

Syrjintä työelämässä

– pilottitutkimus työsuojelupiirien aineistosta

Milla Aaltonen, Mikko Joronen ja Susan Villa

Yhdenvertaisuus 

Sisäasiainministeriön julkaisu 43/2009

Milla Aaltonen, Mikko Joronen ja Susan Villa

Syrjintä työelämässä – pilottitutkimus työsuojelupiirien aineistosta

Syrjintä työelämässä – pilottitutkimus työsuojelupiirien aineistosta

Tekijät: Milla Aaltonen, Mikko Joronen ja Susan Villa

Ulkoasu ja taitto: Andrei Kuzmin, Helsinki Times Oy

Paino: Painoyhtymä Oy, Helsinki

Kannen ulkoasu ja Yhdenvertaisuus.fi -ilme: Hahmo Design Oy

Julkaisuvuosi: 2009

Kustantaja: Syrjinnänseurantaryhmä

ISBN 978-952-491-547-2

43/2009 Sisäasiainministeriön julkaisu

ISSN 1236-2840

Syrjintä työelämässä -tutkimus on rahoitettu sisäasiainministeriön Syrjinnän seuranta -hankkeesta. Raportissa esitetyt näkemykset eivät välttämättä vastaa sisäasiainministeriön näkemyksiä.

Tekijät (toimielimestä, toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Milla Aaltonen, Mikko Joronen ja Susan Villa		Julkaisun laji Tutkimus	
		Toimeksiantaja Syrjinnän seurantaryhmä	
		Toimielimen asettamispäivä 27.8.2008 SM107:00/2008	
Julkaisun nimi Syrjintä työelämässä – pilottitutkimus työsuojelupiirien aineistosta			
Julkaisun osat			
Tiivistelmä Tutkimus selvittää mitä ja millaista tietoa työelämässä esiintyvistä syrjinnästä on saatavilla työsuojelupiirien aineistosta. Tutkimuksen toteutti Ihmisoikeusliitto ry syrjinnän seurantaryhmän toimeksiannosta. Tutkimusaineisto koostui neljän työsuojelupiirin valvontatoimenpiteitä koskevasta aineistosta aikavälillä 1.1.2008–30.8.2009. Aineiston tapauksissa on kyse työsyrynnästä, häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta, joissa on tunnistettavissa yksi tai useampi kielletty syrjintäperuste. Kaiken kaikkiaan aineistosta löytyi 198 edellä mainitut kriteerit täyttävää tapausta. Etninen tai kansallinen alkuperä taikka kansalaisuus (32 %) ja terveydentila (32 %) olivat kaksi yleisintä syrjintäperustetta työsyryntätapauksissa. Syrjintä ilmeni 38 prosentissa koko aineiston tapauksista irtisanomisena tai lomauttamisena. Noin 34 prosentissa tapauksista syrjintä ilmeni syrjintänä palkkauksessa, työajassa tai työoloissa. Tutkimusaineiston mukaan työsyryntä on selvästi yleisempää yksityisellä kuin julkisella työmarkkinasektorilla. Yhteensä 86 prosenttia syrjintätapauksista tapahtui yksityisellä sektorilla. Suurimmassa osassa (91 %) aineiston tapauksista syrjintä oli tapahtunut työ- tai virkasuhteen aikana. Vain 11 prosentissa oli kyse syrjinnästä työhönottotilanteessa.			
Avainsanat (asiasanat) Yhdenvertaisuus, syrjintä, työelämä			
Muut tiedot Sähköisen julkaisun ISBN 978-952-491-548-9 (PDF), osoite www.intermin.fi/julkaisut			
Sarjan nimi ja numero Sisäasiainministeriön julkaisut 43/2009		ISSN 1236-2840	ISBN 978952-491-547-2-
Kokonaissivumäärä 66	Kieli Suomi	Hinta Maksuton	Luottamuksellisuus
Jakaja Sisäasiainministeriö		Kustantaja/julkaisija Sisäasiainministeriö	

Författare (uppgifter om organet: organets namn, ordförande, sekreterare) Milla Aaltonen, Mikko Joronen och Susan Villa		Undersökning	
		Uppföljningsgruppen för diskriminering	
		Datum för tillsättandet av organet 27.8.2008 SM107:00/2008	
Syrjäntä työelämässä – pilottitutkimus työsuojelupiirien aineistosta <u>Diskriminering i arbetslivet - pilotundersökning av arbetarskyddsdistriktens material</u>			
Publikationens delar			
<p>Referat</p> <p>Undersökningen tar reda på hurudana uppgifter man kan få om diskriminering i arbetslivet från arbetarskyddsdistriktens material. Undersökningen gjordes av Förbundet för mänskliga rättigheter rf på uppdrag av uppföljningsgruppen för diskriminering.</p> <p>Undersökningsmaterialet bestod av material som berörde övervakningsåtgärder vid fyra arbetarskyddsdistrikt under tiden 1.1.2008-30.8.2009. Fallen i materialet handlar om diskriminering i arbete, trakasseri eller annan osaklig behandling, i vilken man kan känna igen en eller flere förbjudna diskrimineringsgrunder. Allt som allt hittade man i materialet 198 fall vilka uppfyllde ovan nämnda kriterier.</p> <p>Etniskt eller nationellt ursprung eller nationalitet (32 %) och hälsotillstånd (32 %) var de två vanligaste diskrimineringsgrunderna i fallen av diskriminering i arbete. Diskrimineringen visade sig i 38 % av fallen som uppsägning eller permittering. I ca 34 % av fallen visade sig diskrimineringen i lönen, arbetstiden eller -förhållandena.</p> <p>Enligt undersökningen är diskriminering klart allmännare inom den privata än den offentliga arbetsmarknadssektorn. Sammanlagt 86 % av diskrimineringsfallen ägde rum inom den privata sektorn. I största delen (91 %) av fallen i materialet hade diskrimineringen ägt rum under arbets- eller tjänsteförhållandet. Endast i 11 % var det fråga om diskriminering vid anställningstillfället.</p>			
Nyckelord Likabehandling, diskriminering, arbetslivet			
Övriga uppgifter Elektronisk version, ISBN 978-952-491-548-9 (PDF), www.intermin.fi/publikationer			
Seriens namn och nummer Inrikesministeriets publikationer 43/2009		ISSN 1236-2840	ISBN
Sidoantal 66	Språk Finska	Kostnadsfri	Sekretessgrad 978952-491-547-2-
Distribution Inrikesministeriet		Förläggare/utgivare Inrikesministeriet	

Kiitokset

Syrjintä työelämässä – tutkimus toteutettiin sisäasiainministeriön avoimen menettelyn mukaisena palveluhankintana, osana syrjinnän seurantajärjestelmä – hanketta. Tutkimus tehtiin Ihmisoikeusliitossa.

Tekijät haluavat kiittää avusta aineiston keruussa piiripäällikkö Kaarina Myyri-Partasta ja tietopalvelusihteeri Sinikka Tarkiaista Uudenmaan työsuojelupiiristä, piiripäällikkö Hannu Mäkistä ja ylitarkastaja Petra Saarenmaata Hämeen työsuojelupiiristä, piiripäällikkö Seppo Pekkalaa ja ylitarkastaja Anna Pärtyä Turun ja Porin työsuojelupiiristä ja piiripäällikkö Arto Terosta ja lakimies Tove Lindelliä Vaasan työsuojelupiiristä.

Lisäksi erityisen lämmin kiitos Oiva Kahralle aihepiiriä avaavista ja syväluotaavista keskusteluista.

Helsingissä 1.12.2009

Milla Aaltonen
Mikko Joronen
Susan Villa

Syrjintä työelämässä – pilottitutkimus työsuojelupiirien aineistosta

1. Johdanto	7
2. Yleiskatsaus syrjintätilanteeseen	11
2.1 Syrjintää koki 15 prosenttia suomalaisista	11
2.2 Etnisten vähemmistöjen kokemukset syrjinnästä	12
2.3 Syrjintää työelämässä tutkitaan paljon	13
2.3.1 SAK:n luottamusmieskysely	13
2.3.2 Työolobarometri	14
2.3.3 Työolotutkimus ja tasa-arvobarometri	15
2.3.4 Suomalaiset tietävät oikeutensa	17
2.3.5 Mitä tutkimusten perusteella voidaan sanoa syrjinnästä?	18
3. Selvityksen toteutus	21
3.1 Aineiston muodostaminen	21
3.2 Aineistoanalyysissä käytettyjen muuttujien luokitukset	23
4. Työsuojelupiirien tietoon tullut syrjintä työelämässä	27
4.1 Työsyrjintätapaukset	27
4.1.1 Työsyrjintätapausten tarkastelua: ketä syrjintään?	27
4.1.2 Työsyrjintätapausten tarkastelua: millaisissa tilanteissa syrjintää tapahtuu?	33
4.1.3 Moniperusteisen syrjinnän ilmeneminen työelämässä	35
4.2 Työpaikkailmoitukset	37
5. Tulosten arviointia ja johtopäätelmiä	41
5.1 Tutkimustulosten arviointia syrjinnän suojan näkökulmasta	41
5.2 Työsyrjintätutkimuksen laadullista tarkastelua	45
6. Syrjimättömyyden edistäminen julkisilla hankintasopimuksilla	
6.1 Hankintamenettelyn pääpiirteet	50
6.2 EY-tuomioistuimen kantoja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden edistämisestä julkisissa hankinnoissa	50
6.3 Julkisiin hankintoihin sovellettava kotimainen lainsäädäntö	52
6.4 Syrjimättömyyden edistäminen käytännössä julkisissa hankinnoissa	53
6.5 Yhdenvertaisuuden edistämisen hyödyt	54
Tiivistelmä	57
Sammanfatning	59
Summary	61
Liite: Keskeiset työsyrynnän vastaiset säännökset	63

1. Johdanto

Syrjinnän vastaista työtä tekevien keskuudessa on pitkään tuskailtu sitä, ettei työelämässä esiintyvistä syrjinnästä löydy sellaista kokonaisvaltaista ja kattavaa esitystä, joka sisältäisi kaikki keskeisimmät syrjintäperusteet. Käsitteet työsyrintätilanteesta ovat muodostuneet tiedon palasista, joita on aika ajoin tarjolla satunnaisesti julkaistavista tutkimuksista, joissa tyyppillisesti kartoitetaan tilannetta yhden – tai parhaimmillaan muutaman – kielletyn syrjintäperusteen näkökulmasta. Näin muodostuva kokonaiskuva jättää enemmän kysymyksiä avoimeksi kuin antaa vastauksia.

Syrjintätiedon puutteellista nykytilaa kuvaa osuvasti se, että puhuttaessa työelämässä esiintyvistä syrjinnästä on turhan usein kotiin viemiseksi tarjolla vain ylimalkainen toteamus tyyliin ‘työsyrintää tapahtuu kaikkialla Suomessa, kaikilla syrjintäperusteilla, kaikissa työelämän eri tilanteissa’. Syrjinnän vastaista työtä tekevien keskuudessa vallitsee yksimielisyys siitä, että työmarkkinoilla tapahtuu syrjintää. Mutta erityisesti niiden syrjintäperusteiden kohdalla, joilla ei ole omaa valvontaviranomaista, vastaukset tarkempiin kysymyksiin ovat pimennossa.

Monen syrjintäperusteen kohdalla vastaukset työsyrintään liittyviin kysymyksiin ovat pitkälti kansalaisjärjestöjen ja kentän toimijoiden esittämien arvioiden varassa. Asiakastyötä syrjinnän uhrien kanssa satunnaisesti tekeviä ja monenlaista neuvontaa heille tarjoavia kansalaisjärjestöjä ei ole syytä pitää epäluotettavina tietolähteinä, mutta heiltä peräisin olevaan syrjintätietoon on suhtauduttava varauksella. Tällainen tieto on usein informaatioarvoltaan rajallista, vaikka se perustuisi tilastoituihin asiakaskontakteihin. Tiedonkeruu palvelee lähtökohtaisesti järjestöjen omia tarpeita syrjinnän seurantarapeiden sijasta. Lisäksi on ongelmallista, et-

tä kahden kansalaisjärjestön tuottama syrjintätieto on harvemmin keskenään vertailukelpoista.

Vuonna 2008 sisäasianministeriö asetti hankkeen kansallisen syrjinnän seurantajärjestelmän toimeenpanemiseksi. Syrjinnän seurantajärjestelmän tarkoitus on antaa ajantasaista ja objektiivista tietoa syrjinnän määrästä, laadusta, syistä ja seurauksista Suomessa. Hankkeen tukena toimiva syrjinnän seurantaryhmä esitti keväällä 2009 sisäasianministeriölle erillistutkimuksen toteuttamista työelämässä esiintyvistä syrjinnästä. Ehdotuksessa pidettiin erityisen tärkeänä, että tutkimuksessa perehdytään työsuojelupiirien aineistoon, koska niitä ei ole aikaisemmin tarkasteltu kattavasti syrjinnän näkökulmasta. Lisäksi työsuojelupiirien aineiston tarkastelua pidettiin tärkeänä, koska viranomaistahoilla on keskeinen rooli syrjinnän säännöllisessä seurannassa, joten on tarpeen selvittää yksityiskohtaisesti, mitä ja millaista tietoa kyseisestä aineistosta on mahdollista saada.

Monet syrjinnän vastaista työtä tekevät kansalaisjärjestöt ovat syrjinnän seurantaryhmän kanssa yhtä mieltä siitä, että viranomaisilla on keskeinen rooli syrjintätiedon keräämisessä ja tuottamisessa. Eräiden kansalaisjärjestöjen näkemys on, että ilman ylimääräistä resursointia heidän roolinsa syrjintätiedon keruussa pitäisi rajoittua asiantuntija-avun antamiseen kerätyn tiedon tulkinnassa. Toiset syrjintävaarassa olevia ryhmiä edustavat kansalaisjärjestöt mieltävät heille sopivana roolina viranomaisten toiminnan arvioinnin: Miten hyvin syrjintätiedon pohjalta toteutetaan yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä? Toimivatko viranomaiset tehokkaasti vähentääkseen ja ehkäistäkseen syrjintää?

Tämä tutkimusraportti on ensisijaisesti pilottitutkimus, jossa selvitetään, mitä ja millaista tietoa työelämässä esiintyvistä syrjinnästä on mahdollista saada työsuojelupiirien aineistosta. Raportti on vasta toissijaisesti tutkimus työelämässä esiintyvistä syrjinnästä. Tarkoituksena on, että raportti toimii ohjeellisena ja rakenteellisena viitekehystenä tuleville työsyryntätutkimuksille, joita syrjinnän seurantajärjestelmässä tehdään työsuojelupiirien aineistosta. Samalla tutkimustulokset kuitenkin tarjoavat tärkeää uutta tietoa työsyryntätilanteesta ja siten paikkaavat ainakin joitakin niistä tiedon aukkokohdista, joihin syrjinnän vastaisen työn toimijat ovat pitkään kaipaaneet vastauksia.

Tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa on otettava huomioon aineiston tietyt erityispiirteet, jotka asettavat rajoituksia niiden tulkintaan. Tulokset kertovat vain ja ainoastaan työsuojelupiirien tietoon tulleista tapauksista, joissa on kyse työelämässä tapahtuneesta syrjinnästä. On syytä olettaa, että merkittävä osa työsyryntätapauksista jää aineiston ulkopuolelle. Ensinnä-

näkin aineisto pitää sisällään vain sellaiset tapaukset, joiden johdosta on toteutettu valvontatoimenpiteitä. Esimerkiksi Uudenmaan työsuojelupiirissä noin seitsemänkymmentä prosenttia työhyvinvointia koskevista yhteydenotoista, joiksi muun muassa työsyrjintäasiat luokitellaan, hoidetaan puhelimitse ohjeita ja neuvoja antaen ilman varsinaisia valvontatoimenpiteitä.¹ Tämän lisäksi on muistettava, että käytössä olevan aineiston perusteella on mahdotonta sanoa, kuinka suuri osa työsyrjintää kokeneista turvautuu työsuojelupiirien tarjoamiin oikeusturvakeinoihin. Näin ollen tutkimuksen tuloksista ei voi tehdä suoria johtopäätöksiä työsyrjinnän tosiasiallisesta määrästä.

Tutkimusraportin luvussa kaksi esitellään yleiskatsaus syrjintätilanteeseen Suomessa viime vuosina tehtyjen tutkimusten avulla. Painopiste on tutkimuksissa, jotka kartoittavat työelämässä esiintyvää syrjintää. Seuraavassa luvussa (3) käydään lävitse tämän tutkimuksen metodologia. Esityksessä on pyritty yksityiskohtaiseen esitystapaan, jotta käytetty metodologia olisi helpposti arvioitavissa ja tarpeen vaatiessa paranneltavissa ja muunneltavissa tultavia raportteja varten.

Neljännessä luvussa esitetään tilastollinen analyysi tutkimusaineistosta. Sen ensimmäisessä osassa tarkastellaan syrjintätapausten määrää, syrjintäperusteita ja ilmenemismuotoja. Luvun toisessa osassa tarkastellaan lähemmin aineistosta löytyneitä syrjiviä työpaikkailmoituksia.

Luvussa viisi tutkimuksen tuloksia arvioidaan syrjinnän suojan näkökulmasta ja tarkastellaan niiden laatua, heikkouksia ja vahvuuksia suhteessa aikaisemmin tehtyihin tutkimuksiin. Viimeinen luku (6) on erilliskappale, jossa käsitellään syrjimättömyyden edistämistä työelämässä julkisten hankintasopimusten avulla. Kappaleen tarkoituksena on toimia keskustelun avaajana tästä Suomessa vielä hyvin heikosti tunnetusta asiasta.

¹ "Työhyvinvointiin liittyvät yhteydenotot työsuojelupiiriin vuonna 2008". Uudenmaan työsuojelupiiri, <http://www.tyosuojelu.fi/upload/7wx49lzt.pdf> (16.11.2009).

2. Yleiskatsaus syrjintätilanteeseen

2.1 Syrjintää koki 15 prosenttia suomalaisista

Yleiskuvaa syrjinnästä voidaan hahmotella erilaisten tutkimusten kautta. Kattavimmat syrjintätutkimukset eivät ole kansallisia vaan eurooppalaisia, ja näiden tutkimusten avulla on mahdollista verrata Suomen tilannetta muiden EU-maiden syrjintätilanteeseen. Eurooppalaisten tutkimusten haittana voidaan kuitenkin pitää sitä, että tutkimuksissa kansalliset vähemmistöt (kuten Suomessa esimerkiksi saamelaiset) jäävät huomioimatta.

