorvauslain mukaan, jos syrjintätapauksesta on aiheutunut taloudellista vahinkoa syrjinnän uhrille. (Työsuojeluhallinto 2014.)

3 KOKEMUS AISTIHAVAINTONA

3.1 Kokemuksen käsite

Kokemus ilmiönä ja käsitteenä on hyvin moniulotteinen. Kokemuksen syntyyn ja tiedostamiseen vaikuttaa ihmisen koko elämäkokemus ja -katsomus, muu maailma sekä tiedostetut ja tiedostamattomat seikat omasta luonteesta, minuudesta ja ympäristöstä. Ihmisen keho toimii olennaisena välineenä tiedon saavuttamiseen. Sen ominaisuudet (esim. aistielimet) vaikuttavat siihen, millaisena koemme maailman. (Määttänen 2009, 44–45.)

Sanaa kokemus voi käyttää puhuttaessa pitkän aikavälin kokemuksesta, kuten elämäkokemuksesta, mutta tässä tutkimuksessa keskitytään kokemukseen hetkellisenä elämyksenä työhausta. Kokemus on tiedostamisen tuloksena syntyvä mielentila ja se siis perustuu usein välittömään aistihavaintoon. Kokemukset ovat voimakkaita, merkityksellisiä ja mieleenpainuvia elämyksiä. Kokemukset voivat vaikuttaa kokijansa identiteettiin ja mielipiteisiin. Ihmisten tiedot ja taidot syntyvät kokemuksista. Suuri osa ihmisen kokemusmaailmasta liittyy sosiaalisiin tilanteisiin. (Kotkavirta 2002, 16, 18.)

Kokemuksen tyypillisuus ja samaan aikaan ongelma on se, että jokainen muodostaa itse omat kokemuksensa omalla tavallaan ja kaikkien kokemukset ovat jollain tavoin erilaisia. Ongelmaksi muodostuu se, ettei ole olemassa mitään sellaista kriteeriä, jonka mukaan kyettäisiin erottelemaan se, onko kokemus harhaa vai todellisuutta (Niiniluoto 2002, 11). Kokemus on todellisuutta tietenkin kokemuksen havainneelle henkilölle, mutta se ei tarkoita aina sitä, että todellisuudessa asia on juuri niin kuin henkilö asian kokee. Esimerkiksi herkempi ihminen voi tuntea kokeneensa syrjintää tietyssä tilanteessa, jossa todellisuudessa ei ole esiintynyt syrjintää. Tällöin kokemus on henkilölle itselleen totta, vaikka todellisuudessa tunne on harhaa. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan keskitytä miettimään, mikä on todellisuutta ja mikä harhaa, vaan kiinnostavia asioita ovat kaikki työnhakuun liittyvät syrjintäkokemukset, jotka ovat totta kokijalleen.

3.2 Kokemus ja toiminta

Kokemus on ihmisen asettumista suhteeseen todellisuuden kanssa ja elävä sidos arkeen on kokemuksen edellytys. Ihminen kokee elämyksiä, ja nämä elämykset ilmenevät ihmiselle eri tavoin. Todellisuus on siis merkityksellistä. Fenomenologinen erityistiede, joka on yksi psykologian erityistieteistä, määrittelee kokemuksen merkityssuhteeksi, jossa subjekti ja objekti liitetään yhdeksi kokonaisuudeksi. Kokemus sisältää siis tajuavan subjektin ja hänen tajunnallisen toimintansa sekä kohteen eli objektin, johon tuo toiminta suuntautuu. (Perttula 2009, 116–117, 119.)

Suorsa (2011, 174–175) kuvaa kokemukselle luonteenomaista olevan nimenomaan sen omakohtaisuus eli subjektiivisuus. Kokemus on hänen mukaansa subjektiivista, ainutlaatuista, aikaan sidottua, paikallista, ruumiillista ja niin edelleen. Kokemus on aina henkilökohtaista. Ihminen toimii yleensä omien kokemustensa perusteella eli sen mukaan, mikä on hänen kokemustensa perusteella tekemien johtopäätöksiensä perusteella järkevä tapa toimia. Subjektiivisilla kokemuksilla on siis subjektiiviset toimintaperusteet. Ihminen voi toimia myös vastoin omia kokemuksiaan, mutta silti selittää tekonsa järkevästi. Suorsa tuo esiin tekstissään esimerkin, jossa ihminen yleensä pukee lämpimästi päälleen, kun kokee esimerkiksi ulkona olevan kylmän pakkasen ja tämä kokemukseen liittyvä toiminta on tietenkin järkevää, koska sillä estää mahdollisen vilustumisen. Joku voi kuitenkin pukea vain vähän vaatteita päälleen kylmällä pakkasella, jolloin muut eivät pidä hänen toimintaansa välttämättä kovin järkevänä. Jos henkilö kuitenkin selittää pitävänsä vähän vaatteita sen vuoksi, että haluaa karaista itseään kovempia pakkasia varten, voimme hyväksyä hänen toimintansa järkevänä.

Ihminen havaitsee ja valikoi omien kokemustensa perusteella omista lähtökohdistaan omat toimintamahdollisuutensa. Olosuhteet määrittyvät usein yksilön toiminnan lähtökohdiksi. (Lehtomaa 2011, 189–190.) Tällöin esimerkiksi henkilö, joka on kokenut syrjintää työnhaun yhteydessä, valikoi omien kokemustensa perusteella, mihin toimiin hän mahdollisesti ryhtyy. Henkilö voi mahdollisia seurauksia pelätessään olla ryhtymättä minkäänlaisiin toimiin. Joku toinen henkilö

voi puolestaan ottaa asiakseen pyytää tarkempia perusteluja syrjivään työhönottopäätökseen ja hakee itselleen oikeuksia vaikka oikeuslaitoksen avulla. Kummatkin toimintaperusteet ovat järkeviä, kun henkilö selittää ne. Kokemukset ovat omakohtaisia, ja henkilö toimii niiden perusteella niin kuin parhaaksi näkee. Tällöin henkilö ottaa huomioon yleensä tekemistensä seuraukset ja muut tapaukseen mahdollisesti liittyvät asiat.

Solomon ym. (1999, 208) tuo esiin samantapaisen päätöksentekomallin. Sen mukaan henkilö havaitsee ensin ongelman. Henkilö on voinut esimerkiksi kokea syrjintää työhaastattelussa. Ongelman havaitessaan, hän ottaa ongelmaan liittyvistä asioista selvää. Henkilö voi esimerkiksi ottaa selvää, mitä laki sanoo kyseisestä tilanteesta. Otettuaan asioista selvää, henkilö punnitsee omia vaihtoehtojaan ja valitsee sopivan toimintamallin. Tällöin henkilö saattaa esimerkiksi miettiä, viekö asiansa eteenpäin vai antaako asian olla. Tästä valinnasta seuraa tapauksen lopputulos. Jos henkilö on vienyt asiansa eteenpäin, hän saa mahdollisesti korvauksia. Jos henkilö on päättänyt, että on parasta olla tekemättä mitään, on tämä hänen kokemuspohjaltaan paras tapa toimia, ja hänelle itselleen siis omasta mielestään paras ratkaisu.

