

Jussi Nieminen

# Syrjintä ja epäasiallinen kohtelu suomalaisilla kauppaluksilla

Opinnäytetyö

Merenkulun ammattikorkeakoulututkinto

Merenkulun koulutus, merikapteeni (AMK)

2024



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Merikapteeni (AMK)
Tekijä/Tekijät	Jussi Nieminen
Työn nimi	Syrjintä ja epäasiallinen kohtelu suomalaisilla kauppa-aluksilla
Toimeksiantaja	Merimieseläkekassa
Vuosi	2024
Sivut	42 sivua
Työn ohjaaja(t)	Joni Hietakangas, Marina Paulaharju

## TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa sitä, kuinka paljon ja missä muodossa syrjintää ja epäasiallista kohtelua esiintyy suomalaisilla kauppa-aluksilla. Samalla tutkittiin, sitä mitkä ryhmät epäasialliseen kohteluun mahdollisesti syyllistyvät ja mihin ryhmiin käytös kohdistuu.

Työn teoreettisena viitekehyksenä käytettiin voimassa olevaa lainsäädäntöä ja aiempia samankaltaisia tutkimuksia. Työn teoriaosuudessa avattiin käsitteitä, jotka liittyvät syrjintään ja epäasialliseen kohteluun. Osuus käsittelee myös merityötä työympäristönä, koska merillä vietetään usein pitkiä aikoja suljetussa ympäristössä ja se luo omat edellytyksensä viihtymiselle työssä ja vapaa-ajalla aluksilla.

Opinnäytetyön tutkimusosuudessa lähetettiin kysely suomalaisille merenkulkijoille. Kysely sisälsi 25 kohtaa, joista suuri osa oli monivalintakysymyksiä. Kysely toteutettiin suomen, englannin ja ruotsin kielillä. Kyselyn alkuun lisättiin saatekirje, jossa kerrotaan työn taustoja sekä rajataan, mikä on syrjivää käytöstä ja mikä ei.

Tutkimuksen perusteella voitiin päätellä, että syrjintä ja epäasiallinen kohtelu on vaikuttanut monien työntekijöiden viihtyvyyteen negatiivisella tavalla suomalaisilla kauppa-aluksilla. Työntekijöiden on vaikea puhua ongelmistaan, koska he joutuvat pelkäämään työpaikkansa tai asemansa puolesta työyhteisössä. Tutkimus myös osoittaa, että syrjinnällä ja epäasiallisella kohtelulla on vaikutusta työvoiman saantiin suomalaisilla kauppa-aluksilla.

**Asiasanat: syrjintä, epäasiallinen kohtelu, merenkulku**

Degree title	Bachelor of Maritime Management
Author (authors)	Jussi Nieminen
Thesis title	Discrimination and inappropriate behavior on Finnish merchant ships
Commissioned by	Sailor's pension fund.
Time	2024
Pages	42 pages
Supervisor	Joni Hietakangas, Marina Paulaharju

## ABSTRACT

The aim of this thesis was to define whether there is discrimination and inappropriate behaviour on Finnish merchant ships. At the same time, it was investigated what groups of people are most typically guilty of inappropriate behaviour and what groups are likely to fall victim to such behaviour.

Current legislation and previous similar studies were used as the theoretical framework of this thesis. In the theoretical part key concepts related to discrimination and inappropriate behaviour were explained. The characteristics of maritime environments were examined because long periods of time are often spent at sea in a closed environment, and this creates challenges in the work community.

As part of the study, a survey was sent to Finnish seafarers. The survey contained 25 questions, most of which were multiple-choice type query. The survey was conducted in Finnish, English and Swedish. A cover letter was attached to the survey, which explained the background of the study and defined the factors that constitute inappropriate behaviour.

Based on the study, it can be concluded that discrimination and inappropriate behaviour have affected the comfort of many employees in a negative way on Finnish merchant ships. It is difficult for employees to talk about their problems because they fear losing their job or their position in the work community. The study also shows that discrimination and inappropriate treatment influence the supply of labour on Finnish merchant ships.

**Keywords: discrimination, inappropriate behavior, seafaring**

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	LAIVATYÖ SUOMALAISILLA KAUPPA-ALUKSILLA.....	7
3	SYRJINTÄ JA EPÄASIALLINEN KOHTELU.....	11
3.1	Syrjintä.....	12
3.2	Epäasiallinen kohtelu.....	12
3.3	Häirintä.....	12
3.4	Rasismi.....	13
4	AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA AIHEESTA.....	14
5	TUTKIMUSONGELMAT JA RAJAUS.....	17
6	TUTKIMUSMENETELMÄT.....	18
7	KYSELYN TULOKSET.....	19
7.1	Kyselyn syrjintää käsittelevät kysymykset.....	21
7.2	Epäasiallista kohtelua koskevat kysymykset.....	25
7.3	Varustamoiden toimintatavat.....	30
7.4	Tutkimuksen luotettavuus.....	32
8	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	32
9	POHDINTAA.....	34
10	JATKOTUTKIMUSIDEOITA.....	36
	LÄHTEET.....	37
	KUVALUETTELO.....	41

## 1 JOHDANTO

Suomessa tasa-arvolaki kieltää ihmisten syrjinnän sukupuolen ja yhdenvertaisuuslaki sen henkilöön liittyvien muiden syiden perusteella. Perustuslain mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, mutta silti suomalaisessa yhteiskunnassa esiintyy syrjiviä asenteita ja rakenteita työmarkkinoilla ja koulutuksessa. (Valtioneuvoston tiedonanto...2023.) Syrjintä ja epäasiallinen kohtelu ovat olleet yleisiä keskustelunaiheita viime vuosina työpaikoilla ja eri medioissa. Vaikka ilmiö on yleinen, ei sitä pidä normalisoida. Epäasiallinen kohtelu ei kuulu toimivaan työyhteisöön.

Yksi tärkeimmistä työssä viihtymiseen, jaksamiseen ja suoriutumiseen vaikuttavista tekijöistä on työyhteisön ilmapiiri. Toimivassa työyhteisössä yhteistointa on sujuvaa ja työtovereita autetaan tarpeen vaatiessa. Työyhteisö tukee uuden oppimista ja muutoksiin sopeutumista. Tällaisessa työyhteisössä jokainen voi osallistua ja sitoutua oman työnsä kehittämiseen. (Työturvallisuus merellä 2020.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa sitä, kuinka paljon ja missä muodossa syrjintää ja epäasiallista kohtelua esiintyy suomalaisilla kauppaluksilla. Työn toimeksiantajana toimii Merimieseläkekassa. He ovat nähneet tarpeelliseksi selvittää, kuinka paljon suomalaisilla aluksilla esiintyy syrjintää tai epäasiallista kohtelua. Tutkimuksen tulosten perusteella katsotaan, miten jatkossa tulisi toimia. Pidemmän ajan tavoitteena olisi, että tulevaisuudessa epäasiallisen kohtelun uhreilla olisi turvallinen reitti tuoda asia esiin ja että luotaisiin normit, sille mikä on hyväksyttyä ja mikä ei. Työn sidosryhmään kuuluvat myös edustajat Finnpiilotilta ja Suomen Varustamoilta

Merenkulkualalla on viime vuosina kärsitty työvoimapulasta ja tutkimusten mukaan työvoimapula tulee lähivuosina pahenemaan. Kriittisinä aloina pidetään niitä, joihin ei työntekijöitä löydy. Näitä ovat laivasähkömies, pursimies, korjausmies, konemies sekä konemestarit. Näille aloille valmistuu liian vähän osaajia tai vaihtoehtoisesti he eivät pysy laivoilla töissä. (Pichler 2022.)

Ongelma on havaittu myös Euroopan yhteisön varustamoyhdistysten keskusjärjestössä, joka edustaa noin 20 % maailman laivastostoista. Heidän 2013 julkaisemassa raportissa todettiin että, jos haluamme ratkaista merenkulku-alalla esiintyvän työvoima vajeen meidän pystyttävä siihen että, merenkulku-ala esittäytyy houkuttelevana työpaikkana ja kiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu saadaan poistettua merenkulun työympäristöstä. (ESCA 2013.)

Alalla on tekijöistä pulaa, ja alalle ei ole valmistumassa tarpeeksi opiskelijoita korvaamaan eläköityviä työntekijöitä. Asiaa ei helpota se, että opiskelijat eivät usein tunne oloaan tervetulleeksi, kun he saapuvat ensimmäisiin laivaharjoitteluihinsa. Varsinkin ensimmäisten laivaharjoitteluiden aikana moni opiskelija on maininnut, että on jäänyt työyhteisössä ulkopuoliseksi ja heidän asemaansa on vähätelty. (Koski 2013.)

Miesvoittoisella alalla myös naisten asema voi olla joskus haasteellinen. Varsinkin vanhemmille merimiehille voi olla ongelmia hyväksyä se, että naisten määrä alalla kasvaa. Suomen varustamoissa ja myös muissa merenkulun vaikuttavissa organisaatioissa on todettu, että lähivuosina tulemme näkemään alalla työvoimapulaa. (Suomen varustamot 2022.) Siksi olisi tärkeää selvittää, kuinka hyvin laivaväkeä kohdellaan työpaikoillaan, jotta voitaisiin ryhtyä toimiin sen eteen, että työntekijät viihtyisivät työpaikoillaan paremmin. Työmaailmassa tapahtunut murros vaikuttaa myös merenkulkualan. On tärkeää, että alalla reagoidaan siihen, miten ihmisiä johdetaan tasavertaisesti, ja että myös työntekijöiden keskuudessa ymmärretään, mikä on hyväksyttävää ja mikä ei.

Syrjintää ja epäasiallista kohtelua esiintyy myös muilla aloilla. Janessa Silvennoisen opinnäytetyö ”Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla” käsitteli asiaa työelämässä suomessa yleisesti. Työssä kyselyosuudessa selvisi, että 77 % vastaajista oli kokenut häirintää tai epäasiallista kohtelua koko työurallaan, ja 49 % nykyisessä ammatissaan. (Silvennoinen 2022.)

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan pitää kohdella työntekijöitä tasavertaisesti, eikä ketään saa asettaa eri asemaan iän, sukupuolen, kansalaisuuden, mielipiteen, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn vuoksi (Syrjintä työelämässä 2022). Työnantajan pitää myös puuttua tilanteeseen, jos työpaikalla esiintyy syrjintää tai epäasiallista kohtelua. Mikään

laki ei tarkemmin määrää, miten työnantajan tämä pitää tehdä, mutta toimien täytyy olla näytettävissä. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on toimivalta valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista työyhteisössä ja yksittäisissä syrjintätapauksissa työelämässä (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2023).

## **2 LAIVATYÖ SUOMALAISILLA KAUPPA-ALUKSILLA**

Laivatyön erityispiirteenä on, että henkilöstö on kiinteässä keskinäisessä kosketuksessa oleskellessaan aluksella. Vapaa-ajan vietto samoissa tiloissa ja samassa seurassa, jossa työskennellään, aiheuttaa henkistä kuormittumista. Työyhteisön ilmapiiri ja ihmissuhteet voivat muodostaa aluksella merkittävän psykososiaalisen kuormitustekijän. Aluksella tarjolla olevat virikkeet ja vapaa-ajan toimintamahdollisuudet ovat rajoitetut ja yhteiskunnan tarjoamat palvelut ovat ulottumattomissa. (Miilunpalo & Lindfors 2019).

Laivalla työskentely on monella tavalla poikkeavaa verrattuna maissa tehtävään työhön. Työskentelytilat ovat monilla eritasoilla ja niitä yhdistävät usein ahtaat ja portaita täynnä olevat käytävät. Liikkumista hankaloittavat myös laivan keinuminen sekä kannet ovat usein hyvin liukkaita. Työntekijät myös ovat pitkiä aikoja pois perheidensä luota, ja viettävät pikiä ajanjaksoja pienessä tiiviissä työyhteisössä. (Työterveyslaitos 2017.)

Laivatyössä altistutaan sään vaihteluille, erityisesti kansiosasto joutuu työskentelemään usein sateessa tai pakkasessa. Koneosastolle tyypillisiä rasitustekijöitä ovat kova melu ja tärinä. Kovassa merenkäynnissä laivan keinuminen voi myös haitata esimerkiksi unen saantia, joka voi lisätä työntekijöiden stressiä. (Työterveyslaitos 2010.)

Laivalla työskentelevät jaetaan ryhmiin aseman ja toimialan perusteella. Laivan päällystöön kuuluvat kapteeni, konepäällikkö, perämiehet ja konemestarit. Alipäällystöön kuuluvat pursimies ja korjausmies, jotka koordinoivat miehistön tehtäviä. Aluksien toiminnot on jaettu kolmeen osastoon. Työntekijät ovat eniten tekemisissä omien osastojensa työntekijöiden kanssa, mutta myös osastojen vuorovaikutus on tärkeää laivojen sujuvan operoinnin kannalta. Aluksen miehitys vaihtelee jonkin verran riippuen alustyyppistä ja lastien erilaisuudesta. Matkustaja-aluksilla miehistöä on enemmän kuin rahtialuksilla.