Syrjintätilannetta vuonna 2008 kartoittaneen Eurobarometritutkimuksen mukaan 15 prosenttia suomalaisista ilmoitti kokeneensa syrjintää tai häirintää viimeisen vuoden aikana.² Määrä vastasi EU-maiden keskiarvoa. Eniten syrjintää oli koettu iän (6 %) ja sukupuolen (5 %) vuoksi. Muilla syrjintäperusteilla koettu syrjintä oli vähäistä, ainoastaan prosentti vastaajista ilmoitti kokeneensa syrjintää etnisen alkuperän, uskonnon / vakaumuksen tai vammaisuuden perusteella. Neljä prosenttia vastaajista ilmoitti kuitenkin kokeneensa syrjintää jollain muulla kuin edellä mainitulla syrjintäperusteilla.

Kukaan vastanneista ei ilmoittanut kokeneensa syrjintää seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Tulosta selittää se, että kukaan vastaajista ei ilmoittanut kuuluvansa seksuaalivähemmistöön. Myös muiden vähemmistöjen osuus vastaajista oli vähäinen.

² "Discrimination in the European Union. Perceptions, Experiences and Attitudes". Special Eurobarometer 296.

Vaikkei Eurobarometrissä suoraan kysytykään syrjinnästä työelämässä, kartoitettiin tutkimuksessa kuitenkin kannatusta eri ryhmien työllisyyden tukitoimille. Eniten kannatusta saavat vammaisiin kohdistuvat tukitoimet, joita kannattaa 82 prosenttia suomalaisista. Suomalaiset kuitenkin vastustavat kaikkien ryhmien tukitoimia useammin kuin vastaajat keskimäärin.

Myös toisessa vuonna 2008 julkaistussa Eurobarometritutkimuksessa kartoitettiin kokemuksia syrjinnästä.³ Tutkimuksen mukaan vastaajat tai heidän lähipiiriinsä kuuluvat henkilöt olivat Suomessa kokeneet useimmin syrjintää iän (21 % vastaajista), etnisen alkuperän (21 %) tai moniperusteisen syrjinnän (21 %) perusteella. Vammaisuuden perusteella syrjintää ilmoitti kokeneensa 17 prosenttia, sukupuolen perusteella 16 prosenttia, uskonnon tai vakaumuksen perusteella 11 prosenttia ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella 7 prosenttia.

Jälkimmäisen tutkimuksen vastaajat ilmoittivat kokeneensa syrjintää useammin. Tätä selittää se, ettei tutkimuksessa kysytty pelkästään vastaajan kokemuksta syrjinnästä vaan myös hänen lähipiiriinsä kuuluvien henkilöiden. Molemmissa tutkimuksissa ikä kuitenkin nousi yleisimmäksi syrjintäperusteeksi.

2.2 Etnisten vähemmistöjen kokemukset syrjinnästä

Vuonna 2008 EU:n perusoikeusvirasto teetti EU-MIDIS-tutkimuksen selvittääkseen maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen kokemuksia syrjivästä kohtelusta, rikoksista, oikeuksien tuntemuksesta sekä valitusten raportoinnista.⁴ Kaikissa EU:n jäsenvaltioissa valittiin satunnaisesti eri etnisiä vähemmistöjä ja maahanmuuttajaryhmiä edustava otos henkilökohtaiseen haastatteluun. Suomessa tutkimuksen kohderyhmänä olivat somalit ja venäläiset. Tutkimuksen tilastoaineisto on tarkoitettu julkaista vuoden 2009 loppupuolella, jolloin saatavilla lienee myös yksityiskohtaisempaa tietoa työsyryjinnästä.

EU-MIDIS-tutkimuksen tulokset antavat lisätietoa syrjinnästä yleisten syrjintätutkimusten, kuten Eurobarometrin, tueksi. Kun Eurobarometriin vastanneista suomalaisista 65 prosenttia piti syrjintää etnisen alkuperän perusteella yleisenä tai hyvin yleisenä, Suomen somaleista näin ajatteli 51 prosenttia ja venäläisistä 28 prosenttia. Etniseen vähemmistöön kuuluvat pitivät syrjintää ehkä hieman yllättäen harvinaisempana kuin suomalaiset keskimäärin.

³ "Discrimination in the European Union". Analytical report. Flash Eurobarometer 232.

⁴ EU-MIDIS – European Union Minorities and Discrimination Survey (2009).

Somaleista 47 prosenttia ilmoitti itse kokeneensa syrjintää vähintään kerran viimeisen vuoden aikana jossain tilanteessa. Syrjintää yksityisissä palveluissa kuluneen vuoden aikana ilmoitti kokeneensa somaleista 27 prosenttia.

Suomen somaleista 34 prosenttia ilmoitti joutuneensa rasistisen rikoksen uhriksi viimeisen vuoden aikana. Luku oli toiseksi suurin kaikista tutkituista ryhmistä, ainoastaan romanit Tsekin tasavallassa ilmoittivat joutuneensa rasistisen rikoksen uhriksi useammin (35 %).

EU-MIDIS-tutkimuksen osana julkaistussa erillisessä raportissa käsiteltiin muslimien kokemaa syrjintää.⁵ Suomessa tutkimukseen haastateltiin Saharan eteläpuolisesta Afrikasta kotoisin olevia muslimeja.

Koko EU-MIDIS-tutkimuksen vastaajista keskimäärin joka kolmatta islaminuskosta vastaajaa oli syrjitty 12 viimeisen kuukauden aikana ja 11 prosenttia oli joutunut rasistisen rikoksen kohteeksi. Suomessa syrjintää kokeneiden muslimien osuus oli huomattavasti suurempi, 47 prosenttia oli kokenut syrjintää. Keskimäärin muslimit olivat Suomessa kokeneet syrjintää yli kymmenen kertaa vuodessa. Suomen muslimien syrjintäkokenemusten määrä oli toiseksi suurin kaikista tutkituista ryhmistä.

2.3 Syrjintää työelämässä tutkitaan paljon

Työelämä on yksi tutkituimpia syrjinnän alueita. Yhtenä syynä tähän voidaan nähdä EU:n direktiivien voimakas vaikutus – tasa-arvoa ja syrjintää koskevilla direktiiveillä ja sen pohjalta säädetyllä kansallisella lainsäädännöllä on ollut voimakas työelämäpainotus.

Viimeisen vuoden aikana on julkaistu useampia syrjintää työssä koskevia tutkimuksia. Kattavimmin syrjintää käsitellään tilastokeskuksen työolo-tutkimuksessa, jonka aineisto on monipuolisin.

2.3.1 SAK:n luottamusmieskysely

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön luottamusmieskyselyssä luottamushenkilöitä pyydettiin arvioimaan, ovatko he havainneet työpaikallaan syrjintää eri syrjintäperusteilla.⁶ Eniten syrjintää luottamushenkilöt olivat

⁵ EU-MIDIS – Minorities and Discrimination Survey: Data in Focus Report 2: Muslims (2009).

⁶ "SAK:n luottamusmieskysely 2008". Tutkimustieto 5:2008. Helsinki: SAK. Lokakuussa 2008 tehtyyn kyselyyn vastasi 415 luottamusmiestä, jotka edustivat yhteensä noin 100 000 työntekijää.

havainneet terveydentilan (mukaan lukien vammaisuus) vuoksi. Tällaista syrjintää oli havaittu 13 prosentilla työpaikoista. Toiseksi eniten syrjintää havaittiin iän vuoksi (11 prosentilla työpaikoista) ja kolmanneksi eniten (10 prosentilla työpaikoista) työn osa- tai määräaikaisuuden vuoksi. Neljänneksi eniten syrjintää havaittiin ammattiyhdistystoiminnan vuoksi (8 prosentilla työpaikoista). Syrjintää seksuaalisen suuntautumisen vuoksi oli havaittu vain muutamalla työpaikalla.

SAK:n luottamusmieskyselyssä syrjintää ammattiyhdistystoiminnan vuoksi havaittiin enemmän kuin muissa tutkimuksissa, mikä todennäköisesti selittyy sillä, että luottamushenkilöiden on tehtävänsä vuoksi helpompi havaita ammattiyhdistystoimintaan liittyvää syrjintää.

2.3.2 Työolobarometri

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa työolobarometrissä tiedusteltiin vastaajilta havaintoja työpaikalla tapahtuneesta syrjinnästä sukupuolen, iän sekä työsuhteen laadun osalta.⁷ Vastaajat olivat havainneet eniten tilapäisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistuvaa syrjintää (18 %). Tilapäisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistuvaa syrjintää havaittiin myös useammin kuin aikaisemmin: edellisenä vuonna tällaista syrjintää oli havainnut 14 prosenttia.

Seuraavaksi eniten syrjintää oli havaittu kohdistuvan vanhoihin (9 %) ja nuoriin (8 %) työntekijöihin. Naisiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut 7 prosenttia. Miehiin kohdistuva syrjintä on vuodesta 2001 hiljalleen vähentynyt. Vuonna 2001 miehiin kohdistuvaa syrjintää havaitsi työpaikallaan kolme prosenttia vastaajista ja vuonna 2008 enää yksi prosentti.

Työolobarometrissä tiedusteltiin myös havaintoja etniseltä taustaltaan muiden kuin suomalaisten syrjinnästä. Sellaisia työpaikkoja, joilla työskentelee muita kuin etniseltä taustaltaan suomalaisia oli 37 prosenttia. Teollisuudessa osuus oli kuitenkin muita sektoreita korkeampi. Syrjintää etniseltä taustaltaan muihin kuin suomalaisiin kohdistuen on havainnut teollisuudessa 6 prosenttia, yksityisissä palveluissa 8 prosenttia ja kuntasektorilla 8 prosenttia niistä, joiden työpaikalla on muita kuin etniseltä taustaltaan suomalaisia. Havainnot muiden kuin etniseltä taustaltaan suomalaisten syrjinnästä ovat 2000-luvulla vähentyneet teollisuudessa, kunniassa pysyneet samalla tasolla ja yksityisellä palvelusektorilla lisääntyneet. Muiden vähemmistöjen osalta tutkimuksessa ei kerätty tietoja.

⁷ Pekka Ylöstalo ja Pirkko Jukka (2008). "Työolobarometri 2008". Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 33/2009.

2.3.3 Työolotutkimus ja tasa-arvobarometri

Työolotutkimuksissa syrjintää on kartoitettu varsin monitahoisesti, ja tutkimuksissa huomioidaan useita syrjintäperusteita.⁸ Työolotutkimuksia voidaan tämän vuoksi pitää kattavimpana työsyryntää selvittävästä tutkimuksista. Tutkimuksen ansioksi on luettava myös se, että siinä syrjintää selvitetään sekä kokemuksena että havaintoina.

Syrjintä suosikkijärjestelmien perustella on ollut koko tutkimusajanjakson ajan syrjinnän syistä yleisin. Noin viidennes on havainnut tällaista syrjintää työpaikallaan, ja noin joka kymmenes on kokenut itse syrjintää suosikkijärjestelmien perusteella.

Toiseksi yleisintä syrjintä on työsuhteen tilapäisyyden tai osa-aikaisuuden vuoksi, ja tällaista syrjintää on havainnut noin 15 prosenttia. Määräaikaiset kokevat itse syrjintää useammin (11 %) kuin osa-aikaiset (7 %).

Ikäsyrjintä, joka on kolmanneksi yleisin syrjintäperuste, on jaettu tutkimuksessa nuoreen ja vanhaan ikään. Vanhaan ikään liittyvä syrjintä on tutkimuksen mukaan laskenut 1990-luvun lopusta, kun taas nuoreen ikään liittyvä syrjintä on kääntynyt kasvuun. Joka kymmenes nuorimpaan ikäryhmään kuuluva kertoi kokeneensa syrjintää. Iäkkäiden kokema syrjintä ei ole yhtä yleistä: 55–64-vuotiaista viisi prosenttia kertoi kokeneensa syrjintää.

Työolotutkimuksessa ei esitetty suoraan etniseen alkuperään liittyviä kysymyksiä, vaan siinä kysyttiin syrjintää puutteellisen suomen/ruotsin kielen taidon vuoksi tai kansallisuuden ja ihonvärin vuoksi. Puutteelliseen suomen/ruotsin kielen taitoon liittyvää syrjintää pidettiin yleisempänä, kuusi prosenttia oli havainnut sitä työpaikallaan. Kansallisuuteen tai ihonväriin perustuvaa syrjintää oli havainnut neljä prosenttia. Sellaiset vastaajat, joiden äidinkieli oli muu kuin suomi tai ruotsi, tai vastaajan toinen tai molemmat vanhemmat olivat syntyneet ulkomailla, havaitsivat näihin syihin perustuvaa syrjintää muita vastaajia useammin.

Vuonna 2008 työolotutkimuksen vastaajilta kysyttiin ensimmäistä kertaa, suhtaudutaanko heidän työpaikallaan tasa-arvoisesti ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin. Lähes neljäkymmentä prosenttia ei kyennyt vastaamaan kysymykseen, sillä heidän työpaikallaan ei ole ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Niistä vastaajista, joiden työpaikalla kysytyjä henkilöitä oli, neljäkymmentä prosenttia oli täysin sitä mieltä, että suhtautuminen on tasa-arvoista. Yhdeksän prosenttia oli väittämän kanssa eri mieltä.

⁸ Anna-Maija Lehto ja Hanna Sutela (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2007*. Tilastokeskus.

Ylemmät toimihenkilöt uskoivat työntekijöitä useammin, että heidän työpaikallaan ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti.

Vammaisuuden tai vajaakuntoisuuden vuoksi syrjintää työpaikallaan oli havainnut kolme prosenttia, poliittisiin mielipiteisiin tai ammattiyhdistystoimintaan neljä prosenttia ja seksuaaliseen suuntautumiseen kaksi prosenttia.

Suosikkijärjestelmien, määräaikaisuuden, osa-aikaisuuden, sukupuolen, perheellisyyden, nuoren iän ja vanhan iän osalta naiset ilmoittivat miehiä useammin kokeneensa syrjintää.

Syrjintää työssään kokeneet ilmoittivat koettujen syrjintätilanteiden liittyneen yleisimmin tiedon saantiin, työtovereiden ja esimiesten asenteisiin sekä palkkaukseen. Vain työhönottotilanteisiin ja nimityksiin liittyvä syrjintä on vähentynyt vuodesta 2003. Naiset olivat kokeneet syrjintää kaikissa tutkituissa tilanteissa jopa selvästi miehiä useammin.

Naisiin sukupuolen perusteella kohdistuva syrjintä näyttää vähentyneen runsaan kymmenen vuoden aikana. Samalla on kasvanut niiden vastaajien osuus, joiden mukaan sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu heidän työpaikallaan. Vastaajista seitsemän prosenttia on havainnut naisiin kohdistuvaa syrjintää ja neljä prosenttia on kokenut sitä itse. Miehiin kohdistuvaa syrjintää on havainnut kaksi prosenttia. Perheellisyyteen perustuvaa syrjintää oli havainnut viisi prosenttia. Naisista omakohtaista kokemusta tällaisesta syrjinnästä oli kahdella prosentilla.

Kokemusta tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla voidaan välillisesti pitää syrjinnän mittarina. Työolotutkimuksen mukaan sekä naiset että miehet kokevat sukupuolten välisen tasa-arvon lisääntyneen työpaikalla vuodesta 1997, jolloin 25 prosenttia koki tasa-arvon toteutuvan erittäin hyvin. Vuonna 2008 näin uskoi jo 34 prosenttia. Miehet (40 %) kokevat naisia (30 %) useammin tasa-arvon toteutuvan, ja kehitys myönteiseen suuntaan on tapahtunut erityisesti miesten näkemyksissä.

Tasa-arvobarometrin mukaan kokemuksessa sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla ei ole tapahtunut merkittävää muutosta viimeksi kuluneiden kymmenen vuoden aikana.⁹ Vuonna 2008 erittäin hyvin tasa-arvon uskoi toteutuvan 22 prosenttia naisista ja 38 prosenttia miehistä. Myös tasa-arvobarometrissä miesten näkemykset tasa-arvon toteutumisesta ovat olleet koko ajan naisia myönteisimpiä. Vuonna 2008 ero naisten ja miesten näke-

⁹ Tarja Nieminen (2008). "Tasa-arvobarometri 2008". Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:24.

myksissä oli aikaisempaa suurempi. Toisaalta, suurin osa vastaajista kuitenkin koki tasa-arvon toteutuvan joko erittäin hyvin tai melko hyvin.

2.3.4 Suomalaiset tietävät oikeutensa

Eurobarometriin vastanneista suomalaisista 62 prosenttia vastasi tietävänsä oikeutensa joutuessaan syrjinnän tai häirinnän kohteeksi. Osuus on merkittävästi suurempi kuin jäsenmaissa keskimäärin (33 %). Suomalaiset myös kokevat olevansa tietoisia oikeuksistaan useammin kuin minkään muun jäsenmaan kansalaiset.

EU-MIDIS-tutkimus antaa kuitenkin viitteitä siitä, että ainakaan etniset vähemmistöt eivät tunne oikeuksiaan yhtä hyvin kuin valtaväestö: somaleista 69 prosenttia ja venäläisistä 59 prosenttia ei tiennyt yhtään tahoaa, jonka puoleen kääntyä syrjintää kokiessa. Yli puolet vastaajista ei siis tiedä mitään tahoaa, joka valvoo syrjintätilannetta ja voisi auttaa syrjintätilanteessa. Lainsäädäntöä valvovien tahojen, viranomaisten sekä neuvontaa ja tukea antavien järjestöjen tiedotus ei siis tavoita kaikkia.

Myös muslimeilta tiedusteltiin vastaajien tietämystä omista oikeuksistaan ja syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä. Puolet Suomen muslimeista tiesi, että syrjintä etnisen alkuperän perusteella on kiellettyä rekrytoinnissa, 25 prosenttia ei tiennyt sen olevan kiellettyä ja 25 prosenttia oli sitä mieltä, ettei syrjintää rekrytoinnissa ole kielletty lainsäädännöllä. Enemmistö (69 %) ei tiennyt sellaista tahoaa, jonka puoleen kääntyä syrjintää kokiessa, 21 prosenttia tiesi ja 10 prosenttia ei osannut ottaa kantaa.

Muiden vähemmistöryhmien tavoin useimmat koko tutkimukseen osallistuneista (79 %) islaminuskoisista vastaajista eivät ilmoita syrjintätapauksista ja rasistisista rikoksista millekään taholle – oli kyse sitten valtion elimistä, kuten poliisista, tai kansalaisjärjestöstä. Yleisesti ottaen 59 prosenttia islaminuskoisista vastaajista uskoo, että ”ilmoittaminen ei johtaisi mihinkään tai muuttaisi mitään”, ja 38 prosenttia sanoo, että ”sellaista tapahtuu koko ajan”, eivätkä he sen takia vaivaudu ilmoittamaan tapauksista. Suurin osa kaikista koko tutkimukseen osallistuneista syrjintää 12 viimeisen kuukauden aikana kokeneista islaminuskoisista vastaajista uskoi syrjinnän johtuneen pääasiallisesti heidän etnisestä syntyperästään. Vain kymmenen prosenttia uskoi syrjinnän johtuneen yksinomaan uskonnosta. Valitettavasti näitä tietoja ei ole saatavilla erikseen suomalaisista muslimeista.