Ongelmaa ratkaistessaan henkilö voi toimia esimerkiksi seuraavin tavoin. Jos tapaus ei liity henkilöön läheisesti tai siihen ei liity suurta riskiä, henkilö käyttää taustatiedon etsintään vain vähän aikaa ja lähteitä, eikä ole kovin kriittinen tiedon suhteen. Hän ei useinkaan tällöin suunnittele strategiaa ongelman ratkaisemiseksi. Lopputuloksella ei ole kovin suurta merkitystä henkilölle, sillä eri toimintavaihtoehdot tuottavat lähestulkoon saman lopputuloksen. (Solomon ym. 1999, 210.)

Jos tapaus liittyy henkilöön läheisesti ja siihen liittyy suuri riski, käyttää henkilö taustatiedon tutkimiseen huomattavasti enemmän aikaa. Tällöin lähteet ovat monipuolisempia ja tietoa prosessoidaan aktiivisesti ja kriittisesti. Myös muita tahoja saatetaan konsultoida tarvittaessa ja se on jopa toivottavaa. Henkilö voi käyttää korvaavia tai erilaisia strategioita. Eri strategiat tuottavat tällöin erilaisia lopputuloksia. (Solomon ym. 1999, 210.)

3.3 Aikaisempia tutkimuksia syrjintäkokemuksista

Vähemmistövaltuutettu Eva Biaudet'n vuonna 2014 teettämässä romanien syrjintää käsitelleessä selvityksessä on käsitelty myös romanien syrjintäkokemuksia työn hankinnassa ja työpaikoilla. Selvityksessä tuotiin esiin muun muassa seuraavia tuloksia:

- 54 % työtä hakeneista romaneista sanoi kokeneensa syrjintää työhaussa
- suomalaisista 60 % on sitä mieltä, että hakijan ihonvärillä ja etnisellä alkuperällä on vaikutusta työhönottopäätökseen kysyttäessä mitkä tekijät saattavat vaikuttaa päätökseen kun kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys
- romanivaatetus on aiheuttanut syrjintää työhönotossa niin miesten kuin naisten kohdalla
- romanien koulutustaso on valtaväestöä alhaisempi, millä saattaa olla vaikutusta ennakkoluulojen ja syrjinnän lisäksi heidän työmarkkinoille pääsyssä
- huolestuttavaa on, että myös nuorilla romaneilla on paljon syrjintäkokemuksia, vaikka heillä on keskimäärin parempi koulutustaso kuin vanhemmalla romaniväestöllä (Vähemmistövaltuutettu 2014, 25–26, 30–31.)

Anne Kouvonen on tehnyt työpoliittisen tutkimuksen ikäsyrjintäkokemuksista työssä ja työhönotossa. Tutkimus on rajattu ikääntyviin työnhakijoihin ja -tekijöihin, mutta on mielenkiintoista verrata tutkimustuloksia tähän nuoriin aikuisiin kohdistuvaan tutkimukseen ja siihen, miten ajat ja tuntemukset ovat muuttuneet, vai ovatko. Pääasiallisina tutkimustuloksina oman opinnäytetyöni näkökulmasta voi Kouvosen tutkimuksesta poimia seuraavat ikäsyrjintä-tutkimuksen tulokset, jotka kohdistuivat työnhakuprosessiin:

- työnantajien edustajien ikävät kommentit puhelinkeskusteluissa ja työhaastattelussa (esim. puhelun katkeaminen, kun ikä tullut keskustelussa esille)
- työpaikkailmoittelussa ilmenneet ikärajat ja kiertoilmaisut nuoren henkilön etsimiselle (mm. nuorekas ulkonäkö)
- työhönotossa koettu ikäsyrjintä vaikeampi ja merkittävämpi ongelma kuin työssä koettu ikäsyrjintä
- ikäsyrjinnän havaitsemisen yleisyydessä ei ollut suuria sukupuolten välisiä eroja, joskin naiset kokivat syrjintää kuitenkin hieman enemmän kuin miehet

- erityisesti naiset tunsivat, että kokivat samaa aikaa sekä ikään että sukupuoleensa kohdistuvaa syrjintää työnhaussa
- ikääntyvät työttömät tunsivat olevansa ikäsyrjinnän uhreja työhönotossa (Kouvonen 1999, 132, 136–139.)

Kouvosen tutkimuksen perusteella on pääteltävissä, että ikääntyneet työttömät työnhakijat näkevät nuoret uhkana näiden koulutustason ja nuoren iän vuoksi. Nuoret työttömät työnhakijat näkevät vanhemmat työnhakijat uhkana näiden työ- ja elämäkokemuksen sekä osaamisen vuoksi.

Myös Eeva-Leena Vaahtio on tehnyt työpoliittisen tutkimuksen koskien rekrytointia, ikää ja ageismia. Vuonna 2002 julkaistu tutkimus osoitti seuraavia tutkimustuloksia:

- organisaatioiden vakiintuneet hakurutiinit näyttivät suosivan jonkin verran kokemusta omaavia työntekijöitä/työnhakijoita tai yrityksen vanhoja työntekijöitä, jolloin kaikkein nuorimmat työnhakijat seuloituivat pois
- yrityksistä suurin osa ilmoitti, ettei ongelmana ole hakijoiden ikä, vaan se, ettei ammattitaitoista tai muuten sopivaa henkilöä löytynyt helposti. Työnantajat totesivat, että jos osaaminen on kunnossa ja persoona muuten sopiva, niin ikä ei ratkaise
- mitään tiettyä ikää ei rekrytoinnissa edellytetty, mutta sekä nuori että varttunut ikä saivat merkityksiä niin etuna kuin haittana
- aineistossa tuli esiin ageismia, joka kohdistui sekä nuoriin, että iäkkäisiin (mm. vanhemmat ei enää jaksaa tehdä töitä ja nuorilla ei ole vastuuntuntoa)
- ageismi eli ikään kohdistuvat ennakkoluulot nähdään yleisenä ongelmana
- hakukanavien valinnoissa tai muutenkaan, ei rekrytoinnissa tähdätty tietyn ikäisten työntekijöiden etsimiseen
- koulutusta arvostettiin
- viimeksi rekrytoituissa vain 4 % oli nuoria ja reilu 10 % yli 45-vuotiaita. Suosituimpia olivat 26–45-vuotiaat. (Vaahtio 2002, 175–176, 178.)