## **Kansiosasto**

Kansiosasto vastaa laivan kansilla tapahtuvista töistä, kuten lastaamisesta, turvallisesta navigoinnista ja aluksen kiinnityksestä ja irrotuksesta satamissa. Kansiosastoon kuuluvat aluksen päällikkö, yliperämies, perämiehet, pursimies, matruusit ja puolimatruusit.

Aluksen päällikön tehtävänä on kokonaisjohtaminen ja ylin vastuu aluksen henkilökunnasta, lastista ja aluksen merikelpoisuudesta. Merellä perämiehet navigoivat ja ohjaavat alusta, sekä vahdissa ollessaan hoitavat mm. meriradioliikenteen. Yliperämiehen työ painottuu etenkin aluksen lastauksen suunnitteluun ja johtamiseen sekä aluksen merikelpoisuuden jatkuvaan tarkkailuun ja ylläpitoon. Matruusit ja pursimies toimivat kansi- ja koneosaston yleistoimihenkilöinä eri alustyypeillä.

## **Koneosasto**

Koneosasto valvoo ja johtaa työtä aluksen konehuoneessa, koneosasto ja vastaa myös laivan sähköistä ja muista laitteista, joita laivalla operoidaan. Koneosastoon kuuluvat konepäällikkö, konemestarit, sähkömestari, konekorjausmiehet, sähkömiehet ja moottorimiehet.

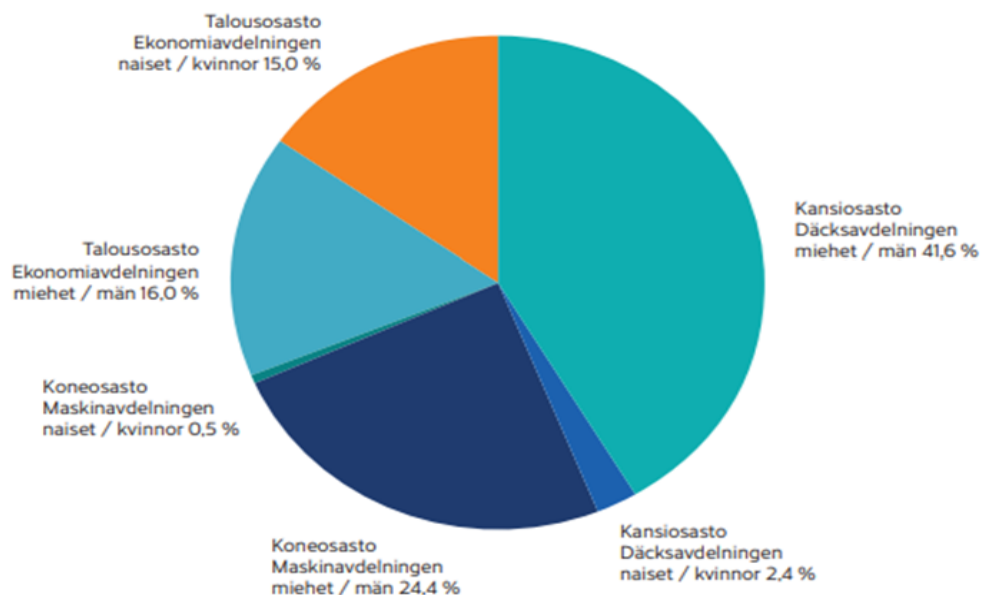
Konepäällikkö vastaa aluksen koneiston toiminnasta, ja vastaa aluksen teknisestä merikelpoisuudesta. Konemestarit ajavat tarvittaessa vahtia konehuoneessa, valvovat työskentelyä konehuoneessa konepäällikön johdolla. Sähkömestari vastaa konepäällikön alaisena aluksen sähköjärjestelmistä yksin tai tarvittaessa laivasähkömiehen avustamana. Sähkömestareita työskentelee mm. suurilla matkustaja-aluksilla, tankkilaivoilla ja jäänmurtajilla. Konekorjausmiehet ja moottorimiehet tekevät aluksella huolto, korjaus, ja kunnossapitotehtäviä sekä osallistuvat merivahdinpitoon.

## Talousoasto

Talousoasto vastaa aluksen henkilökunnan ja asiakkaiden ruokinnasta, sekä siistii laivan henkilökunnan ja matkustajien hyttejä, messiä, oleskelutiloja ja muita yhteisiä tiloja. Taloushenkilöstöön kuuluvia ammattinimikkeitä ovat talousoastomiehiä eli stuertti, laivakokki, talousoastolainen sekä matkustaja-aluksilla myös intendentti ja purseri.

Stuertti toimii laivan talousoastomiehenä, lisäksi tehtäviin kuuluu keittiöhenkilökunnan perehdyttäminen ja opastaminen. Laivan purseri huolehtii laivalla matkustajien palveluun, viihtyvyyteen ja tiedottamiseen liittyvistä yleisistä tehtävistä. Laivakokki työskentelee aluksen keittiössä ja laivan kylmäkkö on erikoistunut kylmien ruokien valmistukseen ja esillepanoon. Talousoastolaiset siivoavat laivojen hyttejä ja muita tiloja laivamatkan aikana ja laivan ollessa satamassa. He myös vaihtavat ja täydentävät hyttien varusteita, liinavaatteita, pyyhkeitä sekä sijaa vuoteita.

(henkilöstövuosia kaikkiaan 4 857 / årsverken totalt 4 857)



Kuva 1. Osastojakauma (Traficom 2022).

Suomalaisilla kauppalauksilla tehtiin 4857 henkilöstövuotta vuonna 2022. Eniten vuosia tehtiin kansiosastolla (44 %) ja vähiten koneosastolla (24,9 %).

## **Suomen kauppalaivasto**

Vuoden 2023 tammikuussa Suomen varsinaisen kauppalaivaston koko oli 687 alusta. Varsinaisen kauppalaivastoon kuuluvat alukset, jotka ovat merkitty kauppa-alusluetteloon ja joiden koko on vähintään 15 metriä ja kulkevat moottorilla. Lisäksi siihen kuuluvat proomut ja muut kuljetuskoneettomat alukset. Jokainen suomalainen kauppamerenkulkuun käytettävä vähintään 15 metriä pitkä alus on rekisteröitävä liikenneasioiden rekisteriin tai alusrekisteriin. Tilastoon voidaan myös lisätä omistajan pyynnöstä kaikki vähintään 10 metriä pitkät kauppamerenkulkuun käytettävät alukset. (Suomen virallinen tilasto 2023.)

Varsinainen kauppalaivasto jakaantuu neljään pääryhmään:

### **Matkustaja-alukset**

Matkustaja-aluksien päätehtävä on kuljettaa matkustajia. Erilaisia matkustaja-alustyypppejä ovat risteilyalukset, linjalaivat, ro-ro-matkustaja-alukset ja matkustaja-autolautat. Vuonna 2022 Suomessa oli 192 rekisteröityä matkustaja-alusta. (Suomen virallinen tilasto 2022.)

### **Kuivalastialukset**

Kuivalastialukset kuljettavat erilaisia kuivarahteja riippuen siitä, minkälaisen materiaalin kuljetukseen ne on suunniteltu. Kauppalaivastoon kuuluvat ro-ro-lastialukset, irtolastialukset, konttialukset ja muut kuivalastialukset. Jos ro-ro-alus kuljettaa enemmän kuin 12 matkustajaa, luokitellaan se matkustaja-alukseksi. (Suomen virallinen tilasto 2022.)

### **Säiliöalukset**

Säiliöalukset kuljettavat erilaisia nesteitä irtolastina. Myös kaasut kuljetetaan nestemäisinä ja ne nesteytetään jäähdyttämällä tai puristamalla pieneen tilavuuteen. Kauppalaivastoon kuuluvat öljy-, kaasu- ja kemikaalisäiliöalukset. (Suomen virallinen tilasto 2022.)

## Muut alukset

Lisäksi kauppalaivastoon kuuluu hinaajia, jäänmurtajia, työntöproomuja, ka-  
lastusaluksia ja hallinnollisia aluksia. (Suomen virallinen tilasto 2022.)

	Lukumäärä	Bruttovetoisuus	Nettovetoisuus
<b>Varsinainen kauppalaivasto yhteensä</b>	687	1 952 226	771 585
<b>Matkustaja-alukset</b>	192	22 751	9 261
<b>Ro-ro-matkustaja-alukset</b>	55	723 827	316 009
<b>Ro-ro-lastialukset</b>	39	599 056	179 742
<b>Irtolastialukset</b>	10	106 356	52 507
<b>Muut kuivalastialukset</b>	87	218 812	91 065
<b>Säiliöalukset</b>	10	182 107	90 206
<b>Erikoisalukset</b>	184	85 277	28 125
<b>Muut alukset</b>	110	14 040	4 670

Kuva 2. Suomen kauppalaivasto (Suomen virallinen tilasto 2022)

Kauppalaivasto tiedot sisältävät Suomen liikenneasioiden- ja alusrekisteriin merkittyjen alusten lukumäärästä, brutto- ja nettovetoisuudesta sekä kanta-  
vuudesta (Suomen virallinen tilasto 2023).

## 3 SYRJINTÄ JA EPÄASIAILLINEN KOHTELU

Työpaikalla esiintyvää syrjintää ja epäasiallista kohtelua voidaan pitää yksin-  
kertaisena käsitteenä, mutta todellisuudessa se on hyvin moniulotteinen asia  
(Reinboth 2006, 13). Epäasiallisesta kohtelusta käytetään usein niin monia eri  
sanoja, että voi olla ihmisille hieman hämmentävää ymmärtää, mistä puhu-  
taan.

Työpaikoilla esiintyvä Asiaton kohtelu sai oman ilmaisunsa 1990-luvulla, kun  
alettiin puhua henkisestä väkivallasta työpaikoilla. Monet kuitenkin pitivät sa-  
naa väkivalta liian voimakkaana ilmaisuna ja alettiin puhua työpaikkakiusaami-  
sesta. (Vartia ym. 2008, 7.) Lakitekstissä taas on käytetty

työpaikkakiusaamiselle sanoja häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu vuodesta 2002 (Työturvallisuuslaki 738/2002 28 §).

### **3.1 Syrjintä**

Syrjintä tarkoittaa, että toista ihmistä kohdellaan huonommin kuin toista jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden takia. Suomessa syrjintä on kiellettyä perustuslain, yhdenvertaisuuslain, tasa-arvolain, rikoslain sekä useiden yksittäisten erityislakien mukaan. Laissa määrätyt perusoikeudet koskevat kaikkia Suomessa olevia ihmisiä ja syrjintä on rikoslain nojalla rangaistava teko (Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a.).

Tietyissä tapauksissa erilainen kohtelu on sallittua työelämässä. Silloin kohtelun tulee perustua työtehtävien asettamiin vaatimuksiin. Esimerkiksi työhön valittaessa henkilökohtaisia ominaisuuksia voidaan pitää kriteerinä, mutta ne eivät saa perustua rasistisiin olettamuksiin. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a.).

### **3.2 Epäasiallinen kohtelu**

Epäasiallinen kohtelu on käyttäytymistä, jossa käyttäytyään hyvän tavan vastaisesti toisia ihmisiä kohtaan. Kohtelu voi ilmetä monella eri tavalla, kuten nimittelynä, epäasiallisena arvosteluna, vähättelynä, syrjimisenä, ahdisteluna tai fyysisen koskemattomuuden loukkaamisena (Syrjintä työelämässä 2022). Epäasiallinen kohtelu voi kohdistua työntekoon tai työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja usein se vaikuttaa negatiivisesti työntekoon. Samalla työntekijän mahdollisuudet normaaliin kanssakäymiseen muun työyhteisön kanssa estyvät. (Salo 2013.)

Työnantajien tulisi aktiivisesti seurata esiintyykö työpaikalla epäasiallista kohtelua ja pyrkiä estämään, jos sitä esiintyy. Työntekijät tulisi perehdyttää asiaan liittyen ja esihenkilöillä tulisi olla koulutus epäasiallisen käyttäytymisen havaitsemiseen, selvittämiseen ja poistamiseen. (Syrjintä työelämässä 2022.)

### **3.3 Häirintä**

Suomen laissa häirintä määritellään käytöksenä, jossa loukataan toisen ihmisen ihmisarvoa. Häirintä esiintyy käytöksenä jossa toinen henkilö luo kielletyn

syrijntäperusteen ja luo näin vihamielisen tai hyökkäävän ilmapiirin toiseen henkilöön. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2023.)

