

KARELIA AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma

Janne Jääskeläinen

SYRJINTÄ TYÖHÖNOTOSSA

Opinnäytetyö
Joulukuu 2014



OPINNÄYTETYÖ
Joulukuu 2014
Liiketalouden koulutusohjelma

Karjalankatu 3
80200 JOENSUU
p. +358 50 260 6800

Tekijä
Janne Jääskeläinen

Nimeke
Syrjintä työhönotossa

Tiivistelmä

Opinnäytetyössä käsiteltiin syrjintää työhönotossa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, mitä tarkoittaa syrjintä työhönotossa. Tarkoituksena oli myös tutkia miten syrjintää esiintyy työhönotossa, mitkä ovat syrjinnän seuraukset ja kuinka lainsäädännöllä on pyritty ehkäisemään syrjintää.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin lainopillista kirjoituspöytä tutkimusta. Tutkimuskysymyksiä tarkasteltiin lainsäädännön, oikeuslähteiden ja oikeuskirjallisuuden avulla. Aihe voi koskettaa lähes ketä tahansa työnhakijaa.

Työnantajan on kohdeltava kaikkia työnhakijoita yhdenvertaisesti. Työhönoton on tapahduttava lainsäädännön mukaisesti. Työnhakijaa ei voi asettaa syrjivän perustein eriarvoiseen asemaan toiseen työnhakijaan verratessa. Työnantajan on otettava huomioon lainsäädännön asettamat syrjinnän kiellot jokaisessa työhönoton vaiheessa.

Kieli
suomi

Sivuja
28

Asiasanat

Syrjintä, työnhakija, työhönotto



THESIS
December 2014
Degree Programme in Business
Economics

Karjalankatu 3
80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358 50 260 6800

Author
Janne Jääskeläinen

Title
Discrimination in job recruitment

Abstract

The purpose of this thesis has been to study discrimination in job recruitment. The aim was to find out is there discrimination in job recruitment? What are the consequences of job discrimination? What the finnish law says about discimination in job recruitment.

This thesis was executed by using the methods of legal desk research. The main sources have been the finnish law, law literature and other relevant sources of law.

This study shows that there are lot of laws about job recruitment. Employers have to treat every job applicant equally. Employers have to take note what is discrimination in job recruitment and what the law says about it. This subject can touch just about anyone who is looking for a job.

Language
Finnish

Pages
28

Keywords

Discrimination, job applicant, recruitment

Sisältö

1 Johdanto	1
2 Syrjintä työhönotossa	2
2.1 Lainsäädäntöä syrjinnästä työhönotossa	3
2.2 Välitön ja välillinen syrjintä	5
2.3 Millä lailla syrjintää tapahtuu työhönotossa	6
3. Millaista syrjintää on työhönottotilanteissa	8
3.1 Ikäsyrjintä	9
3.2. Syrjintä henkilön terveydentilan perusteella	10
3.3 Vammaisuuteen kohdistunut syrjintä	11
3.4 Etninen alkuperä	12
3.5 Kieli ja murteet	14
3.6 Uskontoon kohdistunut syrjintä	15
3.7 Syrjintä perhesuhteen perusteella	15
3.8 Poliittinen toiminta	16
3.9 Sukupuoleen kohdistuva syrjintä	16
4 Syrjinnän ehkäisy	18
4.1 Palkkatuesta	18
4.2 Työsuojeluviranomainen	19
4.3 Vähemmistövaltuutettu	20
4.4 Tasa-arvovaltuutettu	21
4.5 Tasa-arvo suunnitelma	22
5 Syrjinnän seuraukset	22
6 Johtopäätöksiä	24
Lähteet	26

1 Johdanto

Lainsäädännöllä on pyritty ennalta ehkäisemään syrjintää työssä ja työhönotossa. Suomen perustuslailla (731/1999) taataan kaikille yhdenvertaiset oikeudet. Ihmisiä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan työhönottotilanteessa. Yksilöiden yhdenvertaisuutta työhönottoperusteissa edistetään Yhdenvertaisuuslailla (21/2004). Rikoslaisissa (39/1889) on rangaistussäädöksiä työsyryntää koskien.

Kansainvälistyminen ja teknologian kehittyminen ovat lisänneet työhönotossa tapahtuvaa syrjintää. Kaikkea saatavilla olevaa työvoimaa ei käytetä enää hyväksi toisin kuin vielä 80-luvulla. Työmarkkinat ovat paljon valikoivampia siinä kenet ottavat töihin. (Soininvaara 1999, 65.) Aihe on ajankohtainen ja voi koskettaa ketä tahansa työnhakijaa.

Opinnäytetyöni käsittelee työelämässä tapahtuvaa syrjintää työhönottotilanteissa. Tavoitteenani on tarkastella, mitä tarkoitetaan syrjinnällä ja missä muodoissa syrjintää tapahtuu työhönottotilanteissa. Teen lainopillisen kirjoituspöytätyön tutkimuksen tutkimalla Suomen lainsäädäntöä ja aiheesta löytyvää muuta kirjallisuutta. Työssäni tarkastelen, mitä tarkoitetaan syrjinnällä työhönotossa. Miten syrjintää mahdollisesti esiintyy työhönotossa? Kuinka lainsäädännöllä on pyritty ehkäisemään syrjintää ja mitkä ovat syrjinnän seurauksia?

Suomen lainsäädännössä on useita säädöksiä, koskien syrjintää työhönotossa. Syrjintää esiintyy eri ihmisryhmiä kohtaan ja lainsäädännöllä sitä on pyritty ehkäisemään. Lainsäädännön avulla työnantajia kannustetaan ottamaan eri ihmisryhmien edustajia töihin ja tätä kautta karsimaan yhteiskunnassa vallitsevia ennakkoluuloja ja negatiivisia käsityksiä.

2 Syrjintä työhönotossa

Ihmiset ovat yhdenvertaisia. Kaikkia on kohdeltava tasa-arvoisesti ja yhtäläillä oikeudenmukaisesti mihinkään henkilöön liittyvään syyhyn katsomatta (Suomen Perustuslaki 731/1999, 6 §). Työnantaja voi kuitenkin syyllistyä syrjintään tahallisesti tai huolimattomuuttaan. Ennakkoluulot ihmisryhmiä kohtaan voivat johtaa syrjintään.

Työnhaku on prosessi, joka alkaa rekrytoinnin valmistelusta ja päättyy työntekijän valitsemiseen. Prosessiin kuuluvat työnhakuilmoitus, työhakemus, haastattelut ja arvioinnit. Mahdolliset testit, työehtotoiveiden kuuleminen, päätöksen teko työntekijän valinnasta ja tiedottaminen valinnasta (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2008, 30.)

Yhteiskunnassa voi olla pitkään olleen tietynlaisia vakiintuneita ennakkoluuloja, jotka ovat tulleet osaksi ihmisten elämää ja toimintatapoja niin voimakkaasti että tiettyihin ihmisryhmiin kuuluvat henkilöt kokevat suorastaan rakenteellista syrjintää. Ihmisryhmiä koskevat ennakkoluulot ovat seuraamusta yleistämisestä, eli tietyt asiat, stereotyyppit, käsitetään koskevan kaikkia tietyn ihmisryhmän edustajia. Kaikkea syrjintää ei kuitenkaan voi selittää ennakkoluuloilla, vaan syrjintä voi olla myös tahatonta. Usein syrjintä on seurausta taloudellisesta laskelmoinnista, kuten mahdollisesta raskaudesta johtuvat työntekijän poissaolot (Aaltonen, Joronen & Villa 2009, 21–22.)

Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan erot eri ihmisryhmien työttömyysprosentissa eivät selity koulutuksella tai tuottavuuteen vaikuttavilla erilaisilla tekijöillä, vaan voidaan olettaa että Suomessa tapahtuu syrjintää työhönotossa. Asennetutkimusten mukaan väestössä esiintyy kielteistä suhtautumista maahanmuutta-

jia, vammaisia, romaneja ja seksuaalivähemmistöjä kohtaan. Tämän voi olettaa johtavan näiden ryhmien syrjintään myös rekrytointitilanteessa (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2010, 57.)

Asenteet ja ennakkoluulot ovat varmasti yksi suurimmista syistä syrjintään yleensäkin ja näin on myös työhönottotilanteissa. Ihmisten tasa-arvoiseen kohteluun on hyvä pyrkiä lainsäädännön ja koulutuksen avulla, mutta tuskin koskaan tullaan pääsemään täysin tasa-arvoiseen maailmaan. Kansainvälistyminen tuo monipuolisuutta kulttuuriin ja sitä kautta edistää etenkin kansallisuuteen perustuvan syrjinnän vähenemistä.

2.1 Lainsäädäntöä syrjinnästä työhönotossa

Suomen perustuslaki (731/1999) korostaa henkilöiden yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoista kohtelua. Henkilöön liittyvän syyn, kuten iän tai sukupuolen perusteella, ei saa asettaa ketään eriarvoiseen asemaan kuin toista henkilöä (6 §.) Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) yhtä lailla pyrkii takaamaan yksilölle yhdenvertaisen aseman ja tuomaan oikeussuojaa syrjinnän kohteeksi joutuneille (1 §). Lain yksi soveltamiskohde on juuri perusteet, joilla henkilö päätetään palkata tekemään töitä (2 §).

Henkilöä ei saa syrjiä kansalaisuuden, uskonnollisen suuntautuneisuuden, iän, kielen, etnisen alkuperän, mielipiteiden, terveydentilan, seksuaalisen suuntautumisen tai minkään henkilöön liittyvän perusteettoman seikan perusteella (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004, 6 §). Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (602/1986) kieltää henkilön asettamisen eriarvoiseen asemaan sukupuolen tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuvan syyn pohjalta (7 §).

Työsopimuslain (55/2001) mukaan työnantaja ei saa ilman perusteltua ja hyväksytyä syytä asettaa työntekijää eriarvoiseen asemaan äidinkielen, työntekijän mielipiteiden, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kansallisuuden, etnisen

taustan, terveydellisen seikan, henkilön iän, perhetilanteen, poliittisen, ammattiyhdistystoimintaan liittyvän tai vakaumuksellisen syyn perusteella. Työnantajan on noudatettava tätä kieltä niin työssä kuin jo työhönottotilanteessa (2:2 §).

Rikoslain (39/1889) mukaan elinkeinotoimintaa harjoittava henkilö, joka asettaa toisen henkilön selvästi muita huonompaan tai eriarvoiseen asemaan etnisyyden, rodun, kansalaisuuden, henkilön ihonvärin, sukupuolen, äidinkielen, iän, sukupuolisen suuntautumisen, perhetaustan, kehitysvamman, terveyteen liittyvän asian, henkilön ilmaiseman mielipiteen, uskonnon, ammatillisen taustan, poliittisen toiminnan tai muun vastaavan syyn perusteella rangaistaan sakolla tai vankeusrangaistuksella jonka kesto on maksimissaan kuusi kuukautta (11:11 §).

Samanlaiseen rangaistukseen työsyrynnästä on myös tuomittava työnantaja tai tätä edustava henkilö, joka ilmoittaessa työpaikasta tai valitessaan työntekijää asettaa työnhakijan epäedulliseen asemaan ilman hyväksi nähtävää syytä (47.3 §). Samalla lailla rangaistavaa on käyttää hyödykseen työnhakijan ymmärtämättömyyttä, tietämättömyyttä, rahallista tai muuta ahdinkoa niin että työnhakija asetetaan huomattavan epäedulliseen asemaan (47.3a §).

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (602/1986) mukaan syrjintänä pidetään sitä kun työhönotto tilanteessa työtehtävään palkataan vähemmän ansioituneempi työnhakija, kuin vastakkaista sukupuolta oleva ansioituneempi työnhakija. Jollei valintaa puolla työhön liittyvä hyväksyttävä ja merkittävä syy (8 §). Sukupuolen, raskauden tai synnytyksen perusteella ei saa laittaa naista ja miestä eriarvoiseen asemaan (7 §).

Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003) kieltää työnantajaa asettamasta virkaan otettavaa henkilöä eriarvoiseen asemaan minkään henkilöä koskevan syyn perusteella ilman hyväksyttävää syytä (12 §).

Yksityisen sektorin työnantaja saa asettaa työtehtävälle yleiset kelpoisuusvaatimukset ja valita vapaasti tehtävään mielestään parhaiten sopivimman työntekijän asettamiensa kelpoisuusvaatimusten perusteella. Esimerkiksi tehtävään asetetaan vaatimukseksi ekonomin koulutus, jolloin tehtävään hakeneet tradenomit voidaan poistaa hakijoiden joukosta. Huomioitavaa on, että kelpoisuusvaatimukset eivät voi olla millään lailla henkilöä syrjiviä (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2008, 35.) Syrjivä kelpoisuusvaatimus on esimerkiksi vaatimus ajokortista, vaikkei sitä työtehtävässä tarvita, jolloin vammaisten henkilöiden työllistyminen kyseiseen työhön on mahdotonta (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2008, 138).

Lainsäädännöllä on pyritty ennalta ehkäisemään jokaista syrjinnän muotoa työelämässä ja työhönottotilanteissa. Kaikkien työnhakijoiden tasa-arvoinen kohtelu on otettu huomioon useassa eri laissa. Syrjintää koskevaa lainsäädäntöä ei ole vain yhdessä, vaan useassa laissa Perustuslaista lähtien.

2.2 Välitön ja välillinen syrjintä

Syrjintä voidaan luokitella välilliseen ja välittömään syrjintään. Kun henkilö kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista samassa tilanteessa olevaa henkilöä, kyseessä on välitön syrjintä. Esimerkiksi virolaiselle työntekijälle maksettaisiin pienempää palkkaa kuin kotimaiselle samaa työtä tekeväälle työntekijälle. Samassa tilanteessa olevia henkilöitä kohdellaan eri lailla. Syrjintä on välillistä, kun jokin käytäntö tai säännös aiheuttaa henkilön joutumisen erityisen epäedulliseen asemaan verrattaessa muihin. Tästä hyvänä esimerkkinä vaatimus, että henkilö osaa suomen kielen erinomaisesti, vaikkei työn hoitaminen sitä käytännössä edes edellytä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.)

Yhdenvertaisuuslain (21/2004) yksi soveltamisala on työhönottoperusteet (2 §). Yhdenvertaisuuslaissa välittömäksi syrjinnäksi määritellään se, jos toista osapuolta ei kohdella tasapuolisesti vertailtaessa kahta eri henkilöä (6.1 §). Välilli-

seksi syrjinnäksi määritellään käytäntö tai puolueettomalta ja harmittomalta näyttävä sääntö, joka kuitenkin vaikuttaa toisen osapuolen asemaan heikentävällä tavalla (6.2 §).

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) määrittelee välittömäksi syrjinnäksi henkilön asettamisen erilaiseen asemaan sukupuolen vuoksi, raskauden tai synnytyksen takia. Välillistä syrjintää on eri asemaan asettaminen perhe syyn takia. Yhtäläisillä säännökset ja käytännöt jotka vaikuttavat neutraaleilta sukupuolen kannalta, mutta kuitenkin saattavat henkilön erilaiseen asemaan muihin nähden ovat välillistä syrjintää (7 §.)

Laissa kielletyllä perusteella henkilön asettaminen epäedulliseen asemaan on välitöntä syrjintää. Välillistä syrjintää voi olla menettely, jota ei ole määritelty syrjintä perusteeksi. Esimerkiksi se, jos miehiin ja naisiin käytetään toisenlaisia arviointiperusteita, on välillistä syrjintää (Nieminen 2005, 56–58).