Vaikka yleisenä ongelmana nähdään vielä nykyäänkin erityisesti ikääntyvien työllisyysnäköymät, on muun muassa Vaahtion tutkimuksesta nähtävissä, että myös nuorilla on vaikeaa. Erityisen ongelmallista nuorilla on silloin, kun heillä ei ole varsinaista työkokemusta, ja kun he ovat etsimässä ensimmäisiä omaa kou-

lutusta vastaavia työpaikkoja. Itselläni on omakohtaisia kokemuksia siitä, että ensin täytyy tehdä kaikenlaisia töitä, mitä ylipäätään vain saa, ennen kun voi edes kuvitella hakevansa omaa koulutusta vastaavaan työhön, jota usein aiotaan tehdä kokopäiväisesti ja pysyvästi. Olen nähnyt hyvänä keinona sen, että tekee koulun ohella osa-aikaisia töitä ja kerää sitä kautta monipuolista työkokemusta. Lisäksi, kun opintojen kautta on mahdollisuus tehdä harjoitteluja, on mielestäni tärkeää valita harjoittelupaikat tarkasti oman mielenkiinnon mukaan, sillä ne tuovat arvokasta työkokemusta henkilölle siinä vaiheessa, kun hän alkaa hakea omaa koulutusta vastaavia töitä. Silloin muutamankin kuukauden työkokemuksella voi olla paljon merkitystä. Tämä omakohtainen kokemukseni saa vahvistusta yleisestikin muun muassa Vaahtion tutkimuksesta, joka osoitti, että ikää enemmän työnantajat katsovat koulutusta, kokemusta ja muuten kyseiseen työhön sopivaa persoonaa.

Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2012 teettämässä tutkimuksessa selvitettiin muun muassa syrjintää työnhaun yhteydessä. Tutkimuksessa tuli esiin muun muassa seuraavia tuloksia:

- Naiset ovat alttiimpia syrjinnälle työnhaussa siinä iässä, kun perheenperustaminen on ajankohtaista
- Kun suomalaisilta kysyttiin, mikä vaikuttaa kahden samanlaisessa tilanteessa olevan hakijan välillä työhönottopäätökseen eniten, ikä mainittiin kolmanneksi yleisimpänä tekijänä työntekijän asettamiseen huonompaan asemaan toiseen nähden (52 % vastaajista oli sitä mieltä, että korkea tai matala ikä voi asettaa hakijan huonompaan asemaan).
- Ikää tärkeämpinä syinä vastaavassa tilanteessa pidettiin hakijan ulkonäköä, pukeutumistyyliä tai olemusta ja vammaisuutta
- Iän kanssa yhtä yleisenä syynä samankaltaisessa tilanteessa olevien hakijoiden epätasa-arvoiseen asemaan saattamiseen pidettiin hakijan ihonväriä ja alkupeurää (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. 30–40.)

Lehdon (2012) artikkelin mukaan moni on sitä mieltä, että syrjintä on yleistä niin ulkomaalaisten kuin muidenkin ryhmien kohdalla. Joissain tapauksissa kantasuomalaisia saatetaan syrjiä tilanteissa, jossa työnantaja ei halua noudattaa kaikkia työehtosopimuksen ehtoja, ja palkkaa sen vuoksi ulkomaalaisia työnteki-

jöitä, jotka eivät välttämättä ole niin tietoisia kyseisistä ehdoista. Artikkelin kirjoittaja mainitsee, että tilanteessa, jossa valintakriteerit ovat epäselviä, eikä hakijoille ilmoiteta kuka muu paikkaa on hakenut, kuka sen on saanut vai onko kukaan, on ymmärrettävää, että syrjinnän arvellaan olevan yleistä työhaun yhteydessä. Kirjoittaja oli kirjoitushetkellä SAK:n lakimies.

4 TUTKIMUS SYRJINTÄKOKEMUKSISTA TYÖHÖNOTOSSA

4.1 Tutkimuksen tavoitteet, teemat ja tutkimusmenetelmä

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää nuorten aikuisten kokemuksia työnhaun yhteydessä ilmenneestä syrjinnästä. Tutkimuksessa on kolme teemaa. Ensimmäinen teema liittyy itse syrjinnän kokemuksiin. Millaisia kokemuksia nuorilla aikuisilla on syrjinnästä työnhaun yhteydessä?

Toinen teema käsittelee syrjinnän jälkeisiä tuntemuksia. Miten syrjintä on vaikuttanut nuoren aikuisen elämään kokemuksen jälkeen? Onko henkilölle jäänyt jonkinlaisia traumoja tapahtuneesta, tai onko tapauksilla ollut jotain muuta vaikutusta hänen loppuelämäänsä?

Kolmas teema liittyy nuorten aikuisten laintuntemukseen. Ovatko nuoret aikuiset tietoisia syrjintään liittyvästä lainsäädännöstä? Joku voi tuntea kokemansa vääryyden ikävänä asiana, muttei välttämättä ymmärrä, että hänellä on laki takanaan, jos hän haluaa viedä asian eteenpäin saadakseen oikeutta. Toiset taas kokevat syrjintää asioissa, joissa laki ei tulkitse tilannetta syrjinnäksi. Viimeiseen teemaan kuuluu myös kysymys siitä, ryhtyivätkö nuoret aikuiset jatkotoimenpiteisiin sen jälkeen, kun he olivat kokeneet syrjintää.

Tutkimusmetodi on kvalitatiivinen. Tutkimus perustuu nuorten omiin kokemuksiin, eli siihen, miten he ovat tilanteen kokeneet ja tulkinneet. Tutkimuksessa ei ole määritelty syrjinnälle tiettyä kriteeriä, vaan nuorten aikuisten kokemukset voivat vaihdella heidän omien tuntemuksiensa mukaan. Koska kokemukset ovat aina henkilökohtaisia, toinen voi kokea samanlaisen tilanteen syrjivänä, kun taas toinen ei. Mielestäni tärkeämpää onkin tutkia todellisia tuntemuksia syrjinnästä, takertumatta siihen, onko kyse lain mukaan syrjinnästä vai ei. Tutkimuksessa otetaan huomioon nuoren ikä, sukupuoli, etninen alkuperä sekä koulustausta.

Tutkimus on suoritettu teemahaastatteluiden pohjalta. Syväluotaavat haastattelut on tehty haastateltavan kanssa kahden kesken. Tutkimukseen on otettu syväluotaaviin haastatteluihin vain syrjäntäkokemuksia omaavia henkilöitä tai sellaisia henkilöitä, joilla on ollut antaa syväluotaavaa tietoa jonkun toisen henkilön syrjäntäkokemuksista työnhakuprosessissa. Olen etukäteen tiedustellut satunnaisilta henkilöiltä omaavatko he työnhakuun liittyviä syrjäntäkokemuksia. Jos henkilöillä on ollut kokemuksia ja he ovat halunneet osallistua haastatteluun, he ovat päässeet haastatteluun. En ole haastatellut sellaisia henkilöitä, joiden syrjäntäkokemukset eivät liity työnhakuun, vaan esimerkiksi työpaikalla tapahtuvaan muunlaiseen syrjäntään. Toki esiin on tullut myös sellaisia tilanteita, että haastateltava on mielestään kokenut syrjäntää, mutta kyseenalaiseksi on kertomuksen jälkeen jäänyt, onko kyseessä todellisuudessa syrjäntä, jolloin olen ottanut kokemuskertomuksen mukaan tutkimukseen, koska se on ollut kertojalle itselleen syrjäntäkokemus. En siis ota kantaa, onko kyse syrjäntästä lain mukaan, vaan otan huomioon kaikki sellaiset kokemuskertomukset, jotka on kertonut nuori aikuinen, joka on tuntenut tullessaan syrjäntätyksi työnhauksen yhteydessä.