Laivatyössä työntekijällä ei ole oikeutta samanlaiseen yksityisyyteen kuin muissa työympäristöissä. Samojen ihmisten kanssa pitäisi tulla toimeen töissä ja vapaa-ajalla. (Töihin merialalle 2010.) Koska työaika ja vapaa-aika vieteään tiiviissä yhteisöissä, olisi ensisijaisen tärkeää, että kaikilla olisi vapaus olla oma itsensä, eikä kukaan joudu kärsimään häiritsevistä käyttäytymisistä.

Yleensä häirintä esiintyy työpaikalla toistuvana arvosteluna, maineen ja aseman vähättelynä. 45 % työntekijöistä hyväksyy kokemansa häirinnän tai epäasiallisen kohtelun ja opettelee olemaan sen kanssa. Tämä johtuu siitä, että pelätään oman työpaikan tai aseman puolesta. (Silvennoinen 2022.)

Häirinnän kohteeksi työpaikalla joutuvat usein henkilöt, joita muut pitävät ”joukkoon sopimattomana”. Tämä on yleisintä työpaikoilla, jossa työskentelee hyvin vähän erilaisia ihmisiä. (Työpaikalla tapahtuvan häirinnän ja kiusaamisen eliminointi 2018.)

Laivalla työskennellään suljetussa ympäristössä, ja jos yksi henkilö joutuu työyhteisössä ulkopuoliseksi, on hyvin todennäköistä, että hän ei tule työssään viihtymään. Ihminen on laumaeläin ja tarvitsee luonnostaan kanssakäymistä muiden ihmisten kanssa. (Salo 2013.)

### **3.4 Rasismi**

Rasismi on ilmiö, jossa toinen ihmisryhmä pitää toista ryhmää alempiarvoisena. Työelämässä nämä ennakkoluulot voivat estää sen, että potentiaaliseen työntekijään ei tutustuta henkilönä vaan hänestä on muovattu mielikuva jo ennakkooletusten perusteella. (Syrjintä Suomessa 2008.)

Laivoilla työskentelee usein useiden kansalaisuuksien edustajia ja saattaa olla, että kaikki eivät puhu samoja kieliä. Ihminen on laumaeläin, ja hakeutuu luonnollisesti erillisiinryhmiin. Ihmisryhmien muodostumisessa ja toiminnassa on havaittavissa tiettyjä lainalaisuuksia ja tyypillisiä piirteitä, jotka selittyvät ihmisten sosiaalisten tarpeiden ja motiivien mukaan ja samankaltaisuudella

riippumatta siitä, mitä aikakautta tai millaisessa ympäristössä eletään. (Pentikäinen 2019.)

Suomea pidetään yhdenvertaisuuden ja tasavertaisuuden mallimaana, mutta useat tutkimukset ovat osoittaneet, ettei tasavertaisuus ole niin itsestäänselvyys koulutuksessa ja työelämässä. Rasismin tuottamista ongelmista pitäisi uskaltaa puhua, koska se on ongelma, jota ei voiteta vaikenemalla. (Yhdenvertainen Suomi 2021.)

#### **4 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA AIHEESTA**

Syrjintä ja epäasiallinen kohtelu on ollut viime vuosina usein esillä työpaikoilla ja eri medioissa. Internetistä löytyy lukematon määrä kansainvälisiä ja suomalaisia tutkimuksia liittyen aiheeseen. Tähän lukuun on lisätty kirjallisuutta ja julkaisuja, jotka käsittelevät syrjintää ja epätasa-arvoista käyttäytymistä työelämässä. Aiheesta on tehty lukuisia tutkimuksia niin merenkulkualalla kuin muillakin aloilla. Tutkimustiedot viittaavat siihen, että Suomessa työelämässä esiintyy syrjintää hyvin laajasti eri syrjintäperustein. (Tavoitteena syrjimätön työelämä 2022.)

##### **Survey on bullying, harassment and sexual harassment**

Survey on bullying, harassment and sexual harassment on norjalainen tutkimus, jonka on julkaissut Norjan merimiesunioni. Tutkimus oli kattava ja se lähetettiin 7644 merityöntekijälle Norjassa, ja siihen vastattiin 1130 kertaa. Tutkimuksen mukaan 72 % norjalaisista merityöntekijöistä oli kokenut jonkinlaista häiritsevää käytöstä uransa aikana. 39 % oli kokenut häiritsevää käytöstä viimeisen 3–4 vuoden aikana. (Høidahl 2023.)

Tutkimukseen vastanneista 49 % tunsu, että häirintä oli vaikuttanut negatiivisesti heidän työntekoonsa. Vaikka asioista oli yritetty puhua, 60 % tapauksista oli jäänyt ratkaisematta. Tutkimuksessa nousi myös esiin tapauksia, joissa häiritsevä käyttäytyminen oli vain pahentunut, kun siitä oli raportoitu eteenpäin. Häirinnän myös todettiin olevan laajalle levinnyttä, ja sitä ilmeni kaikissa laivatyypeissä ja osastoissa. (Høidahl 2023.)

Tutkimuksen kyselyssä oli 11 eri vaihtoehtoa, kuinka häiritsevä käytös oli ilmennyt, ja vastaaja pystyi valitsemaan vaihtoehtoista useita. Yleisin syy häiritsevään käytökseen kyselyn mukaan oli vastaajan ikä 35 %, toiseksi yleisin syy oli seksuaalinen suuntautuminen 31 %. Vähiten häiritsevää käytöstä oli ilmennyt vastaajien uskonnon takia 10 %, ja toiseksi vähiten etnisen taustan takia 16 %. (Høidahl 2023.)

Tutkimuksen johtopäätöksissä todettiin, että häiritsevällä käytöksellä on suora yhteys työvoiman saantiin merityössä. 39 % kyselyyn vastanneista tunsivat, että käytöksellä oli ollut negatiivinen vaikutus heidän työntekoonsa. (Høidahl 2023.)

### **Stay onboard**

Merimieseläkekassa on yhteistyössä Kymenlaakson ammattikorkeakoulun, myöhemmin Kaakkois-Suomen AMK eli XAMK, kanssa tehnyt tutkimuksen ”Stay Onboard” vuonna 2014. Sen lähtökohtana oli huoli suomalaisen merenkulkualan houkuttelevuudesta työnantajana. Tutkimuksessa työyhteisö arvioitiin tärkeimmäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Toisaalta tutkimuksen sisältävä kysely toi esiin sen, että yksi suurimmista merityöstä pois työntävistä asioista on se, että työntekijä ei olekaan sopeutunut suljettuun ja eristäytyneeseen työyhteisöön laivalla. Merityöstä pois työntäviksi tekijöiksi todettiin esimiestyöhön ja johtamiseen liittyvät ongelmat, kuten esimiehen epäasiallisuus, dominoivuus, ammattitaidottomuus ja sukupuolinen syrjintä. (Haavisto ym. 2014.)

### **Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla**

Miia-Pauliina Marjeta pro gradu tutkimuksessa käsitellään häirintää ja epäasiallista kohtelua yleensä työelämässä Suomessa. Tutkimuksessa perehdyttiin voimassa olevaan oikeudelliseen sisältöön, mikä liittyy häirintään ja epäasialliseen kohteluun. (Marjeta 2018.)

Tutkimus perehtyi myös siihen, missä tilanteissa työsuhde voidaan purkaa, jos työntekijä on syyllistynyt häirintään tai epäasialliseen käyttäytymiseen. Asia

osoittautui vaikeaksi, koska on usein vaikeaa näyttää toteen, kuka on syyllistynyt epäasialliseen käyttäytymiseen. Tapahtumista täytyisi olla näyttöä, jotta voidaan todeta, että epäasiallista kohtelua on tapahtunut, ja tällaista hyvin harvoin on olemassa, ellei käytös ole ilmennyt viestittelyllä tai asialla ollut ulkopuolista todistajaa. (Marjeta 2018.)

Tutkimuksessa todettiin että, jopa 10 000 työntekijää tulee kiusatuksi Suomessa työpaikallaan päivittäin. Siinä kuvataan, miten työpaikkakiusaaminen usein on kehittyvä tilanne, joka alkaa pienestä konfliktista ja kärjistyy vähitellen jopa henkiseksi väkivallaksi. (Marjeta 2018.)

### **Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu työssä – Työnantajan toimintavollisuus ja puuttumiskeinot**

Noora Tikkasen pro gradu tutkimuksessa käsitellään häirintää ja epäasiallista kohtelua, sekä työnantajan velvollisuuksia ja miten näihin asioihin voi puuttua. Suomen lain mukaan työnantajalla on oikeus päättää ne keinot, miten asioihin puututaan, mutta keinojen täytyy olla sillä tavoin näkyviä, että voidaan todistaa, että asioihin on puututtu. (Tikkanen 2016.)

Tutkimuksessa todettiin että, häirinnälle ja muulle epäasialliselle kohtelulle ei ole mahdollista antaa yksiselitteistä määritelmää lainsäädännön eikä oikeuskäytännön avulla, kyseisten termien käyttö jää yksittäistapauksissa ratkaistavaksi. Häirintää ja epäasiallista kohtelua voi myös esiintyä eriasteisena, ja tämä pitää ottaa huomioon, kun asioihin puututaan. (Tikkanen 2016.)

Työssä todettiin, että häirinnän tai epäasiallisen kohtelun takana olevat syyt ovat usein hallinnan puutteet, puutteita esimiestyössä tai pitkän ajan kuluessa syntyneet ongelmat työilmapiirissä. Johtopäätöksissä otettiin esiin, että ennaltaehkäisy olisi ensisijaisen tärkeää, kun halutaan poistaa häirintä tai epäasiallinen kohtelu työpaikoilta. Myös se, että asioista puhuttaisiin enemmän ja julkisesti voisi poistaa ongelmia työyhteisöistä. (Tikkanen 2016.)

## **Työpaikkakiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu vahtimiestyössä ja harjoittelussa**

Viivi Salon opinnäytetyössä käsitellään työpaikkakiusaamista ja epäasiallista kohtelua vahtimiestyössä ja harjoittelussa. Työssä selvitettiin, kuinka paljon työpaikkakiusaamista esiintyy ja missä muodossa se ilmenee vahtimiestyössä ja merenkulun harjoittelun aikana. (Salo 2013.)

Tutkimuksen mukaan 53 % merenkulkualan ammattikorkeakoulun suorittaneista oli kokenut harjoitteluidensa aikana jonkinlaista epäasiallista kohtelua. 44 % vastanneista oli kokenut epäasiallista kohtelua usealta henkilöltä samalla laivalla. Useimmiten epäasiallinen kohtelu oli ilmennyt verbaalisena ja henkisenä kiusantekona, mutta myös fyysistä kiusantekoa ja seksuaalista häirintää oli koettu. (Salo 2013.)

Työn johtopäätöksissä pidettiin huolestuttavana sitä, kuinka yleistä epäasiallinen kohtelu vahtimiestyössä tai harjoittelussa oli. Huolestuttavana pidettiin myös sitä, että asioista ei puhuta työpaikalla. Yksikään tutkimukseen vastanneista, joka oli kokenut jatkuvaa epäasiallista kohtelua ei ollut vienyt asiaa missään instanssissa eteenpäin. (Salo 2013.)

## **5 TUTKIMUSONGELMAT JA RAJAUS**

Tutkimuksen pääkysymys on, kuinka paljon suomalaisilla kauppa-aluksilla esiintyy syrjintää tai epäasiallista kohtelua. Tutkimuksen kohteena ovat kaikki suomessa merillä työskentelevät henkilöt, ja tarkoituksena on saada kokonaiskuva siitä, kuinka paljon suomalaisilla kauppa-aluksilla esiintyy syrjintää ja epäasiallista kohtelua.

Tarkoituksena oli tutkia sitä mistä epäasiallinen kohtelu on johtunut ja kehen se on kohdistunut. Tutkimuksen kohteena oli myös se, kuinka paljon eroavaisuuksia eri alustyypeillä tai osastoilla on siinä, kuinka paljon niillä esiintyy syrjintää tai epäasiallista kohtelua. Työssä tutkittiin, miten kohtelu on vaikuttanut työntekoon tai mahdolliseen päätökseen vaihtaa alaa ja onko asiaa yritetty tuoda esiin ja millä tavalla. Työn ulkopuolelle jätettiin, se miten on toimittu, kun asia on otettu esille.

## 6 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselytutkimusta, joka toteutettiin suomen, englannin ja ruotsin kielillä. Kysely lähetettiin 956 merenkulkijalla, ja vastauksia tuli 356. Kyselyyn oli mahdollista vastata myös, avoimen nettilinkin kautta, joka oli esillä Merimieseläkekassan ja HarjoitteluMyllyn sivustoilla.

Kyselyn otanta kerättiin Merimieseläkassan rekisteristä niin, että otanta vastaisi mahdollisimman tasapuolisesti alalla edustavia tahoja. Lisäksi kyselyyn pystyi vastata avoimen linkin kautta, joka oli esillä Merimieseläkekassan ja HarjoitteluMyllyn sivuilla (toimii laivaharjoittelupaikkojen koordinoijana).