Oikeuksien tuntemus vaikuttaa heikolta, ja valituksista raportoidaan harvoin. Samoja asioita olisi selvitettävä myös muiden vähemmistöjen osalta.

2.3.5 Mitä tutkimusten perusteella voidaan sanoa syrjinnästä?

Tutkimusten perusteella ei muodostu selkeää kokonaiskuvaa syrjinnästä työelämässä. Osittain tämä johtuu siitä, että tutkimukset keskittyvät eri asioihin. Osassa selvitetään kokemuksia syrjinnästä, toisissa syrjintähavaintoja sekä osassa sitä, kuinka yleisenä syrjintää pidetään. Lisäksi tutkimusten perusteella on vaikeaa arvioida tilannetta eri syrjintävaarassa olevien ryhmien näkökulmasta, sillä eri tutkimuksissa tarkastellaan eri syrjintävaarassa olevia ryhmiä.

Tutkimusten tietojen vertaamista toisiinsa vaikeuttaa se, että eri kyselyissä tietyt syrjintäperusteet yhdistetään toisiinsa. Esimerkiksi SAK:n luottamismieskyselyssä vammaisuus yhdistetään syrjintään terveydentilan vuoksi ja etninen alkuperä äidinkieleen.

Tutkimusten luomaan kuvaan täytyy suhtautua erityisen varovaisesti vähemmistöjen osalta, sillä heidän osuutensa tutkimuksen vastaajista saattaa olla hyvin pieni. Tutkimusten vastaajien huomioiminen on tärkeää tuloksia arvioitaessa, sillä tutkimusten perusteella saattaa syntyä kuva, ettei syrjintää esiinny, jollei kiinnitetä huomiota vastaajajoukon taustoihin. Syrjintävaarassa olevien ryhmien mukana olo tutkimuksissa olisi tarpeellista syrjinnän esiintuomiseksi.

Monissa työsyryntätutkimuksissa selvitetään työssäkävien ihmisten kokemaa syrjintää, ja tutkimukseen vastaamisen ehtona on työssäkäynti, joka voidaan tutkimuksissa määritellä monin eri kriteerein (kuten päätoiminen palkansaaja). Ongelmaksi jää silloin, miten saada esille kokemukset rekrytoinnissa esiintyvistä syrjinnästä. Monien vammaisjärjestöjen mukaan vammaisten työllistymisen esteenä ovat erityisesti asenteet, jotka estävät työllistymisen.¹⁰ Tähän tilanteeseen toivottavasti parannusta tuo työ- ja elinkeinoministeriön rahoittama tutkimus rekrytoinnissa esiintyvistä syrjinnästä, joka valmistuu vuoden 2009 loppuun mennessä.¹¹

Joitain huomioita työsyrynnästä on kuitenkin mahdollista tehdä tutkimusten perusteella. Vaikka huomioidaan vähemmistöjen vähäinen osuus tutkimuksien vastaajissa, voidaan kuitenkin todeta, ettei syrjintä työelämässä ole ainoastaan vähemmistöjen kysymys. Tietyt ryhmät (ja naiset) ovat kuitenkin alttiita työsyrynnälle. Syrjintää esiintyy monilla eri perusteilla, monissa eri tilanteissa ja monilla eri sektoreilla. Kyse ei siis ole yksittäisistä tapauksista vaan yleisestä ilmiöstä.

¹⁰ Aaltonen, Joronen & Villa (2009). *Syrjintä Suomessa 2008*, s. 91–95.

¹¹ Lisätietoja työ- ja elinkeinoministeriön tarjouspyynnöstä 1449/424/2009, työhönottotilanteessa tapahtuvaa syrjintää koskeva tutkimuskatsaus.

Mitä syrjinnästä voidaan tutkimusten perusteella sanoa?

- Tutkimuksista ei muodostu kokonaiskuvaa syrjinnästä työelämässä, sillä tieto ei ole vertailukelpoista. Lisäksi eri tutkimuksissa yhdistetään toisiinsa eri syrjintäperusteita.
- Vaikka syrjintä ei ole vähemmistökysymys, ovat tietyt ryhmät alttiimpia syrjinnälle.
- Kyse ei ole yksittäisistä tapauksista vaan yleisestä ilmiöstä.

Kehitysehdotuksia tiedon keräämiseen

- Työsyrjintää koskevan tiedon parantamiseksi tarvitaan monenlaisia tietolähteitä: kokonaiskuva voi muodostua ainoastaan yhdistämällä tutkimusten, kansalaisjärjestöjen, työmarkkinaosapuolten sekä viranomaisten tiedot.
- Syrjintää kartoitetaan usein tiedustelemalla, pitävätkö vastaajat syrjintää yleisenä. Tällaista tietoa ei voida pitää luotettava mittarina syrjinnästä. Myös tutkimukset syrjintäkokemuksista antavat vain vaillinaista tietoa syrjinnästä. Tutkimukset, jotka yhdistäisivät esimerkiksi työnantajan oman käsityksen yhdenvertaisuuden toteutumisesta toiminnassa sekä työntekijöiden kokemukset syrjinnän esiintymisestä, antaisivat tietoa syrjinnästä.
- Rekrytoinnissa esiintyvää syrjintää olisi tutkittava.
- Ammattiyhdistysliike on keskeinen toimija työelämän kysymyksissä, ja ammattiliittojen keräämä tieto olisi saatava myös muille toimijoille. Myös tieto ammattiliittojen sovittelimesta tapauksista auttaisi laajentamaan kokonaiskuvaa syrjinnästä työelämässä.
- Tutkimusten vastaajiin on kiinnitettävä enemmän huomiota. Esimerkiksi seksuaalivähemmistöjen kokemasta syrjinnästä on mahdotonta saada tietoa tutkimuksella, johon ei osallistu yhtään seksuaalivähemmistöön kuuluvaa.
- Monissa tutkimuksissa on perinteisesti kysytty ainoastaan tiettyjen ryhmien kokemaa syrjintää. Viimeisten vuosikymmenten aikana tietoisuus erilaisista syrjintävaarassa olevista ryhmistä on lisääntynyt, ja tämän pitäisi heijastua myös tutkimuksiin.

3. Selvityksen toteutus

3.1 Aineiston muodostaminen

Luotettavan syrjintätiedon kerääminen on monimutkainen kokonaisuus, jossa on olennaista tiedostaa käytettävän aineiston rajoitukset eli tietää, mitä käytettävä aineisto tarkkaan ottaen kertoo syrjinnästä. Yksi tapa selkeyttää, mitä tämä käytännössä tarkoittaa, on jaotella syrjintätutkimukset kolmeen ryhmään sen perusteella, millaista tietoa syrjinnästä ne tuovat esiin.

Subjektiiiviset kokemukset syrjinnästä, joista kerätään tietoa erilaisilla uhri- ja kyselytutkimuksilla, kertovat meille syrjintäkokemuksista, kuten esimerkiksi siitä, kuinka moni henkilö on kokenut tullessa syrjityksi. Toisen kokonaisuuden muodostavat tutkimukset, joiden aineisto muodostuu tapauksista, joissa syrjintäoletta on täyttynyt. Tällaisessa aineistossa olevia syrjintätapauksia on arvioinut tyypillisesti joku oikeusturvaviranomaisista, ja niiden osalta on todettu, että on syytä epäillä lainvastaista syrjintää tapahtuneen. Viimeisen kokonaisuuden muodostavat tutkimukset, jotka kertovat todennetusta syrjinnästä. Tällaisia ovat muun muassa tutkimukset, joiden aineistona ovat tuomioistuineläytösten lainvoimaiset ratkaisut.

Työsuojelupiirien aineistosta on periaatteessa mahdollista saada syrjintätietoa subjektiivisista syrjintäkokemuksista tarkastelemalla asiakasyhteydenottoja, jotka eivät johtaneet varsinaisiin valvontatoimenpiteisiin. Tässä tutkimuksessa kyseistä aineistoa ei kuitenkaan käyty lävitse, vaan tarkasteluun poimittiin syrjintäoletta täyttäneet tapaukset eli sellaiset, joissa työsuojelupiiri oli toteuttanut valvontatoimenpiteitä. Tähän linjavetoon vaikuttivat yhtäläisesti tutkimukselliset kuin käytännölliset syyt. Tutkimuksessa haluttiin ensisijaisesti selvittää eri syrjintäperusteilla tapahtuvaa

syrjintää työelämässä. Asiakasyhteydenottoaineiston tapaukset olivat kat-tavan katsauksen perusteella tyypillisesti sellaisia, ettei niissä ollut identi-fioitavissa kiellettyä syrjintäperustetta. Lisäksi tutkimusaikataulun vuoksi ei ollut mahdollista käydä yksityiskohtaisesti lävitse työsuojelupiirien ai-neistoa asiakasyhteydenotoista ja valvontatoimenpiteistä.

Tässä tutkimusraportissa esitettävä aineisto koostuu neljän työsuojelupii-rin diaarijärjestelmästä tietyin ehdoin poimituista tapauksista. Tutkimus-aikataulun vuoksi aineiston keruuta ei ollut mahdollista toteuttaa kaikissa kahdeksassa työsuojelupiirissä. Aineisto koottiin Turun ja Porin, Uuden-maan, Hämeen ja Vaasan työsuojelupiireistä. Työsuojelupiirien valinnas-sa painotettiin valvontakohteiden (eli työpaikkojen tai työntekopaikkojen) ja valvottavien henkilöiden (eli työntekijöiden) lukumäärää. Lisäksi valin-nassa pyrittiin laajaan maantieteelliseen kattavuuteen. Valittujen työsuojelupiirien valvontakohteiden määrä vastaa noin 68 prosenttia koko maan valvontakohteista, ja niissä työskentelee noin 70 prosenttia valvottavista työntekijöistä.

Tutkimusaineiston poiminta toteutettiin siten, että kunkin työsuojelupii-rin diaarijärjestelmästä poimittiin ensin raaka-aineistoon kaikki työhyvin-vointiin liittyvät yhteydenotot – eli tapaukset, joissa oli kyse häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, työsyrynnästä, haitallisesta psykososiaalisesta kuormittumisesta tai väkivallan uhasta. Seuraavaksi raaka-aineiston kaikki 511 tapausta käytiin lävitse ja varsinaiseen aineistoon poimittiin tapaukset:

- joissa oli kyse työsyrynnästä, häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta
- joista oli eriteltävissä yksi tai useampi kielletty syrjintäperuste ja
- joissa oli toteutettu valvontatoimenpiteitä.

Näillä kriteereillä varsinaiseen aineistoon valikoitui yhteensä 198 diarisoitua tapausta. Näistä 103 kappaletta oli sellaisia, että niissä oli yksi tai useampi henkilö syrjinnän, häirinnän tai epäasiallisen kohtelun uhrina. Luonnollisia henkilöitä tässä aineistossa oli yhteensä 127. Lopuissa tapauksissa, joita oli yhteensä 95 kappaletta, oli kyse syrjivistä työpaikkailmoituksista. Koska kaikkien luonnollisten henkilöiden kohdalla haluttiin tarkastella syrjintäperustetta, nämä kaksi aineistoa täytyi käsitellä toisistaan erillisinä kokonaisuuksina, jotta havaintoyksiköt eivät olisi keskenään ristiriidassa. Syrjivissä työpaikkailmoi-tuksissa havaintoyksikkö on ilmoitus ja varsinaisissa syrjintätapauksissa ha-vaintoyksikkö on henkilö.

Tutkimusaineiston poiminnan olisi voinut toteuttaa noudattamalla muun-laista metodologiaa. Valittuun vaihtoehtoon päädyttiin harkinnan tulok-sena, jonka yksiselitteisenä johtajatuksena oli saada tietoa työelämässä

tapahuvasta syrjinnästä. Tämän vuoksi poiminnassa poistettiin kaikki sellaiset tapaukset, joissa oli kyse jostakin muusta työhyvinvointiasiaista kuin työsyryjinnästä, häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, ja tapaukset, joista ei ollut löydetävissä kiellettyä syrjintäperustetta. Näin esimerkiksi tapaukset, joissa oli kyse työntekijöiden tulehtuneista henkilökemioista seuranneesta työpaikkakiusaamisesta tai epäasiallisesta kohtelusta, karsiutuivat aineistosta pois, jos tapausaineistosta ei yksiselitteisesti käynyt ilmi, että kiusaamisen tai epäasiallisen kohtelun taustalla oli kielletty syrjintäperuste.

Kansalliseen lainsäädäntöön kirjatuissa syrjinnän kielloissa eritellään useita syrjintäperusteita, ja työelämän kannalta keskeisimmät syrjinnän kiellot on kirjattu työsopimuslakiin (55/2001), rikoslakiin (39/1889), yhdenvertaisuuslakiin (21/2004) ja lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986).¹² Tässä tutkimuksessa työsuojelupiirien tietoon tulleista syrjintätapauksista eriteltiin seuraavat syrjintäperusteet: ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, uskonto tai vakaumus, terveydentila, mielipide ja sukupuoli.

Kolmas aineiston poiminnassa käytetty kriteeri oli, että työsuojelupiirin oli pitänyt suorittaa tapauksessa valvontatoimenpiteitä. Kuten edellä jo todettiin, työsuojelupiirit toteuttavat valvontatoimenpiteitä tapauksissa, joissa on syytä epäillä, että syrjinnän kieltoa on rikottu. Varsinaiseksi valvontatoimenpiteeksi ei lasketa syrjinnästä epäilylle taholle lähettyä selvityspyynnöä, jos sen perusteella päädytään ratkaisuun, että tapauksessa ei ole kyse lainvastaisesta syrjinnästä, häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Valvontatoimenpiteitä ovat muun muassa toimintaohjeistus tai esitutkintapyynnön tekeminen poliisille.

3.2 Aineistoanalyysissä käytettyjen muuttujien luokitukset

Työsuojeluviranomaiset eivät järjestelmällisesti kerää asiakkaistaan sellaisia perustietoja kuin ikä tai sukupuoli. Pääsääntöisesti nämä tiedot tulivat esiin vain aineistosta, joka oli edennyt poliisille esitutkintaan. Sukupuolen päättelyminen asiakkaan nimestä oli kotimaisten nimien kohdalla vaikeaa, mutta joidenkin ulkomaalaisten henkilöiden kohdalla sukupuoli jäi avoimeksi. Kaiken kaikkiaan aineiston 127 luonnollisesta henkilöstä 120:n sukupuoli selvisi käytettävissä olevasta aineistosta.

Asiakkaiden iän selvittäminen oli huomattavasti hankalampaa kuin sukupuolen. Aineiston luonnollisista henkilöistä noin 41 prosentin ikä jouduttiin jättämään avoimeksi. Asiakkaat, joiden ikä oli mahdollista vahvistaa aineistosta, luokiteltiin iän perusteella viiteen luokkaan: 1) 16–24-vuo-

¹² Ks. liite ss. 63–66.

tiaat, 2) 25–34-vuotiaat, 3) 35–44-vuotiaat, 4) 45–54-vuotiaat ja 5) yli 55-vuotiaat.

Työsuojelupiirien aineistosta haluttiin myös selvittää, onko julkisen ja yksityisen sektorin työnantajien välillä eroja syrjinnän määrässä ja laadussa. Tätä varten aineiston syrjintätapaukset luokiteltiin työnantajan mukaan, ja luokittelua käytettiin varsinaisissa syrjintätapauksissa ja työpaikkailmoituksissa.

Aineiston kaikki tapaukset luokiteltiin syrjintäperusteen perusteella johonkin seuraavista luokista: 1) ikä, 2) etninen tai kansallinen alkuperä taikka kansalaisuus, 3) kieli, 4) vammaisuus, 5) seksuaalinen suuntautuminen, 6) uskonto tai vakaumus, 7) terveydentila, 8) mielipide (mukaan lukien poliittinen toiminta), 9) sukupuoli ja 10) muu henkilöön liittyvä syy (mukaan lukien perhesuhteet, ammattiyhdistys- ja luottamushenkilötoiminta).

Moniperusteista syrjintää kartoitetaan tyyppillisesti sukupuoli- ja ikämuuttujien avulla. Näin tehdään myös tässä tutkimuksessa, mutta sen lisäksi moniperusteisen syrjinnän ilmenemistä haluttiin kartoittaa erittelemällä varsinaisista syrjintätapauksista myös toinen mahdollinen syrjintäperuste. Näin tehtiin vain sellaisissa tapauksissa, joissa oli ilmeistä syytä olettaa, että myös toisella syrjintäperusteella oli osuutta syrjintätapaukseen. Nämä valinnat eivät edusta työsuojelupiirien näkemyksiä asiantilasta, vaan ovat yksistään selvityksen tekijöiden oman harkinnan varassa tehtyjä ratkaisuja.

Esimerkiksi työsyryntätapauksissa, joissa syrjintäperuste on etninen tai kansallinen alkuperä, on maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kohdalla usein kyse myös kielitaidon puutteesta. Tällöin kieltä voidaan pitää toisena syrjintäperusteena. Samalla tavalla tapauksissa, joissa on kyse syrjinnästä terveydentilan perusteella, voidaan sukupuolta pitää toisena syrjintäperusteena, jos kyseessä on raskaana olevan naisen syrjintä.

Aineiston varsinaiset syrjintätapaukset luokiteltiin kahteen luokkaan sen perusteella, oliko tapauksessa kyse 1) syrjinnästä työhönotossa vai 2) syrjinnästä työ- tai virkasuhteen aikana. Lisäksi syrjintätapaukset jaoteltiin eri luokkiin sen perusteella, mikä oli syrjinnän seuraus tai miten se ilmeni. Käytetyt luokat olivat: 1) syrjintä palkkauksessa, työajassa tai työoloissa, 2) irtisanominen, työsuhteen päättäminen tai lomauttaminen, 3) häirintä, seksuaalinen häirintä, kiusaaminen tai muu epäasiallinen kohdelu, 4) syrjintä työhönotossa, uralla etenemisessä tai virantäytössä ja 5) esteettömyyskysymykset.

Ensimmäiseen luokkaan sijoitettiin muun muassa tapaukset, joissa työntekijälle maksettiin palkkaa alle työ sopimusehtojen tai työaika oli yli työ sopimusehtojen ilman asianmukaisia korvauksia. Lisäksi luokkaan sijoitettiin tapaukset, joissa työntekijää oli syrjitty esimerkiksi luottamusmiestoiminnan, terveydellisten syiden tai perhesuhteiden takia työoloissa muuttamalla työvuorolistoja tai muulla tavalla vaikeuttamalla työssäkäyntiä.

Toiseen luokkaan sijoitettiin tapaukset, joissa työ- tai virkasuhteessa ollut työntekijä oli irtisanottu tai lomautettu esimerkiksi terveydentilansa perusteella. Myös tapaukset, joissa henkilö oli lomautettu palattuaan äitiys- tai hoitovapaalta sijoitettiin tähän luokkaan. Kolmanteen luokkaan sijoitettiin kaikki tapaukset, joissa oli kyse häirinnästä, seksuaalisesta häirinnästä tai muunlaisesta epäasiallisesta kohtelusta, kuten henkilön pois-sulkemisesta työyhteisön yhteisistä asioista ja päätöksenteosta.