Osa tuloksista on tullut myös ryhmäkeskusteluiden pohjalta. Ryhmäkeskustelut eivät ole olleet etukäteen järjestettyjä, vaan pikemminkin kahvipöytäkeskusteluja, joissa on keskusteltu ryhmässä erilaisista syrjäntäkokemuksista, mitä kullakin on tiedossaan. Ryhmäkeskusteluja on käyty niin työpaikan kahvihuoneessa kuin yksityisissä tiloissa, ennalta määräämättömässä kokoonpanossa. Ryhmäkeskusteluiden kokoonpano on vaihdellut 4–7 henkilöön. Kummissakin ryhmässä mukana on ollut henkilöitä, joilla on omasta kokemuksesta tai muuten tiedossaan syrjäntäkokemuksia, sekä ihmisiä, joilla ei ole ollut syrjäntäkokemuksia, mutta jotka ovat halunneet kuulla muiden kertomuksia.

Teemahaastatteluissa on tullut esiin haastateltujen omia kokemuksia, mutta myös sellaisia kokemuskertomuksia, joissa haastateltu kertoo jonkun muun tiedossaan olevan syrjäntäkokemuksista. Teemahaastatteluiden kokemuskertomukset ovat olleet yleisesti omakohtaisia kokemuksia muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Ne ovat siten selvästi luotettavampia kuin ryhmäkeskusteluis-

sa ilmi tulleet kokemuskertomukset, joista suurin osa on tapahtunut jollekin muulle kuin kertojalle itselleen.

Myös sellaisten henkilöiden syrjintäkertomukset on otettu mukaan tutkimukseen, jotka ovat kertoneet suppeammin kuulemistaan, näkemistään tai muuten tietoonsa saaneista syrjintäkokemuksista. Tällaisia suppeampia tapauskertomuksia on tullut esiin juuri ryhmäkeskusteluissa. Tällaisia kokemuskertomuksia on käytetty hyväksi ainoastaan ensimmäisen teeman kautta käsitellyissä tuloksissa, eli kokemusten kartoittamisessa. Suppeammissa kertomuksissa ei ole saatu tietoa toiseen ja kolmanteen teemaan liittyvistä kysymyksistä kokemusten vaikutuksesta kokijaansa ja syrjintää kokeneen henkilön laintuntemuksesta, sillä kertojalla ei ole ollut niistä tietoa.

Haastatteluissa on rinnastettu harjoittelupaikkojen hakeminen normaaliin työnhakemiseen, sillä käytännössä hakuprosessi on hyvin samankaltainen. Harjoittelupaikka on useimmiten verrattavissa oikeaan työpaikkaan, sillä harjoittelussa tehdään yleensä lähes samoja työtehtäviä kuin kyseiseen työnkuvaan ”oikeastikin” kuuluu. Lisäksi harjoitteluajalta maksetaan melko usein myös jonkinlaista palkkaa, joten rinnastan harjoittelun tässä tutkimuksessa normaaliin työhön.

4.2 Tutkimuksen tulokset

Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Tutkimus toteutettiin luottamuksellisesti, eikä siihen kerätty tarkkoja henkilötietoja. Jotta tutkimus tuottaisi monipuolista ja tasavertaista tietoa, haastateltujen joukossa oli mukana ulkomailaistauksia ja suomalaisia miehiä ja naisia. Iältään haastatellut olivat 22–37-vuotiaita. Haastateltujen koulutustausta oli monipuolinen. Mukaan mahtui peruskoulun suorittanut, lukion ja ammattikoulun suorittaneita sekä korkeakoulun suorittaneita nuoria aikuisia.

4.2.1 Erilaisia syrjintäkokemuksia työhönotossa

Haastatteluissa tuli ilmi, että nuorilla aikuisilla on hyvin erilaisia syrjintäkokemuksia työnhausta. Syrjintää kokeneilla henkilöillä oli erilaisia koulutustaustoja. Syrjintää oli koettu niin pienten, keskisuurten kuin isojenkin organisaatioiden työhönoton yhteydessä.

Useampi naispuolinen haastateltu kertoi kokeneensa sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää. Naiset päättelivät kyseessä olleen sukupuolisyrynnän, sillä miesvaltaisilla aloilla tai organisaatioissa heidän sijastaan oli työntekijöiksi valittu miespuolinen hakija, vaikka heillä oli mielestään paremmat tai vähintään samat edellytykset tehtävään. Miesten kerrottiin menneen edelle työhönotossa joissakin tapauksissa myös sen vuoksi, että heillä oli työnantajan mielestä paremmat edellytykset tehdä fyysistä työtä, vaikka todellisuudessa naiset olivat kokeneet, että he olisivat pystyneet kyseiseen työhön myös omine voiminensa.

”Työnantaja ei uskonut, että jaksan nostaa juomakoreja, joten en päässyt töihin, vaikka oikeasti jaksan nostaa paljon painavampiakin asioita, kuin juomakoreja.”
Nainen 36v.

”Tuli taas omakohtaisesti koettua, että maailma ei ole mennyt yhtään eteenpäin näissä asioissa sitten 60-luvun.” Nainen 30v.

Haastatteluissa esiin tuli myös ulkoisiin ominaisuuksiin liittyviä syrjintätapauksia. Eräässä tapauksessa liikalihavuudesta kärsivä mies ei saanut yhdelläkään kerralla työpaikallaan tietyn väliajoin auenneita vakituisia työpaikkoja, vaikka oli tehnyt samoja työtehtäviä määräaikaissa työsuhhteissa useiden vuosien ajan kyseisessä organisaatiossa. Mies uumoili työnantajan pelkäävän, että lihavuuden myötä tulevien sairauksien vuoksi työnantajalle tulisi mahdollisesti lisäkustannuksia myöhemmin niin sairauspoissaolojen kuin terveydenhuoltokustannusten muodossa. Mies oli kuitenkin toistaiseksi terve.