Kyselytutkimuksessa vastaajat jaettiin iän, osaston, jossa työskentelee, laivatyypin, sukupuolen ja asemansa mukaan ryhmiin, jotta vastauksien vertailu ryhmittäin onnistuisi.

Kerätyn tiedon avulla tehtiin johtopäätökset siitä ovatko suomalaiset kauppa-alukset työympäristöjä, joissa voi työskennellä syrjinnästä ja epätasa-arvoisesta käytöksestä vapaassa ympäristössä.

### **Tutkimuskysymysten laadinta**

Kyselytutkimus luotiin Webropol-työkalun avulla, ja siinä oli neljä pääkysymysluokkaa. Ensimmäisessä osassa kysyttiin vastaajien perustietoja kuten ikää ja päätoimea laivalla. Toinen osio sisälsi kysymyksiä, jotka liittyivät syrjintään, ja kolmannessa kysymyksiä, jotka liittyivät epäasialliseen käyttäytymiseen. Neljännessä onko varustamolla toimintatapoja ongelmatilanteiden ratkaisuun ja ovatko ne vastaajan mielestä toimivia.

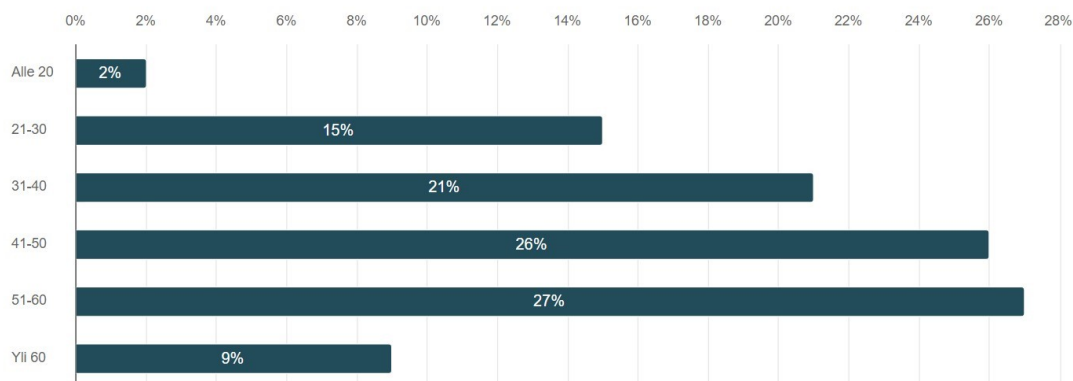
Kysely toteutettiin suurelta osin määrällisenä, mutta osioiden kaksi ja kolme loppuun lisättiin kysymykset, joissa sana oli vapaa. Kysymykset olivat suurelta osin monivalintakysymyksiä, mutta kysymyksissä 10,11,12,16,19 ja 23 oli vastausvalinta ”muu mikä”, näissä kohdissa pystyi vastaamaan vapaasti kyseeseen kysymykseen.

## 7 KYSELYN TULOKSET

Kyselyn ensimmäisessä osiossa kerättiin vastaajien perustietoja. Tulokset alla. Kyselyyn vastattiin 356 kertaa, joista miehiä oli 67 %, ja naisia 32 %, ja 0,9 % ei halunnut vastata tähän kysymykseen. Kymmenen prosenttia kyselyyn vastaajista oli merenkulun opiskelijoita.

### Ikäsi

Vastaajien määrä: 356

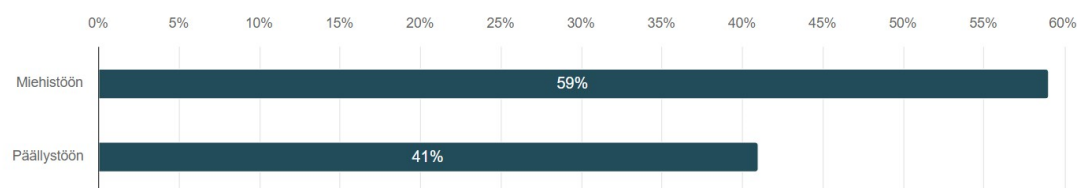


Kuva 3. Vastaajien ikäjakauma (n=356)

Kyselyyn vastanneista suurin ikäluokka oli 51–60-vuotiaita 27 %, ja pienin alle 20-vuotiaita 2 %. Kyselyn ikäjakauma vastaa hyvin merenkulkualalla tehtyjä henkilötyövuosia vuonna 2022 (Traficom 2022).

### Kuulun

Vastaajien määrä: 356



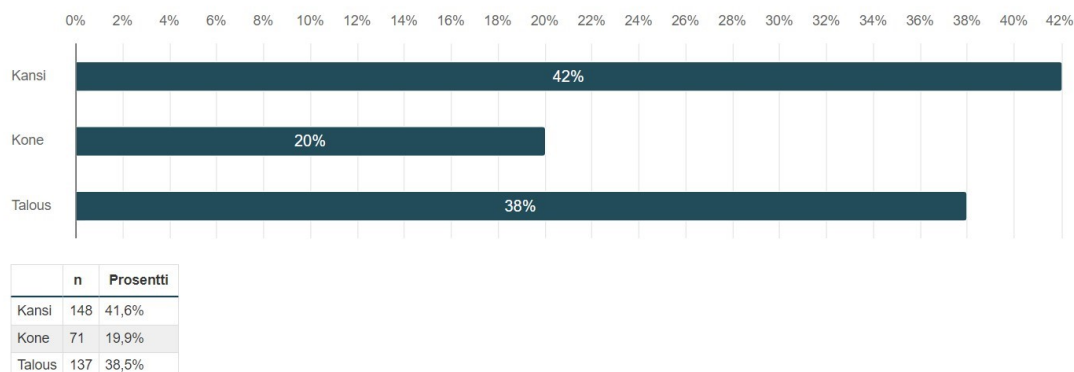
	n	Prosentti
Miehistöön	211	59,3%
Päälystöön	145	40,7%

Kuva 4. Miehistö, päälystö jakauma (n=356)

59 % kyselyyn vastanneista kuului miehistöön, ja 41 % päälystöön. Tilastojen mukaan miehistöön kuuluu hieman yli puolet suomalaisilla kauppa-aluksilla työskentelevistä, otanta vastaa hyvin vuoden 2022 tilannetta. (Traficom 2022.)

**Millä osastolla pääasiallisesti työskentelet?**

Vastaajien määrä: 356

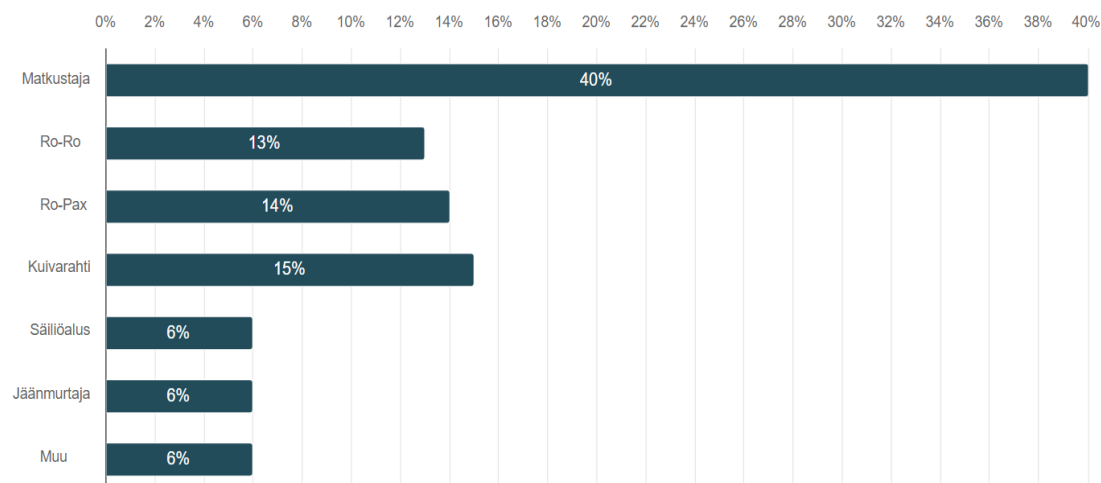


Kuva 5. Osasto, jolla vastaaja työskentelee (n=356)

Kyselyyn vastanneista 42 % työskenteli kansiosastolla. Koneosastolla työskenteli 20 % ja talousosastolla työskenteli 38 %. Traficomien tilastojen mukaan vuonna 2022 suomalaisilla kauppa-aluksilla työskenteli 37 % kansiosastolla, 41 % talousosastolla ja 21 % koneosastolla. Osastojakauma vastaa jaoltaan sitä mitä se oli vuonna 2022. (Traficom 2022.)

**Mikä on alustyyppi, jolla pääasiallisesti työskentelet?**

Vastaajien määrä: 356



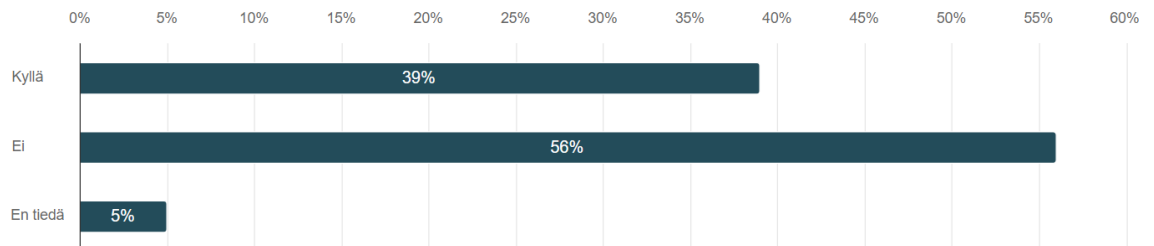
Kuva 6. Alustyyppi, jolla vastaaja työskentelee (n=356)

Kyselyyn vastanneista 40 % työskenteli matkustaja-aluksilla. Ro-Ro aluksilla työskenteli 13 % ja Ro-Pax aluksilla 14 %. Tilastokeskuksen mukaan suomen kauppalaivaston koko oli 1 239 alusta syyskuussa 2022. Matkustaja alusten, Ro-Ro ja Ro-Pax alusten osuus oli 68 %, joka vastaa otannan prosenttiosuutta. (Tilastokeskus 2022.)

## 7.1 Kyselyn syrjintää käsittelevät kysymykset

Kyselyn toisessa osiossa käsiteltiin syrjintään liittyviä kysymyksiä. Osion alkuun oli lisätty yhteydenvertaisuusvaltuutetun määritelmät siitä mitä on syrjintää ja mikä taas ei.

Olen kokenut syrjintää työpaikallani  
Vastaajien määrä: 356



Kuva 7. Onko vastaaja kokenut syrjintää työpaikallaan (n=356)

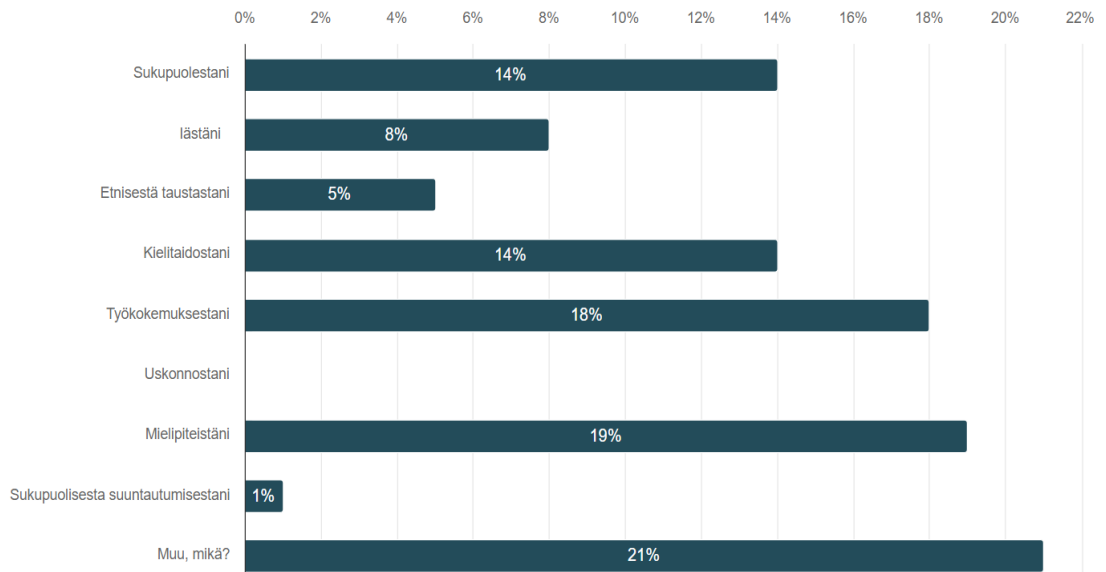
Vastaajista 39 % oli kokenut syrjintää työpaikallaan, ja 56 % ei ollut. 5 % ei osannut sanoa. Naisista 48 % oli kokenut syrjintää työpaikallaan ja miehistä 35 %.