Neljänteen luokkaan sijoitettiin kaikki tapaukset, joissa oli kyse syrjinnästä työhönotossa tai työsuhteessa olevien kohdalla uralla etenemisessä tai vastaavista virkajärjestelyistä. Viides luokka varattiin tapauksille, joissa oli kyse esteettömyyteen liittyvistä tapauksista.

Tutkimuksessa haluttiin myös selvittää, mitä työsuojeluviranomaisille ilmoitetuille tapauksille tapahtuu. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa oletuksena oli, että työsuojeluviranomaisten toimenpiteet olisi mahdollista luokitella tapaukseen sovelletun lain perusteella, mutta aineistoon tutustuttaessa tämä huomattiin pian soveltumattomaksi lähestymistavaksi. Syy tähän oli, että syrjintätapausten valvontatoimenpiteitä koskevassa aineistossa listataan pääsääntöisesti kaikki kyseessä olevan tapauksen kannalta oleelliset syrjinnän kieltävät lainkohdat. Lisäksi sovellettavaan lakiin vaikuttaa se, kuka oli yhteydenottaja. Aineiston tapauksissa yhteydenottaja oli pääsääntöisesti syrjintää kokenut henkilö (asiakasaloite), mutta osa aineiston syrjintätapauksista oli tullut työsuojelupiirien tietoon viranomaisaloitteesta tehdyn työpaikkatarkastuksen kautta. Osa aineiston syrjintätapauksista oli sellaisia, että poliisi oli pyytänyt työsuojelupiiriltä lausuntoa heille ilmoitetusta tapauksesta. Lisäksi joukossa oli muutama sellainen tapaus, jossa syyttäjä oli pyytänyt työsuojelupiirin näkemystä syyteharkinnassa olevasta tapauksesta.

Lähestymistapaa muutettiin siten, että tarkasteluun otettiin tapausten valvontatoimenpiteiden lopputulema eli se, millaisia oikeusturvakeinoja työsuojeluviranomaiset käyttivät heidän tietoon tulleissa työsyryntätapauksissa. Aineiston varsinaiset syrjintätapaukset luokiteltiin seuraavasti: 1) esitutkintapyyntö poliisille / lausunto poliisille / lausunto syyttäjälle, 2) toimintaohjeet työnantajalle ja 3) kesken.

Kehitysehdotuksia työsyrijinnän säännöllisen seurannan parantamiseksi

Toteutetun tutkimuksen perusteella on ilmeistä, että työsuojeluviranomaisten diaarijärjestelmää ei ole luotu tutkimustarpeita silmälläpitäen. Työelämässä esiintyvän syrjinnän säännöllisen seurannan helpottamiseksi on tarpeen harmonisoida, mitä perustietoja diaarijärjestelmään kirjataan.

- Työsuojeluviranomaisten on kirjattava syrjintää kokeneen henkilön ikä ja sukupuoli tapausaineistoon, koska kyseisten muuttujien avulla seurataan moniperusteisen syrjinnän ilmenemistä.
- Työsuojeluviranomaisten on harmonisoitava diaarijärjestelmään kirjoitettavien lyhyiden tapauskuvausten kirjoitustapa. Tapauskuvauksista pitäisi selvittää ainakin syrjintäperuste, jottei tiedon saamiseksi tarvitse erikseen etsiä käsiinsä arkistoitua tapausaineistoa.
- Työsuojeluviranomaisten on päivitettävä tapauskuvausta tarpeen vaatiessa. Esimerkiksi tapauksissa, joissa syrjintäperusteen tai -perusteiden osalta tapahtuu muutoksia valvontatoimenpiteiden edetessä, on tapauskuvaus päivitettävä, jotta tarjolla oleva syrjintätieto on ajantasaista.
- Tapauskuvauksesta pitäisi ilmetä myös, mistä syrjinnässä on kyse esimerkiksi käyttämällä hyväksi harmonisoitua tapausyyppiluokittelua.

4. Työsuojelupiirien tietoon tullut syrjintä työelämässä

4.1 Työsyrijintätapaukset

4.1.1 Työsyrijintätapausten tarkastelua: ketä syrjitään?

Tutkimusaineiston 127 tapauksesta 83 oli diarisoitu vuonna 2008 ja 44 vuonna 2009. Tarkasteluvuosien välinen suuri ero johtuu pitkälti siitä, että ensimmäisen tarkasteluvuoden aineisto kattaa koko kalenterivuoden, kun taas jälkimmäisen tarkasteluvuoden aineisto vain aikavälin 1.1.–31.08.2009. Tarkastelujaksojen keskinäisen vertailukelvottomuuden vuoksi aineistoja käsitellään tässä pääsääntöisesti yhtenä kokonaisuutena.

Syrjintäperusteista etninen tai kansallinen alkuperä tai kansalaisuus ja terveydentila nousivat tutkimusaineistosta selkeästi esiin (taulukko 4.1 ja kuvio 4.1). Ne olivat aineiston kaksi yleisintä syrjintäperustetta työsyrijintätapauksissa. Molemmat olivat syrjintäperusteina noin 32 prosentissa työsuojelupiirien tietoon tulleista tapauksista. Kolmanneksi yleisin oli muu henkilöön liittyvä syy, joka oli syrjintäperuste 17 prosentissa tapauksista. Sukupuoli oli syrjintäperuste yhdeksässä prosentissa aineiston tapauksista ja ikä neljässä prosentissa.

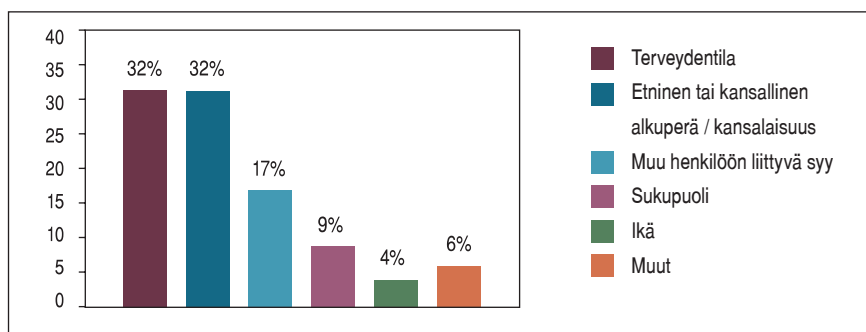
Muita syrjintäperusteita aineistosta löytyi vain muutamia. Uskonto tai vammaisuus oli syrjintäperuste kolmessa tapauksessa (2 %) ja mielipide kahdessa tapauksessa (2 %). Vammaisuus oli syrjintäperuste vain yhdessä tapauksessa. Kieli ei ollut syrjintäperuste yhdessäkään tapauksessa.

Taulukko 4.1. Työsyrijintätapaukset syrjintäperusteittain 2008–2009 (N=127).*

Syrjintäperuste	Uutsp		Hätsp		Tutsp		Vatsp		Yht.
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	
Ikä	0	3	2	0	0	0	0	0	5
Etninen tai kansallinen alkuperä / kansalaisuus	18	3	3	5	1	1	9	0	40
Vammaisuus	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Seksuaalinen suuntautuminen	0	1	0	0	0	0	1	0	2
Uskonto	0	1	0	0	0	1	1	0	3
Terveydentila	20	14	3	1	0	1	0	2	41
Mielipide	0	0	0	0	0	2	0	0	2
Sukupuoli	6	4	0	0	0	1	0	0	11
Muu henkilöön liittyvä syy	7	1	6	3	5	0	0	0	22
Yht.	51	27	14	9	7	6	11	2	127

* Taulukoissa työsuojelupiireistä on käytetty lyhenteitä: Uudenmaan työsuojelupiiri (Uutsp), Hämeen työsuojelupiiri (Hätsp), Turun ja Porin työsuojelupiiri (Tutsp) ja Vaasan työsuojelupiiri (Vatsp).

Kuvio 4.1. Työsyrijintätapaukset syrjintäperusteittain 2008–2009 (N=127).



Esimerkki tyypillisestä terveydentilan perusteella tapahtuneesta työsyrijinnästä on tapaus, jossa raskaana oleva työntekijä oli irtisanoitu hänen sairauslomansa alkamispäivänä tuotannollis-taloudellisiin syihin vedoten. Hieman aikaisemmin yritykseen oli palkattu uusi työntekijä ja erään tarvittaessa töihin kutsuttavan henkilön työsuhde oli vakinaistettu. Tieto raskaudesta ja lääkärintodistus sairauslomasta oli toimitettu työnantajan edustajalle. Työsuojelupiiri pyysi poliisia suorittamaan esitutkinnan tapauksesta.

Toinen tyypillinen esimerkki terveydentilan perusteella tapahtuneesta työsyrynnästä on tapaus, jossa työntekijä on sairauden takia ollut useita kertoja lääkärin määräämällä sairauslomalla. Tämän vuoksi hän ei ollut pystynyt täyttämään hänelle asetettuja myyntitavoitteita. Työnantaja on koko ajan ollut tietoinen sairaudesta ja kuntoutumisen etenemisestä, mutta irtisanoi työntekijän syystä, että tämän palkkakustannukset sivukuluineen ylittivät tuoton. Työsuojelupiiri teki tapauksesta esitutkintapyynnön poliisille.

Tyypiesimerkki etnisen tai kansallisen alkuperän tai kansalaisuuden perusteella tapahtuvasta syrjinnästä on tapaus, jossa neljälle ulkomaalaiselle työntekijälle oli maksettu huonompaa palkkaa kuin mihin he olivat työehtosopimuksen mukaan oikeutettuja. Heidän työpäivänsä olivat olleet pitkiä, ja he olivat työskennelleet viikon jokaisena päivänä ilman asianmukaisia ylityökorvauksia. Lisäksi heille ei ollut annettu heidän ansaitsemiaan vuosilomia. Heidät oli myös velvoitettu tekemään tiettyjä töitä korvauksetta ja hoitamaan yritykselle kuuluvia asioita, kuten työpaikan likapyykkien pesemistä kotonaan. Työsuojelupiiri teki tapauksesta esitutkintapyynnön poliisille.

Tapauksissa, joissa syrjintäperuste oli muu henkilöön liittyvä syy, oli tyypillisesti kyse joko läheissyrjinnästä tai syrjinnästä ammatillisen toiminnan eli ammattiyhdistys- tai luottamusmiestoiminnan perusteella. Läheissyrjintä on syrjinnän muoto, jossa henkilö asetetaan eriarvoiseen asemaan siksi, että hän on esimerkiksi etniseen vähemmistöön kuuluvan henkilön, vammaisen tai muun vastaavan henkilö puoliso, vanhempi tai vaikka ystävä.¹³

Yhdessä tapauksessa työntekijän työsopimus oli purettu koeajan kuluessa, ja perusteluna oli työntekijän työn heikko laatu. Todistajien mukaan työn laadussa ei ollut huomautettavaa, eikä työnantajan edustaja ollut esittänyt kritiikkiä työntekijälle. Työntekijä oli muutaman kerran jäänyt pois töistä lastensa sairastumisen vuoksi, josta työnantaja oli valittanut muille työntekijöille. Tässä tapauksessa työsuojelupiiri katsoi, että työsopimuksen purkaminen oli tosiasiallisesti perustunut perhesuhteisiin ja näin ollen ollut laitton. Kyseisessä tapauksessa työsuojelupiiri esitti syyttäjälle, että asiassa ryhdytään syytetoimiin.

¹³ Markku Kuoppamäki (2008). *Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä*. Edita: Helsinki.

Toisena tyypiesimerkinä on tapaus, jossa irtisanottu henkilö toimi työsuojeluvaltuutettuna ja luottamusvaltuutettuna. Tässä tehtävässä hän oli aktiivinen ja ilmoitti työnantajalle työpaikan työturvallisuudessa olevan epäkohtia. Työnantajan irtisanomisperusteena olivat tuotannollis-taloudelliset syyt, joiden mukaan työntekijän työtehtävät olivat loppuneet. Todistajien mukaan näin ei ollut. Lisäksi työnantaja vetosi työn heikkoon laatuun. Kymmenen vuoden työurallaan kyseisessä yrityksessä työntekijä oli saanut kaksi varoitusta, molemmat vasta irtisanomisilmoituksen jälkeen. Irtisanomista ennen ja sen jälkeen yritykseen oli palkattu uusia työntekijöitä. Työsuojeluvaltuutetun irtisanomisesta ei kysytty hänen valinneiden työntekijöiden mielipidettä, vaikka näin olisi pitänyt menetellä. Lisäksi irtisanominen olisi edellyttänyt, että yli puolet työpaikan työntekijöistä olisi puoltanut irtisanomista. Tässä tapauksessa työsuojelupiiri esitti syyttäjälle, että asiassa ryhdytään syytetoimenpiteisiin.

Eniten epäiltyjä syrjintätapauksia löytyi Uudenmaan työsuojelupiirin aineistosta. Tämä on ymmärrettävää, sillä se on muita työsuojelupiirejä suurempi toimija. Uudenmaan työsuojelupiirin toiminta-alue kattaa noin kolmekymmentä prosenttia koko maan valvontakohteista ja noin 34 prosenttia työntekijöistä. Vaasan työsuojelupiiri on valvontakohteiden ja valvottavien työntekijöiden määrien osalta tutkimuskohteiden pienin. Sen toiminta-alue kattaa noin yhdeksän prosenttia koko maan valvontakohteista ja noin seitsemän prosenttia valvottavista työntekijöistä. Turun ja Porin työsuojelupiirin ja Vaasan työsuojelupiirin toiminta-alueet ovat suurin piirtein samankokoisia. Turun ja Porin työsuojelupiirin valvontatehtävien piiriin kuuluu 14 prosenttia koko maan työpaikoista ja 12 prosenttia työntekijöistä. Hämeen työsuojelupiiriin kohdalla molemmat luvut ovat noin 15 prosenttia.

Tarkasteltaessa syrjintätapausten määrää työsuojelupiireittäin selviää, että kaiken kaikkiaan 61 prosenttia koko aineiston tapauksista on peräisin Uudenmaan työsuojelupiiristä. Muiden työsuojelupiirien osuus aineistosta vaihtelee Hämeen noin 18 prosentista Turun ja Porin ja Vaasan noin kymmeneen prosenttiin. Yksittäisen työsuojelupiirin toiminta-alan prosenttiosuuden vertaaminen tietoon tulleisiin työelämän syrjintätapauksiin ei salli kovin pitkälle menevien päätelmien tekemistä, mutta Uudenmaan työsuojelupiirin kohdalla nousee esiin ainakin muutamia mielenkiintoisia kysymyksiä: Tapahtuuko Uudenmaan työsuojelupiirin alueella muita enemmän työsyryntää? Puututaanko Uudellamaalla työsyryntään muita

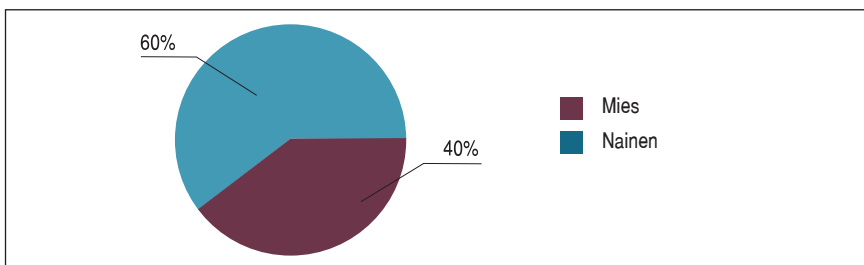
tehokkaammin? Onko syrjintää kokeneilla korkeampi ilmoitusaktiivisuus Uudellamaalla kuin muualla Suomessa?

Tutkimuksessa ei löytynyt viitteitä siitä, että Uudenmaan työsuojelupiirissä sovellettaisiin muista oleellisesti poikkeavia kriteerejä työelämän syrjintätapauksissa – kuten esimerkiksi matalampaa syrjintäolettamaa. Uudenmaan työsuojelupiirin osuutta koko aineistossa nostavat erityisesti syrjintätapaukset, joissa syrjintäperuste on terveydentila tai etninen tai kansallinen alkuperä taikka kansalaisuus. Jälkimmäisten tapausten määrää selittää toisaalta se, että Uudellamaalla asuu ja työskentelee muuta Suomea enemmän maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, ja toisaalta se, että viranomaisaloitteinen työpaikkavalvonta on ollut tuloksellista. Kaiken kaikkiaan 71 prosenttia kyseisen luokan syrjintätapauksista Uudellamaalla tuli työsuojeluviranomaisten tietoon viranomaisaloitteisen työpaikkavalvonnan yhteydessä. Loput tapauksista olivat asiakasaloitteisia yhteydenottoja.

Yhtä tapausta lukuun ottamatta kaikki Uudenmaan työsuojelupiirin aineiston tapaukset, joissa oli kyse syrjinnästä terveydentilan perusteella, olivat asiakasaloitteisia yhteydenottoja. Tämä voidaan perustellusti tulkita siten, että syrjintää työelämässä terveydentilan perusteella kokevat ovat tietoisia omista oikeuksistaan. Tämä ei kuitenkaan selitä sitä, miksi tapauksia on kasaantunut niin paljon nimenomaan Uudenmaan alueelle. Ovatko työntekijät tietoisempia oikeuksistaan Uudellamaalla kuin muualla Suomessa? Vai ovatko työnantajat välinpitämättömpiä syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä? Näihin kysymyksiin tutkimus ei tarjoa suoraa vastausta, mutta tutkimusaineiston perusteella on ilmeistä, että epätyypilliset työsuhteet ja työsyryntä terveydentilan perusteella korreloivat keskenään.

Sukupuolijakauma työsuojelupiirien tietoon tulleissa syrjintätapauksissa oli naispainotteinen. Aineiston luonnollisista henkilöistä kuusikymmentä prosenttia (72) oli naisia ja neljäkymmentä prosenttia (48) miehiä. Seitsemän henkilön sukupuoli ei käynyt ilmi aineistosta.

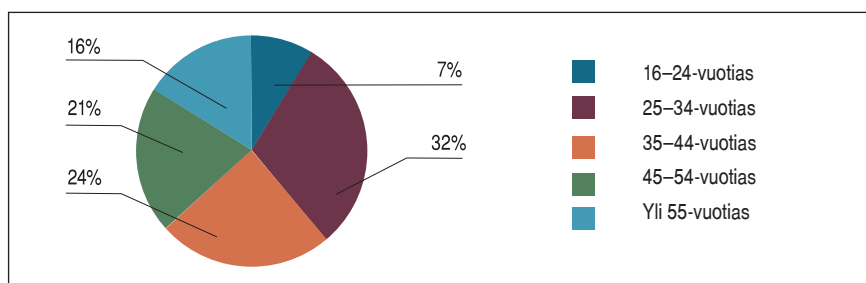
Kuvio 4.2. Työsuojelupiirien tietoon tulleiden syrjintätapausten sukupuolijakauma (N=120).