Ulkoisten ominaisuuksien perusteella oli syrjintää kokenut myös naispuoleisia työnhakijoita. Yhteinen tekijä oli, etteivät he tarkalleen osanneet sanoa, mikä heissä aiheutti negatiivisen valintapäätöksen. He kuitenkin osasivat päätellä

kyseessä olevan jonkin ulkoisen ominaisuuden, sillä työssä vaadittavat pätevyudet he omasivat. Toisten hakijoiden kohdalla hermostuksesta aiheutunut lievä kömpelyys ja uusien tehtävien takia hieman hitaampi työtahti oli vaikuttanut työnsaantipäätökseen.

”Se ei vaan yksinkertaisesti tykännyt mun naamasta, en mä muuta keksi.” Nainen 37v.

Asepalvelukseen astumisen ajankohdan lähestyminen oli aiheuttanut työnsaantivaikeuksia nuorille miehille. Eräs nuori mies ei ollut useista hakuryityksistä huolimatta päässyt töihin pieneen tavarataloon, johon yleisesti ottaen oli hyvin helppoa päästä töihin ja uusien työntekijöiden palkkaaminen oli jatkuvaa. Piehellä paikkakunnalla työnantajan tiedossa oli, että mies aloittaa muutaman kuukauden päästä armeijan. Mies arveli tämän olleen syynä negatiivisessa työhönottopäätöksessä. Toisessa tapauksessa mies oli aloittamassa muutaman kuukauden päästä armeijan, kun hänen työpaikallaan avautui vakituinen työpaikka siinä tehtävässä, mitä hän hoiti sillä hetkellä määräaikaisessa työsuhhteessa. Miehen sijasta paikan sai kuitenkin täysin ulkopuolinen hakija, jolla ei ollut aikaisempaa kokemusta kyseiseltä alalta. Mies oli varma, että vakituinen työpaikka jäi saamatta tulevan armeijaan lähdön vuoksi. Armeijaan lähteminen oli ollut työnantajalla etukäteen tiedossa.

”Sinne pääsee siis ihan kuka vaan töihin, mutta silti mua ei palkattu, vaikka mulle on sentään kokemusta siitä alasta. Ei siinä ollut mikään muu syytä, kun se, että mä olin lähdössä kolmen kuukauden päästä armeijaan.” Mies 24v.

Eräässä tapauksessa naista ei ollut palkattu pieneen ravintola-alan yritykseen vankasta kokemuksesta huolimatta, sillä hänellä oli työnantajan mukaan liian hyvä koulutus. Haastattelutilanteessa, kun koulutus oli tullut puheeksi, oli työnantaja tyrmännyt työnsaamisen saman tien vetoamalla liian hyvään koulutukseen kyseiseen työtehtävään. Työnantaja oli haastatellun mukaan ilmeisesti pelännyt, ettei korkeasti koulutettu viihdy heillä kovin pitkään, vaan hakeutuu pian muihin töihin.

Etniseen alkuperään kohdistui syrjintää usean haastatellun kohdalla. Eräässä tapauksessa naisen vironkielinen sukunimi oli aiheuttanut hänelle suuresti hankaluuksia työnsaannin suhteen. Eräs nainen sen sijaan otti isänsä ulkomaalaisen sukunimen sijasta sukunimekseen äitinsä suomenkielisen sukunimen, jotta välttyisi syrjinnältä työhaussa. Yhdessä tapauksessa mieshenkilö ei ollut saanut työtehtävää oletettavasti epätäydellisen suomen kielen osaamisen johdosta. Useiden hakurytysten jälkeen, muiden avustamana, mies oli lopulta saanut kyseisen paikan ja todennut, ettei tehtävässä edes tarvittu juurikaan suomen kieltä. Mies oli tehnyt päätelmän, että kyseinen organisaatio saattoi hyvää suomen kieltä turhan takia vaatimalla välttyä palkkaamasta epätäydellisesti suomen kieltä puhuvia ulkomaalaisia.

”Kun sain lopulta tehtävän, jossa hyvää suomen kieltä vaadittiin, tajusin, että pelkällä englannin kielelläkin olisi selvitty.” Mies 35v.

Syrjintää oli koettu myös tulevaisuudessa oletetuksi tulevan vamman tai sairauden vuoksi. Eräs mies oli oppisopimuskoulutuksella töissä rakennusalan firmassa. Hän oli loukannut töissä kätensä, jonka vuoksi hän oli joutunut olemaan sairaslomalla useiden kuukausien ajan. Kun käsi oli tullut kuntoon, ei hänen oppisopimustaan haluttu kuitenkaan enää uusia. Mies oli ennen onnettomuutta ollut pidetty ja ahkeraksi keuhuttu työntekijä, jolla oli tarvittavat taidot työn tekemiseen. Miehen mukaan syynä oppisopimuksen uusimatta jättämiseen saattoi olla, että työnantaja pelkäsi käden alkavan vaivata myöhemmin ja aiheuttavan sitä kautta harmia ja vaivaa työnantajalle.

Eräässä organisaatiossa hylkäävä työhönottopäätös kesätyön suhteen oli tehty sillä perusteella, että hakijalla oli jo toinen työpaikka. Työnantajan mielestä oli reilumpaa antaa työ sellaiselle henkilölle, jolla ei työpaikkaa vielä ollut.

”Kukaan ei kysynyt minulta, kummassa paikassa haluan mieluummin työskennellä. Päätökset tehtiin minun puolestani. Kyllä työhönotossa pitäisi enemmän painottaa osaamista ja koulutusta kuin ottaa toista hakijaa toisen sijasta töihin vain sen vuoksi, että toisella hakijalla ei ole vielä työpaikkaa. Onko se reilua

minua kohtaan, että minulta jäi haaveilemani työpaikka saamatta sen vuoksi, että olin muualla töissä samaan aikaan?” Nainen 26v.

Myös vaatetuksella on ollut vaikutusta työnsaannin suhteen. Ryhmäkeskusteluissa tuli tietoon tapauksia, joissa romanihameen tai huivin käyttäminen oli aiheuttanut ongelmia työnsaannin suhteen.

Moni haastateltu kertoi pieniä kyliä koskevista ongelmista työnsaannin suhteen. He olivat mielestään kokeneet syrjintää, kun muut ikätoverit olivat saaneet kaikki heidän mielestään paremmat työpaikat suhteilla. Naiset kertoivat, että niillä henkilöillä, joiden vanhemmat eivät olleet sellaisessa asemassa, että heidän kauttaan olisi päässyt suhteilla töihin, ei ollut mitään saumaa saada mitään heidän mielestään hyvää työpaikkaa omasta kotikunnasta.

Toinen naishenkilö kertoi, että eräässä leipomossa oli tehty päätös, että kesätöihin otetaan vain työntekijöiden lapsia. Leipomo oli perustellut päätöstään sillä, että työntekijöiden lapset tekivät työnsä keskivertoa paremmin, koska he olivat työn laadusta vastuussa työnantajan lisäksi myös vanhemmilleen. Haastatellulla itsellä oli hyvä tuuri, koska hän oli työntekijän lapsi ja sai paikan, mutta hän ymmärsi hyvin, että ulkopuolisia hakijoita kohtaan käytäntö oli hyvin syrjivä.