Eniten syrjintää oli koettu ikäluokassa 41–50 vuotta, 47 %, ja vähiten alle 20-vuotiaissa 25 %. Tähän voi vaikuttaa myös se, että kyselyssä ei ollut eritelty sitä minä ajanjaksona syrjivää käytöstä oli koettu. Kauemmin alalla työskennelleet ovat todennäköisemmin kohdanneet syrjivää käyttäytymistä työssään. Suomea äidinkieleksi puhuvista 41 % oli kokenut syrjintää, ruotsia puhuvista 32 % ja muuta kieltä puhuvista 38 %.

Miehistön jäsenistä 42 % oli kokenut syrjintää ja päällystön jäsenistä 36 %. Alustyypeistä eniten syrjintää oli koettu matkusta-aluksilla 42 %, ja vähiten kiuvarahtialuksilla 31 %.

## Mistä syrjintä on mielestäsi johtunut?

Vastaajien määrä: 153



Kuva 8. Mistä syrjintä on vastaajan mielestä johtunut (n=153)

19 % tunsii, että syrjivä käytös oli johtunut heidän miellipiteistään ja työkokemuksen takia 18 %. 33 % vastanneista naisista tunsii, että syrjintä oli johtunut sukupuolesta, kun miehistä vain 2 % oli kokenut sukupuolesta johtuvaa syrjintää. Koneosastolla työskentelevistä 34 % tunsii, että syrjintä oli johtunut työkokemuksesta.

Muu, mikä kysymyksen annettuja vapaita vastauksia:

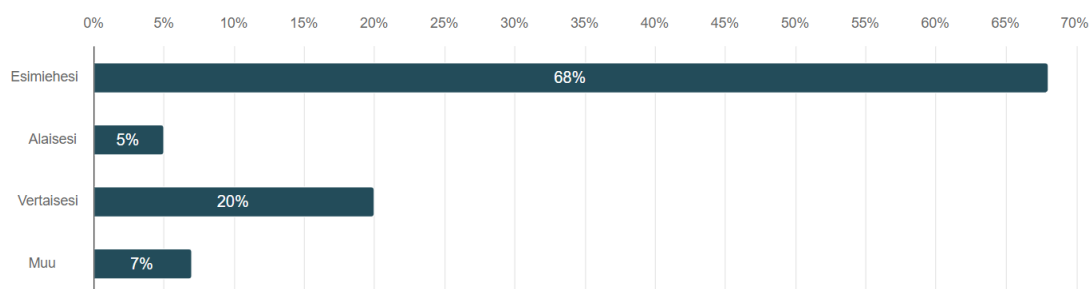
”Firmaan tullut ulkopuolelta. Varustamossa paljon ns. Yhden varustamon porukkaa ja ”kultapossukerhot” sekä toimintatavat muovautuneet jo valmiiksi. Mitään ei saisi tehdä muuten kuin ”näin on aina tehty”, vaikka tekemisessä ei juuri järkeä olisi ollutkaan. Myös narsistisia piirteitä havaittu kiusaajissa ja tarkoituksellista työympäristön myrkyttämistä”.

”eri osastojen välisiin asioihin”

“my berth country and opinions”

”Hyvä työkokemus uhka työyhteisössä”

Onko syrjintään syyllistynyt henkilö ollut?  
Vastaaajien määrä: 153

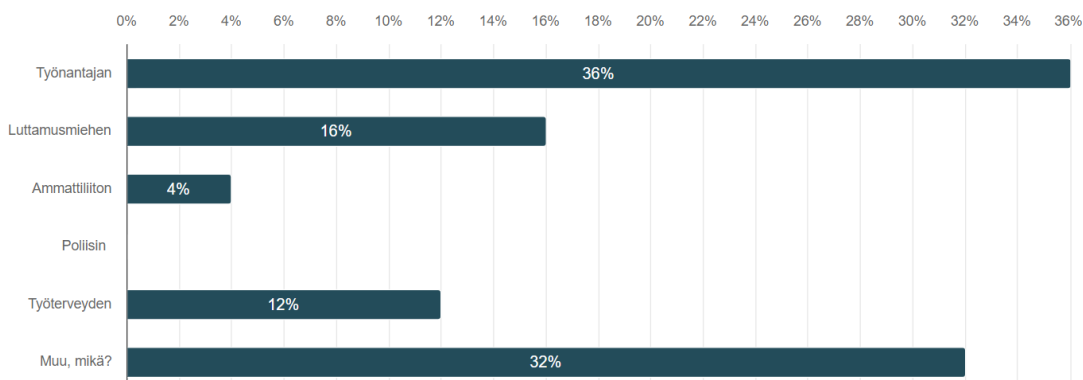


Kuva 9. Kuka syrjintään on syyllistynyt (n=153)

Kuvasta 9 voidaan lukea, että suurin-osa (68 %) syrjintä tapauksista on tapahtunut esihenkilön toimesta, mutta myös vertaisilta on koettu syrjivää käytöstä myös huomattavammäärä.

Alle 20-vuotiaista 50 % oli kokenut syrjintää vertaisiltaan. Yli 51-vuotiaat olivat harvoin kokeneet syrjintää vertaisiltaan, mutta yli 70 % heistä oli kokenut sitä esihenkilöiltään. Kysymyksessä kysyttiin, onko henkilö kokenut syrjintää työuransa aikana eikä tietynä ajanjaksona, todennäköisesti siksi vanhemmat työntekijät olivat kokeneet sitä useammin.

Oletko ottanut asian esiin?  
Vastaaajien määrä: 105



Kuva 10. Onko vastaaja ottanut asian esiin (n=105)

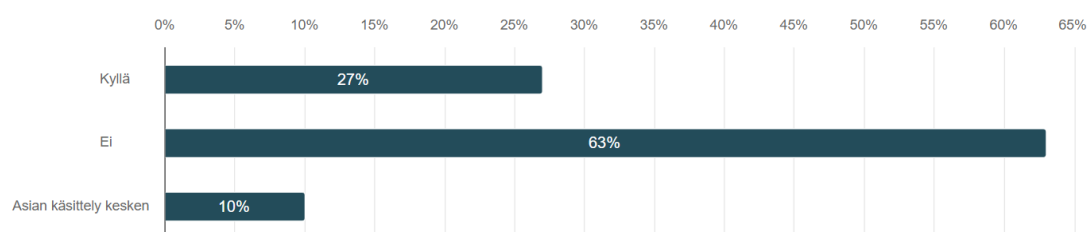
36 % vastanneista oli ottanut asian esiin työnantajansa kanssa. Ammattiliitolle asia oli asiasta ilmoittanut 4 % vastaajista. Asian oli ottanut esiin työkavereille kaksi vastaajaa, ja kaksi vastaajista oli puhunut asiasta kotona.

Muu, mikä kysymykseen annettuja vastauksia

Kyselystä puuttui ”en ole” vastausvalinta. Muu, mikä osioon oli tullut 19 vastausta että vastaaja ei ollut ottanut asiaa esiin kenenkään kanssa. Kysymyksen vastattiin 105 kertaa. 19,95 % vastanneista ei siis ollut asiaa esiin kenenkään kanssa.

”Olen puhunut asiasta työterveydessä, työturvallisuusvaltuutetulle, unionille, luottamusmiehelle.”

Onko asia saatu ratkaistua?  
Vastaaajien määrä: 142



	n	Prosentti
Kyllä	39	27,5%
Ei	89	62,7%
Asian käsittely kesken	14	9,8%

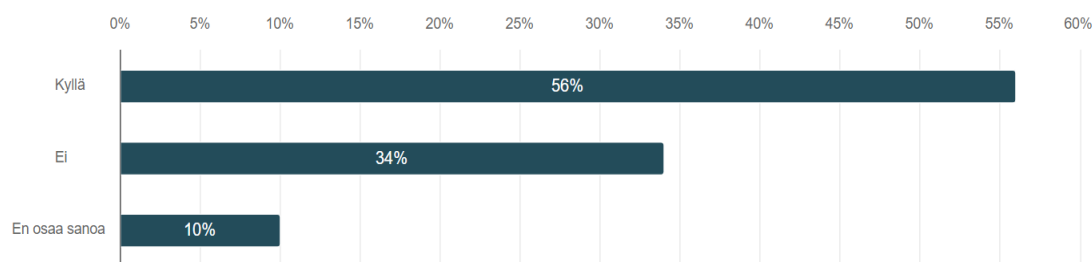
Kuva 11. Onko asia ratkaistu (n=142)

63 % vastaajista koki, että asioihin ei ollut löytynyt ratkaisua. 27 % vastaajista oli löytänyt ongelmaan ratkaisun. Tilanteissa, joissa asia oli tuotu esiin ammattiliitolle 75 % oli ratkaistu. Jos tilanne oli tuotu esiin työnantajalle vain 29 % oli löytynyt ratkaisu.

80 % kuivarahtialuksilla työskentelevistä koki, että syrjintätapaukset jääneet ilman ratkaisua. 75 % vastanneista opiskelijoista myös koki, että asioihin ei löydetty ratkaisua. 70 % talousosastolla työskentelevistä koki samoin.

### Onko syrjintä vaikuttanut työntekooosi tai mahdolliseen päätökseen vaihtaa alaa?

Vastaajien määrä: 153



	n	Prosentti
Kyllä	85	55,5%
Ei	52	34,0%
En osaa sanoa	16	10,5%

Kuva 12. Onko syrjintä vaikuttanut vastaajan työntekoon (n=153)

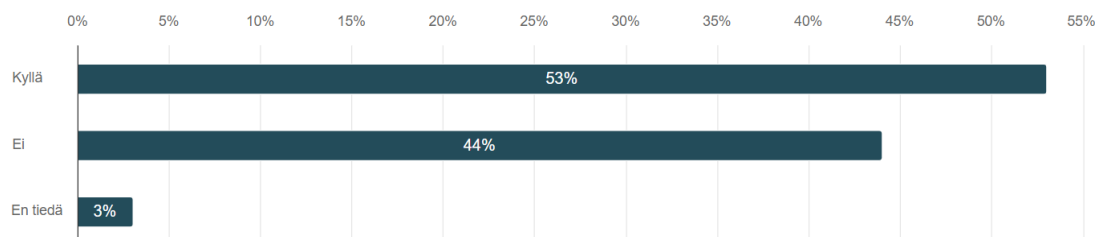
55,5 % vastasi, että syrjivä käytös on vaikuttanut työntekoon tai päätökseen vaihtaa alaa. Jäänmurtajilla työskentelevistä 91 % tunsi, että syrjintä oli vaikuttanut työntekoon tai mahdolliseen päätökseen vaihtaa alaa. Matkusta-aluksilla työskentelevistä 39 % vastanneista tunsi, että syrjintä oli vaikuttanut heidän työntekoonsa tai päätökseen vaihtaa alaa, kuivarahtialuksilla työskentelevistä näin tunsi 15 %.

## 7.2 Epäasiallista kohtelua koskevat kysymykset

Kolmannen osion kysymykset käsittelivät epäasiallista kohtelua työpaikalla. Osiossa oli 10 kysymystä, ja viimeisessä kysymyksessä annettiin vastaajille mahdollisuus kertoa omin sanoin kokemuksistaan syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta työpaikallaan. Osion alkuun oli lisätty yhteydenvertaisuusvaltuutetun määritelmät siitä mitä on syrjintää ja mikä taas ei.

### Olen kokenut epäasiallista kohtelua työpaikallani.

Vastaajien määrä: 356



	n	Prosentti
Kyllä	189	53,1%
Ei	158	44,4%
En tiedä	9	2,5%

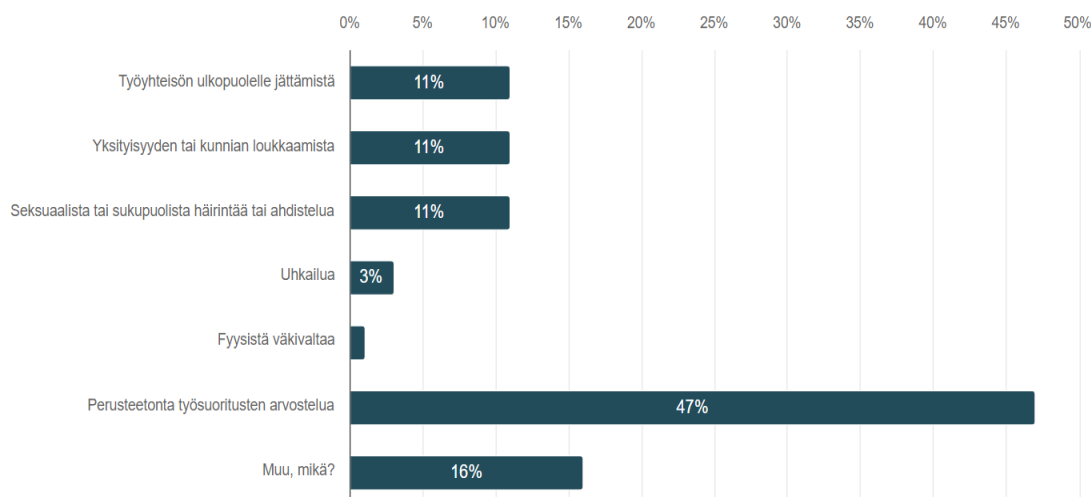
Kuva 13. Onko vastaaja kokenut epäasiallista kohtelua (n = 356)

Epäasiallista kohtelua oli kokenut 53 % vastaajista, ja 44 % ei ollut kokenut. 3 % ei osannut sanoa.