Työsuojeluviranomaiset eivät kirjaa asiakkaidensa perustietoja, kuten sukupuoli tai ikää. Kotimaisten nimien kohdalla sukupuoli on helposti pääteltävissä nimestä, mutta joidenkin vieraskielisten nimien kohdalla tämä oli mutkikkaampaa. Asiakkaan iän saaminen selville aineistosta ei sen sijaan ollut mahdollista, ellei sitä ollut erikseen aineistossa mainittu. Yhteensä aineiston henkilöistä ikä jäi pimentoon noin neljässäkymmenessä prosentissa tapauksista.

Eniten syrjintäkokemuksia oli 25–34-vuotiaalla ja 35–44-vuotiaalla henkilöillä. Ensin mainittuun ikäluokkaan kuuluvia oli 32 prosenttia ja jälkimmäiseen 24 prosenttia koko aineistosta. Ikäluokkaan 45–54-vuotiaat kuuluvien osuus koko aineistosta oli 21 prosenttia ja yli 55-vuotiaiden osuus 16 prosenttia.

Kuvio 4.3. Syrjintää kokeneiden ikäjakauma (N=75).



Tutkimusaineiston mukaan työsyryntä on selvästi yleisempää yksityisellä kuin julkisella työmarkkinasektorilla. Aineiston 127 syrjintää kokeneesta henkilöstä 109 (86 %) oli joutunut syrjinnän kohteeksi yksityisen työnantajan toimesta. Julkisella puolella syrjintää oli kohdannut vain 18 henkilöä (14 %).

Tämä herättää kysymyksen, mistä syrjintätapausten suuri määrä yksityisellä työmarkkinasektorilla johtuu? Tarkasteltaessa yksityisen sektorin syrjintätapauksia syrjintäperusteittain huomataan, että kaikki syrjintätapaukset, joissa syrjintäperuste oli etninen tai kansallinen alkuperä tai kansalaisuus, tapahtuivat yksityisellä sektorilla. Lisäksi yhtä lukuun ottamatta kaikki tapaukset, joissa syrjintäperuste oli terveydentila, tapahtuivat yksityisellä sektorilla.

Aineiston perusteella ei voi tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä siitä, miksi yksityisten työnantajien palveluksessa tapahtuu erityisen paljon syrjintää. Yhtenä syynä voi olla, että pienissä ja keskisuurissa yrityksissä tietoisuus syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä on julkista sektoria heikompaa. Lisäksi aineiston tapauksista, joissa syrjityt olivat maahanmuuttajataustai-

sia, suurin osa oli tapahtunut maahanmuuttajataustaisen työnantajan palveluksessa. Tämä voidaan tulkita tarkoittavan, että heidän tietämyksensä työelämän yleisistä pelisäännöistä ja syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä Suomessa on puutteellista. Osatekijänä terveydentilan perusteella tapahtuvan syrjinnän yleisyydelle pienissä ja keskisuurissa yrityksissä voidaan myös pitää rationaalista laskelmointia: työntekijöiden sairauslomat ja raskaudet tulevat yritykselle kalliiksi.

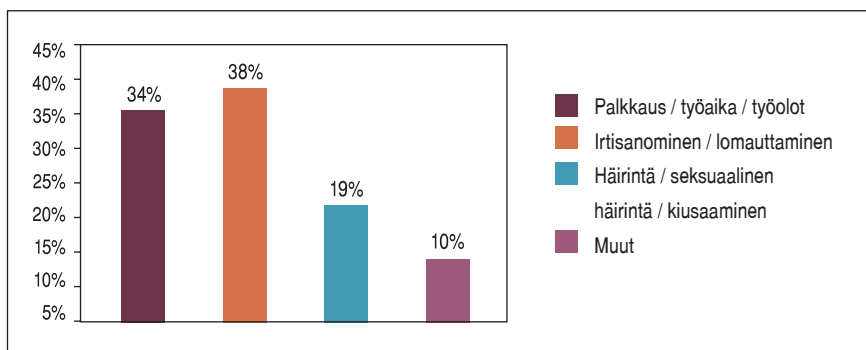
Aineiston 127 tapausta jakaantuivat viimeisen toteutetun toimenpiteen mukaan seuraavasti: Yhteensä 94 prosentissa (120) tapauksista työsuojelupiirit tekivät esitutkintapyynnön poliisille tai esittivät näkemyksensä tapauksesta poliisille tai syyttäjälle. Viidessä tapauksessa (4 prosenttia) työsuojelupiirit päätyivät antamaan työnantajalle toimintaohjeita heille ilmoitetun työsyrintätapausten vuoksi. Kahdessa tapauksessa valvontatoimenpiteiden suorittaminen oli aloitettu, mutta tapauksen käsittely oli vielä kesken.

4.1.2 Työsyrintätapausten tarkastelua: millaisissa tilanteissa syrjintää tapahtuu?

Suurimmassa osassa (91 %) aineiston tapauksista syrjintä oli tapahtunut työ- tai virkasuhteen aikana. Vain 11 tapauksessa (9 %) syrjintä oli tapahtunut työhönottotilanteessa.

Syrjintä ilmeni 38 prosentissa aineiston tapauksista irtisanomisena tai lomauttamisena. Noin 34 prosentissa tapauksista syrjintä ilmeni syrjintänä palkkauksessa, työajassa tai työoloissa. Kolmanneksi eniten syrjintä ilmeni häirintänä, seksuaalisena häirintänä tai kiusaamisena. Näitä tapauksia oli aineistossa yhteensä noin 19 prosenttia.

Kuvio 4.4. Syrjintäkokemukset niiden ilmenemismuodon perusteella (N=127).



Tarkasteltaessa syrjinnän ilmenemismuotoja syrjintäperusteittain nousee esiin kaksi selkeää ilmiötä. Suurimmassa osassa (84 %) aineiston tapa-

uksista, joissa on kyse syrjinnästä palkkauksessa, työajassa tai työoloissa, syrjintäperuste on etninen tai kansallinen alkuperä taikka kansalaisuus. Syrjintätapauksissa, joissa syrjintä on ilmennyt irtisanomisena tai lomautuksena, suurimmassa osassa (75 %) syrjintäperusteena on terveydentila. Muiden syrjintäperusteiden kohdalla aineistosta ei nouse esiin mitään vastaavaa. Tapaukset ovat hajaantuneet eri luokkiin kohtalaisen tasaisesti. Lisäksi tapausaineiston määrä on monen syrjintäperusteen kohdalla niin pieni, että niiden perusteella on vaikea tehdä perusteltua analyysiä.

Tässä yhteydessä aineiston tapauksista mainitsemisen arvoisia ovat kuitenkin ne, joissa muu henkilöön liittyvä syy oli perusteena irtisanomiseen. Tällaisia tapauksia aineistossa on yhteensä kuusi, ja kolmessa niistä on kyse niin sanotusta läheissyrjinnästä. Näissä tapauksissa henkilöt irtisanottiin siitä syystä, että he joutuivat olemaan työnantajan mielestä liian usein pois töistä hoitamassa joko sairaita lapsia tai muita perheenjäseniä. Lisäksi kahdessa tämän luokan tapauksista oli syrjintäperusteena tarkkaan ottaen ammatillinen toiminta. Toisessa tapauksessa irtisanottu oli toiminut työsuojeluvaltuutettuna ja luottamusmiehenä ja toisessa henkilö oli toiminut työpaikan luottamusmiehenä, ja heidät oli irtisanottu sen jälkeen, kun he olivat kertoneet työnantajalle työpaikalla vallitsevista epäkohdista.

Taulukko 4.2. Syrjintätapausten ilmeneminen syrjintäperusteittain (N=127).

Syrjintäperuste	Palkkaus työaika / työolot	Irtisanominen / lomauttaminen	Häirintä / seksuaalinen häirintä / kiusaaminen	Työhönotto / uralla eteneminen / virkajärjestelyt	Esteettömyys	Yht.
Ikä	0	1	2	2	0	5
Etninen tai kansallinen alkuperä / kansalaisuus	36	1	2	1	0	40
Vammaisuus	0	0	0	0	1	1
Seksuaalinen suuntautuminen	0	0	2	0	0	2
Uskonto	0	2	0	1	0	3
Terveydentila	1	36	4	0	0	41
Mielipide	0	0	0	2	0	2
Sukupuoli	2	1	7	1	0	11
Muu henkilöön liittyvä syy	4	6	8	4	0	22
Yht.	43	48	24	11	1	127

4.1.3 Moniperusteisen syrjinnän ilmeneminen työelämässä

Moniperusteista syrjintää kartoitetaan tyypillisesti sukupuoli- ja ikämuuttajien avulla. Tähän pyrittiin myös tässä tutkimuksessa, mutta ongelmaksi muodostui erityisesti se, että syrjintää kokeneen henkilön ikä ei monessa tapauksessa selvinnyt työsuojeluviranomaisten aineistosta. Näin ollen tarkasteltavan aineiston koko pieneni entisestään, mikä vastaavasti heikensi aineiston soveltuvuutta tutkimustarkoitukseen ja siten siihen, minkälaisia johtopäätöksiä tulosten perusteella voi tehdä. Syrjintää kokeneiden henkilöiden sukupuoli oli pääteltävissä kotimaisten ja useimpien ulkomaalaisten nimien kohdalla, joten tältä osin mahdollisuudet moniperusteisen syrjinnän tarkastelulle olivat paremmat kuin ikämuuttajan osalta.

Tarkasteltaessa syrjintäperusteita sukupuolijakauman perusteella aineistosta tulee selkeästi esiin se, että naiset ovat kokeneet enemmän syrjintää terveydentilan ja sukupuolen perusteella kuin miehet. Aineiston tapauksissa, joissa syrjintäperuste on sukupuoli, on pääsääntöisesti kyse seksuaalisesta häirinnästä. Reilussa puolessa tapauksista, joissa naisia on syrjitty terveydentilan perusteella, oli kyse muusta kuin raskauteen liittyvistä terveydellisistä syistä.

Taulukko 4.3. Syrjintätapausten sukupuolijakauma syrjintäperusteittain (N=120).

Syrjintäperuste	Mies	Nainen	Yht.
Ikä	3	2	5
Etninen tai kansallinen alkuperä / kansalaisuus	21	13	34
Vammaisuus	1	0	1
Seksuaalinen suuntautuminen	1	1	2
Uskonto	2	1	3
Terveydentila	11	30	41
Mielipide	0	2	2
Sukupuoli	1	10	11
Muu henkilöön liittyvä syy	8	13	21
Yht.	48	72	120

Aineiston henkilöistä, joita on syrjitty etnisen tai kansallisen alkuperän tai kansalaisuuden perusteella, hieman suurempi osuus on miespuolisia. Tästä ei voi vetää suoraa johtopäätöstä, että maahanmuuttajataustaiset miehet kokevat enemmän syrjintää kuin maahanmuuttajataustaiset naiset. Asiantilaan vaikuttaa myös se, että tutkimusten mukaan maahanmuuttajataustaisten miesten työllisyysaste on korkeampi kuin naisilla, joten on mahdollista, että tämä heijastuu tuloksessa.¹⁴

¹⁴ Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle kotouttamislain toimeenpanosta (2008).

Tarkasteltaessa aineiston syrjintäperusteita ikäluokittain käy ilmi, ettei työelämässä tapahtuva syrjintä näyttäisi kasaantuvan merkittävässä määrin millekään tietyille tai tietyille ikäluokille.

Taulukko 4.4. Syrjintätapausten ikäluokat syrjintäperusteittain (N=75).

Syrjintäperuste	16-24 vuotias	25-34 vuotias	35-44 vuotias	45-54 vuotias	Yli 55 vuotias	Yht. vuotias
Ikä	2	0	0	0	1	3
Etninen / kansallinen alkuperä / kansalaisuus	0	15	11	4	1	31
Vammaisuus	0	0	0	0	0	0
Seksuaalinen suuntautuminen	0	0	0	0	0	0
Uskonto	0	0	0	1	2	3
Terveystila	2	4	3	6	2	17
Mielipide	0	0	0	0	0	0
Sukupuoli	1	3	1	0	0	5
Muu henkilöön liittyvä syy	0	2	3	5	6	16
Yht.	5	24	18	16	12	75

Tässä tutkimuksessa haluttiin tarkastella moniperusteista syrjintää myös laajemmin kuin pelkästään perinteisillä sukupuoli- ja ikämuuttujilla. Tästä syystä aineiston syrjintätapauksista eriteltiin myös toinen mahdollinen syrjintäperuste. Näin tehtiin vain sellaisissa tapauksissa, joissa oli perusteltua olettaa, että toisella valitulla syrjintäperusteella oli osuutta syrjintätapaukseen. Tämän tarkoituksena on selvittää, kumuloituvatko syrjintätapaukset joillekin tietyille ihmisryhmille. Toisen mahdollisen syrjintäperusteen valinnat eivät edusta työsuojelupiirien näkemyksiä tilanteesta, vaan ovat yksistään selvityksen tekijöiden oman harkinnan varassa tehtyjä ratkaisuja.

Kaiken kaikkiaan aineiston 127 syrjintätapauksesta 44 oli sellaisia, että niiden kohdalla oli perusteltua olettaa myös toisen syrjintäperusteen vaikuttaneen tapahtumaan. Kaksi syrjintäperustetta nousi tässä tarkastelussa muita selkeämmin esiin. Toinen on kieli ja toinen sukupuoli. Kieltä voitiin pitää toissijaisena syrjintäperusteena 23 tapauksessa, joissa kaikissa oli kyse maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden syrjinnästä. Näissä tapauksissa työnantaja oli käyttänyt hyväksi työntekijöiden kielitaidottomuutta ja siitä johtuvaa tietämättömyyttä työehtosopimusten takaamista oikeuksista. Sukupuoli nousi esiin toissijaisena syrjintäperusteena 13 tapauksessa, joissa oli kyse syrjinnästä terveydentilan perusteella. Näissä kaikissa tapauksissa oli kyse raskauteen liittyvistä terveydellisistä syistä.

Aineiston muista tapauksista maininnan arvoinen on syrjintä seksuaalisen suuntautumisen perusteella, jossa toissijainen syrjintäperuste on muu henkilöön liittyvä syy. Kyseisessä tapauksessa toissijainen syrjintäperuste edustaa läheissyrjintää, sillä se liittyi syrjityn henkilön puolison poliittisen toimintaan. Toinen maininnan arvoinen on tapaus, jossa ensisijainen syrjintäperuste on sukupuoli. Tapaus ilmeni työnantajan uhriin kohdistamana seksuaalisena häirintänä, jonka seurauksena työntekijä jäi sairauslomalle ja työnantaja irtisanoi hänen työsuhteensa.

Taulukko 4.5. Toissijaiset syrjintäperusteet aineiston työsyryntätapauksissa (N=44).

Syrjintäperuste	ikä	Kieli	Terveydentila	Mielipide	Sukupuoli	Muu henkilöön liittyvä syy	Yht
Ikä	0	0	0	0	2	0	2
Etninen tai kansallinen alkuperä / kansalaisuus	0	23	0	0	0	0	23
Seksuaalinen suuntautuminen	0	0	0	0	0	1	1
Uskonto	0	0	0	1	0	0	1
Terveydentila	0	0	0	0	13	0	13
Sukupuoli	0	0	1	0	0	1	2
Muu henkilöön liittyvä syy	1	0	1	0	0	0	2
Yht.	1	23	2	1	15	2	44

4.2 Työpaikkailmoitukset

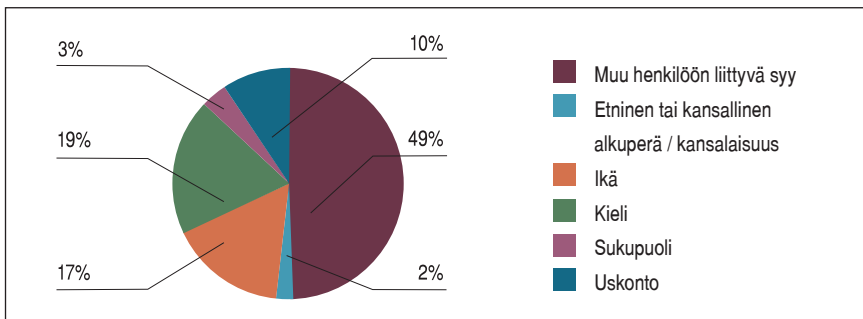
Aineistossa oli yhteensä 95 työpaikkailmoitusta, joissa oli kyse syrjivästä työpaikkailmoittelusta. Vuonna 2008 ilmoituksia tuli työsuojelupiirien tietoon 47 ja 48 vuonna 2009.

Pahimmillaan työpaikkailmoituksissa esiintyi useita kiellettyjä syrjintäperusteita ja yksityiselämänsuojaa loukkaavia piirteitä. Yhdessä aineiston pahimmasta päästä olevassa työpaikkailmoituksessa (paikkaa oli haettava sähköisellä kaavakkeella) työnhakijoita pyydettiin ilmoittamaan muun muassa aikaisemmassa työsuhteessa olleet sairauspoissaolot ja niiden syyt, nykyinen terveys selvitys, luottorekisteritiedot, ulosottoselvitykset, siviilisääty, lasten lukumäärä, lasten ikä, asevelvollisuuden suorittamisen ajankohta tai siviilipalvelus ja sen ajankohta, palveluskelpoisuusluokka, lähimainen, hänen osoitteensa ja puhelinnumerosa sekä mahdolliset irtisanomiset ja niiden syyt. Vastaavanlaisia, monella eri perusteella syrjiviä työpaikkailmoituksia, oli aineistossa useita. Jokaisesta ilmoituksesta kuitenkin poimittiin vain yksi syrjintäperuste, jonka perusteella ilmoitus

luokiteltiin. Muutamassa tapauksessa ilmoituksen olisi voinut luokitella toisellakin tapaa.

Lähes puolet (49 %) aineiston ilmoituksista oli sellaisia, että niissä esiintynyt syrjäntäperuste on muu henkilöön liittyvä syy. Suurimmassa osassa kyseisen luokan työpaikkailmoituksista pyydettiin hakijoita liittämään hakemukseen valokuva. Toinen iso ryhmä tämän luokan ilmoituksista oli sellaisia, että niissä pyydettiin ase- tai siviilipalvelukseen liittyviä tietoja. Lisäksi tähän ryhmään on luokiteltu sellaiset ilmoitukset, joissa hakijoilta pyydettiin perhettä koskevia tietoja, kuten lasten lukumäärä ja heidän ikänsä.

Kuvio 4.5. Syrjivät työpaikkailmoitukset syrjäntäperusteittain (N=95).



