



# Yhdenvertaisuus työelämässä

Tapani Heiskanen

Tutkielma

Yhdenvertaisuuden monet kasvot

Syventävät opinnot

Turun yliopisto

Oikeustieteellinen tiedekunta

Toukokuu 2012

## TIIVISTELMÄSIVU

TURUN YLIOPISTO

Oikeustieteellinen tiedekunta

Tapani Heiskanen: Yhdenvertaisuus työelämässä

Tutkielma, XI + 72 s.

Yhdenvertaisuuden monet kasvot/Yleinen oikeustiede

Toukokuu 2012

---

Tutkielma käsittelee syrjintää työelämässä ja yhdenvertaisuuden toteutumista työelämään liittyvien säännösten valossa. Aihetta käsitellään siviilioikeudelliselta kannalta, joten rikosoikeudellisen vastuun toteutumiseen liittyvät kysymykset on tutkielmasta jätetty pois. Keskeisenä osana tutkielmaa on voimassa oleva yhdenvertaisuuslainsäädäntö ja sen soveltuminen työelämän syrjintätilanteisiin. Pääpaino tässä on vuonna 2004 voimaan tullut yhdenvertaisuuslaki (21/2004) ja sen työsyryntää koskevat säännökset. Aiheen rajauksen takia sukupuoleen liittyvää syrjintää käsitellään vain marginaalisesti ja siltä osin kuin se tukee pääaihetta. Koska tutkielma keskittyy hyvin pitkälti voimassaolevan lainsäädännön selvittämiseen mm. lainsäädännön, lain esitöiden, oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön avulla, sitä voidaan luonnehtia oikeusdogmaattiseksi. Omat analyysit ja erilaisten tilastojen vertailut tuovat tutkielmaan kuitenkin myös empiiristä otetta.

Yhdenvertaisuuden käsitteeseen liittyy tietynlainen kaksijakoisuus, joka pitää sisällään sekä muodollisen yhdenvertaisuuden että tosiasiallisen yhdenvertaisuuden käsitteet. Tämä näkyy myös työelämän syrjintään liittyvässä sääntelyssä. Perustuslaillisella tasolla kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia. Lisäksi perinteisen työoikeudellisen sääntelyn taustalla olevat Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimukset korostavat kaikkien ihmisten yhdenvertaisuutta. Tätä voidaan kutsua muodolliseksi, ns. formaaliseksi yhdenvertaisuudeksi. Euroopan unionin kautta tuleva sääntely korostaa kuitenkin yhä enemmän ihmisten tosiasiallista yhdenvertaisuutta. Tämä tarkoittaa mm. sitä, että erilaisten syrjintäperusteiden pitäisi olla samanarvoisia keskenään, syrjinnästä aiheutuvien seuraamusten pitäisi olla riittävän tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia, sekä oikeussuojan saatavuuden pitäisi toteutua tehokkaasti syrjintäperusteesta riippumatta. Näin ei kuitenkaan aina näytä olevan.

EU:n kautta tulevaa sääntelyä käydään läpi erityisesti yhdenvertaisuuslainsäädännön taustalla olevien syrjintädirektiivien osalta. Miten Suomi on onnistunut implementoimaan direktiivit omaan lainsäädäntöönsä? Lisäksi keskeinen tutkimusteema on selvittää, miten voimassaoleva työolainsäädäntö ja yhdenvertaisuuslainsäädäntö risteävät keskenään erityisesti työsyrynnästä määrättävien seuraamusten osalta. Lopuksi käydään läpi unionin taseisia erilaisia toimintaohjelmia, joilla pyritään ennen kaikkea vaikuttamaan ihmisten asenteisiin ja näkemään erilaisuus ja monimuotoisuus voimavarana työelämässä.

Asiasanat: yhdenvertaisuus, perusoikeudet, syrjintä, syrjinnän kieltö, työsyryntä, tasapuolinen kohtelu, työelämä, tasa-arvo, työoikeus, työsuojelu

# Sisältö

LÄHTEET .....	III
OIKEUSTAPAUKSET .....	X
LYHENTEET .....	XI
1. Johdanto.....	1
1.1 Tutkimusaiheen valinta ja aiheen rajaukset.....	1
1.2 Tutkielman tavoitteet ja rakenne.....	3
2. Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö .....	5
2.1 Yhdenvertaisuus oikeusperiaatteena .....	5
2.2 Syrjinnän kiellon käsite .....	6
2.3 Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö Suomen lainsäädännössä.....	7
2.4 Kansainvälinen sääntely Suomen työsyrijintäsäännösten taustalla .....	9
2.4.1 Yleistä kansainvälisestä sääntelystä .....	9
2.4.2 Työelämän syrjintään liittyviä kansainvälisiä sopimuksia .....	10
2.4.3 Euroopan unionin vaikutuksesta työelämän syrjintälainsäädäntöön .....	12
2.4.4 Välittömän ja välillisen syrjinnän käsitteet EU- lainsäädännössä .....	14
3. Yhdenvertaisuuslain säätämisen taustaa.....	17
3.1 Lainvalmistelun vaiheet.....	17
3.2 EU:n syrjintädirektiivit yhdenvertaisuuslain taustalla.....	18
3.3 Miten Suomi onnistui syrjintädirektiivien implementoinnissa? .....	20
3.3.1 Direktiivien voimaansaattaminen .....	20
3.3.2 Syrjintädirektiivien ja yhdenvertaisuuslainsäädännön sisällöllinen vastaavuus.....	21
4. Yhdenvertaisuuslain soveltuminen työelämän syrjintään .....	24
4.1 Lain tarkoitus ja soveltamisala .....	24
4.2 Yhdenvertaisuuslain keskeiset työsyrijintää koskevat säännökset ja käsitteet.....	25
5. Yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskeva erityislainsäädäntö sekä tasa-arvolaki.....	31
6. Työelämän syrjintätilanteet .....	33
6.1 Syrjintä työelämässä – tutkimus vuodelta 2009 .....	33
6.2 Syrjintä työhönotossa .....	33
6.3 Syrjintä työsuhteen aikana.....	36
6.4 Syrjintä työsuhteen päättämisessä .....	37
7. Työsyrijinnän seuraamukset ja valvonta .....	39
7.1 Yleistä.....	39

7.2 EU-oikeuden vaikutuksesta .....	40
7.3 Hyvitykset ja korvaukset .....	43
7.4 Todistustaakasta syrjintääsää käsiteltäessä.....	46
7.5 Työsyrjintää valvovat viranomaiset.....	48
8. Korvausjärjestelmä oikeuskäytännön valossa .....	51
8.1 Hyvitysten ja korvausten yhteensovittamisesta .....	51
8.2 Yhdenvertaisuuslain soveltamiskäytäntöä tuomioistuimissa .....	52
8.2.1 Joensuun yliopiston tutkimus .....	52
8.2.2 Johtopäätöksiä tutkimuksesta .....	53
8.3 Hyvitys ja korvaus samassa tuomiossa.....	56
8.4 EU:n tuomioistuimen linjauksia .....	61
9. Euroopan unionin tavoitteet työsyrjinnän torjumisessa.....	65
9.1 Yhteisön toimintaohjelmat syrjinnänvastaisessa taistelussa.....	65
9.2 Monimuotoisuus työpaikalla - tutkimus .....	66
9.3 Työpaikkojen monimuotoisuuden puolesta – Tanskan MIA-projekti .....	66
9.4 Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuosi 2007 .....	68
10. Yhteenveto .....	70

## LÄHTEET

### *Kirjallisuuslähteet*

**Aaltonen, Milla – Joronen, Mikko – Villa, Susanna:** Syrjintä Suomessa 2008. Helsinki 2009.

**Ahtela, Karoliina:** The Revised Provisions on Sex Discrimination in European Law: A Critical Assessment. *European Law Journal* 11 (1), 2005, pp. 57-78.

**Ahtela, Karoliina – Bruun, Niklas – Koskinen, Pirkko K. – Nummijärvi, Anja – Saloheimo, Jorma:** Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki 2006.

**Airaksinen, Jenni – Keinänen, Anssi – Korhonen, Anne – Lundström, Birgitta – Miettinen, Tarmo:** Yhdenvertaisuuslain toimivuus. Tutkimusraportti viranomaisten käsityksistä sekä oikeus-, laillisuusvalvonta- ja lainvalvontakäytännöstä. Työ- ja elinkeinoministeriö 2008.

**Aristoteles:** Nikomakhoksen etiikka. Kääntänyt ja selityksin varustanut Simo Knuuttila. Helsinki 1989.

**Bell, Mark:** A Hazy Concept of Equality. *Feminist Legal Studies* 12, 2004, pp. 223-231.

**Bell, Mark:** Direct Discrimination. In Schiek, Dagmar – Waddington, Lisa – Bell, Mark (eds): *Materials, Cases and Text on national, supranational and international non-discrimination law*, pp. 185-322. *Ius Commune Casebooks for the Common Law of Europe*. Hart Publishing 2007.

**Bruun, Niklas – Koskinen, Pirkko K.:** Tasa-arvolaki. Helsinki 1997.

**Bruun, Niklas – von Koskull, Anders:** Työoikeuden perusteet. Hämeenlinna 2004.

**Ellis, Evelyn:** EU Anti-Discrimination Law. Oxford University Press 2005.

**Engblom, Matleena:** Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Vantaa 2002.

**Engblom, Matleena:** Syrjintä työhönotossa. Oikeustieto 4/2006, s. 21 – 24.

**Engblom, Matleena:** Syrjintä työhönotossa. Oikeustieto 5/2006, s. 20 – 24.

**Gerards, Janneke:** Discrimination Grounds. In Schiek, Dagmar - Waddington, Lisa - Bell, Mark (eds.): Materials, Cases and Text on national, supranational and international non-discrimination law, pp. 33-183. Ius Commune Casebooks for the Common Law of Europe. Hart Publishing 2007.

**Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo:** Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki 2006.

**Kairinen, Martti:** Kansainvälinen työoikeus. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. Juva 2006, s. 133–152.

**Kairinen, Martti:** Työoikeus perusteineen. Raisio 2009.

**Konstari, Timo:** Harkintavallan väärinkäytöstä. Tutkimus tarkoitussidonnaisuudesta hallintoviranomaisten harkintavallan rajoitusperiaatteena. Vammala 1979.

**Koskinen, Pirkko K.:** Naisoikeutta. Jyväskylä 1983.

**Koskinen, Seppo – Kulla, Heikki:** Virkamiesoikeuden perusteet. Helsinki 2009.

**Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika:** Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Juva 2008.

**Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa:** Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki 2005.

**Kuoppamäki, Markku:** Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki 2008.

**Larja, Liisa – Warius, Johanna – Sundbäck, Liselott – Liebkind, Karmela – Kandolin, Irja – Jasinskaja-Lahti, Inga:** Discrimination in the Finnish Labor Market. An Overview and a Field Experiment on Recruitment. Edita Publishing Oy 2012.