Naisista 65 % oli kokenut epäasiallista kohtelua, miehistä 47 %.

Säiliöaluksilla työskentelevistä 70 % oli kokenut epäasiallista kohtelua, muilla alustyypeillä sitä oli kokenut noin 45 %. Ikäluokista eniten epäasiallista kohtelua oli koettu ikäluokassa 41–50 vuotta 62 %.

Onko kohtelu ollut?  
Vastaajien määrä: 196



Kuva 14. Miten kohtelu ilmennyt (n = 196)

47 % vastanneista koki, että heidän työsuorituksiaan on arvosteltu ilman perusteita. Kaksi henkilöä vastanneista oli kokenut fyysistä väkivaltaa ja 3 % vastanneista oli kokenut uhkailua työpaikallaan.

Yhdeksän ihmistä vastasi muu, mikä kenttään, että epäasiallinen kohtelu on tapahtunut usealla mainituista tavoista. Perusteeton työsuoritusten arvostelu erottuu selvästi muista syistä epäasialliseen käytökseen. 24 % kyselyyn vastanneista naisista oli kokenut seksuaalista häirintää, miehistä 2 %.

Muu, mikä kohtaan annettuja vastauksia.

”Melkein kaikki päällä. Paitsi seksuaalinen ahdistelu. Nämä asiat tosiaan tapahtuneet vuosia sitten kansimies aikana”

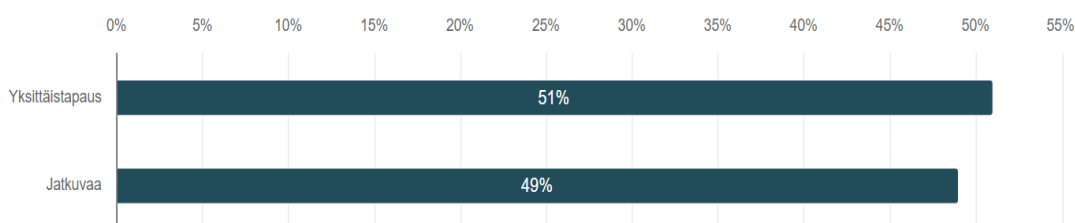
”Ammattitaidon vähättelyä - esimies kokee minut uhkaksi itselleen”

”seksuaalista ahdistelua/koskettelua, huutamista, arvostelua työn suorittamisesta, työyhteisön ulkopuolelle jättämistä”

”Risk of health and life because poor quality of knowledge and lack of competence”

Onko kohtelu ollut?

Vastaajien määrä: 196



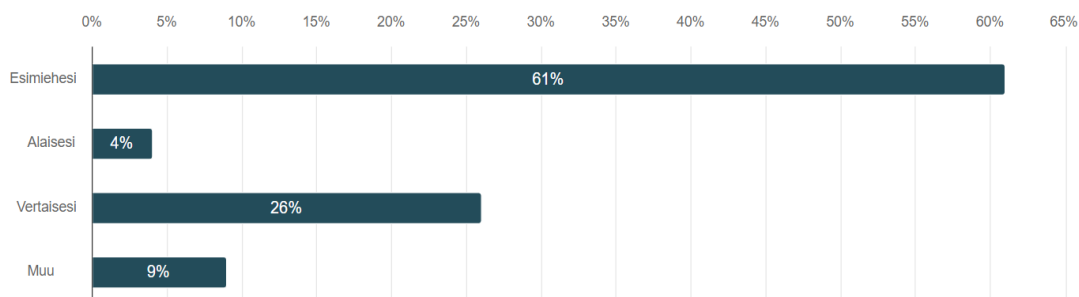
	n	Prosentti
Yksittäistapaus	100	51,0%
Jatkuvaa	96	49,0%

Kuva 15. Onko epäasiallinen kohtelu ollut yksittäistapaus vai jatkuvaa? (n = 196)

49 % vastanneista tunsi, että epäasiallinen kohtelu oli ollut jatkuvaa. Merenkulun opiskelijoista 73 % koki, että kohtelu oli ollut jatkuvaa. Kuivarahtialuksilla työskentelevistä 68 % koki, että kohtelu oli jatkuvaa. Muissa alusluokissa epäasiallinen käytös oli ollut jatkuvaa 40–50 %.

Onko epäasialliseen kohteluun syyllistynyt ollut?

Vastaajien määrä: 196



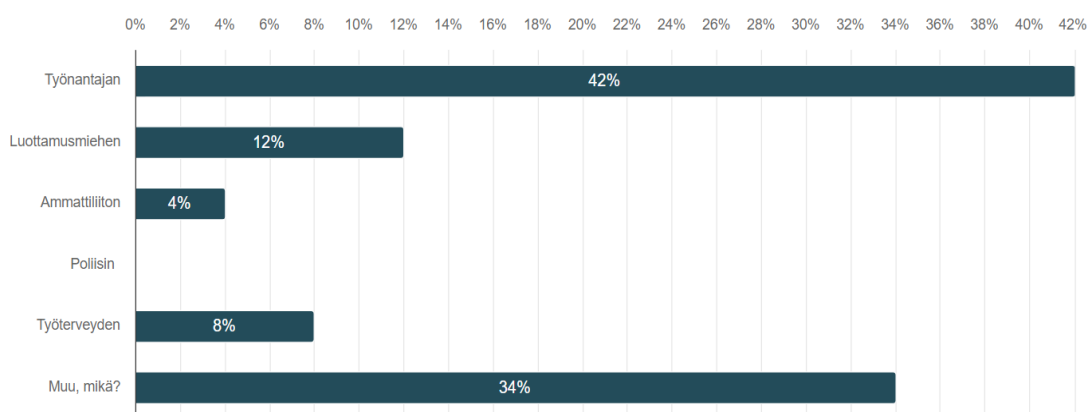
	n	Prosentti
Esimiehesi	120	61,2%
Alaisesi	8	4,1%
Vertaisesi	51	26,0%
Muu	17	8,7%

Kuva 16. Kuka epäasialliseen kohteluun on syyllistynyt? (n = 196)

61 % vastanneista oli kokenut epäasiallista kohtelua esihenkilöltään, ja 26 % vertaisiltaan. Ro-Pax aluksilla työskentelevistä 71 % oli kokenut epäasiallista kohtelua esihenkilöltään. 72 % koneosastolla työskentelevistä koki, että oli kokenut epäasiallista kohtelua esihenkilöltään. Muuten vastaukset jakautuivat to-della tasaisesti eri osastojen ja alustyyppien välillä.

#### Oletko ottanut asian esiin?

Vastaajien määrä: 136



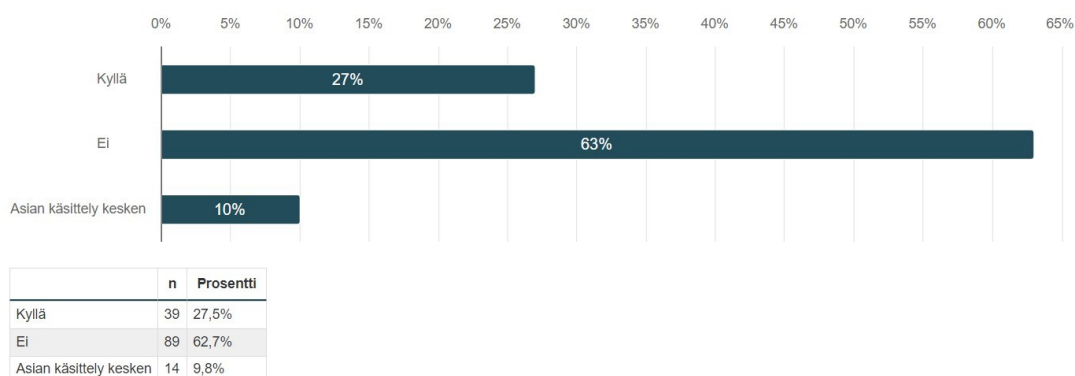
Kuva 17. Kenen kanssa vastaaja on ottanut asian esiin (n = 136)

42 % vastanneista oli ottanut asian esiin työnantajansa kanssa, ja 12 % luottamusmiehen kanssa. Ammattiliittoon oli ottanut yhteyttä 4 % vastaajista, ja 8 % oli ollut yhteydessä työterveydenhoitoon.

Muu, mikä vastanneista 90 % ei ollut uskaltanut ottaa asiaa esiin, koska pelkäsivät että se vaikuttaa heidän asemaansa työyhteisössä tai he voivat jopa menettää työpaikansa, koska työskentelevät osa-aikaisina. 4 % vastanneista koki, ettei asiasta puhuminen auta mitään, koska heidän asiansa on aikaisem-minkin sivuutettu. Kaksi vastaajista oli ottanut asian esiin kotonaan tai jonkun muun kolmannen osapuolen kanssa.

#### Onko asia saatu ratkaistua?

Vastaajien määrä: 142

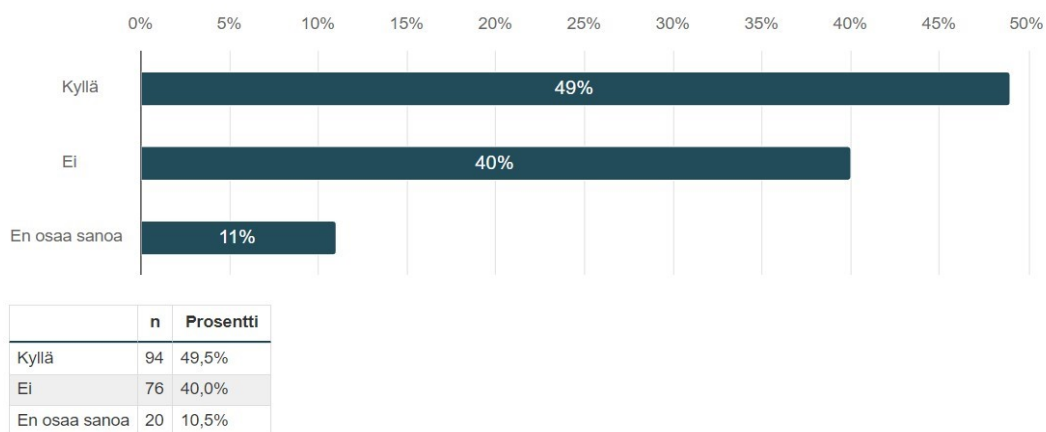


Kuva 18. Onko asia ratkaistu? (n = 142)

63 % vastanneista tunsi, että asiaan ei ollut saatu ratkaisua, 27 % tapauksista oli saatu ratkaistua. Miehistöön kuuluvista 68 % tunsi, että asiat ovat jääneet käsittelemättä. Kyselyyn vastanneista päällystön jäsenistä näin tunsi 32 %. 70 % talousosastolla työskentelevistä koki, ettei asioita ollut saatu ratkaistua. 80 % kuivarahtialuksilla työskentelevistä koki, ettei asioita ole saatu ratkaistua.

#### Onko epäasiallinen kohtelu vaikuttanut työntekooi tai mahdolliseen päätökseen vaihtaa alaa?

Vastaajien määrä: 190



Kuva 19. Vaikutus työntekoon (n = 190)

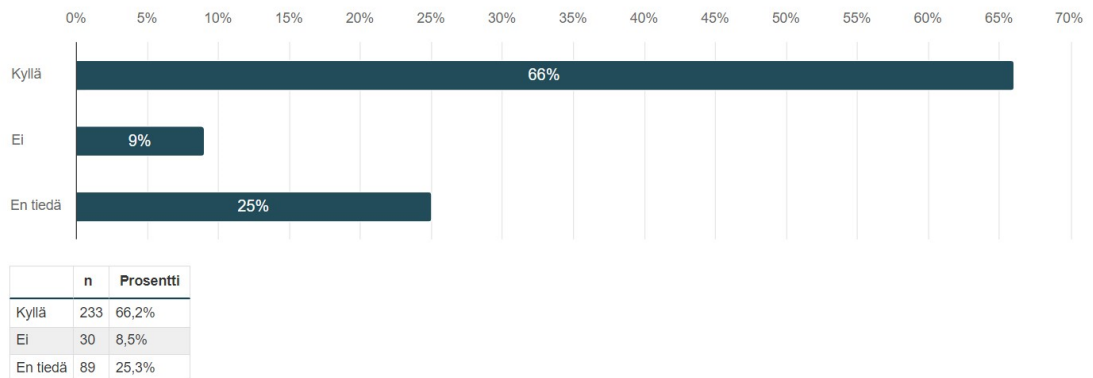
62 % vastanneista merenkulun opiskelijoista oli kokenut, että epäasiallinen kohtelu oli vaikuttanut työntekoon tai päätökseen vaihtaa alaa. Niistä vastanneista, jotka olivat kokeneet toistuvaa epäasiallista kohtelua 75 % koki, että se oli vaikuttanut heidän työntekoonsa tai päätökseen vaihtaa alaa.