Yhteensä 19 prosentissa aineiston työpaikkailmoituksista edellytettiin hakijan äidinkielen olevan suomi tai edellytettiin täydellistä suomen kielen taitoa. Näissä tapauksissa yksikään työpaikka ei ollut sellainen, että kyseistä vaatimusta olisi voinut perustella, joten työsuojelupiirit ohjeistivat työnantajia toimintaohjeella. Ikä oli syrjäntäperuste 17 prosentissa tapauksista. Tyypillisesti näissä ilmoituksissa mainittiin tietty ikähaarukka, kuten 18–30-vuotias tai 35–50-vuotias, johon hakijan toivottiin kuuluvan. Muutamassa työpaikkailmoituksessa edellytettiin, että hakija on vähintään tietynikäinen.

Syrjivissä työpaikkailmoituksissa 88 prosentissa oli kyse yksityisen sektorin työpaikasta. Julkisen sektorin työpaikkailmoituksissa tyypillisin syrjäntäperuste oli uskonto. Työnantajana oli puolestaan tyypillisesti evankelis-luterilainen seurakunta, joka ilmoituksissa edellytti seurakunnan jäsenyyttä tai kristillisen arvomaailman hyväksymistä maailmankatsomuksena muun muassa vahtimestari-siivoojalta ja seurakuntapuutarhurilta.

Uskontoa ja evankelis-luterilaisia seurakuntia koskevissa tapauksissa oli työsuojelupiirien toimintamallissa havaittavissa epä johdonmukaisuutta. Aineistossa oli kaksi työpaikkailmoitusta, joissa eri seurakuntien

palvelukseen haettiin lastenohjaajaa. Molemmissa työpaikkailmoituksissa edellytettiin, että hakija on evankelis-luterilaisen seurakunnan jäsen. Työsuojelupiiri pyysi seurakunnilta selvityksen kyseisestä vaatimuksesta. Molemmissa vastauksissa vedottiin siihen, että lastenohjaaja osallistuu lasten kristilliseen kasvatukseen ja vedottiin kirkkolain (1054/1993) 6:1 §:ään, jonka mukaan ”kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän virassa sekä jumalanpalvelukseen, kirkollisiin toimituksiin, diakoniaan tai opetukseen liittyvässä pysyväisluontoisessa tehtävässä voi olla vain evankelis-luterilaisen kirkon jäsen.” Toiselle seurakunnalle työsuojelupiiri antoi toimintaohjeita, mutta toisessa todettiin valvontatoimenpiteiden jälkeen, että tarkastuksessa ei tullut esille asioita, joista olisi perusteltua antaa toimintaohjeita.

Aineistossa oli kaksi tapausta, joissa selvityspyynnön seurauksena todettiin, että työnantajalla oli syy edellyttää hakijan olevan nainen. Toisessa tapauksessa etsittiin tyttöjen asuntolan vahtimestari ja toisessa myyjää naisten alusasuliikkeeseen. Sen sijaan toimintaohjeita annettiin lastentarvikeliikkeelle, joka etsi palvelukseensa synnyttänyttä henkilöä.

5. Tulosten arviointia ja johtopäätelmiä

5.1 Tutkimustulosten arviointia syrjinnän suojan näkökulmasta

Tutkimusaineiston perusteella työsuojelupiirien työ syrjinnän uhrien oikeusturvan puolesta vaikutti kokonaisuudessaan laadukkaalta, vaikka työsuojeluviranomaisten toimivaltuudet eivät täysin vastaa syrjinnän uhrien oikeusturvatarpeita.¹⁵

Tarkasteluun valittu aineisto käsitteli vain valvontatoimenpideaineistoa, mutta tutkimustyön alkumetreillä, toteutustavan ollessa vielä avoin, arvioitiin kattavasti myös aineistoa asiakasyhteydenotoista. Aineistosta kävi ilmi, että mukana oli tapauksia, joissa oli pääsääntöisesti kyse muista työhyvinvointiin liittyvistä asioista kuin syrjinnästä. Joukossa oli tosin tapauksia, joita voi pitää syrjintänä, mutta joissa ei ollut tunnistettavissa kiellettyä syrjintäperustetta. Muun muassa tästä syystä tutkimuksessa päädyttiin poimimaan varsinainen tutkimusaineisto yksistään valvontatoimenpideaineistosta.

Neljän työsuojelupiirin aineiston perusteella voidaan todeta, ettei työsuojelupiirien toiminnassa ollut oleellisia eroja siinä, millä tavalla syrjintätapausten valvontatoimenpiteet toteutetaan. Myöskään tapauksiin puuttumiskynnyksessä ei ollut havaittavissa alueellisia eroja.

Tarkastelussa pyrittiin kautta linjan arvioimaan työsuojelupiirien toimia syrjinnän uhrien oikeusturvan näkökulmasta, mutta aineiston perusteella

¹⁵ Työsuojeluviranomaisten toimivaltaan ja resursseihin liittyviä puutteita on käsitelty monessa yhteydessä. Ks. esim. Lepola & Villa (toim.) (2007). *Syrjintä Suomessa 2006*.

ei ole mahdollista esittää perusteltua arviota valvontatoimenpiteiden ”oikeellisuudesta”. Muutamia tutkimuksen aikana esiin tulleita havaintoja on kuitenkin syytä tuoda tässä yhteydessä esiin.

Suurin osa aineiston tapauksista täytti rikoslain työsyrintäkiellon tunnusmerkistön, jolloin tapauksesta tehtiin poliisille esitutkintailmoitus. Järjestelmällisesti näissä tapauksissa vedottiin myös muihin tapauksen kannalta oleellisiin syrjinnän kieltoihin. Rikoslain ohella vedottiin useammin työ-sopimuslain (55/2001) kuin yhdenvertaisuuslain (21/2004) syrjintäkieltoon. Tätä ei ole perusteltua tulkita siten, että työsuojeluviranomaiset näin toimimalla heikentäisivät syrjinnän uhrien oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain säännökset eivät olisi tarjonneet parempaa oikeusturvaa syrjinnän uhreille kuin työsopimuslain säännökset.

Aineiston perusteella työsuojelupiirien asiakaskunta oli sellaista, että yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon soveltaminen ei käytännössä olisi tarjonnut mitään lisää heidän oikeusturvaansa. Esimerkiksi ilman hyväksyttävää syytä työsuhteesta irtisanotun henkilön oikeusturvan kannalta on työsuojelupiirin käsittelyssä melko merkityksetöntä, onko aineistossa todettu, että rikoslain syrjintäkiellon ja työsopimuslaissa työsuhteen päättämistä koskevien säännösten ja korvaussäännösten sekä syrjintäkiellon lisäksi on mahdollista vaatia hyvitystä yhdenvertaisuuslain nojalla.

Tilanne olisi erilainen, jos aineistosta olisi noussut esiin tapauksia, joissa kyseenalaisin perustein olisi päätetty, ettei rikoslain mukainen syrjintäolettama täyty, eikä asiakkaalle olisi kerrottu hänen mahdollisuuksista viedä asiaa eteenpäin riita-asiana. Arvio olisi myös erilainen, jos aineistossa olisi ollut useita työhönottoon liittyviä tapauksia, joiden kohdalla olisi kyseenalaisin perustein päätetty, ettei rikoslain tai yhdenvertaisuuslain syrjintäolettama täyty. Tämä olisi ollut syrjinnän uhrien oikeusturvan näkökulmasta ongelmallista, koska yhdenvertaisuuslaissa säädetty jaettu todistustaakka madaltaa syrjintäolettaman täyttymistä.

Tuomioistuimet velvoittavat syrjintään syyllistyneen tahon erittäin harvoin maksamaan hyvitystä syrjinnän uhrille yhdenvertaisuuslain nojalla. Tätä voidaan pitää puutteena, sillä syrjinnästä langetettujen tuomioiden pitäisi olla tehokkaita, oikeassa suhteessa tekoon ja niillä pitäisi olla varoittava vaikutus. Olisikin toivottavaa, että yhdenvertaisuuslain sallimaa hyvitystä sovellettaisiin nykyistä tehokkaammin tuomioistuimissa, jotta oikeuskäytäntö selkiintyisi sen osalta, mitä syrjintä maksaa. Työsyrintätapausten kohdalla työsuojelupiirit voisivat edistää tätä kehitystä siten, että ne omaksuisivat vakiintuneeksi toimintatavakseen yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvitysmahdollisuuden mainitsemisen erityisesti syyttäjälle teh-

tävissä lausunnoissa, jotta tämä osaisi tuomioistuimessa vaatia hyvitystä. Tässä yhteydessä on myös aiheellista pohtia, miksi työhönottoon liittyviä syrjintätapauksia on työsuojelupiirien aineistossa niin vähän. Työhönottosyrjintää on Suomessa tutkittu hyvin vähän, mutta yleisen syrjintätietämyksen nojalla voi suoralta kädeltä sulkea pois selityksen, että tapausten vähäinen määrä johtuu *de facto* niiden vähäisestä määrästä. Yksiselitteistä vastausta kysymykseen on kuitenkin vaikea antaa, sillä se on todennäköisesti useamman kuin yhden tekijä summa.

Yhtenä selittävänä tekijänä voidaan pitää sitä, että syrjintää työhönottosa kokevista henkilöistä osa ajattelee, ettei siitä ilmoittaminen kuitenkaan johda mihinkään, ja siten hiljaisesti hyväksyvät tapahtuneen. Työhönottosa tapahtuneessa syrjinnässä uhrilla ei ole käytettävissä työpaikan tukea, kuten luottamushenkilöä. Monilla työpaikoilla on laadittu ohjeistus työntekijöiden kokeman syrjinnän ennaltaehkäisyyn ja syrjintätapausten käsittelyyn, mutta ohjeet harvemmin ulottuvat työhönottossa koettuun syrjintään.

Toinen työhönottoon liittyvien tapausten vähäistä määrää selittävä tekijä on se, etteivät kaikki syrjinnän uhriksi työhönottotilanteessa joutuneet tiedä omia oikeuksiaan: toiset saattavat jopa olla autuaan tietämättömiä siitä, että heitä on tosiasiaa syrjitty työhönottotilanteessa, kun taas toiset saattavat kokea tulleen syrjityksi, mutta eivät ole tietoisia, miten asiassa voisi edetä. Esimerkiksi EU-MIDIS-tutkimusten mukaan 25 prosenttia muslimeista ei tiedä, että syrjintä rekrytoinnissa on kiellettyä. Ainakin etnisten vähemmistöjen oikeuksien tuntemus on lisäksi puutteellista: yli puolet vastaajista ei tiedä mitään tahoja, joka valvoo syrjintätilannetta ja voisi auttaa syrjintätilanteessa, eikä silloin raportoi kokemaansa syrjintää minnekään.¹⁶

Työhönottoon liittyviä oikeustapauksia käsitellään tuomioistuimissa hyvin harvoin. Tämä herättää kysymyksen siitä, onko tarvetta matalan kynnyksen oikeusturvaelimelle, jolla olisi muun muassa toimivalta käsitellä useilla eri syrjintäperusteilla työhönottossa tapahtunutta syrjintää. Tutkimuksesta voi vetää epäsuorasti sen johtopäätöksen, että tarvetta tällaiselle elimelle on, koska työsuojelupiirien tietoon tulleiden työhönottosyrjintätapausten määrä on hämmentävän pieni. Lisäksi olisi yhtä tärkeää lisätä työnhakijoiden ja työnantajien tietoisuutta siitä, että työhönottossa tapahtuva syrjintä on kiellettyä.

Tutkimuksen yksi keskeisimpiä johtopäätöksiä on, että viranomaisaloitteiselle ulkomaalaisvalvonnalle on erityistä tarvetta, koska maahan-

¹⁶ EU-MIDIS – Minorities and Discrimination Survey: Data in Focus Report 2: Muslims (2009).
EU-MIDIS – European Union Minorities and Discrimination Survey (2009).

muuttajataustaiset työntekijät ovat erityisen haavoittuvassa asemassa työmarkkinoilla puutteellisen kielitaidon ja työelämän yleisten pelisääntöjen tietämyksen vuoksi. Kaikki aineiston tapaukset, joissa oli kyse syrjinnästä etnisen tai kansallisen alkuperän tai kansalaisuuden perusteella, olivat tulleet työsuojelupiirien tietoon nimenomaan viranomaisaloitteisen valvontatoiminnan kautta.

Tutkimuksen aikana selvisi, ettei kaikissa työsuojelupiireissä tehdä erityistä viranomaisaloitteista ulkomaalaisvalvontaa, mikä voi osaltaan heikentää maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden asemaa työelämässä. Tämä puute pitäisi korjata mahdollisimman pian. Tarpeellista olisi myös tuottaa materiaalia työelämän yleisistä pelisäännöistä, työnantajan ja työntekijän velvollisuuksista ja oikeuksista useilla kielillä.

Tutkimusaineiston perusteella syrjintää esiintyy erityisesti yksityisellä sektorilla. Tähän ongelmaan puuttuminen edellyttää tiedon lisäämistä syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä ja työntekijöiden sekä työnantajien oikeuksista ja velvollisuuksista. Tarpeen olisi myös kartoittaa ja pohtia muita mahdollisuuksia ennaltaehkäistä työelämässä tapahtuvaa syrjintää. Keskustelun arvoinen aihepiiri on ainakin se, pitäisikö myös yksityisen sektorin työnantajilla olla lakisääteinen velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma.

Yksi toimintatapa, jolla julkinen sektori voi parantaa tietoisuutta syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä yksityisellä sektorilla ja edistää yhdenvertaisuutta työelämässä on julkisiin hankesopimuksiin sisällytettävä syrjimättömyysklausuuli, jolla palvelun tuottaja sitoutuu noudattamaan yhdenvertaisuutta toiminnassa. Seuraavassa erillisluvussa (6) käsitellään tätä asiakokonaisuutta yksityiskohtaisemmin.

Tutkimusaineistosta nousi esiin työsyryntätapauksia, joita voidaan pitää moniperusteisena syrjintänä. Kaksi selkeimmin esiin noussutta syrjintäperusteita olivat terveydentila ja sukupuoli ja etninen tai kansallinen alkuperä tai kansalaisuus ja kieli. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella on vaikea esittää perusteltua arviota moniperusteisen syrjinnän esiintymisen määrästä työmarkkinoilla, mutta on perusteltua sanoa, että sitä esiintyy ja sitä kohtaavat erityisesti maahanmuuttajataustaiset henkilöt ja raskaana olevat naiset.

Moniperusteista syrjintää ei ole vielä sellaisenaan huomioitu lainsäädännössä, mutta syrjinnän vastaisella toimikentällä on esitetty näkemyksiä, että syrjinnän moniperusteisuus voisi näkyä seuraamuksissa jo nykyisen lainsäädännön perusteella. Tuomioistuimissa tätä mahdollisuutta ei kui-

tenkaan ole käytetty hyväksi, vaikka vuosittain langetetaan muutamia tuomioita työsyrynnästä, joissa asianomistaja on raskaana oleva nainen.¹⁷ Tutkimusaineiston mukaan naiset ylipäänsä kokivat syrjintää – tai ainakin ilmoittivat kokemastaan syrjinnästä – useammin kuin miehet. Erityisen voimakkaasti tämä tuli ilmi tapauksissa, joissa oli kyse seksuaalisesta häirinnästä ja terveydentilasta.

Aineistosta löytyi muutama syrjintätapaus, jota nimitetään läheissyrjinnäksi. Läheissyrjinnässä henkilö asetetaan eriarvoiseen asemaan siksi, että hän on esimerkiksi etniseen vähemmistöön kuuluvan henkilön, vammaisen tai muun vastaavan henkilö puoliso, vanhempi tai vaikka ystävä.¹⁸ Aineiston kaikissa tapauksissa oli kyse vanhemmista, jotka joutuivat hoitamaan kotonaan sairasta lasta tai muuta perheenjäsentä.

5.2 Työsyryntätutkimuksen laadullista tarkastelua

Tämä tutkimus on ensisijaisesti pilottitutkimus, jonka tarkoituksena on selvittää, mitä ja millaista tietoa työelämässä esiintyvistä syrjinnästä on mahdollista saada työsuojelupiirien aineistosta. Tavoitteena oli kehittää tutkimusmetodologia, jonka avulla aineistosta saataisiin esiin kattavin ja informatiivisin mahdollinen syrjintätieto. Tutkimusraportti toimii näin ohjeellisena ja rakenteellisena viitekehystenä työsyryntätutkimuksille, joita työsuojelupiirien aineistosta vastaisuudessa tehdään.

Tutkimuksen perusteella on helppo esittää, että syrjinnän seurantajärjestelmässä työsuojeluviranomaisilla pitää olla keskeinen rooli työelämässä esiintyvän syrjintätiedon tuottajana. Yksistään se, että tilastoiksi muutettuna työsuojelupiirien valvontatoimenpideaineistoa voidaan käyttää syrjinnän suoraan mittaamiseen, riittää oikeuttamaan edellä esitetyn. Tässä mielessä työsuojeluviranomaisten diaarijärjestelmä on verrattavissa poliisin, syyttäjälaitoksen ja oikeuslaitoksen tietokantoihin. Lisäarvoa työsuojeluviranomaisten valvontatoimenpideaineistoon tuo myös maantieteellinen kattavuus ja erityisesti se, että syrjintätiedosta on säännöllisesti mahdollista tehdä kattava tilastollinen analyysi kohtalaisen pienellä tutkimuspanoksella.

Tällä hetkellä työsuojelupiirien diaarijärjestelmä palvelee puhtaasti työsuojeluviranomaisten omia tarpeita. Pienillä muutoksilla se on kuitenkin muutettavissa vastaamaan nykyistä paremmin syrjinnän säännöllisen seurannan tarpeita. Tarvittavissa muutoksissa on pääasiassa kyse työsuojeluviranomaisten toimintatapojen muuttamisesta tapauskuvausten kirjaamisessa.

¹⁷ Ks. esim. Aaltonen, Joronen & Villa (2009). *Syrjintä Suomessa 2008*, 30–31.

¹⁸ Markku Kuoppamäki (2008). *Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä*. Edita: Helsinki.

Toimintatapa pitäisi harmonisoida siten, että kaikkien työsyrintätapausten tapauskuvauksessa järjestelmällisesti mainittaisiin syrjinnän seurantajärjestelmän näkökulmasta keskeiset tiedot. Tilastollisen analyysin suorittaminen helpottuisi näin huomattavasti, koska syrjintätapausten perustiedot olisivat tulostettavissa suoraan diaarijärjestelmästä. Lisäksi syrjintää kokeneiden asiakkaiden iän ja sukupuolen kirjaaminen aineistoon parantaisi moniperusteisen syrjinnän seurantaa.