”Itse kutsuisin tätä positiiviseksi syrjinnäksi minua kohtaan, mutta ymmärrän kyllä, että muita kohtaan se on syrjintää negatiivisessa merkityksessä.” Nainen 36v.

Myös henkilön vammaisuuden takia työpaikka oli jäänyt saamatta. Organisaatio ei ollut järjestänyt työhaastattelua muualla tai muulla tavoin, kuin omassa toimipisteessään kasvotusten, vaikka kyseisessä talossa ei ollut hissiä, jossa toimisto sijaitisi. Rullatuolilla kulkeva hakija ei siis päässyt paikan päälle haastatteluun, vaikka hakija oli alun perin kutsuttu haastatteluun hakemuksensa perusteella.

Lisäksi haastattelujen yhteydessä tuli paljon esiin tapauksia, joissa henkilöt olivat huomanneet eri kanavissa työnhakuilmoituksia, joissa oli vähintäänkin syrjivä sävy. Eräässä ilmoituksessa oli etsitty keski-ikäistä naista, jolla oli lapset jo tehtyinä. Toisessa ilmoituksessa haussa oli ”katseen kestäviä” naisia tuote-

esittelijöiksi. Yhdessä ilmoituksessa oli haettu suomalaisen näköistä nuorta miestä hotellin aulaan asiakaspalveluun.

4.2.2 Seurauksia syrjintäkokemuksista

Suurin osa haastatelluista nuorista aikuisista ei ollut saanut pidempiaikaisia traumoja työnhaussa syrjinnän vuoksi saatujen negatiivisten valintapäätösten vuoksi. Moni haastatelluista kuitenkin mainitsi, että syrjintä oli aiheuttanut hetkellisesti pahan mielen tai ärsyyntyneen mielentilan. Osa oli masentunut hetkellisesti ja yksi jopa pitkäaikaisesti. Mieli pahana lisäksi useampi haastateltu oli kokenut, että asia oli jäänyt kaivelemaan heitä myöhemmin ja jättänyt ”pahan maun suuhun”. Suurin osa tällaisistakin henkilöistä oli päässyt asian yli myöhemmin.

”Turhaan sivu suun menneen työpaikan vuoksi vieläkin harmittaa, vaikka tapauksesta on jo melkein kaksi vuotta.” Nainen 26v.

Moni haastatelluista koki jälkeensä, että olisi kaivannut pätevämpiä perusteluja valintapäätöksille, tai muuten tarkemman selvityksen valintapäätökseen johdaneista syistä. Tietämättömyyden tunne oli vahvistanut syrjityksi tulemisen tunteita ja aiheuttanut epävarmuutta.

Osa haastatelluista kertoi itsetuntonsa saaneen kolhun negatiivisesta valintapäätöksestä, joka oli aiheutunut jonkin heidän ulkoisen ominaisuutensa vuoksi. Syrjittyminen oli myös lannistanut tulevaa työnhakua joidenkin kohdalla.

Mielipahaa oli koettu myös sen vuoksi, että tulevaisuuden varalle tehdyt suunnitelmat olivat romuttuneet. Osalle syrjinnän vuoksi saamatta jäänyt työpaikka oli henkistä pahoinvointia enemmän aiheuttanut huolta toimeentulosta.

”Kyllä siinä kävi mielessä, että saankohan mistään töitä näiksi armeijaa edeltäviksi kuukausiksi vai joudunko selviytymään kelan tuilla sen ajan.” Mies 24v.

4.2.3 Haastateltujen laintuntemus

Haastatelluilla nuorilla aikuisilla oli yleisesti ottaen hyvin huono laintuntemus syrjintään liittyvästä lainsäädännöstä paria poikkeusta lukuun ottamatta. Hyvä laintuntemus oli ainoastaan sellaisilla haastatelluilla, jotka olivat olleet lain kanssa tekemisissä opiskeluidensa tai työnsä vuoksi.

Suurin osa haastatelluista myönsi laintuntemuksensa olevan heikko tai hyvin heikko. Osalla haastatelluista ei ollut minkäänlaista laintuntemusta. Moni kuitenkin mainitsi, että osaavat tarpeen tullen hakea tietoa laista internetistä tai muista lähteistä.

Vain yhtä poikkeusta lukuun ottamatta, kukaan haastatelluista ei ollut vienyt asiaa eteenpäin syrjintätapausten johdosta. Laintuntemuksella ei ollut vaikutusta yleiseen trendiin. Jopa ne haastatellut, joiden laintuntemus oli hyvä, eivät olleet ryhtyneet jatkotoimenpiteisiin. Osa haastatelluista ajatteli, että jatkotoimenpiteisiin ryhtyminen olisi saattanut kostautua heille myöhemmin jollain tavoin.

Myöskään suurin osa haastatelluista työnhakijoista ei ollut pyytänyt jälkeensä perusteluja työhönottopäätöksiin. Tämänkään asian suhteen ei eroa ollut hyvin tai huonosti lakia tunteneiden kohdalla. Vain yksi suunnitteli valittavansa syrjivästä päätöksestä.

4.3 Johtopäätökset

Nuoriin aikuisiin kohdistunut syrjintä työhaussa ei oman kokemukseni mukaan ole hyvin yleistä. Haastatteluiden perusteella täytyy kuitenkin todeta syrjinnän olevan selvästi yleisempää, kuin olisin uskonut ennen tutkimuksen tekemistä. Kokemustarinoiden perusteella voi sanoa, että syrjintä on kohdistunut myös yllätyksellisiin seikkoihin. On esimerkiksi vaikea ymmärtää, että jotain henkilöä ei palkata liian hyvän koulutuksen perusteella, vaikka hän olisi kaikin puolin pätevä tehtävään.

Haastatteluiden perusteella on huomioitava, että syrjintää kokee kaiken ikäiset nuoret aikuiset. Syrjintää oli koettu kaiken kokoisissa organisaatioissa. Syrjintää kokeneilla nuorilla aikuisilla oli myös hyvin erilaisia koulutustaustoja. Useimmiten syrjintää oli koettu siinä kohtaa, kun hakija oli saanut kielteisen valintapäätöksen ilman riittäviä perusteluja, josta hakija pystyi vetämään omat johtopäätöksensä. Tutkimuksessa nuoriin aikuisiin oli kohdistunut syrjintää seuraavien syiden vuoksi: sukupuoli, henkilön ulkoinen ominaisuus, asepalvelukseen astumisen lähestyminen, liian hyvä koulutus, etninen alkuperä, hakijalla toinen työpaikka, tulevaisuudessa oletettu vamma tai sairaus, vaatetus, suhteiden hyväksikäyttäminen työsaannissa sekä vammaisuus.