2.3 Millä lailla syrjintää tapahtuu työhönotossa

Syrjintää voi tapahtua työhönoton eri vaiheissa, työhakemuksien läpikäynnistä aina työhönottopäätöksen tekemiseen. Työpaikkailmoitus on syrjivä, jos siinä odotetaan hakijalta työn tekemiseen liittymättömiä ominaisuuksia. Syrjintää on myös se jos kaikille hakijoille ei anneta mahdollisuutta edes hakea työpaikkaa johon haetaan työntekijää. Esimerkiksi ilmoittamalla työtehtävän olevan jo täytetty tai hakijaa ei pyydetä edes lähettämään työhakemusta (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2010, 10–12.)

Ilmoitus avoimesta työtehtävästä voi olla syrjivä, jos ilmoitus julkaistaan sellaisessa lehdessä jota lukevat vain tietyn sukupuolen edustajat. Kiellettyjä ovat myös ilmoitukset, joista saa kuvan että työhön haetaan vain toisen sukupuolen edustajia tai että edellytyksenä on henkilön suorittama asevelvollisuus palvelus. Hyväksyttävää on kuitenkin hakea esimerkiksi naispuoliselle henkilölle naispuo-

lista henkilökohtaista avustajaa. Esimerkiksi torimyyjäksi ei voi hakea vain naista (Koskinen, Nieminen, Valkonen 2008, 79.)

Rekrytointisyrjintää on vähemmistöryhmään kuuluvan työnhakijan arvioiminen epäolennaisten kriteerien pohjalta, vaikka he olisivatkin päteviä suoriutumaan kyseisestä työtehtävästä. Käsky tai ohjeistus olla palkkaamatta tietyn etnisen ryhmän edustajia on myös syrjintää. Asenteet tiettyjä ihmisryhmiä kohtaan ja kielteiset stereotyyppit ovat osa rekrytointisyrjintää. Esimerkiksi työnantajan mahdolliset asenteet ulkomaalaistaustaisia kohtaan tai se, että ajatellaan tietyn työtehtävän olevan stereotyyppisesti miehinen, joten naisen on vaikeampi työllistyä tällaisiin ammatteihin.

Työhönotossa tapahtuvassa syrjinnässä voi olla myös institutionaalista syrjintää, eli työpaikalla vakiintuneita käytäntöjä jotka saattavat tietyt ihmisryhmät epäedullisempaan tilanteeseen. Tällaista on työntekijöiden rekrytointi työnantajan kontaktiverkoston kautta avoimen haun sijaan, jolloin vähemmistöryhmillä on epätodennäköisempi mahdollisuus tulla kutsutuksi työhaastatteluun, koska työnantajan kontaktiverkko koostuu yleensä vain valtaväestön henkilöistä (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2010, 10–12.)

Tasa-arvolaisissa on kielletty, että työtehtävään ei saa ilmoittaa haettavan vain naista tai miestä ilman työtehtävän laadusta johtuvaa seikkaa tai muuta syytä, jonka perimmäisenä tarkoituksena on kuitenkin tasa-arvon edistäminen (14 §). Itse työhönottotilanteessa työnantaja ei saa kysyä haastateltavalta hänen siviilisäätyään, vanhemmuutta tai tietoa mahdollisesta raskaudesta (Nieminen 2005, 68).

Työhönotossa työtehtävän kannalta turhien ja tarpeettomien tietojen kerääminen työnhakijalta voidaan tulkita syrjinnäksi. Tällaisia tietoja ovat esimerkiksi henkilön ikä, raskaus, uskonnollinen suuntautuneisuus tai henkilön etninen tausta (Koskinen, Nieminen, Valkonen 2008, 91).

Työsopimuslain (55/2001) mukaan työnantajan on kerrottava vapautuvista työpaikoista sen tavan mukaisesti mikä yrityksessä on omaksuttu. Tällöin osaikatyötä ja määräaikaista työtä tekevillä on samanlaiset mahdollisuudet hakea kyseistä työtä kuin mitä vakituisilla työntekijöillä. Vuokratyövoimaa käyttävän

yrittäjien on yhtä lailla ilmoitettava vapautuvista työtehtävistä vuokratyöläisilleen (2:6 §.)

Yhdenvertaisuuslain (21/2004) mukaan välillisen ja välittömän syrjinnän lisäksi syrjintänä käsitetään myös käytös ja ilmapiiri, jonka toinen osapuoli tuntee nöyryyttäväksi, uhkaavanlaatuiseksi, halventavaksi tai hyökkääväksi (6.3 §). Käsky tai ohje syrjiä esimerkiksi työnantajan osalta rekrytoijalle käsitetään syrjinnäksi (6.4 §).

Työnantajan on otettava huomioon syrjintään liittyvät seikat aina työnhakuilmoituksesta lähtien. Moni saattaa huolimattomuuttaankin syyllistyä syrjintään esimerkiksi huonosti laaditun työnhakuilmoituksen tai harkitsemattomien haastattelukysymysten perusteella.

3. Millaista syrjintää on työhönottotilanteissa

Suomen lait määrittelevät sen mikä on syrjintää ja näin ollen kiellettyä toimintaa. Syrjintä saattaa kohdistua moneen henkilöllä olevaan ominaisuuteen tai piirteeseen, joita tarkastelen seuraavaksi. Lait myös määrittelevät tiettyjä rajoituksia työhönottamiseen ja esimerkiksi virkojen täyttämiseen, mitä ei ole määritelty syrjinnäksi. Kaikki nämä seikat työnantajan on otettava huomioon työntekijää rekrytoidessaan.

3.1 Ikäsyrijintä

Työhönotossa ikäsyrijinnäksi voidaan nähdä tilanne, jossa työhön etsitään työhönottoilmoituksen perusteella nuorekasta henkilöä tai työnvaatimuksiksi mainitaan nuorempia työnhakijoita suosivia edellytyksiä. Syrijintää on myös jättää kutsumatta työhaastatteluun tietyn ikäisiä henkilöitä (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2008, 190–191).

Nuorille henkilöille on asetettu ikään liittyviä rajoituksia työnteon suhteen. Tietyissä tapauksissa työhön palkattavan henkilön ikä on huomioitava, eikä tämä ei ole syrijintää. Lakia nuorista työntekijöistä (998/1993) sovelletaan, kun töihin ollaan ottamassa henkilö, joka ei vielä ole 18 -vuotias. Henkilö voidaan ottaa töihin, jos tämä on 15-vuotias ja oppivelvollisuutensa suorittanut. Myös 14-vuotias henkilö voidaan palkata töihin, jos työn tekemisestä ei ole haittaa hänen terveydelle, kehitykselle tai koulussa käynnille. Tällöinkin hän saa olla töissä vain puolet koulunsa lomista tai koulutyön ohessa lyhytaikaisesti (2 §.)

Valtion virkaan nimettävän täytyy olla 18-vuotias. Valtion virkaan on myös mahdollista nimittää 15 vuotta täyttänyt oppivelvollisuutensa hoitanut henkilö, jos se on virkamiehen tehtävien hoidon kannalta sopivaa (Valtion virkamieslaki 750/1994, 8 §).

Ikä ei saa olla ratkaisevana perusteena työntekijää valittaessa. Vain erikoistapauksissa, kuten esimerkiksi nuoren palkkaaminen näyttämään nuoren roolia elokuvaan tai mallin töissä. Tällöinkin ulkoiset piirteet ja ulosanti on merkittävämmässä roolissa. Työpaikasta ilmoitettaessa ei saa esittää halutun työntekijän ikään liittyviä toiveita. (Kuoppamäki 2008, 82.)

Yhdenvertaisuuslain (21/2004) mukaan erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteeksi mainitaan ikä. Henkilöiden eriarvoinen kohtelu iän perusteella on sallittua, jos menettelyllä on hyväksyttävä työmarkkinoita parantava tavoite (7 §).