Verrattuna viime vuosina Suomessa tehtyihin syrjintää työelämässä kartoittaneisiin tutkimuksiin ja selvityksiin on työsuojelupiirien aineistoon pohjautuva tutkimus ja tilastotieto monelta osin informatiivisempaa. Tämä ei tarkoita sitä, ettei muunlaisille työsyrintätutkimuksille ole tarvetta, vaan sitä, että on erityisen tärkeää tehdä säännöllisin väliajoin tutkimuksia työsuojelupiirien aineistosta. Työsuojelupiirien aineisto on kattavaa (useita eri syrjintäperusteita) ja vertailukelpoista (alueellisesti ja ajallisesti), ja sitä voidaan myös käyttää työsyrintän suoraan mittaamiseen. Tämän lisäksi tarvitaan erilaisia uhri- ja kyselytutkimuksia syrjintäkokemuksista ja muun muassa tuomioistuinaineistosta, jotta käsitys työelämässä esiintyvistä syrjinnästä ja oikeusturvakeinojen toimivuudesta olisi perusteellinen.

Tässä tutkimuksessa oli toissijaisesti – joskaan ei toisarvoisesti – kyse työelämässä esiintyvän syrjinnän kartoittamisesta. Tutkimusmetodologisesta näkökulmasta aineistossa on kaksi keskeistä heikkoutta. Suomessa on yhteensä kahdeksan työsuojelupiiriä, joista vain neljästä kerättiin varsinaisen tutkimusaineisto. Osittain tästä syystä aineisto on monen syrjintäperusteen kohdalla liian pieni, jotta sen perusteella voisi tehdä perusteltuja johtopäätöksiä. Lisäksi aineiston aikarajaus on ongelmallinen, koska tarkastelujakso ei kata kahta täyttä kalenterivuotta, minkä vuoksi vertailu vuositasolla ei ole mahdollista. Näin ollen on tärkeää, että vastaisuudessa tutkimusaineisto kerätään kaikista työsuojelupiireistä ja että tarkastelujaksot kattavat aina täydet kalenterivuodet.

Ihanteellisimmillaan työsyrintätutkimuksien sisältö kattaisi ilmiön koko elinkaaren. Tällaisessa tutkimuksessa kartoitettaisiin kokemuksia syrjinnästä esimerkiksi uhri- tai kyselytutkimusmenetelmällä kerätystä aineistosta ja tarkasteltaisiin oleellisimpien valvontaviranomaisten – kuten esimerkiksi poliisin, työsuojeluviranomaisten tai muun vastaavan valvontaviranomaisen – aineistoja. Lisäksi tutkimuksessa tarkasteltaisiin tuomioistuinlaitoksen tietokannasta koottua aineistoa työsyrintätapauksista. Pitkällä aikavälillä tällainen tutkimustieto antaisi mahdollisuuden nykyistä parempaan arviointiin oikeusturvakeinojen ja toteutettujen yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toimivuudesta.

Tutkimustulokset kertovat vain ja ainoastaan työsuojelupiirien tietoon tulleesta työsyrynnästä. Niiden perusteella ei voi tehdä johtopäätöksiä siitä, kuinka yleistä työsyryntä tosiasiallisesti on työmarkkinoilla. Tulosten perusteella käsityksemme työelämässä esiintyvistä syrjinnästä on kuitenkin parantunut. Tiedämme, että maahanmuuttajataustaiset ja raskaana olevat naiset ovat erityisen alttiita syrjinnälle. Pystymme myös perustellusti sanoamaan, että yksi keskeisimmistä yhdenvertaisuutta työelämässä edistävästä tavoitteista on oltava ilmoituskynnyksen madaltaminen. Lisäksi on selvitettävä tarkemmin, miksi työhönottoon liittyviä syrjintätapauksia ilmoitetaan työsuojelupiireihin niin vähän.

6. Syrjimättömyyden edistäminen julkisilla hankintasopimuksilla

Tom Sundberg & Mikko Joronen

Suomessa saattaa olla todellisuutta niinkin paradoksaalinen tilanne, että työntekijä maksaa siitä, että työnantaja syrji häntä. Tämä ei ole puhtaasti teoreettinen mahdollisuus vaan tosiasiallinen huolenaihe, kun julkinen sektori nykyisin yhä useammin ulkoistaa palveluiden tuottamisen yksityiselle sektorille. Kun valtio tai kunta ostaa verovaroin palveluita yksityisen sektorin toimijalta, joka syyllistyy työsyrjintään, on kyse nimenomaan siitä, että työntekijä maksaa työnantajalle itsensä syrjinnästä. Luonnollisesti vastaavanlainen ”syrjitty maksaa syrjinnästä” -tilanne syntyy, kun yksityinen toimija syyllistyy palvelutoiminnassa asiakkaiden syrjintään toteuttaessaan hankintasopimuksella julkista palvelua.

Myös julkisen sektorin työnantajat syyllistyvät niin työsyrjintään kuin syrjintään palveluiden tarjonnassa, mutta tämän tutkimuksen perusteella vähemmän kuin yksityisen sektorin toimijat. Tietoisuuden lisääminen syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä yksityisellä sektorilla on ensimmäinen askel työsyrjintään puuttumisessa. Nopeampiin tuloksiin päästään ulottamalla viranomaisten jo olemassa olevia edistämismenettelyjä yksityiselle sektorille, kun kyseessä on hankintasopimuksella tuotettava julkinen palvelu.

Suomessa julkisten hankintojen potentiaalia syrjimättömyyden edistämiseksi on käsitelty yllättävän vähän, joskin aihepiiriin ollaan nyt heräämässä muutamilla tahoilla. Muun muassa nyt lausuntokierroksella olevassa uudis-

tetuissa suosituksissa yhdenvertaisuussuunnitelmien sisällöksi tavoitellaan julkisten hankintojen yhdenvertaisuusvaikutuksien parantamista.¹⁹

6.1 Hankintamenettelyn pääpiirteet

Yksinkertaisesti ilmaisten julkisissa hankinnoissa on kysymys julkisten tahojen kuten kuntien tai valtion suorittamista hankinnoista oman organisaation ulkopuolelta. Tavoitteena on saada aikaan tehokkuutta niin taloudellisesti kuin laadullisesti. Julkisissa hankinnoissa on kyse huomattavista rahasummista: Suomessa määrä on yli 22 miljardia euroa vuodessa.²⁰

Vaikka julkisilla hankinnoilla pyritään tuottamaan palveluita ja tavaroita edullisesti, on esitetty, että periaatteena pitäisi olla ”rahalle vastinetta” -ajatus eikä ”halvimmat kustannukset”. Hankintalaissa (348/2007) tämä näkyy siten, että valintaperusteena voidaan käyttää halvinta hintaa tai kokonaistaloudellisesti edullisinta tarjousta. Julkisissa hankinnoissa voidaan asettaa laatuvaatimuksia, joiden kohdalla hankkijalla on varsin vapaa valintaoikeus, kunhan siinä otetaan huomioon, että hankintalain tasa-
puolisuus- ja syrjimättömyysperiaatteet sekä laatuvaatimukset ovat puoleettomasti tarkastellen perusteltuja.

Hankintalain lähtökohtana on, että kynnysarvon ylittävät julkiset hankinnat on aina kilpailutettava, ellei toisin säädetä. Pääsääntönä on myös, että kaikki halukkaat voivat osallistua hankintakilpailuun. Hankkija voi lisäksi evätä joidenkin tarjoajien osallistumisen suoraan hankintalain nojalla. Useimmiten tällaisissa tapauksissa on kyse talousrikoksista. Hankintailmoituksella tarkoitetaan hankintamenettelyn aluksi tehtävää ilmoitusta siitä, että hankinta aiotaan tehdä ja minkälaisesta hankinnasta on kyse. Ilmoituksella on tarkoitus taata avoimuuden toteutuminen tarjouskilpailussa. Hankintailmoitus voidaan tehdä samanaikaisesti tarjouskilpailun julkaisun kanssa tai vaihtoehtoisesti hankintailmoituksessa voidaan pyytää halukkaita ilmoittamaan kiinnostuksesta osallistua tarjouskilpailuun. Tarjouskilpailussa on kyse yksityiskohtaisesta ilmoituksesta, mitä hankinta pitää sisällään ja mitä tarjoajilta vaaditaan. Tarjoukset annetaan tältä pohjalta ja tarjouskilpailun voittaja valitaan toteuttamaan sopimus.

6.2 EY-tuomioistuimen kantoja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden edistämisestä julkisissa hankinnoissa

Sosiaalinen oikeudenmukaisuus on yleistermi, joka pitää sisällään niin syrjimättömyyden edistämisen kuin yritysten laajempaan yhteiskuntavastuuseen

¹⁹ www.yhdenvertaisuus.fi (20.11.2009).

²⁰ www.kunnat.net/k_etusivu.asp?path=1;161;120419 (20.11.2009).

liittyvät asiakokonaisuudet, kuten ympäristöasiat ja ihmisoikeuskysymykset (esimerkiksi ihmiskauppa ja lapsityövoima), ja yhteiskunnalliset oikeudenmukaisuuskysymykset, kuten heikossa asemassa olevien aseman parantamisen (vammaisten tai pitkäaikaistyöttömien työllistäminen). Tässä kappaleessa käytetään yleistermiä, koska käsiteltävät EY-tuomioistuimen ratkaisut ovat sovellettavissa sosiaalisen oikeudenmukaisuuteen yleisesti.

Keskusteluissa julkisten hankintojen roolista sosiaalisen oikeudenmukaisuuden edistämässä vedotaan tyypillisesti kahteen EY-tuomioistuimen ratkaisuun. Tapaukset ovat *Gebroeders Beentjes BV v. Netherlands (C-31/87)* ja *Dirk Rüffert v. Land Niedersachsen (C-346/06)*. Nämä ratkaisut ovat keskeisimpiä arvioitaessa mahdollisuuksia käyttää sosiaalisia perusteita osana julkisia hankintoja. Beentjes-tapauksessa oli kyse rakennusurakasta, jossa tarjouskilpailuun oli sisällytetty ehto pitkäaikaistyöttömien työllistämisestä. Ratkaisussaan EY-tuomioistuin totesi, että ehto on sallittu, kunhan se ei ole laadittu siten, että vain tietyn maan tai maiden tarjoajat voivat sen täyttää. Päätös on sosiaalisen perusteen osalta merkittävä, koska siinä todetaan, että sosiaaliset perusteet ovat sallittuja osana julkisia hankintoja.

Rüffert-ratkaisussa tuomioistuin päätyi päinvastaiseen kantaan. Tapauksessa oli kyse julkisen sektorin rakennustyöstä, johon oli hankintailmoituksessa asetettu ehto, että työntekijöiden palkan on oltava vähintään alueella voimassa olevan työehtosopimuksen mukainen. Ratkaisussaan EY-tuomioistuin totesi, että tämä ehto rajoittaa alueen ulkopuolelta tulevien tarjoajien mahdollisuuksia osallistua tarjouskilpailuun. Käytännössä ratkaisu tarkoittaa, että yrityksen kotimaan palkkataso on ratkaiseva, ei työntekomaan taso.

Rüffert-ratkaisu on joutunut voimakkaan kritiikin kohteeksi muun muassa siksi, että siinä tuomioistuin muutti omaa aikaisempaa tulkintakäytäntöään. Tuomioistuin oli aikaisemmin hyväksynyt yksityisen sektorin työnantajan kohdalla ehdon työehtosopimuksen noudattamisesta Mazzoleni-tapauksessa (C-165/98), kun taas Rüffert-ratkaisussa tuomioistuin ei hyväksynyt ehtoa paikallisen työehtosopimuksen noudattamisesta julkisella sektorilla. On esitetty, että Rüffert-ratkaisu on huonosti toteutettu, sillä siinä tuomioistuin on sivuttanut voimakkaasti vastaan puhuvat oikeudelliset näkökohdat kokonaan. Tätä niin sanottua *per incuriam* -tapaa, jossa päätös on tehty sivuuttamalla oleellisia oikeudellisia näkökohtia ja olemassa olevaa oikeuskäytäntöä, pidetään oikeudellisen kehityksen kannalta erittäin vaarallisenä. Rüffert-ratkaisu oli yllättävä myös siksi, että EY-tuomioistuimen julkisasiamies oli esittelyssään päätenyt vastakkaiselle kannalle.²¹

²¹ Christopher McCrudden "Buying Equality" julkaisussa *European Anti-Discrimination Law Review* 2009:8.

EY-tuomioistuimen oikeuskäytännössä on näin ollen kaksi vastakkaisista näkemystä, jotka heikentävät niiden ennakkopäätösarvoa arvioitaessa, missä määrin sosiaalisia perusteita on mahdollista ottaa huomioon julkisissa hankinnoissa. Nähtäväksi jää, miten EY-tuomioistuimen tulkintalinja kehittyy: jatkuuko se Rüffert-ratkaisun linjoilla vai onko kyseessä hetkellinen siirtyminen sivuraiteille?

6.3 Julkisiin hankintoihin sovellettava kotimainen lainsäädäntö

Erityislakina hankintalaki (348/2007) luonnollisesti ohjaa julkisia hankintoja, mutta se ei sivuuta muuta lainsäädäntöä. Lain 49 §:ssä todetaan, että hankintasopimuksen toteuttamiselle voidaan asettaa erityisehtoja, ”jotka voivat koskea erityisesti ympäristö- ja sosiaalisia näkökohtia, kuten ammatillista koulutusta työpaikalla, kansainvälisen työjärjestön (ILO) sopimusten noudattamista, työoloja ja työehtoja tai vammaisten palvelukseen ottamista. Edellytyksenä on, että ehdot ovat syrjimättömiä ja yhteisöoikeuden mukaisia ja että niistä ilmoitetaan hankintailmoituksessa tai tarjouspyynnössä.” Säännös on yksiselitteinen muiden paitsi yhteisöoikeuden osalta, jonka oikeuskäytäntö on vielä tulkinnanvarainen sen suhteen, millaisia erityisehtoja julkisissa hankinnoissa voidaan käyttää.

Myös perustuslain (731/1999) voidaan katsoa velvoittavan julkista valtaa ottamaan sosiaalisia perusteita huomioon julkisissa hankinnoissa. Lain 22 §:ssä todetaan, että ”julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen”. Huomionarvoisia perustuslain säännöksiä ovat myös 6 §:n syrjinnän kielto ja 18 §:ssä säädetty julkisen vallan velvoite huolehtia työvoiman suojelusta.

Yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) ja tasa-arvolaisissa (609/1986) säädetään viranomaisten velvollisuudesta edistää syrjimättömyyttä. Yhdenvertaisuuslain 4 §:ssä säädetään, että viranomaisten on kaikessa toiminnassaan edistettävä yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Vastaavasti tasa-arvolaisissa (4 §) säädetään viranomaisten velvollisuudesta edistää kaikessa toiminnassaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumisen.

Yhdenvertaisuuslaissa (4 §) säädetään viranomaisille velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi siinä laajuudessa kuin kunkin viranomaisen toiminnan luonne sitä vaatii. Tasa-arvolaisissa (6 §) säädetään jokaisen työnantajan velvollisuudesta edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti muun

muassa toimimalla siten, että ennalta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä. Lisäksi, jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti yli kolmekymmentä työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti.

Edellä esitetyn lainsäädännön perusteella on aiheellista esittää, että lainsäädännössä on useita yhdenvertaisuutta edistäviä säännöksiä, jotka viranomaisten olisi syytä ottaa huomioon julkisissa hankinnoissa. Suomessa on ongelmaksi muodostunut liian tiukka pitäytyminen hankintalain (348/2007) teknis-taloudellisissa säännöksissä, jolloin muu velvoittava lainsäädäntö on jäänyt toissijaiseksi, vaikka niiden olisi kuljettava rinnan koko hankintaprosessin ajan.

Suomessa keskeinen paino hankintaohjeissa on kaupallisilla ja teknisillä vaatimuksilla, eikä sosiaalisia vaatimuksia pääsääntöisesti mainita niissä lainkaan. Tilanne on omiaan aiheuttamaan sen, että julkisen hankinnan tekijä ei tiedosta eikä huomioi muuta lainsäädäntöä hankintailmoitusta ja -pääöstä tehdessään. Tähän oleelliseen puutteeseen pitäisi jatkossa kiinnittää huomiota, koska julkisella hallinnolla on mahdollisuus myös ohjauvaan toimintaan julkisia hankintoja tehdessään.

6.4 Syrjimättömyyden edistäminen käytännössä julkisissa hankinnoissa

Erityisesti Isossa-Britanniassa sosiaaliset vaatimukset on otettu kattavasti huomioon julkisissa hankinnoissa. Vastaavalla tavalla kuin yhdenvertaisuuslaki (21/2004) ja tasa-arvolaki (609/1986) velvoittavat viranomaisia edistämään yhdenvertaisuutta muun muassa Race Relations Act velvoittaa viranomaiset edistämään etnisten ryhmien yhdenvertaisuutta. Säännöksen mukaan viranomaisten on julkisessa toiminnassaan otettava asianmukaisesti huomioon (have due regard) tarve puuttua rotusyrjintään ja edistää yhdenvertaisia mahdollisuuksia sekä hyviä etnisiä suhteita eri etnisten ryhmien välillä.²²

Isossa-Britanniassa väännettiin pitkään kättä siitä, ulottuuko yhdenvertaisten mahdollisuuksien edistämisvelvoite myös julkisiin hankintoihin. Vallitsevan käsityksen mukaan vastaus on myönteinen.²³ Suomessa ei ole vielä käyty lainkaan keskustelua siitä, ulottuuko viranomaisten velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi myös yksityisen sektorin toimijoihin, jos ne tuottavat julkisia palveluja hankesopimuksella.

²² Race Relations Act 2000.

²³ Christopher McCrudden "Buying Equality" julkaisussa *European Anti-Discrimination Law Review* 2009:8.

Ison-Britannian monissa kunnissa on kaikissa julkisissa hankintasopimuksissa vakiolauseke sitoutumisesta syrjimättömyyteen. Hankintasopimuksessa on ehto, jonka mukaan sopimusosapuolen on huolehdittava koko sopimuskauden ajan, että se itse ja mahdolliset alihankkijat sitoutuvat noudattamaan syrjinnän vastaista lainsäädäntöä. Vakavimmillaan seuraamukset sopimusehdon rikkomisesta voivat johtaa sopimuksen purkamiseen ja tarjouskilpailukielloon tulevissa hankinnoissa. Lisäksi monessa kunnassa hankintaprosessi toteutetaan siten, että jo hankintailmoituksessa pyydetään ehdokkailta tietoja siitä, miten organisaatio on toiminut syrjimättömyyden ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien edistämiseksi.²⁴

Myös Suomessa olisi mahdollisuus ottaa käyttöön vakiolausekkeita syrjimättömyyteen sitoutumisesta julkisissa hankintasopimuksissa, jolloin sitoumuksen rikkominen olisi sopimusvirhe. Seurauksena voisi olla sopimussakko ja äärimmäisessä tapauksessa sopimuksen purku. Ensisijaisena toimenpiteenä olisi kuitenkin käytettävä neuvontaa ja tarjottava sopimuksen rikkojalle mahdollisuus virheen korjaamiseen. Organisaatio voisi esimerkiksi sitoutua antamaan henkilökunnalle yhdenvertaisuuskoulutusta.