Syrjintä oli aiheuttanut kokijoissaan monia erilaisia seurauksia. Yleistä oli itsetunnon aleneminen hetkellisesti, mutta myös pitkäaikaisia seurauksia oli. Vain yhden kohdalla syrjinnän voidaan olettaa aiheuttavan/ aiheuttaneen pidempiaikaisia ja henkisesti vakavampia seurauksia, kuten masennusta ja alistumisen tunteita. Yleisesti ottaen suurin osa haastatelluista ei ollut saanut vakavampia traumoja syrjintäkokemuksistaan. Yleistä oli hetkellinen ärtymys tapauksien johdosta. Moni sellainen, johon oli kohdistunut johonkin ulkoiseen ominaisuuteen kohdistuvaa syrjintää, olivat olleet epävarmoja pitkään siitä, että mikä heissä oli mahdollisesti vialla, kun kyse ei ollut pätevyydestä tehdä kyseistä työtä. Syrjintä oli aiheuttanut osalle haastatelluista myös stressiä toimeentulosta. Työtä haetaan useimmiten toimeentulon vuoksi, ja kun työpaikka jää saamatta jonkin kyseenalaisen perusteen vuoksi, työnhakijalle se aiheuttaa usein mielipahan vuoksi myös konkreettisia menetyksiä, kuten riittävän toimeentulon saamisen.

Haastattelemini nuorten keskuudessa laintuntemus syrjinnästä oli suurimmaksi osaksi heikkoa tai sitä ei ollut juuri lainkaan. Etenkään haastattelemani ulkomaalaistaustaiset henkilöt eivät tunteneet Suomen syrjintään liittyvää lainsäädäntöä lainkaan. Myöskään suurin osa suomalaistaustaisista haastatelluista eivät tunteneet lakia lainkaan, tai vai hieman. Suurin osa haastatelluista kuitenkin koki, että tarvittaessa he pystyvät ottamaan laista selvää. Ehkä juuri laintuntemuksen puute on vaikuttanut siihen, ettei kukaan haastattelemistani syrjintää kokeneista nuorista aikuisista ollut pyytänyt tarkempia perusteluja negatiiviselle

työhönottopäätökselleen, vaikka olivat mielestään kokeneet syrjintää. He eivät olleet vieneet asioitaan myöskään muulla tavalla eteenpäin. Vain yksi aikoi valittaa saamastaan päätöksestä.

Pienellä osalla haastatelluista oli hyvä laintuntemus syrjintään liittyvästä lainsäädännöstä. Yllättävää oli, että myös sellaiset nuoret aikuiset joilla oli hyvä syrjintään liittyvä laintuntemus, eivät olleet vieneet asiaa eteenpäin. Suurin osa haastatelluista ei tiennyt mihin viranomaiseen ottaa yhteyttä, jos halusi viedä syrjintä-asiansa eteenpäin. Muutama haastateltu mainitsi, että osaisi ottaa tarpeen tullen asiasta selvää. Pätevämpien perustelujen pyytäminen ei ollut tullut suurelle osaa haastatelluista edes mieleen, ja osa taaskin pelkäsi hankalaksi heittäytymisen pilaavan heiltä mahdollisesti muita mahdollisuuksia tulevaisuuden työmarkkinoilla. Tästä on pääteltävissä, että työnantajat joutuvat harvoin vastuuseen syrjivistä työhönottopäätöksistään.

Syrjintään liittyvää lainsäädäntöä tuntevana minun on todettava, että kaikki haastateltujen syrjintäkertomukset eivät mielestäni olleet lain mukaan syrjintää, vaikka henkilöt itse väittivät kyseessä olevan syrjinnän. Tämä saattaa johtua muun muassa haastatteluissakin ilmi tulleesta nuorten aikuisten huonosta laintuntemuksesta. Syynä voi olla myös se, ettei työnantaja ole antanut selvitystä negatiivisen valintapäätöksen syistä, vaan hakija on itse joutunut päättelemään mahdollisen syyn valintapäätökselle. Tällaisia rajatapauksia oli kahden haastattelun kohdalla. Kokemus työhönottotilanteessa voi olla negatiivinen olematta silti syrjintää. Näissä tapauksissa henkilöt eivät olleet tiedäneet, mikä negatiivisen valintapäätöksen syinä olivat olleet ja koska he olivat mielestään muuten hyviä ja päteviä hakijakandidaatteja, he päättelivät, että heihin kohdistui syrjintää heidän ulkoisten ominaisuuksiensa tai olemuksensa vuoksi.

Tämänkaltaisen muutamaan teemahaastatteluun perustuvan kvalitatiivisen tutkimuksen perusteella ei voi kuitenkaan tehdä yleistyksiä. Tutkimus, joka tutkisi tällaisia asioita, tulisi olla toisenlainen, ja tutkimuksen otannan tulisi olla huomattavasti suurempi.

Tutkimuksessa erityisesti syväluotaavien haastatteluiden perusteella saadut tiedot ovat luotettavia, sillä kokemukset olivat lähinnä haastateltujen omia. Ryhmäkeskusteluiden perusteella tietoon tulleet kertomukset eivät ole aivan yhtä luotettavia, sillä keskusteluissa mukana olleet henkilöt ovat kertoneet lähinnä tiedossaan olevista muiden henkilöiden kokemuksista. Tällöin tarinat saattavat muuttua tai vääristyä, kun syrjinnän kohde ei itse ole kertomassa tapahtumista. Koska tutkimuksen pääaineisto koostuu syväluotaavien haastatteluiden perusteella saaduista tiedoista, pidän tutkimustani luotettavana. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa, joka perustuu henkilöiden omiin kertomuksiin, on kuitenkin pidettävä tietty virhemarginaalin mahdollisuus, sillä tunteet ja kertomukset voivat muuttua alkuperäisestä ajan, kertojan persoonan tai jonkin muun tekijän vuoksi, johon tutkimuksen tekijä ei pysty vaikuttamaan.

5 POHDINTA

Tutkimuksen aihe oli minulle mielenkiintoinen ja tutkimukseen liittyviä haastatteluja oli mielekästä tehdä. Olen erityisen kiinnostunut asiasta, sillä mahdollisesti tulevana yrittäjänä tulen itsekin palkkaamaan työntekijöitä tulevaisuudessa. Syrjintä voi kohdistua keneen tahansa, ja sen vuoksi jokaisen on hyvä olla tietoinen erilaisista syrjintäkokemuksista ja syrjintään liittyvästä lainsäädännöstä.

Kysellessäni nuorilta aikuisilta, onko heillä työnhakuun liittyviä syrjintäkokemuksia, sain usein vastaukseksi ”ei, mutta syrjintäkokemuksia työelämästä löytyy kyllä yllin kyllin”. Huolestuttavaa mielestäni oli se, että paljon yleisempää tuntui olevan työelämässä koettu syrjintä kuin työhönotossa koettu syrjintä. Tietenkin haastateltujen joukko oli pieni, mutta se antaa kuitenkin viitteitä siitä, että syrjintä on melko yleinen ongelma. Lisäksi monella nuorella aikuisella, joilta haastattelujen suorittamisvaiheessa tiedustelin mahdollisia syrjintäkokemuksia, tuntui olevan paljon muita negatiivisia kokemuksia työhausta kuin syrjintä.