**Levin, Leah:** Ihmisoikeudet. Kysymyksiä ja vastauksia. Vammala 2001.

**Makkonen, Timo:** Syrjinnän vastainen käsikirja. Vammala 2003.

**Murén, Edvard:** Yhdenvertaisuus lain edessä. Suomen kunnallislehti 10/1961, s. 528-529.

**Nieminen, Kimmo:** Päättämisen seuraamukset. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. Juva 2006, s. 959–977.

**Nieminen, Kimmo:** Tasa-arvolaki työsuhteessa. Jyväskylä 2005.

**Nousiainen, Kevät – Pylkkänen, Anu:** Sukupuoli ja oikeuden yhdenvertaisuus. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut. Helsinki 2001.

**Nummijärvi, Anja:** Palkkasyrjintä. Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta. Helsinki 2004.

**Ojanen, Tuomas:** EU-oikeuden perusteita. Helsinki 2010.

**Prechal, Sacha:** Equality of Treatment, Non-Discrimination and Social Policy: Achievements in Three Themes. *Common Market Law Review* 41: 533-551, 2004.

**Raitio, Juha:** Eurooppaoikeus ja sisämarkkinat. Hämeenlinna 2010.

**Rawls, John:** Oikeudenmukaisuusteoria. Juva 1988.

**Scheinin, Martin:** Yhteiset ihmisoikeutemme. Helsinki 1998.

**Schiek, Dagmar:** Indirect Discrimination. In Schiek, Dagmar – Waddington, Lisa – Bell, Mark (eds): *Materials, Cases and Text on national, supranational and international non-discrimination law*, pp. 323-475. *Ius Commune Casebooks for the Common Law of Europe*. Hart Publishing 2007.

**Schiek, Dagmar – Waddington, Lisa – Bell, Mark:** Introductory Chapter. A Comparative Perspective on Non-Discrimination Law. In Schiek, Dagmar – Waddington, Lisa – Bell, Mark (eds): *Cases, Materials and Text on national, supranational and international non-discrimination law*, pp. 1-32. *Ius Commune Casebooks for the Common Law of Europe*. Hart Publishing 2007.

**Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja:** Työsopimusoikeus. Jyväskylä 2008.

**Valkonen, Mika:** Yhdenvertainen kohtelu. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: *Työoikeus*. Juva 2006, s. 195–288.

**Waddington, Lisa:** Reasonable Accommodation. In Schiek, Dagmar – Waddington, Lisa – Bell, Mark (eds): *Materials, Cases and Text on national, supranational and international non-discrimination law*, pp. 629-756. *Ius Commune Casebooks for the Common Law of Europe*. Hart Publishing 2007.



**HE 57/1985 vp.** Hallituksen esitys Eduskunnalle naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevaksi lainsäädännöksi.

**HE 94/1993 vp.** Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi.

**HE 157/2000 vp.** Hallituksen esitys Eduskunnalle uudeksi työsopimuslaiksi.

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

**HE 167/2003 vp.** Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi vahingonkorvauslain muuttamiseksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

**KM 2008:1** Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistamistarve ja –vaihtoehdot.

**KM 2009:4** Ehdotus uudeksi yhdenvertaisuuslaiksi ja siihen liittyväksi lainsäädännöksi.

**EV 95/2003 vp.** Eduskunnan vastaus hallituksen esitykseen HE 44/2003 vp.

**PeVL 10/2003 vp.** Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä HE 44/2003 vp.

**TyVM 7/2003 vp.** Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä HE 44/2003 vp.

## *Internet- lähteet*

**Aaltonen, Milla – Joronen, Mikko – Villa, Susan:** Syrjintä työelämässä. Pilottitutkimus työsuojelupiirien aineistosta. Sisäasianministeriön julkaisu 43/2009. Saatavissa osoitteesta [http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/86EB966633C4B948C22576DA00395E92/\\$file/syrjinta\\_tyoelamassa.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/86EB966633C4B948C22576DA00395E92/$file/syrjinta_tyoelamassa.pdf). Viittauspäivä 15.9.2011.

**Anttila, Outi:** Sukupuolisyrjinnän kieltö Suomen ja EU:n oikeudessa. Edilex Asiantuntijakirjoitukset 8.3.2010, liseniaattityö. Saatavissa osoitteesta <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/asiantuntijakirjoitukset/6866>. Viittauspäivä 30.8.2011.

**Etelä-Suomen aluehallintovirasto:** Raportti työhyvinvointiin liittyvistä asiakasaloitteista, julk. 17.3.2011. Saatavissa osoitteesta <http://www.yhdenvertaisuus.fi/@Bin/170764/Raportti+TY%c3%96SYRJINT%c3%84+asiakasaloitteet+2010+AVI.doc>. Viittauspäivä 25.9.2011.

**Eurobarometri:** Syrjintä EU:ssa 2009. Saatavissa osoitteesta [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_317\\_fact\\_fi\\_fi1.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_fact_fi_fi1.pdf). Viittauspäivä 4.6.2011.

**Euroopan komissio:** Tasa-arvo käytäntöön. Syrjinnän torjumista koskeva yhteisön toimintaohjelma, julk. maaliskuu 2006. Saatavissa osoitteesta <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1582&langId=fi>. Viittauspäivä 20.11.2011.

**Euroopan komissio:** The Business Case for Diversity. Good Practices in the Workplace, julk. syyskuu 2005. Saatavissa osoitteesta [http://www.diversityatwork.net/NL/Docs/Costs\\_benefits.pdf](http://www.diversityatwork.net/NL/Docs/Costs_benefits.pdf). Viittauspäivä 15.11.2011.

**Helsingin Sanomat:** Työsyrjintä yleistyy. Helsingin Sanomien artikkeli 11.10.2009. Saatavissa osoitteesta [http://www.hs.fi/verkkolehti/kaupunki/artikkeli/1135249953428?ref=lk\\_dl\\_2](http://www.hs.fi/verkkolehti/kaupunki/artikkeli/1135249953428?ref=lk_dl_2). Viittauspäivä 23.9.2011.

**Ihmisoikeudet.net:** Ihmisoikeusliittojen yhteinen nettiportaali. saatavissa osoitteesta [www.ihmisoikeudet.net](http://www.ihmisoikeudet.net). Viittauspäivä 3.6.2011.

**Kantola, Johanna – Nousiainen, Kevät:** Pussauskoppiin? Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien yhtenäistämistä.. Naistutkimus 2/2008. Saatavissa osoitteesta [http://www.nt-suns.org/files/Nt-lehti\\_KantolaNousiainen\\_22008.pdf](http://www.nt-suns.org/files/Nt-lehti_KantolaNousiainen_22008.pdf). Viittauspäivä 20.9.2011.

**Kortteinen Juhani:** Report on Measures to Combat Discrimination. Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC. Country Report 2010 Finland. Saatavissa osoitteesta [http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-FI-Country%20Report%20LN\\_final.pdf](http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-FI-Country%20Report%20LN_final.pdf). Viittauspäivä 2.3.2012.

**Koskinen, Seppo – Järvinen, Iivari:** Yhdenvertaisuuslaki ja siihen liittyvien lakien muuttaminen. Edilex asiantuntijakirjoitukset 8.9.2004. Saatavissa osoitteesta <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/2282.pdf>. Viittauspäivä 15.7.2011.

**McCrudden, Christopher – Prechal, Sacha:** The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical approach. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. Saatavissa osoitteesta <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=en&moreDocuments=yes>. Viittauspäivä 4.7.2011.

**Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011.** Saatavissa osoitteesta <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>. Viittauspäivä 2.3.2012.

## **OIKEUSTAPAUKSET**

EYT 6/64 Costa v. ENEL

EYT 152/73 Sotgiu v. Deutsche Bundespost

EYT 43/75 Defrenne

EYT 106/77 Simmenthal

EYT 14/83 Von Colson

EYT C-109/88 Danfoss

EYT C-177/88 Dekker

EYT C-237/94 O'Flynn

EYT C-180/95 Draehmpaehl

EYT C-144/04 Mangold

EYT C-303/06 Coleman

KKO 1984 II 8

KKO 2005:25

KKO 2009:78

KKO 2010:93

HelHO 13.10.2006 R 05/3029

Vaasan HO 14.11.2006 S 05/1108

HelHo 18.3.2010 S 09/2057

KouHo 29.6.2011 S 10/1027

Hyvinkään KO 20.6.2006 05/741

TT 2005:31

## LYHENTEET

CEDAW	Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus, SopS 67-68/1986)
COM	Commission documents
EY	Euroopan yhteisö
EU	Euroopan unioni
EV	Eduskunnan vastaus
EYT	Euroopan yhteisöjen tuomioistuin
HE	Hallituksen esitys
HelHO	Helsingin hovioikeus
HO	Hovioikeus
ILO	International Labour Organisation (Kansainvälinen työjärjestö)
KKO	Korkein oikeus
KM	Komiteanmietintö
KO	Käräjäoikeus
KOM	Komission asiakirjasarja
KouHO	Kouvolan hovioikeus
kts.	katso
mm.	muun muassa
PeVL	Perustuslakivaliokunnan lausunto
SKL	Suomen kunnallislehti
SopS	Sopimussarja
TSL	Työsopimuslaki
TT	Työtuomioistuin
TyVM	Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö
vp.	Valtiopäivät
YK	Yhdistyneet Kansakunnat
ym.	ynnä muut

# 1. Johdanto

## 1.1 Tutkimusaiheen valinta ja aiheen rajaukset

Olen ollut työelämässä jo suhteellisen pitkään, ja toiminut työni ohessa jonkun aikaa myös työpaikkani luottamusmiehenä. Omassa työpaikassani työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu on itsestäänselvyys, mutta näin hyvin asiat eivät valitettavasti joka työpaikassa ole. Kysyttäessä suomalaisten omista syrjintäkokemuksista, naisista noin 40 prosenttia ja miehistä noin 30 prosenttia oli itse kokenut syrjintää nykyisessä työssään<sup>1</sup>. Tästä olen saanut omakohtaista kokemusta toimiessani työpaikkani edustajana erilaisissa liittokokouksissa ja koulutustapahtumissa, joissa on käsitelty myös työntekijöiden syrjintätapauksia. Olikin luontevaa valita tämän tutkielman aiheeksi yhdenvertaisuus työelämässä. Oma käsitykseni on, että niin kauan kuin ihmiskunta on tehnyt työtä, on ollut myös työhön liittyvää syrjintää. Syrjintähän on erottelevaa kohtelua jonkin ihmiseen liittyvän ominaisuuden takia.