Julkiset hankintaprosessit olisi myös Suomessa mahdollista toteuttaa siten, että varsinaiseen tarjouskilpailuun pääsisi osallistumaan vasta esikarsinnan jälkeen. Esikarsinnassa yksi valintaan vaikuttava laatukriteeri olisi organisaation sitoutuminen syrjimättömyyteen ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Tarjouskilpailusta kiinnostuneilta tahoilta voisi esimerkiksi tiedustella, miten he ovat käytännössä toteuttaneet työnantajan lakisääteisen velvollisuuden edistää sukupuolten tasa-arvoa. Jos kyseessä on yli kolmenkymmenen työntekijän organisaatio, voidaan selvittää, onko organisaatio tehnyt tasa-arvosuunnitelman.

6.5 Yhdenvertaisuuden edistämisen hyödyt

Jos julkista hankintamenettelyä käytetään yhdenvertaisuuden edistämiseen, se voi parhaimmillaan ohjata yksityisen sektorin toimijoita omaksumaan yhdenvertaisuutta edistäviä käytäntöjä ja vähintään lisätä tietämystä syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä ja työelämän keskeisistä yhdenvertaisuuskysymyksistä.

Tasa-arvolain mukaisen tasa-arvosuunnitelman on tehnyt noin 62 prosenttia siihen velvoitetuista työpaikoista. Suunnitelman tekemiseen velvoitetuista

²⁴ Ks. esim. "Equality in Procurement – Guidance for external providers of services to Nottinghamshire County Council".

työpaikoista 91 prosenttia tietää velvollisuudesta.²⁵ Tasa-arvosuunnitelman tekemisen laiminlyönyt yritys hoitaisi todennäköisesti kyseisen velvollisuuden tilanteessa, jossa se on kiinnostunut osallistumaan tarjouskilpailuun, jonka yhtenä kriteerinä on yhdenvertaisuutta edistävien velvoitteiden hoitaminen. Vastaavanlaista reaktiota voi odottaa tilanteessa, jossa yhtenä laatu-kriteerinä mainitaan yrityksen monimuotoisuusstrategia.

Monet syrjimättömyyttä työelämässä edistävät toimenpiteet julkisten hankintojen avulla voidaan toteuttaa melko vähäisin satsauksin julkisella sektorilla. Käytäntöjen vakiinnuttaminen osaksi hankintamenettelyä vie luonnollisesti oman aikansa, mutta kaiken kaikkiaan se on kustannustehokas tapa parantaa palveluhankinnan laatua. Esimerkkinä tästä on yritys, jossa sukupuolesta riippumatta maksetaan samasta työstä samaa palkkaa. On perusteltua olettaa, että sukupuolten väliseen tasa-arvoon sitoutuneella työpaikalla on tehokkaampi ja motivoituneempi henkilökunta kuin työpaikalla, jossa tasa-arvo ei toteudu miesten ja naisten välillä. Samaan tapaan yritys, joka on työhönottotilanteessa tasapuolinen kaikkia hakijoita kohtaan – sulkematta kenenkään mahdollisuuksia pois ensisilmäyksellä – on monipuolisempi kuin yritys, joka rajoittaa palkkauksen keski-ikäisiin heteroseksuaalisiin valkoihoisiin miehiin.

Yhdenvertaisuuden edistäminen hankintaprosessin eri vaiheissa

- Erilaisten yhdenvertaisuuteen liittyvien valintakriteerien määrittäminen tarjouskilpailuun pääsemiseksi on yksinkertaisimmin toteutettavissa oleva syrjimättömyyttä työelämässä edistävä toimenpide. Tarjouskilpailuun pääsemiselle voidaan asettaa ehdoksi esimerkiksi olemassa olevien lakisääteisten velvoitteiden noudattaminen, kuten tasa-arvosuunnitelman toteuttaminen.
- Yhtenä tarjouskilpailun laatu-kriteerinä voidaan käyttää yrityksen sitoutumista erityisiin yhdenvertaisuutta edistäviin toimenpiteisiin. Konkreettisenä esimerkkinä sitoumuksesta voi olla yhdenvertaisuuskoulutuksien järjestäminen henkilökunnalle tai esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen, vaikka työnantajalla ei ole siihen lakisääteistä velvoitetta olisikaan.
- Suomessa on myös mahdollisuus ottaa hankintasopimuksissa käyttöön vakiolauseke sitoutumisesta syrjimättömyyteen. Vakavimmillaan seuraamukset tämän sopimusehdon rikkomisesta voisivat johtaa sopimuksen purkamiseen ja tarjouskilpailukielltoon tulevaisuudessa hankinnoissa.

²⁵ http://www.tasa-arvoklinikka.fi/index.php?option=com_content&task=view&id=38&Itemid=116 (23.11.2009).

Suosituksia syrjimättömyyden edistämiseksi työelämässä julkisilla hankinnoilla

- Valtion, kuntien ja kolmannen sektorin toimijoiden keskusteluyhteyden avaaminen siitä, miten julkisissa hankinnoissa pystytään parhaiten toteuttamaan yhdenvertaisuutta edistäviä ja syrjimättömyyttä ehkäiseviä toimenpiteitä.
- Tavoitteeksi on asetettava ainakin vakiomuotoisen syrjimättömyyslausekkeen lisääminen kaikkiin julkisiin hankintasopimuksiin ja yritysten lakisääteisten velvollisuuksien noudattamisen parantaminen hankintamenettelyn avulla.
- Valtion hankintakäsikirja ja kuntien hankintaohjeet on päivitettävä, jotta virkamiehet osaavat käyttää hankintalain ohella myös muuta velvoittavaa lainsäädäntöä hankintamenettelyssä.

Tiivistelmä

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitä ja millaista tietoa työelämässä esiintyvistä syrjinnästä on mahdollista saada työsuojelupiirien aineistosta. Raportti toimii ohjeellisena ja rakenteellisena viitekehyksenä seuraaville työsyrijintätutkimuksille, joita syrjinnän seurantajärjestelmässä tehdään. Lisäksi tutkimus tarjoaa uutta tietoa työelämässä esiintyvistä syrjinnästä.

Tutkimusaineisto koostui neljän työsuojelupiirin valvontatoimenpiteitä koskevasta aineistosta aikavälillä 1.1.2008–30.8.2009. Aineiston tapauksissa on kyse työsyrijinnästä, häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta, joissa on tunnistettavissa yksi tai useampi kielletty syrjintäperuste. Kaiken kaikkiaan aineistosta löytyi 198 edellä mainitut kriteerit täyttävää tapausa. Näistä 103 oli sellaisia, että niissä oli uhrina yksi tai useampi luonnollinen henkilö. Luonnollisia henkilöitä oli yhteensä 127. Lisäksi mukana oli 95 tapausa, joissa oli kyse syrjivistä työpaikkailmoituksista.

Etninen tai kansallinen alkuperä taikka kansalaisuus (32 %) ja terveydentila (32 %) olivat kaksi yleisintä syrjintäperustetta työsyrijintätapauksissa. Syrjintä ilmeni 38 prosentissa koko aineiston tapauksista irtisanomisena tai lomauttamisena. Noin 34 prosentissa tapauksista syrjintä ilmeni syrjintänä palkkauksessa, työajassa tai työoloissa.

Aineiston luonnollisista henkilöistä 60 prosenttia oli naisia. Eniten syrjintäkokemuksia oli 25–34-vuotialla (32 %) ja 35–44-vuotialla (24 %) henki-

löillä. Ikäluokkaan 45–54-vuotiaat kuuluvien osuus syrjintäkokemuksista oli 21 prosenttia ja yli 55-vuotiaiden osuus 16 prosenttia.

Tutkimusaineiston mukaan työsyryntä on selvästi yleisempää yksityisellä kuin julkisella työmarkkinasektorilla. Yhteensä 86 prosenttia syrjintätapauksista tapahtui yksityisellä sektorilla. Suurimmassa osassa (91 %) aineiston tapauksista syrjintä oli tapahtunut työ- tai virkasuhteen aikana. Vain 11 prosentissa oli kyse syrjinnästä työhönottotilanteessa.

Aineiston 127 syrjintätapauksesta kaiken kaikkiaan 44 oli sellaisia, että niiden kohdalla oli perusteltua olettaa myös toisen syrjintäperusteen vaikuttaneen tapahtumaan. Kaksi syrjintäperusteparia nousi muita selkeämmin esiin. Yksi oli kieli ja etninen tai kansallinen alkuperä tai kansalaisuus ja toinen oli terveydentila ja sukupuoli. Kieli oli toissijainen syrjintäperuste 23 tapauksessa, joissa kaikissa oli kyse maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden syrjinnästä. Sukupuoli nousi esiin toissijaisena syrjintäperusteena 13 tapauksessa, joissa kaikissa oli kyse raskauteen liittyvistä terveydellisistä syistä.

Lähes puolet (49 %) aineiston syrjivistä työpaikkailmoituksista oli sellaisia, että niissä esiintynyt syrjintäperuste oli muu henkilöön liittyvä syy. Niistä suurimmassa osassa hakijoita oli pyydetty liittämään hakemukseen valokuva. Yhteensä 19 prosentissa aineiston työpaikkailmoituksista edellytettiin joko hakijan äidinkielen olevan suomi tai täydellistä suomen kielen taitoa. Ikä oli syrjintäperuste 17 prosentissa tapauksista.

Tutkimuksen keskeisimmät havainnot voidaan tiivistää seuraaviin neljään kohtaan: 1) syrjinnästä työhönnotossa tarvitaan lisää tietoa, 2) matalan kynnyksen oikeusturvaelimelle työhönnotossa esiintyvälle syrjinnälle on ilmeistä tarvetta, 3) erityisesti maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ja työnantajien tietoisuutta syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä ja työelämän yleisistä pelisäännöistä tarvitsee lisätä, 4) raskaana olevien naisten kokemaan syrjintään on puututtava tehokkaasti muun muassa lisäämällä tietoisuutta heidän oikeuksistaan ja parantamalla oikeusturvakeinojen käyttöä.

Sammanfatning

Målet med undersökningen var att reda ut hur mycket och vad för slags information det finns i arbetskyddsområdets material om diskriminering i arbetslivet. Rapporten tjänar därför som guide och strukturell referensram för framtida undersökningar och uppföljningar om diskriminering inom det nationella systemet för uppföljning. Dessutom bidrar rapporten med ny information om diskriminering i arbetslivet.

Undersökningsmaterialet är sammansatt av information från inspektioner som utförts i fyra arbetskyddsdistrikt under tiden 01.01.2008-30.08.2009. Materialet berör olika fall av arbetsdiskriminering, mobbning eller annat olämpligt bemötande som uppfyller ett eller flera diskrimineringsgrunder. Det fanns sammanlagt 198 sådana händelser. En eller flera naturliga personer var offer i 103 av fallen. Det fanns sammanlagt 127 naturliga personer. Därutöver fanns det 95 fall som kunde hänföras till diskriminerande arbetsplatsannonser.

Etniskt eller nationellt ursprung eller medborgarskap (32 %) och hälsotillstånd (32 %) var de två vanligaste orsakerna i arbetsdiskriminering. I 38 procent av fallen förekom diskrimineringen i form av uppsägning eller avskedande. Diskriminering relaterad till lön, arbetstid eller arbetsvillkor förekom i ca 34 procent.

Av alla fallen var 60 procent kvinnor. Personer som upplevde mest diskriminering var i åldern 25–34 (32 %) och 35–44 år (24 %). Av personer i åldersgruppen 45–54 år hade 21 procent upplevt diskriminering och 16 procent i åldersgruppen över 55 år.

En slutsats av undersökningen är att arbetsdiskriminering förekommer i mycket högre grad inom den privata sektorn (86 %) än i den offentliga. Majoriteten (91 %) av diskrimineringen skedde under arbets- eller tjänsteförhållandet. Bara 11 procent av diskrimineringsfallen skedde under rekryteringsprocessen.

Av 127 fall av arbetsdiskriminering var 44 sådana att man kunde anta att det även fanns andra bidragande orsaker till diskrimineringen. Två slags orsaker framgick mest tydligt. Den ena orsaken var diskriminering på grund av språk eller etniskt- och nationellt medborgarskap, och den andra orsaken berodde på hälsotillstånd och kön. I 23 fall var det fråga om sekundär språkrelaterad diskriminering och i alla dessa fall var det fråga om personer med invandrarbakgrund. I 13 fall var det fråga om sekundär diskriminering på grund av kön och i alla fall var anledningen de gravida kvinnornas hälsotillstånd.

I nästan hälften (49 %) av arbetsplatsannonserna där det förekom diskriminering var orsaken annan än personlig orsak. I de flesta fall har arbetsgivaren begärt att den arbetssökande skall bifoga ett fotografi till ansökningen. Allt som allt 19 procent av de diskriminerande arbetsplatsannonserna krävde att den sökande skulle ha finska som modersmål eller tala finska flytande. Åldersdiskriminering var orsak till diskriminering i 17 procent av arbetsplatsannonserna

Undersökningens viktigaste resultat kan sammanfattas i följande fyra punkter. 1) det behövs mer information om diskriminering inom rekryteringsprocessen, 2) det finns ett klart behov av en rättsinstans med s.k. lågtröskel som man kan vända sig till 3) det är viktigt att höja kunskapsnivån om lagstiftningen som berör diskriminering samt arbetslivets allmänna regler både för arbetsgivare och arbetstagare med invandrarbakgrund. 4) det bör ingripas mera effektivt i diskriminering av gravida kvinnor bl.a. genom att öka informationen om deras rättigheter och förbättra användandet av rättsliga medel.

Summary

The research aimed to find out, what and what kind of data on work discrimination is obtainable from the records of the Occupational Safety and Health Authorities. Consequently, the report serves as a guide and structural frame of reference for forthcoming researches on work discrimination that will be carried out within the national discrimination monitoring system. In addition, the report provides new information about discrimination in working life.

The research material is comprised of information on supervision activities from four regional Occupational Safety and Health Inspectorates during the period 01.01.2008-30.08.2009. The material pertains to cases of work discrimination, harassment or other inappropriate treatment in which one or more prohibited grounds of discrimination were recognisable. Altogether 198 such cases were found. One or more natural persons were victims in 103 cases. Altogether there were 127 natural persons. In addition, there were 95 cases which pertained to discriminating job advertisements.

Ethnic or national background or nationality (32 %) and health (32 %) were two of the most common grounds of discrimination in work discrimination cases. In 38 percent of the cases, discrimination occurred as redundancies or lay-offs. Discrimination in wages, working hours or working conditions was the second most common (34 %) type of occurrence.

Out of the natural persons, 60 percent were female. The most experiences of discrimination were amongst people in age groups 25-34 year-olds

(32 %) and 35-44 year-olds (24 %). Altogether 21 percent of discrimination experiences were amongst people in the age group 45-54 year-olds and 16 percent in the age group over 55 year-olds.

The research discloses that work discrimination is notably more common in the private sector than in the public sector. Altogether 86 percent of the cases took place in the private sector. The majority (91 %) of these cases occurred during employment or service. Only 11 percent of the cases concerned discrimination in recruitment.

Out of the 127 work discrimination cases, altogether 44 were such that there were grounds to presume that another ground of discrimination had also contributed to the incident. Two pairs of discrimination grounds emerged most visibly. One was language and ethnic or national background or nationality, and the other was health and gender. Language was the secondary ground of discrimination in 23 cases, all of which concerned discrimination of employees of immigrant background. Gender emerged as the secondary ground of discrimination in 13 cases, all of which pertained to health issues of pregnant women.

Almost half (49 %) of the job advertisements that were discriminating were such that the ground of discrimination was other reason concerning the person. In the majority of these cases the employer had requested the applicants to submit a photo along with the application. Altogether 19 percent of the discriminating job advertisements required either that the applicant's native tongue is Finnish or that proficiency in Finnish is perfect. Age was the ground of discrimination in 17 percent of the advertisements.

The following four points sum up the key findings of the research: 1) there is a need for additional data about discrimination in recruitment, 2) there is an apparent need for lowering the threshold of access to legal remedies in cases of discrimination in recruitment, 3) it is important to raise awareness about anti-discrimination legislation and the rules of working life amongst the employers and employees of immigrant background, 4) there is a need to effectively intervene in discrimination experienced by pregnant women *inter alia* by raising awareness of their rights and improving their access to legal remedies.

Liite: Keskeiset syrjinnän vastaiset säännökset

Työsopimuslaki (55/2001)

Työsopimuslaki 2:2 §: ”Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004).”

”Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.”

”Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.”

”Työnantajan on noudatettava 1 momentissa säädettyä syrjintäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.”

Rikoslaki (39/1889)

Rikoslaki 47:3 §: ”Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

- 1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka,
- 2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.”

Rikoslaki 47:3 a §: ”Jos työsyrynnässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ehdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä, tekijä on, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, tuomittava kiskonnantapaisesta työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.”

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004)

Yhdenvertaisuuslaki 2 §: ”Tätä lakia sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa, kun kysymys on:

- 1) itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta;
- 2) työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista, henkilöstökoulutuksesta taikka uralla etenemisestä;
- 3) koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutuksen, tai ammatillisen ohjauksen saamisesta; taikka
- 4) jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista.”

Yhdenvertaisuuslaki 6 §: ”Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).”

Syrjinnällä tarkoitetaan:

- 1) ”sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (väliön syrjintä);
- 2) sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä);
- 3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä);
- 4) ohjetta tai käskyä syrjiä.”

Tasa-arvolaki (609/1986)

Tasa-arvolaki 8 §: ”Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:

- 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;

- 2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;
- 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;
- 4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;
- 5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.”

”Työnantaja ei kuitenkaan ole rikkonut 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettua syrjinnän kieltoa, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitetusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesti hyväksyttävästä syyistä.”

Tasa-arvolaki 8 d §: ”Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja saatuana tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.”

Tasa-arvolaki 14 §: ”Työ- tai koulutuspaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä taikka tämä perustu 9 §:n 2 momentin 4 kohdassa tarkoitettun suunnitelman toteuttamiseen.”

Valtion virkamieslaki (750/1994)

Valtion virkamieslaki 11 §: ”Viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolen, sukupuolisen suuntautumisen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, iän taikka poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään sukupuoleen perustuvan syrjinnän osalta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) sekä eräiden muiden syrjintäperusteiden osalta yhdenvertaisuuslaissa (21/2004).”

Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003)

Laki kunnallisesta viranhaltijasta 12 §: ”Työnantaja ei saa virkasuhteeseen ottaessaan eikä virkasuhteen aikana ilman hyväksyttävää perustetta asettaa hakijoita eikä viranhaltijoita eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansallisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004).

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa virkasuhteissa ei saa pelkästään virkasuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia palvelussuhteen ehtoja kuin muissa virkasuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Työnantajan on muutoinkin kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.”



yhdenvertaisuus.fi
equality.fi