Tutkimus perustui haastateltujen henkilökohtaisiin syrjintäkokemuksiin. Näitä haastatteluja täydennettiin vapaamuotoisilla ryhmäkeskusteluilla. Tämänkaltaisen kvalitatiivisen tutkimuksen perusteella ei voi tehdä yleistyksiä. Yleisesti voi kuitenkin sanoa, että työhaussa syrjintää kokevat kaiken ikäiset, ominaisuuksiltaan erilaiset, kumpaakin sukupuolta edustavat sekä koulutustaustaltaan ja etniseltä taustaltaan erilaiset ihmiset. Tutkimusta aloitellessani en olisi mitenkään voinut ennalta arvata, kuinka erilaisten asioiden tiimoilta syrjintää on koettu. Syrjintä voi kohdistua keneen tahansa. Tutkimusta tehdessäni huomasin myös sen, että nuorten aikuisten kokema syrjintä on paljon yleisempää kuin olisin ennalta osannut arvata. Tämä on huolestuttava piirre.

Nykyisin syrjintään liittyvää lainsäädäntöä on paljon niin kansallisella kuin EU:n tasolla, mutta syrjintää ei ole silti saatu hallintaan. Syrjintää tuskin saadaan koskaan poistettua kokonaan, mutta valtion niiden tahojen, joiden tehtävänä on syrjintäkiellon valvominen ja yhdenvertaisuuden edistäminen (esim. työsuojelu-

viranomainen) tulisi mielestäni tehdä enemmän syrjinnän hillitsemiseksi. Pelkkä lainsäädäntö ei riitä, jos ihmiset eivät yleisesti ottaen ole tietoisia sen sisällöstä.

Syrjintään liittyen voisi toteuttaa erilaisia kampanjoita, joissa työnantajia muistutettaisiin syrjinnän laittomuudesta ja syrjinnän seurauksista. Lisäksi kampanjat toisivat työnhakijoille tiedoksi heidän oikeutensa tulla kohdelluiksi ilman syrjintää. Lisäksi tämänkaltaiset kampanjat voisivat myös parantaa sitä, että syrjintää kokeneet henkilöt veisivät asiaansa eteenpäin ja vaatisivat oikeuksiaan työnantajalta. Tällainen liike edesauttaisi sitä, että erityisesti työnantajat ottaisivat asian vakavasti ja mahdollisesti sen myötä syrjintä saataisiin vähenemään huomattavasti. Syrjintäkiellosta muistuttaminen näkyvin kampanjoin voisi edistää syrjimättömyyttä yleisesti. Se ehkä muistuttaisi ihmisiä siitä, että syrjintä on kielletty kaikessa inhimillisessä toiminnassa, jollei sille ole päteviä, laissa määriteltyjä perusteita.

LÄHTEET

Lehto, A. 2012. Syrjintä työhaussa yleistä, Savon Sanomat 15.7.2012. Viitattu 7.12.2014 <http://www.savonsanomat.fi/mielipide/artikkelit/syrjinta-tyohaussa-yleista/1226345>.

Eriksson, L.D., Syrjintäkielto ja yhdenvertaisuus, Lakimies 5–6/1996 s.862–873. Viitattu 20.9.2014 <http://www.edilex.fi.ezproxy.turkuamk.fi/lakimies/2069.pdf>.

Kotkanvirta, J. 2002. Kokemuksen ehdot ja hahmot: Kritik der reinen Vernunft ja Phänomenologie des geistes. Teoksessa Haaparanta, L. & Oesch, E. (toim.) Kokemus. Tampere: Tampereen yliopistopaino. 15–36.

Kouvonen, A. 1999. Ikäsyrjintäkokemukset työssä ja työhönotossa. Helsinki: Työministeriö.

Lehtomaa, M. 2009. Fenomenologinen kokemuksen tutkimus: haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. (toim.) Kokemuksen tutkimus. Merkitys – Tulkinta – Ymmärtäminen. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus. 163–226.

Määttänen, P. 2009. Toiminta ja kokemus. Pragmatistista terveen järjen filosofiaa. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.

Niiniluoto, I. 2002. Kokemus-kollokvion avaussanat. Teoksessa Haaparanta, L. & Oesch, E. (toim.) Kokemus. Tampere: Tampereen yliopistopaino. 9–14.

Perttula, J. 2009. Kokemus ja kokemuksen tutkimus: fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. (toim.) Kokemuksen tutkimus. Merkitys – Tulkinta – Ymmärtäminen. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus. 115–162.

PL Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

SEUT Sopimus Euroopan unionin toiminnasta II-osasto 10 artikla. Viitattu 7.12.2014 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI-EN/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=FI>.

Sisäministeriö 2014. Yhdenvertaisuussuunnittelu. Viitattu 20.9.2014 <http://www.intermin.fi/fi/yhdenvertaisuus/yhdenvertaisuussuunnittelu>.

Solomon, M.; Bamossy, G. & Askegaard, S. 1999. Consumer Behaviour: A European Perspective. Edinburgh: Prentice Hall Inc.

Suorsa, T. 2011. Kokemuksen yksilöllisyys, yhteisyys ja yhteiskunnallisuus. Teoksessa Latomaa, T. & Suorsa, T. (toim.) Kokemuksen tutkimus 2. Ymmärtävän psykologian syntyhistoriaa ja kehityslinjoja. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus. 174–231.

ROL Rikoslaki 19.12.1889/39.

TAL Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

TSL Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 16/2012 Discrimination in the Finnish Labor Market. An overview and a Field Experiment on Recruitment. Viitattu 7.12.2014 http://www.tem.fi/files/32827/TEMjul_16_2012_web.pdf.

Työsuojeluhallinto 2014. Viitattu 7.12.2014 <http://www.tyosuojelu.fi/fi/yhdenvertaisuus>.

Vahtio, E. 2002. Rekrytointi, ikä ja ageismi. Helsinki: Työministeriö.

Vähemmistövaltuutettu 2014. Erilaisena arjessa – Selvitys romanien syrjintäkokemuksista. Helsinki: Vähemmistövaltuutettu. Viitattu 25.11.2014 <http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/172cac4c30fe231b9c950c4064dc1686/1416923201/application/pdf/347113/VVTn%20Romaniselvitys%202014..pdf>

Walkila, S. 2010. Ikään perustuvan syrjinnän kieltö EU-oikeuden yleisenä periaatteena. Lakimies 4/2010. Viitattu 20.9.2014 <http://www.edilex.fi.ezproxy.turkuamk.fi/lakimies/7202.pdf>.

YVL Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.