Lähestyn aihetta siviilioikeudelliselta kannalta, joten en käsittele työsyryntää rikosoikeudellisena tekona. Näin ollen tutkielman ulkopuolelle jää rikoslain 47 luvussa säädetyt työsyryntärikokset sekä rikosperusteiset vahingonkorvausseuraamukset. Sen sijaan käsittelen syrjintää ja yhdenvertaisuutta myös yleisellä tasolla alkaen syrjinnän ja yhdenvertaisuuden käsitteistä, sekä siitä kansainvälisestä säätelystä, joka on vaikuttanut oman syrjintälainsäädäntömme taustalla. Mielestäni tämä on tarpeellista, jotta voisimme ymmärtää syrjinnän historiaa, ja niitä eri vaiheita, jotka ovat johtaneet kansallisiin syrjintäsäännöksiimme. Vertailun vuoksi käyn läpi myös sitä erityislainsäädäntöä, joka sisältää työsyryntää koskevia säännöksiä.

Pääpaino tässä tutkielmassa on *yhdenvertaisuuslaissa* (21/2004) ja sen työelämän syrjintään soveltuvissa säännöksissä. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään *naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa* (609/1986), joten aiheen rajauksen takia en käsittele tasa-arvoasioita muuten kuin marginaalisesti ja ainoastaan niiltä osin kuin se tukee pääaiheeni sisältöä.

Tutkielmassani olen halunnut selvittää myös yhdenvertaisuuslain ja työläinsäädännön välistä suhdetta nimenomaan työelämässä tapahtuvan syrjinnän oikeudellisten seuraamusten osalta. Mielestäni tämä on ollut tarpeellista kahdesta syystä: ensinnäkin työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua säännellään hyvin pitkälti juuri aineellisessa työläinsäädännössä, toiseksi yhdenvertaisuuslain ja työläinsäädännön yhteensovittamisessa on ollut havaittavissa tiettyä jännitettä nimenomaan seuraamusten

---

<sup>1</sup> Tämä käy ilmi työ- ja elinkeinoministeriön julkaisusta: *Discrimination in the Finnish Labor Market 2012*, kts.tiivistelmä.

osalta. Tutkimusaineiston perusteella voidaan nimittäin todeta, että kaikissa työsyRJintätapauksissa esimerkiksi yhdenvertaisuuslain mukaiseen hyvityssäännökseen ei ole edes vedottu vaikka siihen olisi ollut mahdollisuus<sup>2</sup>. Tutkimani aineiston perusteella voidaan lisäksi päätellä, että työsuojeluviranomaiset ovat usein olleet halukkaita tulkitsemaan työsyRJintätapaukset täyttämään suoraan rikoksen tunnusmerkistön ja ohjaamaan syrjittyä hakemaan hyvitystä pelkästään rikos- ja työlaainsäädännön korvaussäännösten perusteella, jättämällä näin kokonaan yhdenvertaisuuslain hyvityssäännöksen hyödyntämättä<sup>3</sup>.

Käsittelen tutkielmassani myös Euroopan unionin vaikutusta syrjintäsäännöstemme syntyyn sekä unionin tasoisen syrjintäsääntelyn implementointia osaksi kansallista oikeusjärjestystä. Lisäksi tuon esille ne keskeiset Euroopan unionin syrjinnänvastaiset toimintaohjelmat, joilla pyritään mm. ennaltaehkäisemään työelämässä tapahtuvaa syrjintää sekä saattamaan unionin kansalaiset tietoisiksi oikeuksistaan syrjintätapauksissa. Syrjintätilannetta vuonna 2009 kartoittaneen Eurobarometritutkimuksen mukaan lähes kaksi kolmasosaa suomalaisista (63 %) sanoo tietävänsä mitä oikeuksia heillä olisi, jos he joutuisivat syrjinnän tai häirinnän kohteiksi. Sen sijaan koko unionin kansalaisista vain yksi kolmasosa (33 %) tietäisi oikeutensa vastaavassa tilanteessa.<sup>4</sup>

Sekä komissio että parlamentti ovat todenneet, että syrjinnän vastaista taistelua ei voiteta pelkästään säätämällä lakeja. Kaikkein tärkeintä on asenteiden ja käyttäytymisen muuttaminen.<sup>5</sup> Tämän vuoksi olen ottanut tutkielmaani mukaan myös Euroopan unionin ns. pehmeämpiä keinoja työelämässä tapahtuvan syrjinnän kitkemiseksi. Näillä unionin soft law - tyyppisillä toiminta- ja rahoitusohjelmilla voisi olettaa olevan vaikutusta juuri paikallisella tasolla, koska erilaisilla yhdenvertaisuus kampanjoilla ja vastaavilla pyritään vaikuttamaan suoraan työnantajien ja työntekijöiden asenteisiin ja syrjintätietoisuuteen ilman lainsäädännöllisiä välivaiheita.

---

<sup>2</sup> Kts. Yhdenvertaisuuslain toimivuus -tutkimusraportti 2008, s. 92.

<sup>3</sup> Syrjintä työelämässä –pilottitutkimuksen (2009) aineiston tapauksista 94 %:ssa työsuojeluviranomaiset tekivät esitutkintapyyntöön poliisille tai esittivät näkemyksensä poliisille tai syyttäjälle (s.33). Kts. lisäksi Yhdenvertaisuuslain toimivuus -tutkimusraportti 2008, s. 189, jossa todetaan työsuojeluviranomaisten yhteydenottojen vähäisyys nimenomaan yhdenvertaisuuslain soveltamisasioissa.

<sup>4</sup> [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_317\\_fact\\_fi\\_fi1.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_fact_fi_fi1.pdf)

<sup>5</sup> Näin todetaan mm. komission tiedonannossa (SEC (2008)2172) osoitteessa: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0420:FIN:FI:PDF>, sekä parlamentin ja neuvoston päätöksessä (N:o 1672/2006/EY) Progress-ohjelman perustamisesta osoitteessa: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32006D1672:FI:NOT>

## 1.2 Tutkielman tavoitteet ja rakenne

Tutkielman tavoitteena on selvittää työsyrijintää siviilioikeudelliselta kannalta. Perustuvanlaatuisena kysymyksenä on, mitä työsyrijinnällä tarkoitetaan ja miten se on määritelty lainsäädännössä. Tämän ymmärtämiseksi on syytä selvittää ylipäätään yhdenvertaisuuden ja syrjinnän käsitteiden sisältöä, ja sitä kansainvälistä sääntelyä näiden käsitteiden taustalla. Tähän liittyen tärkeänä tutkimuksen kohteena ovat syrjintädirektiivit yhdenvertaisuuslainsäädännön taustalla, ja miten Suomi on onnistunut saattamaan nämä direktiivit osaksi lainsäädäntöään. Lisäksi direktiiveissä määriteltyjen *välillisen* ja *välittömän* syrjinnän käsitteiden avaaminen on tarpeen, jotta kokonaiskuvan syrjintäsääntelystä saa paremmin hahmotettua. Erityisesti *välillisen* syrjinnän käsite on osoittautunut haasteelliseksi EU:n oikeudessa, mutta toisaalta sen avulla on ollut mahdollista puuttua paljon syvemmin ja perusteellisemmin syrjinnän rakenteisiin koko unionin alueella. Tämä unionin tasoinen ohjaus kannattaa ottaa vakavasti syrjintään liittyvissä kysymyksissä. Perinteinen työlainsäädäntömme, joka korostaa ehkä enemmän *muodollista*, formaalista yhdenvertaisuutta, ei aina kitkattomasti mukaudu unionin kautta tulevaan sääntelyyn, jossa yhä enenevässä määrin on alettu korostaa yhdenvertaisuuden *sisällöllistä* toteutumista eli tosiasiallista yhdenvertaisuutta.

Toisena keskeisenä kysymyksenä tutkielmassani on, mitä seuraamuksia työsyrijinnästä aiheutuu oikeudellisella tasolla. Tähän liittyy myös kysymys siitä, miten *yhdenvertaisuuslaki* (21/2004) ja työlainsäädäntö, erityisesti *työsopimuslaki* (55/2001), risteävät korvaussäännösten osalta. Kolmantena kysymyksenä selvitetään, minkälaisia tavoitteita Euroopan unioni on asettanut yhdenvertaisuuden toteutumiseksi työelämässä. Tämän kysymyksen selvittämiseksi käydään läpi mm. unionin tasoista ns. soft law – aineistoa.

Käyn läpi suhteellisen laajasti työsyrijintään liittyvää siviilioikeudellista lainsäädäntöä. Tätä lainsäädäntöä on melko runsaasti ja sisällön läpikäyminen auttaa hahmottamaan niitä erilaisia tilanteita, joissa työsyrijintää voi esiintyä. Lainsäätäjän tarkoitus löytyy usein kaikkein parhaiten juuri lain esitöistä. Tämän vuoksi olen tukeutunut mm. hallituksen esityksiin ja valiokuntien mietintöihin selvittääkseni voimassaolevan lain sisältöä. Syrjintään liittyvä oikeuskirjallisuutta olen myös käyttänyt runsaasti apunani sekä oikeuskäytäntöä, jota analysoimalla saa hyvän kuvan miten syrjintäsäännöksiä sovelletaan esimerkiksi seuraamusten osalta. EU:n tasolla tuotetun lainsäädännön ja syrjintään liittyvien unionin asiakirjojen tutkiminen selventää puolestaan sitä ulkopuolelta tulevaa ohjausta, jota nykypäivänä voi pitää oikeastaan kaikkein merkittävimpänä tekijänä kansallisessa syrjinnän vastaisessa työssä.

Olen jakanut tutkielmani kymmeneen päälukuun. Johdannon jälkeen esittelen toisessa pääluvussa yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltoa oikeusperiaatteina sekä syrjintään liittyvää lainsäädäntöämme. Samassa luvussa käsittelen myös sitä kansainvälistä sääntelyä, joka vaikuttaa syrjintäsääntelymme taustalla; siihen liittyen selvitan



*välittömän* ja *välillisen* syrjinnän käsitteitä ja näiden käsitteiden kehittymistä yhteisön oikeudessa. Kolmannessa pääluvussa käyn läpi yhdenvertaisuuslain säätämisen taustaa ja erityisesti sitä, miten Suomi on onnistunut implementoimaan yhdenvertaisuuslainsäädännön taustalla olevat syrjintädirektiivit. Neljännessä pääluvussa käsittelen yhdenvertaisuuslain sisältöä ja soveltumista työelämän syrjintään.

Viidennessä pääluvussa esittelen yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskevaa erityislainsäädäntöä sekä tasa-arvolakia. Erityislainsäädännön sisältö koskee nimenomaan työelämän syrjintätilanteita. Vaikka tasa-arvolaki on soveltamisalaltaan yleinen, olen pyrkinyt tuomaan lain sisällöstä esiin juuri työelämään soveltuvat säännökset. Kuudennessa pääluvussa käyn läpi eri syrjintätilanteita työhönotossa, työsuhteen aikana ja työsuhdetta päätettäessä. Tämä toivon mukaan auttaa hahmottamaan, millä tavoin yhdenvertaisen kohtelun vaatimusta voidaan laiminlyödä työelämän eri vaiheissa.