64 % kuivarahtialuksilla työskentelevistä koki, että epäasiallinen käytös oli vaikuttanut heidän työntekoonsa.

### 7.3 Varustamoiden toimintatavat

Kyselyn neljännessä osiossa kysyttiin, miten varustamoissa käsitellään mahdolliset syrjintä- tai häirintätapaukset ja onko toimintatavoissa vastaajan mielestä jotakin puutteita.

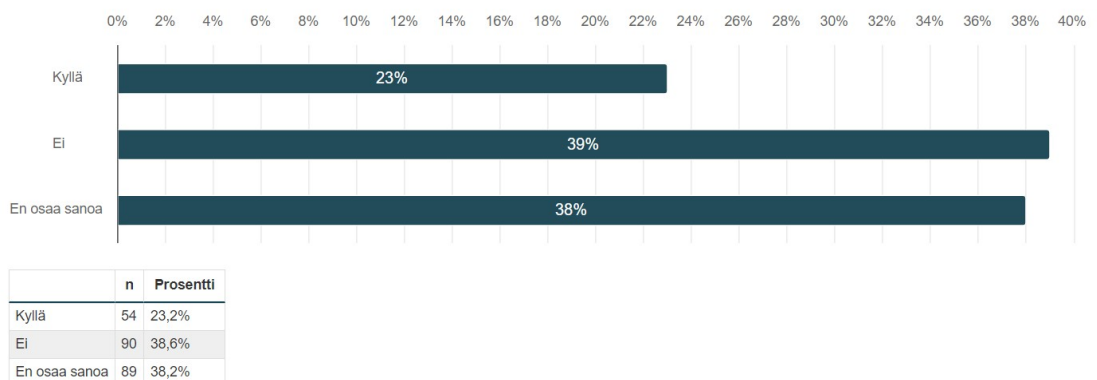
Onko varustamolla syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyyn toimintaohjeita ja muuta ohjeistusta?  
Vastaajien määrä: 352



Kuva 20. Onko varustamolla ohjeistusta? (n = 352)

66 % vastaajista tiesi, että varustamoilla löytyy ohjeistus syrjintään tai epäasialliseen kohteluun liittyen. 25 % Ei tiennyt onko varustamilla ohjeistusta. 71 % niistä, joiden ongelmatilanteisiin ei ollut löytynyt ratkaisua tiesi, että varustamoilla on toimintamallit, jos aluksilla kohdataan syrjintää tai epäasiallista kohtelua.

Onko toimintaohjeissa tai – tavoissa tai muussa ohjeistuksessa puutteita? Jos on niin mitä puutteita?  
Vastaajien määrä: 233



Kuva 21. Onko toimintaohjeissa puutteita? (n = 253)

Vastausten perusteella varustamoilla tuntuisi olevan ohjeistukset siihen, miten toimia, jos kohdataan epäasiallista kohtelua työpaikalla, mutta ohjeistuksen toimivuudessa tuntuisi olevan puutteita tai asioita ei uskalleta tuoda esiin, koska pelätään että asiaan puuttuminen on raskaampaa, kuin kohtelusta kärsiminen.

Kun epäasiallisesta kohtelusta ilmoitetaan voi käydä myös niin, että asia ei etene eikä siitä puhuta uhrille jälkeenpäin. Tämä voi olla uhrille turhauttavaa ja tehdä sen tunteen, ettei tapahtumista välitetä.

Kysymyksen avoimia vastauksia:

”Tarttumiskynnys voisi olla matalampi”

”Tiedotus asiasta voisi olla parempaa”

Kyselyn viimeisessä kysymyksessä vastaajilta kysyttiin, oliko heillä muita kokemuksia liittyen syrjintään ja epäasialliseen kohteluun. Kysymykseen sai vastata vapaasti. Vastauksia tuli 152 kappaletta. Vastauksista nousee esiin se, että asioita ei uskalleta nostaa esiin, koska pelätään oman työpaikan menettämistä tai mahdollisen uralla etenemisen puolesta. Toimintatapoja pidetään vanhanaikaisina ja esimiesasemaa käytetään väärin.

Esiin tuotiin myös sitä, kuinka muita on kohdeltu epäasiallisesti. Erityisesti ulkomailta tulleita työntekijöitä on pidetty suljettuna muusta työyhteisöstä. Myös se nousee esiin, että pitkään yhtiöissä olleilta merenkulkijoilta on siedetty erittäin huonoa käytöstä, kun määräaikaisilta ja uusilta työntekijöiltä on vaadittu nuhteetonta käytöstä.

Kysymyksen avoimia vastauksia:

”Pääsääntöisesti syrjivä henkilö saa aina näpeilleen, eli saa maistaa ryhmältä omaa lääkettään. Hyvät tyypit pärjää aina ja niitä arvostetaan, ei syrjivät tai kiusaavat. Varustamon ja esimiesten valtuutus ja tietoisuus syrjinnästä ja sen estämisestä näyttää lisääntyneen”

”Jos sä valitat omassa työlaivassa esihenkilöstä, mitä luulet kauan sun ura jatkuu...”

”On paljonkin. Tämä kysely on huonosti tehty, koska voi vastata syrjinnästäkin vain yhteen kohtaan, että mikä syynä”

#### **7.4 Tutkimuksen luotettavuus**

Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen peruslähtökohta on tutkittavien henkilöiden luottamus tutkijoihin ja tieteeseen (Launis 2007). Kyselylomake oli toteutettu siten, että siihen vastattiin anonyymisti. Tällä tavoin turvattiin vastaajien identiteettiä. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja se tuotiin esiin kyselyn alussa. Näillä keinoilla luotiin vastaajille turvallinen olo kyselyyn vastaamiseen ja kyselyyn vastaaminen sitonut heitä mihinkään.

Toinen luotettavuuden mittari on reliabiliteetti eli miten toistettavasti käytetty tutkimusmenetelmä mittaa haluttua ilmiötä (Kohonen 2019). Tämän tutkimuksen tulokset vastaavat hyvin paljon ”Norjalaisen Survey on bullying, harassment and sexual harassment” ja ”Työpaikkakiusaaminen merellä” tutkimusten tuloksia. (Høidahl 2023; Salo 2013.) Tämä antaa tukea tutkimuksen luotettavuudelle, koska kyselytutkimusten tulokset toistavat toisiaan.

Kyselytutkimuksen tuloksissa eniten epäasiallista kohtelua olivat kokeneet ikäluokkaan 41–50 vuotta (30 %) ja vähiten alle 20-vuotiaat (2 %) kuuluvat. Tämä johtui siitä, että kysely oli toteutettu niin, että siinä kysyttiin ovatko vastaajat kohdanneet epäasiallista kohtelua koko työuransa aikana. Koska suurimmat kyselyyn vastanneet ikäluokat olivat 51–60-vuotiaat (27 %) ja 41–50 (26 %) oli todennäköistä että, he olivat kokeneet epäasiallista kohtelua kaikista eniten.

## **8 JOHTOPÄÄTÖKSET**

Kerätyn aineiston perusteella voi todeta, että syrjivä ja epäasiallinen käytös vaikuttaa merenkulkualalla työntekijöiden työhyvinvointiin. Kyselyyn vastanneista 55 % koki, että syrjivä käytös on vaikuttanut työntekoon tai päätökseen

vaihtaa alaa. Tällä on varmasti vaikutusta merenkulun työntekijöiden saantiin ja työvoimapulaan, jonka merenkulkualalla ennustetaan pahentuvan lähitulevaisuudessa (Merimies-Unionin valtuusto 2021). Jos syrjinnän vähentämiseen löydettäisiin keinot, saataisiin työntekijät viihtymään paremmin merityön parissa ja työntekijöiden saatavuus paranisi.

48 % naisista oli kokenut, että heitä on syrjitty työpaikalla, miehistä näin koki 35 %. Epäasiallista kohtelua naisista oli kokenut 65 % ja miehistä 47 %. Näiden tulosten keskiarvoksi saadaan 48 %, joka vastaa Janessa Silvennoisen opinnäytetyön tuloksia työelämässä liittyen syrjintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen. Opinnäytetyön kyselyssä 49 % oli kokenut aikaisemmin syrjintää tai epäasiallista kohtelua. (Silvennoinen 2022.)

80 % vastanneista oli yrittänyt ottaa asian esiin jotain väylää pitkin, mutta tilanteeseen ei ole löytynyt ratkaisua 63 % tapauksista. Tämä viittaa siihen, että väylät syrjintätapauksien eteenpäin viennissä ovat olemassa, mutta ongelmille ei ole löytynyt ratkaisua tai ne on vain sivuutettu.

Laivoilla tuntuisi esiintyvän epätervettä kilpailuhenkeä vakansseista ja työpaikoista. Moni epäasiallisesta käytöksestä kärsinyt on jättänyt asian omaksi tiedokseen, koska pelkää että asian esiin tuominen tuo työntekijälle itselleen ongelmia työyhteisön sisällä.

Suomalaisilla varustamoilta löytyy ohjeistukset sitä varten, jos aluksilla esiintyy syrjintää tai epäasiallista kohtelua, mutta mekanismeja pidetään raskaina tai ne eivät toimi. Siksi tässäkin tutkimuksessa yli 60 % tilanteista, jotka on ilmoitettu eteenpäin, oli jäänyt ratkaisematta.

Niistä henkilöistä, jotka olivat puhuneet ammattiliitolle epäasiallisesta kohtelusta, oli 75 % löytänyt vastauksen ongelmaansa. Ammattiliitoilla tuntuisi siis olevan paremmat tavat löytää ratkaisut näihin ongelmatilanteisiin.

Aluksilla, joissa vietetään pitkiä aikoja tiiviissä työyhteisöissä, tuntuisi olevan enemmän ongelmia syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun kanssa. Pitkillä laivamatkoilla pienetkin erimielisyydet työyhteisössä voivat johtaa ylilyönteihin.

Osa kyselytutkimuksen materiaalista täyttää rikosoikeudellisen kynnyksen. Esimerkiksi 58 % vastanneista naisista oli kokenut seksuaalista häirintää ja 33 % heistä oli kokenut sitä toistuvasti. Olisi ensisijaisen tärkeää, että tämänkaltaisen käyttäytyminen saataisiin kitkettyä pois työympäristöstä.

## 9 POHDINTAA

Syrjintä ja epäasiallinen käytös on noussut puheenaiheeksi useilla aloilla viime vuosina, ja on huomioitava, että myös muissa työympäristöissä esiintyy epäasiallista kohtelua. Pääasia on, miten näihin asioihin merenkulkualalla reagoidaan, jotta työvoiman saatavuus turvataan tulevaisuudessa ja turvallisen ja hyvinvoivan työyhteisön tunnusmerkit täyttyvät tulevaisuudessa.

Ongelmana tuntuisi olevan myös se, että monet ihmiset eivät tiedosta sitä, että heidän käyttöksensä on epäystävällistä ja heidän käyttöksensä aiheuttaa muissa ahdistusta. Tällainen käytös voisi olla mahdollista poistaa työyhteisöstä ongelmista keskustelemalla.

Olemme ihmisinä erilaisia ja huomioitava, että joillekin ihmisille auktoriteetit tuottavat aina ongelmia. Kaikesta on valitettava, mutta mitään ratkaisuja ei koskaan esitetä. Tämän kaltaiset yksilöt voivat tehdä työympäristöstä todella raskaita. Jatkuva negatiivisuus tarttuu helposti muihin, ja työnjohdolle jatkuva turha valittaminen lisää vain työtaakkaa.

Työyhteisön tavoite on tuottaa tulosta, ja tulosten tavoittaminen vaatii johtamista ja vaadittujen töiden toteuttamista. Työntekijöiden pitäisi muistaa se, että esihenkilöille on asetettu tavoitteet ja heiltäkin vaaditaan tuloksia.

Merenkulkualalla työskentelevien tulisi ymmärtää alaa uhkaavat tekijät. Jos suomalaisille aluksille ei löydetä jatkossa uusia tekijöitä, tullaan aluksia rekisteröimään tulevaisuudessa yhä enemmän muiden maiden lippujen alle.