3.2. Syrjintä henkilön terveydentilan perusteella

Terveydentilalla on vaikutusta siihen, kuinka työnhakija pystyy suoriutumaan työtehtävistä joihin hakee. Terveydentilaa arvioidaan työnhakuvaiheessa ja sen arvioinnin on tapahduttava laissa määritellyn hyväksyttävän perusteen avulla. Väliaikaiset sairaudet, kuten flunssa, eivät saa vaikuttaa siihen otetaanko kyseinen henkilö töihin. Toisin on kun on kyseessä pitkä-aikainen tai pysyvä sairaus, joka vaikuttaa työssä suoriutumiseen. Sokeritauti tai HIV-positiivisuus ei ole syy kieltäytyä palkkaamasta henkilöä, ellei sairaus todella estä työtehtävistä selviytymisen (Kuoppamäki 2008, 93.)

Työhonotettavan henkilön tietoja hänen terveydestään saa hankkia vain työnhakijalta itseltään. Muualta tietoja työnhakijan terveydestä työnantaja voi hankkia vain työhön hakijan luvalla (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004, 4–5 §). Tiettyjen töiden työhön sijoittamisen vaiheessa työnhakijan on kuitenkin osallistuttava terveystarkastukseen, jossa arvioidaan pystyykö hän selviytymään sairastumisen vaaraa aiheuttavasta tai vaativasta terveydentilaan kohdistuvasta työstä (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 13 §). Jos terveystarkastus osoittaa että työntekijällä on hänen terveytensä takia vaara saada kyseisestä työstä haittaa terveydelleen, ei työntekijää saa käyttää kyseiseen työhön (10 §).

Valtion virkamieslain (750/1994) mukaan viranomainen voi virkaan hakevalta henkilöltä vaatia tehtävän hoidon kannalta tarvittavia terveydellisiä tietoja ja hänet voidaan mahdollisesti pyytää osallistumaan terveystarkastukseen tai esimerkiksi huumausaine testiin (8 b §). Laissa kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003) on säädetty samalla lailla kunnallisista viranhaltijoista (7 §).

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002) mukaan työnantajan on pyydettävä työnhakijaa toimittamaan rikosrekisteriotteen, josta on käytävä ilmi että henkilö on soveltuva työskentelemään alaikäisten lasten kanssa (1–3 §).

3.3 Vammaisuuteen kohdistunut syrjintä

Yhdenvertaisuuslain (21/2004) mukaan työnantajan on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin tekoihin, joilla edistetään vammaisten henkilöiden työllistymistä ja selviämistä työtehtävistä (5 §). Esimerkiksi se, että asennetaan työpaikan ulko-ovelle rampit pyörätuolia varten. Vammaista henkilöä, joka pystyy taitojensa ja tietojensa perusteella selviytymään työtehtävästä, ei saa jättää valitsematta tehtävään vedoten työnantajalle aiheutuviin kohtuullisiin lisäkustannuksiin (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2008, 195).

Yhdenvertaisuuslain vammaisten henkilöiden työllistymisen tukeminen on todella tärkeää, koska ilman lainsäädännön tukea heidän olisi varmasti hyvin vaikea työllistyä. Yhteiskunnan olisi hyvä lainsäädännön kautta ottaa enemmänkin huomioon henkilöt, jotka tarvitsevat tukea työllistymiseen. Huomiota olisi myös hyvä kiinnittää työnantajien tilanteeseen asiassa. Työnantajia tukemalla heidän on helpompaa ottaa vammaisiakin henkilöitä töihin.

Neuvoston direktiivissä 2000/78/EY kielletään erityisesti syrjintä vammaisuuteen perustuen (artikla 1). Työnantajaa ei kuitenkaan velvoiteta ottamaan vammaista henkilö työhön, josta tämä ei kykene suoriutumaan (kohta 17). Direktiivin mukaan työnantajan olisi tehtävä toimenpiteitä, jotka mahdollistaisivat sen, että vammaisen henkilö pystyisi tekemään jonkinlaista työtä, jollei tästä koidu työnantajalle kohtuutonta haittaa (artikla 5).

Hallituksen esityksessä (HE 44/2003) todetaan yhtä lailla se, että työnantajan tai työn teettäjän olisi tehtävä asianmukaisia toimia sen eteen, että vammaisen henkilön olisi mahdollista päästä tekemään työtä. Esimerkiksi olisi tunnistettava esteet, jotka haittaavat vammaisten työn tekemistä ja pyrittävä poistamaan ne. Työnantajalle tästä ei kuitenkaan saa koitua kohtuutonta haittaa. Kohtuuttomuutta arvioitaisiin tarkastelemalla työnantajalle koituvia taloudellisia kustan-

nuksia, yrityksen tai organisaation kokoa, taloudellista tilannetta, sekä julkisen tai muiden varojen tukea (HE 44/2003, 40.)

Valtakunnallisen vammaisneuvoston mukaan vammaisten syrjintä on yleistä etenkin työnhakutilanteissa. Suomen CP-liiton mukaan henkilö on saatettu kutsua työhaastatteluun, mutta kun hän on saapunut sinne pyörätuolissa, haastattelijat ovat lähes mykistyneet. Tämän jälkeen on sitten esitetty erilaisia syitä, kuten kova työtahti sille miksei kyseinen henkilö pystyisi suoriutumaan työtehtävistä. Ammatilliset edellytykset työn suorittamiseen täyttyvät, mutta ne saataan sivuuttaa työnhakijan vamman vuoksi. Työnantajien mahdolliset asenteet myös ovat yksi este työllistymiselle. Yhtäläillä vammaisten apuvälineiden ja avustajien mahdollinen saanti estävät monilla vammaisilla työllistymisen (Aaltonen, Joronen & Villa 2009, 93–94.)

Suomen kuuloliiton tekemän tutkimuksen mukaan huonokuuloiset kohtaavat syrjintää ja ennakkoluuloja työhön ottamisen tilanteissa. Kuurous on monesti este työhaastatteluun pääsulle, koska työnantajat olettavat huononkuulon olevan este työssä suoriutumiselle. Huonokuuloiselle, joka ottaa yhteyttä työnantajaan, saatetaan ilmoittaa automaattisesti että paikka on jo täytetty. Yhtenä perusteena haastattelemisesta kieltäytymiselle työnantaja on ilmoittanut sen, ettei hakija pysty kommunikoimaan muiden työntekijöiden kanssa työtapaturman sattuessa. Kuurojen liitto kertoo myös tapauksesta, jossa haastattelijalla on ilmoittanut, ettei voi palkata kuuroa henkilöä koska työpaikalla kukaan ei pystyisi perehdyttämään häntä työtehtäviin (Aaltonen ym. 2009, 94.)

Euroopan sosiaalisen peruskirjan mukaan jäsenmaat sitoutuvat vammaisten aseman parantamiseen työn tekemisen osalta. On kehitettävä keinoja, jotka kannustavat työnantajia ottamaan vammaisia henkilöitä töihin (artikla 15).

3.4 Etninen alkuperä

Työhön soveltuvan ja osaavan työntekijän palkkaamisen esteenä ei saa olla hänen etninen alkuperä tai kansalaisuus. Maahanmuuttajien ja kotimaan etnisten ryhmien työllistymisen esteinä ovat useimmiten kielitaidon ja koulutuksen puutteet. Maahanmuuttajien työllistymistä on mahdollista edistää positiivisella erityiskohtelulla, jolloin maahanmuuttaja otettaisiin töihin ohi osaavamman kotimaisen työnhakijan. Tätä on pidetty perustuslain 6 §:n mukaan sallittuna, jos tarkoitusperänä on tasa-arvo. Tällainen yhdenvertaisuudesta poikkeaminen sallitaan, jos se on tilapäistä eikä yhdenvertaisuusperiaatteeseen nähden suhteetonta (Kuoppamäki 2008, 117.)