Seitsemännessä pääluvussa selvitän työsyryjinnästä aiheutuvia oikeudellisia seuraamuksia nimenomaan hyvitys- ja korvaussäännösten valossa. Käsittelen tässä myös EU-oikeuden vaikutusta korvaussäännösten soveltamisessa sekä työsuojeluviranomaisten tehtäväkenttää työsyryjintään liittyvissä tapauksissa. Kahdeksas pääluku koskee korvausjärjestelmää oikeuskäytännön valossa. Aluksi selvitän eri lakien perusteella maksettavien korvausten yhteensovittamisongelmia. Sen jälkeen käyn läpi yhdenvertaisuuslain hyvityssäännöksen soveltamista tuomioistuimissa; siinä suurena apuna on ollut Joensuun yliopiston tekemä tutkimus vuodelta 2008 kyseisestä aiheesta. Tämän jälkeen esittelen sekä kansallisten tuomioistuinten että EU:n tuomioistuimen oikeustapauksia korvauskäytäntöihin liittyen.

Yhdeksäs pääluku koskee Euroopan unionin tavoitteita ja keinoja työsyryjinnän torjumisessa. Näistä olen tuonut esille erityisesti työpaikkojen monimuotoisuuteen liittyvät projektit sekä yhdenvertaisuuden teemavuoden 2007. Näillä unionin tukemilla ns. soft law – hankkeilla vaikutetaan asenteisiin ja pyritään lisäämään tietoisuutta syrjittyjen oikeuksista. Tämänkaltainen ohjailu ei ole oikeudellisesti sitovaa, mutta sillä on lainsäädännön rinnalla hyvin merkittävä vaikutus yhdenvertaisen kohtelun saavuttamisessa. Kymmenennessä pääluvussa teen yhteenvetoa tutkielmani sisällöstä.

Tutkimukseni on hyvin pitkälti oikeusdogmaattinen, eli tarkoitukseni on selvittää voimassaolevan lainsäädännön sisältöä oikeuslähteistä saatavan tiedon avulla. Olen myös analysoinut aiheeseen liittyvää oikeuskäytäntöä, joka tuo tutkielmaan empiiristä tutkimusotetta. Olen lisäksi käyttänyt empiiristä tutkimusaineistoa lähteenäni selvittäessäni yhdenvertaisuuslain toimivuutta viranomaiskoneistossa.

## 2. Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö

### 2.1 Yhdenvertaisuus oikeusperiaatteena

”Kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan.” Näin juhlavasti alkaa Yhdistyneitten kansakuntien yleiskokouksessa vuonna 1948 hyväksytty *Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus*, joka muodostaa perustan kansainvälisille ihmisoikeussopimuksille. *Yhdenvertaisuus* on ihmisoikeuksiin kuuluva suojeltu perusoikeus, joka asettaa ikään kuin ideologisen lähtökohdan ihmisten tasa-arvoiselle kohtelulle. Valistuksen aikana muutama vuosisata sitten ihmisten yhdenvertaisuus nousi keskeiseksi oikeudenmukaisuuden mittapuuksi<sup>6</sup>.

Yhdenvertaisuus pitää sisällään kaksi ulottuvuutta: ensinnäkin se vaatii ihmisten *samanarvoisen kohtelun* ja toiseksi siihen liittyy *syrjinnän kieltö*. Yhdenvertaisuusperiaatteeseen sisältyy tänä päivänä implisiittisesti siis myös syrjimättömyyden periaate. *Aristoteles* määritteli ”Nikomakhoksen etiikassaan” klassisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon käsitteen: *samanlaisia asioita tulee kohdella samalla tavalla ja erilaisia eri tavalla*.<sup>7</sup> Tätä käsitettä voidaan pitää länsimaisen oikeudenmukaisuuskäsityksen lähtökohtana sekä yhdenmukaisuuden periaatteen muodollisena ehtona<sup>8</sup>. Aristoteleen mukaan ihmisiä kohdellaan oikeudenmukaisesti silloin, kun kohteluun ei sisälly mielivaltaa, vaan kukin saa sen, mikä hänelle kuuluu<sup>9</sup>. Aristoteleen käsityksessä toteutuu muodollinen yhdenvertaisuus; oikeus on Aristoteleelle yhdenvertaisuutta, mutta tämä yhdenvertaisuus on kuitenkin vain yhdenvertaisten yhdenvertaisuutta eikä kaikkien yhdenvertaisuutta<sup>10</sup>.

*Rawls* puolestaan käsittää oikeudenmukaisuuden eräänlaiseksi reiluksi peliksi, jossa yhteistyön merkitys korostuu. Järjestäytynyt yhteiskunta on vastavuoroiseen hyötyyn tähtäävä yhteistoimintayritys, jonka perusrakenne koskee sitä, kuinka perusoikeudet ja velvollisuudet on jaettu ja kuinka ihmisten yhteistoiminnasta korjattava hyöty jaetaan. Jokaisella on luonnollinen velvollisuus tehdä oma osuutensa tästä yhteistoiminnasta,

---

<sup>6</sup> Nousiainen - Pylkkänen 2001, s. 17.

<sup>7</sup> *ibid.* s. 17.

<sup>8</sup> Nummijärvi 2004, s. 93.

<sup>9</sup> Aristoteles, s. 88-89.

<sup>10</sup> Nousiainen - Pylkkänen 2001, s. 17.

jotta oikeudenmukaisuus ylipäättään voisi toteutua. Rawlsilaisittain oikeudenmukaisuus tarkoittaaakin itse asiassa menetelmää, joka pitää yllä järjestäytynyttä yhteiskuntaa.<sup>11</sup>

Yhdenmukaisuuden periaate voidaan rakenteeltaan ajatella kaksiosaiseksi siten, että siinä on *muodollinen*, formaali osa ja *materiaalinen*, muuttuva osa. Käsky, joka edellyttää samanlaisten kohtelemista samalla tavalla on pysyvä ja muuttumaton. Sen sijaan arviointi, milloin tapaukset ovat samanlaisia tai erilaisia, tehdään muuttuvien ja vaihtelevien kriteereiden mukaan. Muodollinen osa velvoittaa siis viranomaisia kohtelemaan kansalaisia puolueettomasti ja johdonmukaisesti, mutta ottamalla huomioon vain ne ominaisuudet, jotka muuttuva, materiaalinen osa määrittää relevantiksi.<sup>12</sup> Toisin sanoen kansalaisia on kohdeltava puolueettomasti ja johdonmukaisesti, mutta kulloinkin voimassa olevan lainsäädännön mukaan. Tästä voidaan tehdä se johtopäätös, että lainmukaisuus ja oikeudenmukaisuus eivät aina ole sama asia. Toimiminen lain kirjaimen mukaan ei siis välttämättä takaa sisällöllisen oikeudenmukaisuuden toteutumista<sup>13</sup>.

## 2.2 Syrjinnän kiellon käsite

Syrjintä on ihmisten välisiin eroihin perustuvaa ei-hyväksyttävää kohtelua. Oikeus olla joutumatta syrjityksi on yksi kaikkein keskeisimmistä ihmisoikeuksista, koska syrjintä loukkaa ihmisarvon ydintä, ihmisen omaa identiteettiä. Kielto syrjiä tarkoittaa, ettei ihmisiä saa asettaa eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Syrjinnän kielto toteuttaakin yhdenvertaisuuden vaatimusta ikään kuin kääntäen; se vaatii pidättäytymään perusteettomista ihmisten erotteluihin liittyvistä toimista, jotta yhdenvertaisuuden periaate toteutuisi.<sup>14</sup> On luonnollista, että ihmisten ja ihmisryhmien välillä on eroja. Syrjinnän kiellolla ei ole tarkoitus näitä eroja kieltää, vaan ainoastaan torjua perusteeton erottelu.<sup>15</sup> Kysymys on siis pitkälti sen arvioimisesta, milloin erottelu on perusteltua ja milloin perusteetonta. Ihmisoikeussopimuksissa erottelulta edellytetään, että erottelun tarkoitusperä on ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävää. Perusteltu ja perusteeton erottelu riippuu olennaisesti erottelun tarkoitusperästä. Tarkoitusperän tulee olla rationaalisesti perusteltavissa. Myös erottelun syrjivä *vaikutus*, ilman syrjivää

---

<sup>11</sup> Rawls 1988, s. 17, 75 ja 82. Tämä on hyvin karkea yleistys Rawlsin oikeudenmukaisuusteoriasta. Ymmärtääkseen Rawlsin ajatuksia oikeudenmukaisuudesta paremmin, on syytä tutustua hänen teoksiinsa syvällisemmin.

<sup>12</sup> Nummijärvi 2004, s. 94.

<sup>13</sup> *ibid.* s. 95.

<sup>14</sup> Scheinin 1998, s. 20.

<sup>15</sup> *ibid.* s. 20.

tarkoituspäähän, voi muuttaa sen syrjinnäksi. Näitä tilanteita kutsutaan *välilliseksi* syrjinnäksi erotuksena *välittömästä* syrjinnästä.<sup>16</sup>

### 2.3 Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö Suomen lainsäädännössä

*”Yhdenvertaisuuden periaate on Suomen oikeusjärjestyksessä yhtä tärkeätä kuin happi on elämälle”* (Edvard Murén, SKL 1961)

Suomessa yhdenvertaisuus kuuluu perusoikeuksiin. Yhdenvertaisuuden perussäännös on *perustuslain* (731/1999) 6 § 1 momentti, jonka mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Perustuslain 6 §:n 2 momentissa kielletään eri asemaan asettaminen sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella ilman hyväksyttävää perustetta. Perustuslain 6 § 3 momentti velvoittaa kohtelevaan lapsia tasa-arvoisesti yksilöinä. Perustuslain 6 §:n 4 momentissa vakuutetaan, että sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Nykyinen perustuslain säännös koskee siis ihmisten, eikä vain kansalaisten yhdenvertaisuutta. Aikaisemmassa hallitusmuodon 5 §:ssä yhdenvertaisuus koski vain Suomen kansalaisia. Nykysäännös kattaa täten kaikki Suomessa olevat henkilöt ja he ovat kansalaisuudestaan riippumatta yhdenvertaisia lain edessä Suomen kansalaisten kanssa. Nykyinen säännös kuvaakin tämän päivän maailmaa, jossa ihmiset liikkuvat paljon rajojen yli ja asuvat ja työskentelevät muualla kuin kotimaassaan.<sup>17</sup> Perustuslain tasolle kirjattu syrjintäkieltö perustuu suhteellisen löyhään määrittelyyn, kuten ”henkilön eri asemaan asettaminen”. Viimekädessä tuomioistuimet ovat oikeuskäytännössään määrittäneet sen, mitä eri asemaan asettaminen ilman hyväksyttävää perustetta tarkoittaa.<sup>18</sup>

*Työsopimuslain* 2 luvun 2 §:n mukaan työnantaja ei ilman hyväksyttävää perustetta saa asettaa työntekijöitä tai työnhakijoita keskenään erilaiseen asemaan näiden iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautumisen, kielen,

---

<sup>16</sup> Scheinin 1998, s.20. Diskriminaatio (eng. discrimination) käännetään suomen kielessä syrjinnäksi. Käännös on siinä mielessä harhaanjohtava, että diskriminaatio viittaa erottelun tekemiseen, kun taas syrjinnällä viitataan paremminkin syrjäyttämiseen tai sivuuttamiseen. Kiellettyä syrjintänä pidetään kuitenkin nimenomaan perusteettomien *erottelujen* tekemistä ihmisten tai ihmisryhmien välillä; kts. tästä Nousiainen-Pylkkänen 2001, s.22.

