

SYRJINTÄ TYÖELÄMÄSSÄ

Työsyryjintää koskeva lainsäädäntö on verrattain kattava. Asiaa koskevia säädöksiä on työ-sopimus-, valtion virkamies- ja rikoslaissa. Myös YK:n rotusyrjintäsopimuksessa ja euroop-paoikeudessa on kielletty työsyryjintä.

Rikoslain työsyryjintäpykälä

Tärkein lainkohta lienee rikoslain 47 luvun 3 §, joka kuuluu seuraavasti:

työnantaja tai tämän edustaja syyllistyy työsyryjintään, jos hän työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan, tai palvelussuhteen aikana ilman *painavaa*, hyväksyttävää syytä, asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

- 1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, 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 työsyryjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Myös työnvälityspalvelut kuuluvat syrjintäkiellon piiriin. Toisaalta positiiviset erityistoimenpiteet eivät ole kiellettyä työsyryjintää. Esimerkkinä voidaan pitää vaikeasti työllistettävän erityisryhmän suosimis-ta. Hyväksyttävän *painavan* syyn, jonka perusteella joku sivuutetaan esimerkiksi työhönotossa, tulee liittyä jollakin tavalla kyseiseen työhön. Esimerkiksi siivoojan työssä ei normaalisti pitäisi vaatia suju-vaa suomen kielen taitoa. Sen sijaan poliittisen lehden toimittajalta voidaan edellyttää tietynlaista poliittista suuntautuneisuutta.

Työsyryjintärikoksen syyteoikeus vanhenee kahdessa vuodessa tekohetkestä. Rikoksen vanhentumisen katkaisee rikoshaasteen tiedoksisaanti. Esimerkiksi: työsyryjintä on tapahtunut 2.2. 1998 ja käräjäoikeus on määrännyt oikeudenkäyntipäiväksi 10.2. 2000. Vastaaja (rikoksesta epäilty) on saa-nut haasteen, eli tiedon oikeudenkäynnistä 30.1. 2000. Syyteoikeus ei siis esimerkkitapauksessa ehdi vanhentua.

Työstä kieltäytyminen

Entä uskonnollis-kulttuuristen tapojen yhteensovittaminen työelämässä, kuten rukoushetket tai hui-vin käyttö? *Eräässä tapauksessa vakuutusoikeus katsoi, että musliminainen ei ollut velvollinen luo-pumaan huivista työsuhteen solmimisen edellytyksenä, koska huivi kuuluu yleisesti musliminaisten uskonnosta johtuviin tapoihin ja hänellä oli oikeus uskontonsa harjoittamiseen. Naisen ei katsottu omalla menettelyllään aiheuttaneen työsuhteen syntymättä jäämistä. Kyse oli työmarkkinatuen myöntämisestä koskevasta ratkaisusta (vakuutusoikeus 16.1. 1997, No 01718/96/108). Toisessa ta-pauksessa Jehovan todistajalla oli uskonnollisen vakaumuksensa vuoksi pätevä syy kieltäytyä hänelle tarjotusta evankelis-luterilaisen kirkon siivousta sisältävästä työstä (vakuutusoikeus 20.3. 1997, No 05142/96/955).*

Syrjintäkiellosta

Työsopimuslain 17 §:ssä on rikoslain pykälää vastaavanlainen syrjintäkielto: työnantajan on kohdel-tava työntekijöitään tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta eri asemaan synty-perän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tahi muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Laissa mainittu tasapuolisuusvaatimus käsittää myös työhönoton. Samoin valtion virkamieslain 6 ja 11 §:issä kielletään asettamasta ketään perusteettomasti eri asemaan edellä mainittujen seikko-ten vuoksi.

Palkkauksen osalta työsopimuslain 17 § velvoittaa työnantajaa olemaan alittamatta yleissitovassa työehtosopimuksessa sovittua minimitasoa. Työehtosopimus sitoo myös järjestäytymättömiä työnantajia ja työntekijöitä. *Yhdessä oikeustapauksessa kotityöntekijää pitänyt suomalaispariskunta syyllistyi työsyryntään, kun filippiiniläiselle naiselle maksettiin kohtuullista pienempää palkkaa. Nainen ei osannut suomen kieltä, eikä kyennyt itse ottamaan selvää oikeuksistaan. Syryjinnän katsottiin toteutuneen, vaikka heikompi osapuoli oli itse suostunut menettelyyn. Syrylliset tuomittiin 30 päiväsakeroon kumpikin (Helsingin KäO, 5/99).*

Siihen nähden, kuinka paljon työsyryntää esiintyy, oikeuskäytäntöä on verrattain vähän. Esimerkiksi muutama vuosi sitten maahanmuuttajien keskuudessa tehdyssä kyselytutkimuksessa lähes puolet työtä hakeneista koki, että heitä syryjitään työhönotossa taustansa vuoksi. Toisaalta, syryntää etenkin työhönotossa on vaikea todistaa. Yhtenä keinona näyttö- ja syytekynnyksen alentamiseen olisi todistustaakan vaihtaminen. Nyt asianomistaja, eli uhri, joutuu todistamaan työnantajan syryjinnän. Jos työnhakijoita on useita, miten syryjinnän voi todistaa? Käännetty todistustaakka merkitsisi sitä, että työnantajalla olisi velvollisuus todistaa, ettei hän ole syryjinyt ketään.

Kuinka syryntätapauksissa pitää toimia?

Työsyryjinnän uhrin pitäisi aina ilmoittaa työsyryjinnästä paikalliseen työsuojelupiiriin tai omaan ammattiliittoonsa. Työsuojeluviranomaisilla on velvollisuus ilmoittaa asiasta syyttäjälle, jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tapahtunut ko. rikos. Työsyryjinnän valvonta kuuluu siis työsuojelupiirin toimialaan. Uudenmaan työsuojelupiirillä on tiettävästi kattavin asiantuntemus Suomessa etnisestä työsyryjinnästä. Rikoksen uhri, eli asianomistaja voi myös itse tehdä rikosilmoituksen poliisiasemalla, mutta on suositeltavinta keskustella asiasta ensin lakimiehen kanssa. Olennaista on todistusaineiston hankkiminen; onko henkilötodistajia (työtovereita/ulkopuolisia) tai jotakin kirjallista aineistoa (työvuorolista, palkkakuitit tms.). Näyttö arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Rasismidirektiivi edellyttää lainsäädännön muuttamista

Työsyryntää koskeva lainsäädäntö tulee muuttumaan lähivuosina. EU:n neuvosto hyväksyi näet kesäkuussa 2000 direktiivin rodullisesta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohdelun periaatteen täytäntöönpanosta, eli ns. rasismidirektiivin. Tarkoituksena on, ettei minkäänlaista etniseen alkuperään perustuvaa välitöntä tai välillistä syryntää esiinny. Direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Tämä direktiivi kattaa myös etnisellä perusteella tapahtuvan työsyryjinnän. Muu työsyryntää kuuluu ns. työsyryntädirektiivin piiriin. Suomen ja muiden EU-jäsenvaltioiden on muutettava lainsäädäntöään rasismidirektiivin mukaiseksi viimeistään heinäkuussa 2003. Lakiehdotus on tarkoitus valmistua vuonna 2002. Sen tarkemmasta sisällöstä ei ole tätä kirjoitettaessa vielä tietoa.

Teksti: Joonia Streng, Ihmisoikeusliitto

Lähde: Juhani Kortteinen – Timo Makkonen: **Oikeutta rasismin ja syryjinnän uhreille, etnisen syryjinnän ja rasismin vastainen käsikirja**. Yliopistopaino. Helsinki 2000.