Tutkimuksissa, joissa on selvitetty etnisten ryhmien kokemaa syrjintää, on havaittu, että ulkonäöltä valtaväestöstä poikkeavat kokevat enemmän syrjintää kuin valtaväestöä ulkoisesti muistuttavat henkilöt. (Vähemmistövaltuutettu 2014, 25). Eurobarometrin 2012 yrityksille tekemän kyselyn mukaan tilanteessa, jossa on kaksi taidoiltaan ja pätevyydeltään tasavertaista työnhakijaa, 60 prosenttia vastaajista kertoi, että ihonväri tai etninen tausta vaikuttaa heikentävästi työnhakijan asemaan, 29 prosenttia vastaajista kertoi, että puheessa oleva korostus vaikuttaa heikentävästi työnhakijan mahdollisuuksiin saada töitä (Eurobarometri 2012.)

Ennakkoluulojen karsiminen olisi tärkeää syrjinnän ehkäisemiseksi, maahanmuuttajien ja ulkomaalaisten työllistymisen kannalta, koska vähemmistövaltuutetun kokemuksen perusteella suomalaisilla on paljon ennakkoluuloja etenkin romani- ja somaliväestöjä kohtaan. Euroopan unionin vähemmistöryhmien syrjintää tutkivan kyselyn mukaan 53,8 prosenttia haastatelluista romaneista kertoo kokeneen syrjintää työnhaussa viiden vuoden sisällä. Somalitaustaisista samaa kertoo 41 prosenttia ja venäjänkielisistä haastatelluista 25 prosenttia. Romani-vastaajista syrjintäkokemuksia on eniten korkeammin koulutetuilla (Vähemmistövaltuutettu 2014, 25–31).

Työhön perehdyttämisen osalta ajatellen maahanmuuttajat tarvitsevat paljon enemmän opastusta ja ohjausta verrattuna kantaväestöön. Työnantajille ylimääräisestä työhön ohjauksesta syntyy lisäkuluja, sekä heillä voi olla epävarmuutta maahanmuuttajien työhön ohjaamista kohtaan. Tämä vaikeuttaa maahanmuuttajien työhön ottamista (Pellervon taloudellinen tutkimuslaitos 2008.)

Tiettyihin valtion virkoihin voidaan palkata ainoastaan vain Suomen kansalaisia. Valtion virkamieslaissa on luettelo näistä viroista, kuten oikeuskansleri, valtiosihteeri, tuomari tai esimerkiksi virka, jossa hoidetaan ulosottomiehen tehtäviä (7 §).

3.5 Kieli ja murteet

Yksityisellä sektorilla toimivat työnantajat voivat määritellä mitä kieliä työhön otettavan tulisi osata, jotta tämä suoriutuu työtehtävistään. Työnhakijaa ei kuitenkaan saa asettaa eriarvoiseen asemaan muihin työnhakijoihin nähden, tämän äidinkielen tai muun hänen käyttämänsä kielen perusteella jos sillä ei ole todellista merkitystä työtehtävistä selviytymisen kannalta (Kuoppamäki 2008, 135–136.) Syrjintä kielen perusteella kielletään myös Yhdenvertaisuuslaissa (6 §).

Työnantaja ei saa jättää kutsumatta henkilöä työhaastatteluun, vedoten henkilön äidinkieleen tai puheessa kuultavaan murteeseen, ellei tähän ole hyväksyttävää perustetta. Laajemman kielitaidon omaavia henkilöitä ei myöskään saa suosia, ellei kielitaito ole työtehtävän kannalta tarpeellista (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2008, 199.)

Lain julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta (424/2003) mukaan on varmistettava se että virkaa täytettäessä työntekijällä on työtehtävistä suoriutumiseen riittävä kielitaito (3 §). Lakia sovelletaan kunnan ja valtion viranomaisiin, sekä julkisyhteisöllisten laitosten henkilöstöön (1 §). Kaksikielisessä viranomaisessa valtion henkilöstön on osattava erinomaisesti toinen kotimainen kieli, eli se jota virka-alueella puhutaan enemmän ja tyydyttävästi toinen kotimainen kieli. Yksikielisessä viranomaisessa työskentelevälle riittää toisen kotimaisen kielen tyydyttävä ymmärtäminen.

3.6 Uskontoon kohdistunut syrjintä

Suomessa vallitsee uskonnon vapaus. Jokainen on vapaa päättämään, mihin uskoo ja haluaako kuulua johonkin uskonnolliseen yhdyskuntaan (Uskonnonvapauslaki 453/2003). Henkilön uskonnolla ei siis saa olla vaikutusta siihen, otetaanko hänet töihin.

Uskonnollisilla yhdyskunnilla on kuitenkin omat kelpoisuusvaatimuksensa virkoihin ja työtehtäviin hakijoilta. Kirkkolain (1054/1993) mukaan Suomen evankelisluterilaisen kirkon virkoihin, opetukselliseen työsuhteeseen tai työtehtävään, jonka luonne edellyttää kirkon jäsenyyttä, on kelpoinen vain evankelisluterilaisen kirkon konfirmoitu jäsen (13 §).

Yhtä lailla todetaan laissa ortodoksisesta kirkosta (985/2006, 108 §) kirkon työntekijää koskevista kelpoisuusvaatimuksista, että opetuksellisissa työtehtävissä olevien henkilöiden, kirkollisten toimitusten suorittajien ja kirkkoneuvoksen on kuuluttava ortodoksiseen kirkkoon.

3.7 Syrjintä perhesuhteen perusteella

Tasa-arvolaisissa määritellään syrjinnäksi henkilön erilaiseen asemaan asettaminen perhevelvollisuuden tai vanhemmuuden perusteella (7.2 §). Yhtä lailla työ sopimuslaissa kielletään syrjivä toiminta perhesuhteiden vuoksi (2:7 §). Perhesuhde käsittää sen, onko työntekijällä lapsia taikka muita henkilöitä elätettävänä. Työntekijän aviosuhde tai tieto hänen lapsistaan eivät ole tietoja, jotka kuuluvat työnantajalle. Työhön nimittämisen päätökseen ei saa vaikuttaa tieto

siitä, onko työnhakijalla lapsia, elääkö hän avioliitossa tai mahdollisesti yksin (Kuoppamäki 2008, 161.)

3.8 Poliittinen toiminta

Työsopimuslaki (55/2001) määrittelee työnantajan velvollisuudeksi sen, että poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan takia työntekijää ei saa syrjiä tai asettaa häntä erilaiseen asemaan muihin työntekijöihin verrattaessa (2:2 §). Tätä voi soveltaa yhtäläillä työnhakijan tilanteeseen. Valtion virkamieslaissa todetaan samalla lailla syrjinnästä poliittisen- tai ammattiyhdistys toiminnassa mukana olemisen takia (4:11 §). Rikoslain mukaan työnantaja, joka syrjii työntekijää poliittisentoiminnan vuoksi on tuomittava syrjinnästä sakko tai kuuden kuukauden vankeus rangaistus (47:3 §).

Syrjintänä ei ole pidetty sitä että työn luonne on tietynlaista. Poliittisessa puolueessa työskentelevällä henkilöllä on oltava puolueen taustan mukainen poliittinen vakaumus. Näin on myös erilaisten aatteellisten yhteisöiden ja julkaisutoimintaa harjoittavien työpaikkojen osalla (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2006, 116.)

3.9 Sukupuoleen kohdistuva syrjintä

Syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty Suomen perustuslain (2:6 §), Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (7 §), sekä Valtion virkamieslain (4:11 §) perusteella.