<sup>17</sup> Ahtela ym. 2006, s. 18.

<sup>18</sup> Aaltonen – Joronen - Villa 2009: Syrjintä Suomessa 2008, s.11.

uskonnon, mielipiteiden, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun niihin verrattavan seikan vuoksi. Säännökseen kuuluu myös tasapuolisen kohtelun vaatimus. Lisäksi syrjintäkielto koskee myös työhönottoa. Vastaavat syrjintäkiellot ja tasapuolisen kohtelun vaatimus löytyvät myös valtion virkamiehiä ja kunnallisia viranhaltijoita koskevista laeista. Rikoslain 11 luvun 11 §:ssä on yleissäännös syrjintäkiellosta. Työsyrjintä kielletään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä ja kiskonnantapainen työsyrjintä 47 luvun 3 a §:ssä. Työturvallisuuslaissa ovat häirintää koskevat säännökset 18 §:ssä ja 28 §:ssä.

Keskeisimmät sekä soveltamisalaltaan laajimmat ja yksityiskohtaisimmat tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltoa koskevat lait ovat *tasa-arvolaki* (609/1986) ja *yhdenvertaisuuslaki* (21/2004). Ne ovat yleislakeja, jotka määrittävät perustuslakia tarkemmin kielletyn syrjinnän ja sisältävät yksityiskohtaiset tiedot soveltamisaloistaan.<sup>19</sup> Syrjitylle on eduksi, jos syrjintätapaukseen voidaan soveltaa yhdenvertaisuus- tai tasa-arvolakia. Näissä ovat säännökset *hyvityksestä*, joka voidaan maksaa syrjitylle, eikä maksettava hyvitys estä loukattua hakemasta korvausta taloudellisen vahingon osalta myöskään vahingonkorvauslain perusteella. Lisäksi yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa ovat loukatun kannalta edullisemmat todistustaakkasäännökset.<sup>20</sup>

Suomessa lainsäädännön termistön erikoisuuksiin kuuluu, että tasa-arvoisuus pitää sisällään kaksi käsitettä, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden. Yhdenvertaisuus on perinteisesti ollut perustuslaillinen termi, joka alun perin on viitannut muodolliseen tasa-arvoon eli klassiseen aristoteeliseen käsitykseen yhdenvertaisuudesta; sanan etymologia viittaa sanoihin *yksi* ja *vertaisuus*. Tasa-arvo – termiä puolestaan on perinteisesti käytetty poliittisen ja sosiaalisen tasa-arvon yhteydessä. Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain säätämisen jälkeen termillä *tasa-arvo* viitataan naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon sekä sukupuolen perusteella tapahtuvaan syrjintään, kun taas termillä *yhdenvertaisuus* viitataan muihin henkilöön liittyviin syihin.<sup>21</sup>

Kansainvälisesti ajatellen tällainen Suomen mallin mukainen lainsäädännöllinen jako tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen on harvinaisuus<sup>22</sup>. Kansainvälisessä lainsäädännössä puhutaan ainoastaan tasa-arvosta (equality), joka kattaa kaikki kiellettyyn syrjintään liittyvät perusteet; siis sukupuolen lisäksi myös muut henkilöön liittyvät syyt. Tähän liittyy käsitteenä myös syrjinnänkielto (non-discrimination). *Equality* ja *non-discrimination* ovatkin käsiteparina ehkä Suomen mallia selkeämmin hahmotettavissa.

---

<sup>19</sup> Aaltonen – Joronen - Villa 2009: Syrjintä Suomessa 2008, s. 10-11.

<sup>20</sup> Ahtela ym. 2006, s. 21.

<sup>21</sup> McCrudden - Prechal 2009, s. 23.

<sup>22</sup> *ibid.* s. 23.

On huomioitava, että syrjinnän vastainen lainsäädäntö ei koostu pelkästään syrjintäkielloista. Siihen sisältyy myös velvoitteita edistää yhdenvertaisuutta aktiivisin toimenpitein. Esimerkiksi tasa-arvolaisissa velvollisuuksia kohdistetaan viranomaisiin (4 §), koulutuksen ja opetuksen järjestäjiin (5 §) sekä työnantajiin (6 §). Yhdenvertaisuuslaissa velvollisuuksia kohdistetaan viranomaisiin (4 §) sekä vammaisten henkilöiden osalta työnantajiin ja koulutuksen järjestäjiin (5 §).<sup>23</sup>

Positiivisista erityistoimista puhuttiin Suomen oikeudellisessa keskustelussa jo 70-luvulla. *Konstarin* näkemyksen mukaan painopiste yhdenvertaisuuskeskustelussa näytti nimittäin jo silloin siirtyvän aikaisemmin vallinneesta ja vielä silläkin hetkellä dominoivasta *muodollisesta* yhdenvertaisuudesta *materiaaliseen* yhdenvertaisuusideaan, johon liittyy ns. positiivisen erityiskohtelun vaatimus<sup>24</sup>. *Koskinen* puolestaan näki jo tuolloin, että materiaalisen yhdenvertaisuusidean hyväksyminen tulee johtamaan siihen, että kieltojen sijaan tai rinnalle otetaan käskyjä toimia yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi ja sen esteiden poistamiseksi<sup>25</sup>.

## 2.4 Kansainvälinen sääntely Suomen työsyrijintäsäännösten taustalla

### 2.4.1 Yleistä kansainvälisestä sääntelystä

Karkeasti jaotellen voidaan todeta, että Suomen työlainsäädäntöä on perinteisesti muokannut YK ja sen alajärjestöjen, erityisesti ILO:n, kautta tullut sääntely, kun taas yhdenvertaisuuden turvaamiseen liittyvää ohjausta tulee nykyisin yhä enenevässä määrin Euroopan unionin kautta. Tämän lisäksi tietty kaksijakoisuus näkyy myös syrjinnän kieltävässä lainsäädännössämme: vanhat syrjintäsäännökset perustuslaissa ja rikoslaissa ovat luonteeltaan yleisempiä ja luettelomaisempia, kun taas uudempi EU:n sääntely pureutuu syvällisemmin itse syrjinnän sisältöön, ja keskittyy kuvaamaan ja tuomaan esille uusia syrjintään liittyviä käsitteitä, kuten *välillinen syrjintä*, *häärintä*, *todistustaakka* jne.<sup>26</sup>. Vanhan ja uuden sääntelyn ”risteäminen” onkin ollut yksi tämän päivän työelämän haasteista, etenkin kun puhutaan työsyrijintään liittyvistä kysymyksistä. Todetaanhan nykyistä *työsopimuslakia* (55/2001) valmistelleessa hallituksen esityksessä muun muassa, että työsuhteiden uusien kehityspiirteiden myötä

---

<sup>23</sup> Aaltonen – Joronen - Villa 2009: Syrjintä Suomessa 2008, s.12.

<sup>24</sup> Konstari 1979, s. 59.

<sup>25</sup> Koskinen 1983, s. 56.

<sup>26</sup> Country Report Finland 2010 on measures to combat discrimination, s.5.

mm. työsuhdeturva- ja vahingonkorvaussäännöksiin on liittynyt tulkinnallisia ongelmia, joiden säännösten soveltamista on oikeuskäytäntö muovannut<sup>27</sup>.

Syrjinnän vastaisen lainsäädännön taustalla vaikuttavat vahvasti kansainväliset sopimukset ja kansainvälinen sääntely<sup>28</sup>. Sekä YK että Euroopan Unioni ovat toimineet kimmokkeena Suomen lainsäädännölle. YK:n *Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus* vuodelta 1948 muodostaa perustan kansainvälisille ihmisoikeussopimuksille, jotka puolestaan vaikuttavat vahvasti kansalliseen lainsäädäntöömme. Suomen liittyminen Euroopan unioniin on tuonut EU-oikeuden osaksi kansallista oikeuttamme. Sen myötä Suomen syrjintälainsäädäntö on saanut voimakkaita vaikutteita myös Euroopan unionin oikeudesta<sup>29</sup>.

Suomen dualistisen oikeusjärjestelmän mukaan ne kansainväliset sopimukset, joihin Suomi on sitoutunut, velvoittavat vain Suomen valtiota, jos niitä ei saateta erikseen kansallisesti voimaan. Voimaansaattamisen keinona on usein asetus.<sup>30</sup> Dualistisen oikeusjärjestelmän mukaan kansainväliset sopimukset eivät siis suoranaisesti sido maamme työnantajia ja työntekijöitä. Kansainvälisen sopimuksen synty merkitsee kuitenkin sitä, että lainsäätäjän tai muun normin asettajan tehtävänä on tämän jälkeen huolehtia siitä, että maamme sisäinen työoikeudellinen normisto vastaa kansainvälisen sopimuksen edellyttämää tasoa.<sup>31</sup>

#### 2.4.2 Työelämän syrjintään liittyviä kansainvälisiä sopimuksia

YK:n *Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus* määrittelee ihmisoikeuksien laajuuden ja pyrkii kattamaan koko kentän. Julistus ei virallisesti ole oikeudellisesti sitova, mutta sillä on vahva moraalinen vaikutus hallitusten tavoitelausuntona.<sup>32</sup> Julistuksen 23. artiklan 1. kohdassa taataan jokaiselle oikeus työhön, työpaikan vapaaseen valintaan, oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin sekä suojaan työttömyyttä vastaan. 2. kohdan mukaan jokaisella on oikeus ilman minkäänlaista syrjintää samaan palkkaan samasta työstä. 3. kohdan mukaan jokaisella työtä tekevänä on oikeus kohtuulliseen ja riittävään palkkaan, joka turvaa hänelle ja hänen perheelleen ihmisarvon mukaisen

---

<sup>27</sup> HE 157/2000 vp; esityksen tavoitteet.

<sup>28</sup> Ahtela ym. 2006, s. 21.

<sup>29</sup> *ibid.* s. 33.