Merikuljetusten osuus Suomen viennistä on 94 % ja tuonnista 91 %. (Suomen varustamot 2022). Suomalaisilla aluksilla esiintyy jo nyt työvoimapulaa ja on ennustettu, että tilanne tulee pahenemaan lähivuosina. Jos työntekijät kokevat merityön liian raskaaksi, koska he kokevat epätasa-arvoistakohtelua on sillä

varmasti vaikutusta suomalaiseen varustamotoimintaan, joka heijastuu suoraan Suomen kansantalouteen ja yhteiskuntaan.

Kyselyn perusteella epäasiallinen käytös on varsin laajalle levinnyttä ja sitä esiintyy niin miehistön ja päällystön keskuudessa. Olisi hyvä tuoda työpaikoilla merenkulun työvoimatilanne puheeksi, ja korostaa sitä, että olisi jokaisen eduksi, jos kaikilla olisi tasavertainen mahdollisuus tehdä työtään ilman ylimääräisiä häiriötekijöitä.

On tutkittu, että työpaikkakiusaaminen on kehittyvä tilanne, jossa ajan myötä tilanteilla on tapana eskaloitua (Marjeta 2018). Tämän takia olisi hyvä löytää työyhteisöön tapoja, joissa jo pienistä epäkohdista voidaan keskustella. Asioita voitaisiin myös tuoda esiin ennen, kuin niistä syntyy ongelmia.

On ihmisiä, jotka syyllistyvät epäasialliseen käyttäytymiseen ei ymmärrä sitä, että he loukkaavat toista. Näitä tilanteita auttaisi avaamaan avoin ja sujuva kommunikaatio työyhteisössä.

Norjalaisen Survey on bullying, harrasment and sexual harassment tutkimuksen tulokset ovat hyvin samankaltaisia, kuin tämän tutkimuksen. Tämä viittaa siihen epäasiallinen käytös ja syrjintä ovat maailmanlaajuisia ongelmia merenkulkualalla. Suomen merenkululla on nyt oiva mahdollisuus olla edelläkävijä näiden ongelmien kitkemiseen pois merenkulun työympäristöstä. Se parantaisi myös suomalaisten alusten kilpailukykyä maailmanmarkkinoilla.

Työn tuloksia on esitelty Merimieseläkekassan järjestämässä merenkulun työkykyforumissa 21.11.2023, johon osallistui varustamojen edustajia ja muita merenkulun vaikuttajia. Kyselyn tulokset tulivat työfoorumiin osallistuneille yllätyksenä ja siitä tunnuttiin olevan yhtä mieltä, että asiaa täytyy tutkia lisää ja löytää keinot siihen, miten epäasiallinen kohtelu saataisiin kytkettyä pois suomalaisen merenkulun työympäristöstä.

Vaikka kyselyn tuloksista merityöstä voi saada hyvin negatiivisen vaikutelman on muistettava, että kysely käsitteli työyhteisössä löytyviä epäkohtia. Avoimiin vastauskohtiin tuli myös vastauksia, joissa merityötä kuvailtiin todella positiiviseen tapaan ja moni tunsi löytäneensä elämäntyönsä juuri meriltä.

## 10 JATKOTUTKIMUSIDEOITA

Tämän tutkimuksen mukaan moni työntekijä sivuuttaa epäasiallisen käytöksen työpaikalla, kun he kohtaavat sitä. Siksi olisi hyvä tutkia kuinka ohjeistaa henkilöstöä, miten toimia, kun he kohtaavat epäasiallista kohtelua työyhteisössään.

Mielenkiintoinen tutkimuskohde olisi selvittää taustoja mikä ajaa ihmiset käyttymään epäasiallisesti työpaikalla toisia kohtaan. Laiva on työympäristö, jossa kukaan ei selviä yksin. Mikä saa työntekijän ajattelemaan, että on jotenkin parempi kuin muut?

Tämä tutkimus viittaa siihen, että moni työntekijä kokee raskaaksi ilmoittaa siitä, kun kohtaa syrjintää tai epäasiallista kohtelua. Työpaikoilla tapahtuva epäasiallinen käytös on usein vähitellen eskaloituva tapahtumaketju. Siksi olisi ensisijaisen tärkeää, että tutkittaisiin miten puuttua tilanteisiin jo ennen, kun ne alkavat kehittymään suuremmiksi ongelmiksi työyhteisölle ja luoda tavat, miten asioihin voisi vaikuttaa myös matalammalla kynnyksellä.

## LÄHTEET

ECSA. 2013. Työpaikalla tapahtuvan häirinnän ja kiusaamisen eliminointi. Tasavertaiset mahdollisuudet ja monimuotoisuus Euroopan merenkulkualalla. Julkaisijat: European Community of Shipowners' Associations. European Transport Workers' Federation. Raportti. Saatavilla:

<https://www.ecsa.eu/sites/default/files/2018-03/Guidelines%20to%20shipping%20companies%20FI.pdf> [viitattu 1.3.2024].

Haavisto, S. Kallunki, V. Kirvesniemi, T. Korpivaara, L. Lehtonen, O. Orava-saari, T. Pekkola, J. 2014. Stay Onboard: Suomalaisten merenkulkijoiden pysyminen ja lähteminen merityössä. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Saatavilla: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-306-083-8> [viitattu 1.7.2023].

Høidahl, H. 2023. Survey on bullying/harrasment and sexual harrasment. Norwegian Seafarers' Union. Kyselytutkimus. Saatavilla: <https://www.nsu.org/no/nsu/news/results-for-our-survey-of-bullying-and-harrasment-published> [viitattu 19.10.2023].

Kohonen, I. Kuula-Luumi, A. Spoof, F. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Verkkojulkaisu. Saatavilla: [https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvi-innin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvi-innin_ohje_2020.pdf) [viitattu 23.5.2024]

Koski, I. 2013. Työpaikkakiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu vahtimies-työssä ja harjoittelussa. Opinnäytetyö Utbildningsprogrammet för Sjöfart. Saatavilla: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/68748/Koski\\_Ida.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/68748/Koski_Ida.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 15.5.2023].

Launis, V. 2007. Tutkimuksen eettinen arviointi -mitä se on? Verkkojulkaisu. Saatavilla: <file:///C:/Users/HP/Downloads/72-Artikkelin%20teksti-282-1-10-20070413.pdf> [viitattu 23.5.2024]

Marjeta, M. 2018. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla. Pro Gradu. Vaasan yliopisto. Saatavilla: <https://core.ac.uk/download/pdf/233002032.pdf> [Viitattu 4.2.2024].

Merimies-Unionin valtuusto: suomalaisilla laivoilla olisi töitä tarjolla ja tekijöitä kaivataan. 2021. Lehtijulkaisu. Saatavilla: <https://www.smu.fi/uutiset/merimies-unioni-suomalaisilla-laivoilla-olisi-toita-tarjolla-ja-tekijoita-kaivataan/> [viitattu 25.4.2023].

Miilunpalo, P. & Lindfors, H. 2019. Laivaväen lääkärintarkastusohjeet. Sosiaali- ja terveysministeriön opas. Saatavilla: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161749/STM\\_2019\\_18\\_Laivavaen\\_laakarintarkastusohjeet\\_Opas.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161749/STM_2019_18_Laivavaen_laakarintarkastusohjeet_Opas.pdf) [viitattu 1.6.2023].

Tikkanen, N. 2016. Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu työssä – Työnantajan toimintavelvollisuus ja puuttumiskeinot. Pro Gradu. Helsingin yliopisto. Saatavilla: <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/1f5b32b1-668c-4478-bd1a-188f92dffa54/content> [viitattu 7.5.2024].

Pentikäinen, J. 2020. Yksilöllinen ja yhteisöllinen ihminen. Peda. Saatavissa: <https://peda.net/p/lsmo%20Pentik%C3%A4inen/pyjyi23/5-sosiaalisuus> [viitattu 4.4.2023].

Pichler, H. 2022. Kotimaisen työvoiman varmistaminen suomalaisessa merenkulussa nyt ja tulevaisuudessa. Opinnäytetyö XAMK. Merikapteeni. Saatavilla: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/754688/Pichler\\_Heidi.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/754688/Pichler_Heidi.pdf?sequence=2&isAllowed=y) [viitattu 4.4.2023].

Reinboth, C. 2006. Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Helsinki: Yrityskirjat. [viitattu 20.04.2024].

Salo, V. 2013. Työpaikkakiusaaminen merellä. Utbildningsprogrammet för sjöfart, Turku. Saatavilla: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/68711/Thesis\\_13VSlopullinen.pdf;jsessionid=EAAEFF3631304B4A74D44591E82F4AAB?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/68711/Thesis_13VSlopullinen.pdf;jsessionid=EAAEFF3631304B4A74D44591E82F4AAB?sequence=1) [viitattu 7.9.2024].

Silvennoinen, J. 2022. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla. Karelia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/748916/Silvennoinen\\_Janessa.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/748916/Silvennoinen_Janessa.pdf?sequence=2) [Viitattu 15.4.2024].

Suomen varustamot. 2022. Merenkulun avainluvut. Verkkojulkaisu. Saatavilla: <https://shipowners.fi/kilpailukyky/merenkulun-avainluvut/> [Viitattu 4.2.2024].

Suomen virallinen tilasto. 2022. Kauppalaivasto [verkkojulkaisu]. ISSN=2670–1642. 2021. Helsinki: Tilastokeskus  
Saatavilla: <https://stat.fi/julkaisu/clmq4m8vj1rdo0bw36v7ntyir> [viitattu 3.4.2024].

Syrjintä työelämässä. 2022. Työsuojelu.fi. WWW-julkaisu. Saatavilla: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/syrjinta> [viitattu 23.04.2023].

Traficom tietojulkaisuja 2020. Merimiestilasto 2020. Saatavilla <https://tieto.traficom.fi/sites/default/files/media/file/Merimiestilasto-2020.pdf> [viitattu 26.10.2023].

Työterveyslaitos 2010. Laivatyöolosuhteet. WWW-julkaisu. Saatavilla: <http://www.ttl.fi/fi/toimialat/liikenne/laivatyo/Sivut/default.aspx> [Viitattu 21.4.2024].

Työterveyslaitos. 2017. Työkykyinen työntekijä. Stressi ja työuupumus. WWW-julkaisu. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/> [viitattu 5.2.2024].

Työturvallisuus merellä. 2020. Työturvallisuus keskus. WWW-julkaisu. Saatavilla: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyoturvallisuus-merella.pdf> [viitattu 1.3.2024].

Töihin merialalle 2010. Meriliitto. WWW-julkaisu. Saatavilla: [http://www.meriliitto.fi/?page\\_id=62](http://www.meriliitto.fi/?page_id=62) [Viitattu 27.3.2024].

Vartia, M., Lahtinen, M., Joki, M. & Soini, S. 2008. Työterveyslaitos: Piinan loppu – Kiusaamistilanteiden selvittely työpaikalla. Tampere: Esa Print Oy. [viitattu 27.3.2024].

Yhdenvertaisuusvaltuutettu.2023. Syrjintä ja yhdenvertaisuus. WWW-julkaisu. Saatavilla: <https://syrjinta.fi/syrjinta> [viitattu 23.04.2023].

Ylimaa. H. 2023. Suomen kauppalaivasto. Tilastokeskus. WWW-julkaisu. Saatavilla: <https://tilastokeskus.fi/julkaisu/clmq4ij2oladx0cun4f9qtzd4> [Viitattu 04.04.2024].

**KUVALUETTELO**

Kuva 1. Osastojakauma (Traficom 2022)

Kuva 2. Suomen kauppalaivasto (Ylimaa 2021)

Kuva 3. Vastaajien ikäjakauma (n=356)

Kuva 4. Miehistö, päällystö jakauma (n=356)

Kuva 5. Osasto, jolla vastaaja työskentelee (n=356)

Kuva 6. Alustyyppi, jolla vastaaja työskentelee (n=356)

Kuva 7. Onko vastaaja kokenut syrjintää työpaikallaan (n=356)

Kuva 8. Mistä syrjintä on vastaajan mielestä johtunut (n=153)

Kuva 9. Kuka syrjintään on syyllistynyt (n=153)

Kuva 10. Onko vastaaja ottanut asian esiin (n=105)

Kuva 11. Onko asia ratkaistu? (n=142)

Kuva 12. Onko syrjintä vaikuttanut vastaajan työntekoon (n=153)

Kuva 13. Onko vastaaja kokenut epäasiallista kohtelua (n = 356)

Kuva 14. Miten kohtelu ilmennyt (n = 196)

Kuva 16. Kuka epäasialliseen käytökseen on syyllistynyt? (n = 196)

Kuva 17. Kenen kanssa vastaaja on ottanut asian esiin (n = 136)

Kuva 18. Onko asia ratkaistu? (n = 142)

Kuva 19. Vaikutus työntekoon (n = 190)

Kuva 20. Onko varustamalla ohjeistusta? (n = 352)