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) mukaan työnantaja syyllistyy syrjintään työhönottotilanteessa, jos hän työntekijää työtehtävään valitessaan syrjäyttää ansioituneemman toista sukupuolta olevan työntekijän. Vähemmän ansioituneen työntekijän palkkaamiselle on työnantajan annettava hyväksyttävä peruste (8.1 §.)

Ratkaisussa KKO 2001:9 Hyvinkään seurakunta oli 29.5.1996 valinnut avoimena olevaan kappalaisen virkaan miespuolisen hakijan. Virkaa haki myös naispuolinen henkilö, joka oli sijoitettu kyvykkäimmäksi arvioitaessa henkilöiden kykyä suoriutua viran vaatimista toimista ja tehtävistä. Virkaan valittu mies oli sijoitettu viidennelle sijalle eli viimeiseksi. Seurakunta perusteli valintaa mies hakijan ominaisuuksien soveltuvuutta ja etenkin hänen nuorempaa ikäänsä soveltuvaksi nuorisotyön ja jumalanpalvelustoiminnan kehittämiseen. Seurakunta katsoi myös, ettei papinvaali kuulu tasa-arvolain piiriin. He perustelivat tätä sillä että naispappeus tuli hyväksyttäväksi vasta Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (602/1986) säätämisen jälkeen, eikä kyseiseen lakiin ollut tehty muutoksia koskien pappeutta.

Korkeimman oikeuden mukaan kappalaisen valintaan on sovellettava tasa-arvolakia. Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (2.1 §) olevaa rajoitusta, siitä ettei lakia sovelleta toimintaan joka liittyy uskonnollisten yhdyskuntien uskonharjoitukseen, on tulkittava niin, että se edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä. Lain kohtaa on tulkittava laajentavasti eikä suppeasti. Seurakunta veloitettiin maksamaan hyvitys naispuoliselle hakijalle.

Tasa-arvolaisissa on määritelty menettelyjä, joita ei pidetä syrjintänä. Naisella on raskauteen ja synnytykseen suojeltu asema. Asevelvollisuus on pakollinen pelkästään miehille. Yhdistykseen, joka ei ole työmarkkinajärjestö, voidaan hyväksyä vain miehiä taikka naisia, jos näin yhdistyksen säännöissä kerrotaan. Väliaikaiset ja suunnitellut toimet, jotka vaikuttavat toista sukupuolta syrjiviltä, mutta joilla kuitenkin pyritään toteuttamaan pitkällä tähtäimellä tasa-arvolakia, ovat myös hyväksyttäviä (9 §.) Työntekijän on kuitenkin oltava pätevä kyseiseen työtehtävään. Näitä menettelyjä voidaan kutsua positiiviseksi erityiskohteluksi (Nieminen 2005, 61).

4 Syrjinnän ehkäisy

Työnantajan on pyrittävä edistämään sukupuolten tasa-arvoa työelämässä, niin että avoimiin tehtäviin hakeutuisi yhtäläillä miehiä kuin naisia. Työnantajan on myös ennakkoon pyrittävä ehkäisemään syrjintää, joka perustuu sukupuoleen (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 602/1986, 6 §.) Tämä koskee kaikkia työnantajia. Velvoitteen jättämisestä noudattamatta ei kuitenkaan seuraa sanktioita, ellei ole tapahtunut vakavaa velvoitteen rikkomista, joka on johtanut yksittäisen työntekijän syrjintään. (Nieminen 2005, 33-34).

Valintaperusteet, joilla työntekijät valitaan, tulee olla yhtäläillä soveltuvia niin naisille kuin miehille. Työtehtävän vaatimukset eivät saa suosia toista sukupuolta tai perheettömiä. Hyväksyttävänä pidetään sitä että työpaikkailmoituksessa rohkaistaan naisia hakemaan miesvaltaisiin tehtäviin ja miehiä tehtäviin, jotka ovat naisvaltaisia. (Nieminen 2005, 35.)

4.1 Palkkatuesta

Lain julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta mukaan (916/2012) mukaan palkkatuki on työttömälle työnhakijalle työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu tuki, jota on mahdollista myöntää työnantajalle palkanmaksun tueksi. Edellytyksenä tuen myöntämiselle on se että, työhonotettavalla on huonommat edellytykset työn suorittamiseen pitkän työttömyyden, sairauden tai vamman takia (7:1 §). Palkkatukea voidaan myöntää maksettavaksi myös kun työnantaja palkkaa työhön maahanmuuttajan, jolla on oikeus kotoutumissuunnitelmaan. Lain kotoutumisen

edistämisestä (1386/2010) mukaan kotoutussuunnitelma on yksilöllisesti maahanmuuttajalle laadittu suunnitelma, jolla pyritään takaamaan maahanmuuttajalle koulutusta, työelämässä tarvittavia taitoja ja sopeutumista yhteiskunnan jäseneksi.

Lain julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta mukaan (916/2012) mukaan palkkatukea voidaan myöntää myös, kun työnantaja palkkaa yli 50-vuotiaan henkilön (7:5 §). Palkkatukea ei ole mahdollista myöntää valtion laitoksille tai virastoille (2 §).

Palkkatuki on oivallinen keino pyrkiä edistämään vaikeammin työllistyvien henkilöiden, kuten kehitysvammaisten työelämään pääsyä. Samalla palkkatuki vähentää työhönottotilanteissa tapahtuvaa syrjintää, kun työnantaja saa palkanmaksuun taloudellista tukea. Palkkatuki on oiva kannustin monipuolistaa työpaikan henkilökuntaa palkkaamalla henkilöitä eri ihmisryhmistä, se parantaa yhtä lailla työpaikan imagoa.

4.2 Työsuojeluviranomainen

Lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) mukaan työsuojeluviranomainen on aluehallintovirasto ja sosiaali- ja terveysministeriö, joiden virkasuhteessa olevat tarkastajat toimivat valvojina ja tarkastajina työsuojeluviranomaisen tehtävissä (1:2 §).

Työsuojeluviranomainen seuraa ja valvoo työnantajien käyttäytymistä. Työsopimuslaissa määritelty kielto syrjiä ja yhdenvertaisuuslain kielto olla syrjimättä ketään henkilöä ovat työsuojeluviranomaisen valvonnan päätehtävät. Näin pyritään karsimaan työnantajien mahdollisia väärinkäytöksiä juuri syrjinnän osalta. Riita asioiden sovittelu, korvausten hakeminen tai syrjityksi joutuneen edustaminen eivät kuulu työsuojeluviranomaisen toimivaltaan. Työsuojeluviranomainen voi kuitenkin antaa neuvoja ja opastusta.

Syrjitty henkilö voi ottaa itse yhteyttä viranomaiseen, jolloin tämä ensin selvittää, kuuluuko asia työsuojeluviranomaiselle. Työsuojeluviranomaisen tarkastaja ryhtyy tutkimaan asiaa, jos on syytä epäillä syrjintää tapahtuneen. Syrjintätapauksissa työsuojeluviranomainen tekee tarkastuksen yleensä asiakirjojen perusteella, sekä asiakkaan tekemän selvityksen perusteella. Työnantajan on myös tehtävä selvityspyyntö tarkastajalle. Näiden tietojen perusteella tarkastaja katsoo onko syrjintää tapahtunut. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.)

Tarkastaja laatii syrjintää tehneelle työnantajalle toimintaohjeen tai määräajallisen kehotuksen, kuinka työnantajan tulee lopettaa syrjivä toiminta. Työsuojeluviranomainen tekee jälkivalvontaa, että ohjetta noudatetaan. Havaituista rikoslain rikkomuksista tarkastajan on ilmoitettava poliisille, kuten esimerkiksi ilman työlupaa olevien ulkomaalaisten palkkaaminen tekemään töitä (Koskinen, Nieminen, Valkonen 2008, 529–530.)