<sup>30</sup> Engblom 2002, s. 10.

<sup>31</sup> Kairinen 2009, s. 134. Kts. myös Kairinen 2006, s. 142.

<sup>32</sup> Kts. YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisesta julistuksesta lisätietoa: [www.ihmisoikeudet.net](http://www.ihmisoikeudet.net).

toimeentulon ja jota tarpeen vaatiessa täydentävät muut sosiaalisen suojelun keinot. 4. kohta takaa jokaiselle oikeuden perustaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa puolustamiseksi.

YK:n *Kansalais- ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus* (SopS 8/1976) eli ns. KP-sopimus vuodelta 1966 turvaa oikeutta mm. yhdenvertaisuuteen. *Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus* (SopS 6/1976) eli ns. TSS-sopimus vuodelta 1966 määrittelee yksityiskohtaisemmin ihmisoikeuksien julistuksessa annettavat oikeudet, ja käsittelee myös joitakin lisäoikeuksia. TSS-oikeuksille on tyypillistä, että ne eivät toteudu pelkästään sillä, että valtio on passiivinen ja pidättäytyy toimimasta niiden vastaisesti. Oikeudet vaativat myös valtion aktiivisia toimenpiteitä toteutuakseen sopimuksen sisällön mukaisesti<sup>33</sup>.

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) piirissä solmitut sopimukset ovat keskeisessä asemassa työelämän sääntelyssä. YK:n alajärjestönä ILO on erikoistunut nimenomaan työelämää koskevaan kansainväliseen sääntelyyn. ILO:n suosituksilla ei ole oikeudellista sitovuutta, mutta niillä on paljon tosiasiallista merkitystä työelämän lainsäädännön kehitykselle ja täten myös työelämän syrjinnän vastaiselle lainsäädännölle. Syrjintä työelämässä on nimenomaisesti ollut kiellettyä Suomessa vuoden 1971 alusta alkaen. Säännös pohjautuu ILO:n vuonna 1958 hyväksymään ja Suomen vuonna 1970 ratifioimaan *yleissopimukseen syrjinnästä työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä* (yleissopimus n:o 111, SopS 63/1970)<sup>34</sup>. Kun vuoden 1970 työsopimuslakia säädettiin, otettiin huomioon nimenomaan ILO:n yleissopimukset n:o 111 ja n:o 98 (SopS 32/1951), joista jälkimmäinen koskee *järjestäytymisoikeutta*.

Tasa-arvolainsäädännön kannalta merkittävä sopimus on *kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus* (SopS 68/1986, CEDAW-sopimus). Sopimus hyväksyttiin YK:ssa vuonna 1979 ja se loi perustan Suomen tasa-arvolain säätämiseksi. Tasa-arvolaki tuli Suomessa voimaan vuonna 1987. Suomi oli Pohjoismaista viimeinen, jossa tasa-arvolaki säädettiin.<sup>35</sup> YK:n *kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskeva kansainvälinen yleissopimus* (SopS 37/1970, ns. CERD) vuodelta 1965 kieltää rotusyrjinnän ja takaa jokaiselle yhdenvertaisuuden rotuun, ihonväriin, kansalliseen tai etniseen alkuperään katsomatta. Työelämän osalta sopimuksen 5 artikla takaa oikeuden työhön, työn vapaaseen valintaan, oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin, suojaan työttömyyttä vastaan, samaan palkkaan samasta työstä, oikeudenmukaiseen ja

---

<sup>33</sup> Kts. valtioiden velvollisuuksista lisätietoa Levin 2001, s. 32.

<sup>34</sup> HE 94/1993 vp, s.170.

<sup>35</sup> Ahtela ym. 2006, s.22.



riittävään palkkaukseen sekä oikeuden ammattiyhdistysten perustamiseen ja niihin liittymiseen.

Tärkeimmät Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimukset, jotka Suomi on hyväksynyt, ovat *Euroopan sosiaalinen peruskirja* (SopS 43–44/1991) ja *uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja* (SopS 78/2002) sekä *yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi* (SopS 19/1990, Euroopan ihmisoikeussopimus). Euroopan sosiaalinen peruskirja pitää sisällään mm. oikeuden työhön, työelämää koskevan syrjinnän kiellon, oikeuden oikeudenmukaisiin työsuhteen ehtoihin, oikeuden turvallisiin työolosuhteisiin, oikeuden kohtuulliseen palkkaan, oikeuden ammattiyhdistystoimintaan sekä oikeuden ansiotyöhön muiden sopimusvaltioiden alueella.

#### 2.4.3 Euroopan unionin vaikutuksesta työelämän syrjintälainsäädäntöön

Nykyisin Suomen syrjintälainsäädännössä vaikuttaa vahvasti Euroopan unionin oikeus. Jäsenyyden johdosta syrjintälainsäädäntö on integroitunut uudella tavalla osaksi oikeusjärjestystämme. EU-oikeuden keskeisiä pyrkimyksiä on ollut poistaa mm. kansalaisuuteen perustuva syrjintä Euroopan yhteisön sisämarkkinoilla sekä edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Perustamissopimuksen muuttamisen myötä EU:n toimivalta ulottuu nykyisin myös muiden syrjintäperusteiden sääntelyyn.<sup>36</sup> Lainsäädännön sisällöstä ilmenee, että Suomessa on voimassa vahvasti yleiseurooppalainen syrjintälainsäädäntö<sup>37</sup> ja viime vuosina Suomen työlainsäädännössä onkin suhteellisen laajasti implementoitu EU-oikeutta<sup>38</sup>.

Työelämää koskevat EU:n säännökset ovat aiheuttaneet Suomen työoikeudelle enemmän muutospaineita kuin esimerkiksi kansainvälisen työjärjestön ILO:n sääntely. Tämä johtuu osittain siitä, että ILO:n sääntely on Suomen kannalta suhteellisen väljää<sup>39</sup> ja lisäksi samat asiat, joita oma perustuslakimme korostaa, ovat vaikuttaneet myös EU-lainsäädännössä. Voidaan jopa sanoa, että EU:ssa on enemmän kuin Suomessa korostettu yleisiä arvoja, kuten *yhdenvertaisuutta* ja *tasa-arvoa*, sääntelyä laadittaessa<sup>40</sup>.

---

<sup>36</sup> Ahtela ym. 2006, s.15-16.

<sup>37</sup> *ibid.* s. 15-16.

<sup>38</sup> Koskinen - Ullakonoja 2005, s. 224.

<sup>39</sup> Engblom 2002, s. 15.

<sup>40</sup> Koskinen - Ullakonoja 2005, s. 224.

EU:n syrjimättömyysperiaate voidaan käsittää perussopimukseen sisältyvänä oikeusperiaatteena, jolla on erityisesti sisämarkkinoilla suuri merkitys. Tästä johtuu, että syrjimättömyysperiaate ilmenee useissa sellaisissa perussopimuksen artikloissa, joilla on liittymäkohtia sisämarkkina- tai kilpailuoikeuteen. Nykyisen SEUT 18 artiklan (EY 12 artikla) mukaan kaikki kansalaisuuteen perustuva syrjintä kielletään perussopimusten soveltamisalalla. Tämä ei kuitenkaan rajoita perussopimusten erityismääräyksiä soveltamista. Myöskään kansallisten lainsäädäntöjen eroista johtuva erilainen kohtelu ei sinällään ole kiellettyä syrjintää. Sen sijaan toisen jäsenvaltion kansalaisen huonompi kohtelu verrattuna oman maan kansalaisen kohteluun on kiellettyä.<sup>41</sup>

Syrjimättömyysperiaatteen sisältö ei palvele kuitenkaan pelkästään sisämarkkinoiden perusvapauksien toteuttamista. *Euroopan unionin perusoikeuskirjan* (2000/C 364/01) sisältämät syrjimättömyyssäännökset sekä *Amsterdamin sopimukseen* lisätty yleinen syrjintäkielto, joka löytyy nykyisin SEUT 19 artiklasta (EY 13 artikla), laajentavat entisestään syrjintäkiellon soveltamisalaa. Perusoikeuskirjan 21 artiklassa kielletään kaikenlainen syrjintä, joka perustuu sukupuoleen, rotuun, ihonväriin tai etniseen taikka yhteiskunnalliseen alkuperään, geneettisiin ominaisuuksiin, kieleen, uskontoon tai vakaumukseen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen tai muuhun sellaiseen seikkaan.<sup>42</sup>

*Perussopimuksen* syrjintäkielto puolestaan koskee sukupuoleen, rotuun, etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää. Entistä EY 13 artiklaa voidaankin pitää lainsäädännöllisenä taustana ainakin *työsyrjintädirektiiville* 2000/78/EY, *syrjintädirektiiville* 2000/43/EY, *tasa-arvodirektiiville* 2002/73/EY ja *direktiiville* 2004/113/EY, joka koskee *naisten ja miesten yhdenveroista kohtelua tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa*.<sup>43</sup> On huomionarvoista, että yksityiset kantajat voivat suoraan vedota perussopimusten selkeisiin ja ehdottomiin syrjintäsäännöksiin kansallisissa tuomioistuimissa. Käytännössä syrjintäkanteissa kuitenkin vedotaan usein perussopimusten syrjintäkieltojen lisäksi myös niistä johdettuihin sekundaarioikeuden normeihin. Tällaisia erityisnormeja löytyy muun muassa työelämän syrjintätilanteita koskevista direktiiveistä.<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> Raitio 2010, s. 251-252.

<sup>42</sup> *ibid.* s. 254.

<sup>43</sup> *ibid.* s. 254.

<sup>44</sup> *ibid.* s. 255.

#### 2.4.4 Välittömän ja välillisen syrjinnän käsitteet EU- lainsäädännössä

EY:n tuomioistuin on ratkaisuisaan katsonut EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan (nykyisen 141 artiklan) pitävän sisällään sekä *välittömän* että *välillisen* syrjinnän kiellon. Tapauksessa *Defrenne II* (43/75) tuomioistuin varsinaisesti ensimmäistä kertaa määritteli välittömän ja välillisen syrjinnän käsitteiden eroja.<sup>45</sup> *Ellis* tosin kritisoi tuomioistuimen ratkaisun perusteluja, joissa tuomioistuin liitti välittömän syrjinnän avoimeen toimintaan ja välillisen syrjinnän peiteltyyn toimintaan. Ellisin mukaan molemmat syrjinnän muodot voivat olla sekä avoimia että peiteltyjä, ja usein jopa niin, että välittämän syrjinnän tarkoituksperät ovat peiteltyjä ja välillisen syrjinnän puolestaan avoimempia<sup>46</sup>. Lainsäädännössä välittömän syrjinnän määritelmä kirjattiin ensimmäistä kertaa syrjintädirektiiviin (2000/43/EY) vuonna 2000, josta se vastaavan sisältöisenä siirrettiin vähän myöhemmin annettuun työsyryntädirektiiviin (2000/78/EY) ja tämän jälkeen työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin muutosdirektiiviin (2002/73/EY) vuonna 2002.