4.3 Vähemmistövaltuutettu

Yhdenvertaisuuslain mukaan henkilö, joka näkee että on joutunut syrjityksi kansalaisuuden perusteella, voi pyytää valtuutetulta neuvoja siitä miten hänen tulisi menetellä vallitsevassa tilanteessa (12 §). Syrjintälautakunta voi vahvistaa osapuolten saavuttaman sovinnon tai kieltää syrjivän menettelyn jatkamisen (13 §).

Vähemmistövaltuutetun tehtävänä on valvoa etnisten vähemmistöjen ja ulkomaalaisten oikeuksia ja etuja. Vähemmistövaltuutetun tehtäväpiiriin kuuluu tapaukset joissa toisena osapuolena on viranomainen tai julkisen tai yksityisen sektorin osapuoli, kuten yritys. Vähemmistövaltuutettu on säännöllisesti yhteydessä etnisiä ryhmiä edustaviin järjestöihin, jotta näiden ryhmien toimintaa voidaan kehittää parempaan suuntaan. Vähemmistövaltuutettu tarjoaa opastusta ja syrjintätapauksissa ottaa yhteyttä kumpaankin osapuoleen syrjinnän torjumiseksi. Vähemmistövaltuutettu voi pyytää syrjintään mahdollisesti syyllistyneeltä elinkeinonharjoittajalta tai viranomaiselta selvityksen syrjinnästä. Jollei tapaus tunnu ratkeavan, valtuutettu voi opastaa asiakasta ottamaan yhteyttä syrjintä-

lautakuntaan tai viemään asian oikeuden käsiteltäväksi (Vähemmistövaltuutettu 2014.)

Syrjintälautakunta on oikeusturvaelin, joka käsittelee etnistä syrjintää koskevia hakemuksia. Lautakunnan käsiteltäväksi asian voi tuoda henkilö, joka on kokenut tullessa syrjityksi, tai myös vähemmistövaltuutettu. Jollei osapuolten kanssa ei päästä asiasta sovintoon, lautakunta voi kieltää syrjivän toiminnan ja määrätä tarvittaessa uhkasakon (Syrjintälautakunta 2014.)

4.4 Tasa-arvovaltuutettu

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on edistää ja valvoa miesten ja naisten välisen tasa-arvon ja tasa-arvolain toteutumista neuvoen, aloitteita tehden ja ohjeita antaen. Pyrkimyksenä on näin ehkäistä eriarvoista kohtelua. Tasa-arvovaltuutettu voi viedä asian myös tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi (Tasa-arvovaltuutettu 2014.)

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) mukaan tasa-arvovaltuutettu ja Tasa-arvolautakunta valvovat tasa-arvolain toteutumista (16 §). Henkilö, joka tuntee kokeneensa syrjintää, voi kysyä neuvoja ja ohjeita tasa-arvovaltuutetulta (19 §). Tasa-arvovaltuutetulla ja tasa-arvolautakunnalla on oikeus saada tasa-arvolain edistämistä koskevien asioiden käsittelyyn tarvittavat tiedot keneltä tahansa asianosaiselta (17 §). Tasa-arvovaltuutettu voi viedä asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi ja tasa-arvolautakunta voi kieltää syrjivän toiminnan jatkamisen tarvittaessa sakon uhalla (20–21 §).

4.5 Tasa-arvo suunnitelma

Työnantajien, joiden alaisuudessa työskentelee vähintään 30 henkilöä, on laadittava henkilöstön kanssa yhteistyössä tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvo suunnitelma käsittelee miesten ja naisten välisen tasa-arvon toteutumista työpaikalla. Suunnitelmassa on hyvä myös ottaa huomioon sukupuolivähemmistöt ja esimerkiksi työntekijän ikään liittyviä asioita. Tasa-arvosuunnitelman perusteella työpaikalla pyritään tasa-arvoisen työpaikan toteutumiseen keskustelemalla, suunnittelemalla, organisoimalla tasa-arvoa edistäviä toimia ja kouluttamalla henkilökuntaa tasa-arvokysymysten pariin (Tasa-arvoaltuutettu 2014.)

5 Syrjinnän seuraukset

Syrjintä ei ole hyväksyttävää missään tilanteessa, kuten työhönotossa ja rikoslaissa on määritelty seuraamuksia syrjinnästä työhönottotilanteissa. Työnantaja tai häntä edustava henkilö, joka työpaikasta ilmoittaessa tai henkilöä työtehtävään valittaessa asettaa työnhakijan muita epäedullisempaan asemaan, tahallisesti tai huolimattomuuttaan, tuomitaan työsyrynnästä sakko tai kuuden kuukauden vankeus rangaistukseen (47:3 §.)

Yhtä lailla, jos työntekijä on saatettu muita epäedullisempaan asemaan hyväksikäyttäen hänen ymmärtämättömyyttään, heikkoa taloudellista asemaa, ahdingkoa, riippuvaista asemaa tai tietämättömyyttä, on teon tekijä tuomittava sakko rangaistukseen tai enintään kahdeksi vuodeksi vankeuteen työsyrynnästä, joka on luonteeltaan kiskonnantapaista. Rangaistus voi olla myös kovempi, jos toi-

sessä laissa on näin säädetty (47:3a §). Huonolla taloudellisella asemalla tarkoitetaan sitä, jos työnhakijalla ei ole mahdollista saada toimeentuloa ilman hänen hakemaansa työtä. Ahdingolla tarkoitetaan työntekijän asunnottomuuden tai esimerkiksi sairauden vuoksi olevan lääketarpeen hyödyntämistä. Riippuvainen asema tarkoittaa esimerkiksi velkaantuneisuutta tai oleskelua hoitolaitoksessa. Ymmärtämättömyys tulee kysymykseen yleensä ulkomaalaisten työntekijöiden ollessa kyseessä mahdollisesta kielitaidon puutteesta johtuen (HE 103/2014, 13.)

Yhdenvertaisuuslain (21/2004) mukaan työtä tarjoava henkilö, joka syyllistyy syrjivään menettelyyn vamman, terveyteen liittyvän seikan, henkilön iän, kansalaisuuden, mielipiteiden, sukupuolisen suuntautuneisuuden, uskonnon tai vakaumuksen perusteella, tulee maksaa hyvitystä syrjitylle henkilölle. Korvaus määräytyy sen mukaan, millaista syrjivä menettely on ollut, mutta kuitenkin korvauksen enimmäismääränä on 15 000 euroa. Korvauksen suuruuteen vaikuttaa se, millaista syrjintä on ollut, kuinka syrjintään syyllistynyt suhtautuu tekoonsa, syyllisen taloudellinen tilanne, mahdollinen saavutettu sovinto ja saavutettu yhdenvertainen oikeustila. Enimmäismäärä voidaan ylittää, jos syrjintä on ollut vakavaa olosuhteet huomioon ottaen (9 §.) Työhönottotilanteessa syrjinnän kohteeksi joutuneen on nostettava kanne vuoden sisällä siitä hetkestä, kun hän on saanut tietoonsa päätöksen työhönnotosta (16 §).

Työntekijälle aiheutuneita mahdollisia ansionmenetyksiä tai aineellisia vahinkoja syrjinnän seurauksesta korvataan siten, mitä Työsopimuslaissa ja Vahingonkorvauslaissa on säädetty (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2008, 213). Työsopimuslain (55/2001) mukaan velvollisuuksiaan rikkoneen työnantajan on korvattava työntekijälle aiheutunut vahinko (12:1 §). Vahingonkorvauslain (412/1974) mukaan henkilöllä, jota on syrjitty syyllä, joka on määritelty rangaistavaksi, on oikeus korvaukseen loukkauksen aiheuttamasta henkisestä kärsimyksestä (5:6 §). Työsopimuslain (55/2001) mukaan työnantajan on korvattava velvollisuuksiensa rikkomisesta aiheutuneet vahingot työntekijälle. Näin on tehtävä, vaikka työnantaja olisi rikkonut velvollisuuksiaan vahingossa (12:1 §). Työnantajan on noudatettava työsopimuslain syrjintäkieltoa myös työhönottotilanteessa (2:2 §).