Syrjintädirektiivin 2000/43/EY mukaan välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että

henkilöä kohdellaan rodun tai etnisen alkuperän perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa.

Siinä missä välittömän syrjinnän kieltö rakentuu ns. suljetulle systeemille, eli välitöntä syrjintää ei voi oikeuttaa millään muilla poikkeuksilla kuin niillä, jotka ovat määriteltyinä yhteisön perustamissopimuksessa tai sekundaarilainsäädännössä, välilliseen syrjintään kuuluvat avoimet oikeuttamisperusteet<sup>47</sup>. Toisin sanoen jos säännös tai käytäntö on oikeutettua ja oikeasuhtaista tavoiteltuun päämäärään nähden, eikä se ole sidoksissa kiellettyyn syrjintään, haitallinen vaikutus on tällöin objektiivisesti ajatellen oikeutettua eikä kyseessä ole välillinen syrjintä<sup>48</sup>.

Alun perin välillisen syrjinnän käsite kehittyi USA:n oikeuskäytännössä, josta se vähitellen siirtyi Iso-Britannian ja Irlannin kautta Euroopan yhteisön tuomioistuimeen, joka puolestaan alkoi kehittää välillisen syrjinnän käsitettä 1970-luvulla erityisesti kansalaisuus- ja sukupuolisyrjintäkysymyksissä<sup>49</sup>. *Prechalin* mukaan välillisen syrjinnän

---

<sup>45</sup> Tuomioistuin katsoi, että 119 artiklan soveltamisalalla on tehtävä ero välittömän ja välillisen syrjinnän välillä, joskin välillisen syrjinnän määritelmä tarvitsee vielä yksityiskohtaisempia soveltamissäännöksiä saadakseen aikaan välitöntä oikeusvaikutusta tämän artiklan perusteella. Kts. C-43/75 *Defrenne*, kohta 18 ja *Bell* 2007, s. 192.

<sup>46</sup> *Ellis* 2005, s. 89.

<sup>47</sup> *Prechal* 2004, s. 545. Kts. avoimista perusteista myös *Gerards* 2007, s. 35-40 ja *Schiek*, *Waddington*, *Bell* 2007, s. 4.

<sup>48</sup> *Schiek* 2007, s. 323.

<sup>49</sup> Kts. tapaus 152/73 *Sotgiu*, sekä *Prechal* 2004, s. 534-535.

doktriini oli useimmille oikeusjärjestelmille ”mullistava uutuus”, joka yhä tänä päivänäkin tuottaa päänvaivaa sekä lakimiehille että maallikoille<sup>50</sup>. Välillisen syrjinnän tunnistaminen ja siihen liittyvien sääntöjen soveltaminen onkin haasteellista, etenkin kun ottaa huomioon, että käsite on muokkaantunut matkan varrella ja siihen on tullut koko ajan uusia piirteitä erityisesti tuomioistuimen ratkaisujen kautta. *Prechal* mukaan välillisen syrjinnän käsitteen kehittämisen kautta yhteiskunnan epäkohtiin voidaan kuitenkin puuttua tehokkaalla tavalla. Se on keino taistella esimerkiksi yhteiskunnassa olevaa rakenteellista syrjintää vastaan, joka usein vaikuttaa näkymättömänä ja johon muuten olisi vaikeaa päästä käsiksi<sup>51</sup>.

Välillisen syrjinnän käsite määriteltiin yhteisön lainsäädännössä ensimmäisen kerran vuonna 1997 todistustaakkadirektiivissä 97/80/EY. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan mukaan välillisestä syrjinnästä on kysymys, jos

jokin näennäisesti tasapuolinen käytäntö, säännös tai peruste vaikuttaa haitallisesti huomattavasti suurempaan osaan toista sukupuolta olevia henkilöitä, jollei kyseinen säännös, peruste tai käytäntö ole tarkoituksenmukainen ja tarpeellinen eikä sitä voida perustella asianosaisten sukupuoleen liittymättömillä puolueettomilla tekijöillä.

Keskustelua nostatti erityisesti se, pitääkö haitan olla aiheutunut konkreettisesti, mihin direktiivin sanamuoto näytti viittaavan, vai riittääkö jo pelkkä riski joutua huonompaan asemaan täyttämään välillisen syrjinnän määritelmän<sup>52</sup>. Tuomioistuin otti tähän kysymykseen kantaa kansallisuuteen perustuvassa tapauksessa *O`Flynn*, jossa se totesi, että

kansallisen oikeuden säännöstä, jollei se ole objektiivisesti perusteltu ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään, on pidettävä välillisesti syrjivänä, jos sen vaikutukset kohdistuvat ominaislaatuunsa vuoksi enemmän siirtotyöläisiin kuin kotimaisiin työntekijöihin ja jos säännös sen vuoksi sisältää vaaran erityisesti siirtotyöläisten joutumisesta huonompaan asemaan. Tältä osin ei ole tarpeen todeta sitä, että siinä joukossa, johon kyseisen säännöksen vaikutukset käytännössä kohdistuvat, siirtotyöläisten suhteellinen osuus on olennaisesti suurempi. On riittävää todeta, että tämä säännös on omiaan vaikuttamaan kyseisellä tavalla.<sup>53</sup>

Tuomioistuimen *O`Flynn* tapauksessa antaman ratkaisun mukaan kansallista säännöstä on siis pidettävä välillisesti syrjivänä, jos se on omiaan saattamaan henkilön huonompaan asemaan (if there is a consequent risk). Konkreettista huonompaan

---

<sup>50</sup> Prechal 2004, s. 535

<sup>51</sup> Prechal 2004, s. 546-547.

<sup>52</sup> Ellis 2005, s. 91.

<sup>53</sup> C-237/94 *O`Flynn*, kohta 20 ja 21.

asemaan joutumista ei edellytetä. Vuonna 2000 säädetyissä syrjäntädirektiiveissä välillisen syrjinnän käsite määriteltiin yhtenäisesti vastaamaan tuomioistuimen omaksumaa ratkaisukäytäntöä. Syrjäntädirektiivissä 2000/43/EY välillisenä syrjintänä pidetään sitä, jos

näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa tiettyä rotua tai etnistä alkuperää olevat henkilöt erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, jollei kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä ole puolueettomasti perusteltavissa olevaa oikeutettua tavoitetta, ja jolleivät tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ole asianmukaisia ja tarpeellisia.

Näin määriteltynä välillisen syrjinnän käsite avaa uusia ulottuvuuksia myös todistelun osalta. Kun aikaisemmin todistustaakkadirektiivin mukaisen välillisen syrjinnän täyttymiseksi edellytettiin käytännössä konkreettista huonompaan asemaan joutumista, vaati se usein tukeutumista tilastollisiin faktoihin, joilla osoitettiin jonkun ryhmän muita heikompi asema. Nykymääritelmän ansiosta tällaista riippuvuutta statistisesta näytöstä on vähemmän, ja kuten *Schiek* toteaa, syrjäntäkänne on helpompi perustella laadullisilla argumenteilla ilman täysimittaisen tilastollisen tutkimuksen tekemistä.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Schiek 2007, s. 423-424; kts. myös Ellis 2005, s. 94.

### 3. Yhdenvertaisuuslain säätämisen taustaa

#### 3.1 Lainvalmistelun vaiheet

*Yhdenvertaisuuslaki* (21/2004) tuli voimaan 1.2.2004. Rakenteeltaan laki on samankaltainen kuin *tasa-arvolaki* (609/1986), ja sen soveltamisala on laaja kuten tasa-arvolainkin soveltamisala. Yhdenvertaisuuslain säätäminen vuonna 2004 oli käytännössä välttämätöntä EU:n *syrijintädirektiivin* (2000/43/EY) ja *työsyrijintädirektiivin* (2000/78/EY) toteuttamiseksi.<sup>55</sup> Lisäksi Suomi oli myöhästynyt syrijintädirektiivin (2000/43/EY) implementoinnissa, mikä osaltaan lisäsi paineita lainvalmistelutyöhön. Asiaa koskevassa hallituksen esityksessä todettiin, että ” *Suomessa ei ole tavallisella lailla säädettyä yleisen yhdenvertaisuuden turvaavaa ja syrjinnän kieltävää lakia, vaan eri laeissa säädettyjen syrjinnän kieltojen rikkomisesta aiheutuvat seuraamukset ja niihin liittyvät oikeusturvakeinot rajoittuvat kunkin lain soveltamisalaan. Näiden erityislakien soveltamisalat eivät kaikin osin kata syrijintä- ja työsyrijintädirektiivin soveltamisaloja* ”<sup>56</sup>.

Hallituksen esityksen mukaan kysymys ei kuitenkaan ollut pelkästään direktiivien teknisestä voimaansaattamisesta, vaan syrijintä haluttiin kieltää kaikilla perustuslain 6 §:ssä säädettyillä syrijintäperusteilla. Myös yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen haluttiin pyrkiä muutamilla kansallisista lähtökohdista laadituilla säännöksillä. Perustuslakivaliokunta otti hallituksen esitykseen melko kriittisen kannan todetessaan, että ” *suomalaiseen oikeuskulttuuriin olisi esityksessä omaksuttua mallia paremmin sopinut joko se, että yhdenvertaisuudesta säädetään sellainen laki, joka ei luo erilaisia oikeuksia eri henkilöille ja ryhmille, tai se, että yhdenvertaisesta kohtelusta ja sen toteuttamiseksi tarpeellisista toimista säädetään tähänastiseen tapaan aina kulloinkin kyseessä olevan alan lainsäädännössä* ”. Perustuslakivaliokunnan arvion mukaan tavoitteeksi tuli joka tapauksessa omaksua syrijintäperusteiden saattaminen samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin.<sup>57</sup>

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta yhtyi perustuslakivaliokunnan näkemykseen lakiehdotuksen perusrakenteen ongelmallisuudesta. Valiokunnan mukaan laki voi käytännössä osoittautua tulkinnanvaraiseksi ja vaikeasti sovellettavaksi. Valiokunta korosti tuolloin arviossaan, että käsiteltävänä ollut yhdenvertaisuuslaki ” *tulee nähdä ainoastaan ensimmäisenä askeleena pyrittäessä aikaansaamaan kattava, kansallisista näkökohdista ja tarpeista lähtevä yhdenvertaisuuslainsäädäntö* ”.<sup>58</sup> Työelämän- ja tasa-

---

<sup>55</sup> Ahtela ym. 2006, s. 20.

<sup>56</sup> HE 44/2003 vp.

<sup>57</sup> PeVL 10/2003 vp.