Hallituksessa on vireillä esitys, jolla kiskonnantapaiseen työsyryntään syyllistynyt voitaisiin määrätä liiketoimintakieltoon. Esitys lisäisi rangaistuksen Rikoslain

47. luvun 3. pykälään, jossa määritellään rangaistus kiskonnantapaisesta työsyrynnästä. Tällä pyrittäisiin heikommassa asemassa olevien, kuten ulkomaalaisten, työntekijöiden suojelemiseen. Kiskonnantapainen työsyryntä olisi yksi rikoksista, johon syyllistyminen oikeuttaa liiketoimintakiellon määräämiseen (HE 103/2014.) Laki liiketoimintakiellosta (1059/1985) määrittelee edellytykset liiketoimintakiellon määräämiselle (3 §).

6 Johtopäätöksiä

Hallituksen esityksessä eduskunnalle (HE 19/2014) käsitellään yhdenvertaisuuslain pyrkimystä syrjinnän kiellon soveltamisen laajentamista ja uudistamista. Yhdenvertaisuuslakia laajennettaisiin koskemaan useampaa osa-aluetta. Lain soveltamisen ulkopuolelle jätettäisiin kuitenkin yksityiselämä ja uskonto. Syrjinnäksi määriteltäisiin jatkossa työnantajan kieltäytyminen jättää tekemättä työntekijän työnsuorittamiseen tarvitseman kohtuullisen toimenpiteen, esimerkiksi vammaisen ihmisen palkkaamisen yhteydessä. Yhdenvertaisuusvaltuutettu tulisi vähemmistövaltuutetun viran tilalle, sekä tasa-arvolautakunta ja yhdenvertaisuuslautakunta sulautuisivat yhteen (HE 19/2014, 36–38.) Sukupuolivähemmistöä koskeva sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä lisättäisiin tasa-arvolakiin (HE 19/2014, 35). Syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa pyritään muuttamaan paremmaksi ja helpottamaan hyvityksen saamista syrjintä tapauksissa (HE 19/2014, 38). Nämä ovat hyviä toimia syrjinnän kitkemiseksi niin työhönotossa, kuin muissakin työelämän tilanteissa.

On selvää että Suomessa esiintyy syrjintää työhönottotilanteissa ja sitä on lainsäädännöllä pyritty ennalta ehkäisemään. Lainsäädäntö syrjintää koskien on laajaa ja ulottuu usealle osa-alueelle, huomioiden kaikki henkilöön liittyvät ominaisuudet. Syrjintää työhönottotilanteessa kokeneen olisi hyvä tuoda asia esille,

jolloin seuraamusten kautta pystyttäisiin karsimaan tulevaisuudessa tapahtuvia syrjintä tilanteita. Työnhakijoiden tietoisuus omista oikeuksistaan omalta osaltaan auttaa ehkäisemään syrjintää. Syrjityksi joutunut tunnistaa syrjintää tapahtuneen ja on yhteydessä viranomaiseen. Tietoisuutta työnhakijan oikeuksista tulisikin pyrkiä lisäämään viranomaisten toimesta.

Ennakkoluulot ja asenteet eri kansanryhmiä kohtaan ovat varmasti iso osa siitä mistä syrjintä johtuu. Kansainvälistyminen ja avoimuus varmasti vähentävät syrjintää mutta eivät pysty viemään sitä kokonaan pois nyky-yhteiskunnasta. Työntekijöiden ja työnantajien yhdessä käymät keskustelut tasa-arvon ja monikulttuurisuuden edistämiseksi ovat askel tähän suuntaan.

Ennaltaehkäiseviä toimia voivat olla juuri työnantajien koulutus, yleinen keskustelu, avoimuuden lisääminen, kansainvälistyvässä maailmassa mukana eläminen ja syrjintää ehkäisevän lainsäädännön lisääminen kaiken tämän tueksi. Lainsäädännön tulisi kannustaa työnantajia palkkaamaan niin kehitysvammaisia kuin vähemmistöryhmien edustajia, niin että olisi yhtäläillä taloudellista palkata kenet tahansa tekemään työtä. Lisäkustannukset työnantajalle esimerkiksi kehitysvammaisen palkkaamisesta varmasti ovat monen syrjintä tapauksen taustalla. Näistä kustannuksista tulisi yhteiskunnan avustuksella pyrkiä pääsemään eroon palkkatuen kaltaisilla avustavilla tuilla ja toimenpiteillä. Syrjinnästä ei varmaankaan koskaan päästä kokonaan eroon, mutta sitä voidaan varmasti vähentää ja ennaltaehkäistä.

Lähteet

Aaltonen, M., Joronen M., Villa S. 2009. Syrjintä Suomessa 2008. Helsinki: Ihmisoikeusliitto ry.

Euroopan Komissio. 2012. Syrjintä EU:ssa vuonna 2012. Eurobarometri.
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_fact_fi_fi.pdf. 3.12.2014. 3.12.2014.

HE 44/2003 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 82/2008 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuslain 2 §:n muuttamisesta.

HE 103/2014 Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi rikoslain muuttamisesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 19/2014 Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Hietala, H., Kahri T., Kairinen M., Kaivanto K. 2006. Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki: Talentum.

KKO 2001:9.

Koskinen, S., Nieminen K., Valkonen M. 2008. Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Helsinki: WSOY.

Kuoppamäki, M. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki: Edita.

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 2002/504.

Laki liiketoimintakiellosta 1059/1985.

Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012.

Laki julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta 424/2003.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 602/1986.

Laki nuorista työntekijöistä 998/1993.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.

Laki ortodoksisesta kirkosta 985/2006.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004.

Neuvoston direktiivissä 2000/78/EY.

Nieminen, K. 2005 Tasa-arvolaki työsuhteessa. Helsinki: WSOY.

Pellervon taloudellinen tutkimuslaitos. 2008. Maahanmuuttajien työkyky 2008. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 210. http://ptt.fi/dokumentit/mamuraporttipt_0711081414.pdf. 3.12.2014.

Rikoslaki (39/1889).

Soininvaara, O. 1999. Täystyöllisyyteen ilman köyhyyttä. Helsinki: Art House.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluosasto. 2012. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2012 Työsyryjinnän valvonta. http://www.tyosuojelu.fi/upload/Valvontaohje_1_2012_Tyosyrjinnan_valvonta.pdf. 3.12.2014

Suomen perustuslaki 731/1999.

Syrjintälautakunta. 2014. <http://www.syrjintalautakunta.fi/fi/syrjintalautakunta>. 3.12.2014.

Tasa-arvovaltuutettu. 2014. <http://www.tasa-arvo.fi/fi/etusivu>. 3.12.2014.

Tasavallan presidentin asetus uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan voimaansaattamisesta ja uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta annetun lain voimaantulosta sekä Euroopan sosiaalisen peruskirjan ja siihen liittyvän lisäpöytäkirjan eräiden määräysten hyväksymisestä annetun lain kumoamisesta annetun lain voimaantulosta 26.7.2002/639 (SopS 80/2002).

Työsopimuslaki 55/2001.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010. Syrjintä työhönottotilanteissa - tutkimuskatsaus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2010. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Uskonnonvapauslaki 453/2003.

Vahingonkorvauslaki 412/1974.

Valtion virkamieslaki 750/1994.

Vähemmistövaltuutettu. 2014. Erilaisena arjessa - selvitys romanien syrjäntäkokemuksista. Vähemmistövaltuutettu julkaisusarja 15. Helsinki: Vähemmistövaltuutettu

Vähemmistövaltuutettu. 2014. http://www.ofm.fi/fi/tehtavat_ja_toiminta. 3.12.2014.

Yhdenvertaisuuslaki 21/2004.