<sup>58</sup> TyVM 7/2003 vp.

arvovaliokunnan mietinnön perusteella eduskunta edellytti, että ”hallitus valmistelee esityksen sellaiseksi yhdenvertaisuuslainsäädännöksi, jossa lähtökohtana on suomalainen perusoikeusjärjestelmä ja kaikkien syrjintäperusteiden asettaminen samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin”<sup>59</sup>.

### 3.2 EU:n syrjintädirektiivit yhdenvertaisuuslain taustalla

*Amsterdamin sopimuksella* vuonna 1997 uudistettu perustamissopimuksen 13 artikla antoi Euroopan yhteisölle tarvittavan oikeudellisen pohjan puuttua rasismin ja etnisen syrjinnän kysymyksiin yksityiskohtaisemmalla ja jäsenvaltioita sitovalla tavalla<sup>60</sup>. EU:ssa hyväksyttiin vuonna 2000 direktiivi *rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta* (2000/43/EY, syrjintädirektiivi), jonka tarkoituksena on luoda puitteet rotuun ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän torjumiselle yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa. Jäsenvaltioiden piti toteuttaa direktiivi viimeistään kesällä 2003.

Syrjintädirektiivissä kielletään *välitön* ja *välillinen* syrjintä rodun tai etnisen alkuperän perusteella. Myös rodusta tai etnisestä alkuperästä johtuva *häirintä* on syrjintää, jos rodusta tai etnisestä alkuperästä johtuva ei-toivottu käyttäytyminen tähtää tai johtaa siihen, että ihmisarvoa loukataan ja syntyy uhkaava, vihamielinen, halventava tai nöyryyttävä ilmapiiri. Syrjintänä pidetään myös *ohjetta* tai *kehotusta* syrjintään rodun tai etnisen alkuperän vuoksi. Direktiivin mukaan rotuun tai etniseen alkuperään perustuva erilainen kohtelu ei ole kuitenkaan syrjintää, jos näihin perusteisiin liittyvä ominaisuus on ”*todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus*”, edellyttäen että erottelulla on oikeutettu tavoite ja että vaatimus on oikeasuhtainen<sup>61</sup>.

Syrjintädirektiivin soveltamisala on laajempi kuin perinteinen työoikeuden soveltamisala. Se kattaa myös koulutuksen, sosiaaliset edut, sekä yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan. Direktiivissä on myös säännöksiä *samanarvoisen kohtelun edistämisestä, positiivista erityistoimista, syrjintäkiellon rikkomisen seuraamuksista ja todistustaakan jaosta oikeudellisissa menettelyissä*.<sup>62</sup>

---

<sup>59</sup> EV 95/2003 vp.

<sup>60</sup> Makkonen 2003, s. 74.

<sup>61</sup> *ibid.* s. 76.

<sup>62</sup> Bruun - Koskull 2004, s. 172.

EU hyväksyi vuoden 2000 lopussa direktiivin *yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista* (2000/78/EY, työsyryntädirektiivi), jonka tarkoituksena on luoda perusteet uskoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa. Syrjinnän käsite on määritelty tässä työsyryntädirektiivissä yhtenevästi syrjintädirektiivin 2000/43/EY kanssa.

Työsyryntädirektiivin 2000/78/EY henkilöllinen ja materiaallinen soveltamisala eroaa syrjintädirektiivistä 2000/43/EY. Työsyryntädirektiivin syrjintäkielto kohdistuu uskonnosta tai vakaumuksesta, vammaisuudesta, iästä tai sukupuolisesta suuntautumisesta johtuvaan syrjintään, kun taas syrjintädirektiivi kieltää rodusta tai etnisestä alkuperästä johtuvan syrjinnän. Työsyryntädirektiivin johdannossa todetaan, ettei vastaajan tehtävänä ole osoittaa syrjityksi kokeneen kuuluvan johonkin tiettyyn direktiivissä mainittuun ryhmään. *Makkosen* mukaan tätä lausetta tulee tulkita siten, että mikäli oikeusprosessissa nousee kysymys henkilön kuulumisesta tiettyyn direktiivissä mainittuun ryhmään, on syrjityksi kokenut paremmassa asemassa kuin vastaaja osoittamaan tällaisen henkilöönä liittyvän seikan. Tätä puoltavat myös yksityisyyden suoja koskevat periaatteet. Näin ollen syrjinnän toteennäyttäminen ei pitäisi edellyttää tiettyyn ryhmään kuulumisen toteennäyttämistä. Olennaisempaa onkin tutkia varsinaista syrjintää, kuin sitä, täyttääkö joku henkilö esimerkiksi jonkin muodollis-juridisen vammaisen henkilön kriteeristön.<sup>63</sup>

Työsyryntädirektiivin materiaallinen soveltamisala on myös kapeampi kuin syrjintädirektiivin. Se koskee lähinnä vain työn tai itsenäisen ammatin harjoittamista, ammatillista koulutusta ja ohjausta, työoloja ja – ehtoja sekä jäsenyyttä työntekijä- tai työnantajajärjestöissä.<sup>64</sup> Työsyryntädirektiivi ei myöskään vaikuta sellaiseen kansalliseen lainsäädäntöön, joka on tarpeen ”yleisen turvallisuuden ja järjestyksen takaamiseksi ja rikollisuuden estämiseksi, terveyden sekä muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi”<sup>65</sup>. Työsyryntädirektiivissä on asetettu työnantajalle velvoitteita ryhtyä kohtuullisiin mukautuksiin, jotta yhdenvertaisen kohtelun periaate toteutuisi myös vammaisten henkilöiden osalta. Tämä merkitsee, että työnantajan on toteutettava asianmukaiset ja kulloistenkin tarpeiden mukaiset toimenpiteet, jotta vammaiset voivat päästä johonkin toimeen ja harjoittaa sitä, jollei näistä toimenpiteistä aiheudu työnantajalle kohtuutonta rasitetta.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> Makkonen 2003, s. 78.

<sup>64</sup> *ibid.* s. 79.

<sup>65</sup> Kts. 2000/78/EY 2(5) artikla.

<sup>66</sup> Kts. 2000/78/EY 5 artikla



Kummankaan direkttiivin soveltamisalaan ei kuulu kansalaisuuteen perustuva erilainen kohtelu, eikä sillä vaikuteta kolmannen maan kansalaisten ja valtiottomien henkilöiden jäsenvaltioiden alueelle tuloa ja siellä oleskelua koskeviin säännöksiin ja edellytyksiin, eikä kyseisten kolmannen maan kansalaisten ja valtiottomien henkilöiden oikeusasemasta aiheutuvaan kohteluun<sup>67</sup>. *Makkosen* mukaan molemmat syrjintädirektiivit jättävät paljon tilaa tulkinnalle ja EU:n tuomioistuimella tulee olemaan viimekätinen ja ratkaiseva rooli direkttiivien sisältämien normien täsmentämisessä<sup>68</sup>. *Koskisen* ja *Järvisen* mukaan yhdenvertaisuuslain säännöksiä on tulkittava direkttiiveissä tarkoitettulla tavalla, vaikka säännösten sanamuodot eivät kansallisen oikeusjärjestyksen muotoon kirjoitettuna kaikin osin täysin vastaisikaan direkttiivien sanamuotoja. Lain säännösten tulkinnan tulee näin ollen seurata EY:n tuomioistuimen mainittujen direkttiivien säännöksistä antamia tulkintaratkaisuja.<sup>69</sup>

Perustuslakivaliokunta ei ole lausunnossaan pitänyt näiden toisistaan poikkeavien direkttiivien yhdistämistä samaan lakiin oikeusjärjestyksen ymmärrettävyyden ja toimivuuden kannalta hyvänä ratkaisuna. Esityksessä omaksutusta perusratkaisusta on aiheutunut yhdenvertaisuuslain soveltamisalan rajauksia siinä, mitkä kielletyt syrjintäperusteet se kattaa (6 §) ja mitä yhteiskunnan toimintoja se koskee (2 §) sekä keitä se velvoittaa (4 §). Lähtökohta on ongelmallinen, koska laki sisältää useita erotteluja ja luo niitä lisää sen mukaan, mistä syrjintäperusteesta on kysymys. Perustuslakivaliokunnan mukaan lähtökohtien ongelmallisuudesta mahdollisesti kertautuvat soveltamisvaikeudet voivat osoittautua merkittäviksi.<sup>70</sup>

### **3.3 Miten Suomi onnistui syrjintädirektiivien implementoinnissa?**

#### **3.3.1 Direkttiivien voimaansaattaminen**

Pääasiallisena keinona syrjintädirektiivin 2000/43/EY ja työsyrojintädirektiivin 2000/78/EY voimaansaattamisessa oli Suomessa yhdenvertaisuuslain säätäminen. Direkttiivien implementoiminen kotimaiseen lainsäädäntöön tapahtui myöhässä, koska yhdenvertaisuuslaki astui voimaan helmikuussa 2004 ja esimerkiksi syrjintädirektiivi 2000/43/EY olisi pitänyt siirtää lainsäädäntöön viimeistään heinäkuussa 2003. Lisäksi Ahvenanmaan oma lainsäädäntöelin (lagting) sai hyväksytyä direkttiivit omaan

---

<sup>67</sup> Koskinen - Järvinen 2004, s. 4.

<sup>68</sup> Makkonen 2003, s. 80.

<sup>69</sup> Koskinen - Järvinen 2004, s. 4.

<sup>70</sup> Kts. PeVL 10/2003 vp.

lainsäädäntöön vasta kesäkuussa 2005, jonka jälkeen uudistettu yhdenvertaisuuslainsäädäntö tuli Ahvenanmaalla voimaan joulukuussa 2005.

### 3.3.2 Syrjintädirektiivien ja yhdenvertaisuuslainsäädännön sisällöllinen vastaavuus

Vaikka yhdenvertaisuuslaki seuraakin melko tarkasti taustalla olevien direktiivien sisällöllisiä vaatimuksia, havaittavissa on kuitenkin myös eroavaisuuksia näiden kesken. Yleisenä huomiona voidaan todeta, että direktiiveissä käytetty terminologia eroaa joiltain osin Suomen lainsäädännössä käytetystä terminologiasta. Näitä eroavaisuuksia lievittää kuitenkin se hallituksen esityksessä annettu ohjeistus, jonka mukaan yhdenvertaisuussäännösten soveltamisessa on seurattava direktiivien tarkoitusta ja sanamuotoja, sekä otettava huomioon yhteisön oikeuskäytäntö. Toinen huomio kohdistuu kieliasuun. Suomalaista yhdenvertaisuuslainsäädäntöä säädettäessä mallina ovat olleet suomenkieliset versiot direktiiveistä, ja joiltakin osin suomenkieliset versiot tarjoavat heikompaa suojaa verrattuna englanninkielisiin versioihin. Tällä on ollut jonkun verran vaikutusta yhdenvertaisuuslain kielelliseen ulkoasuun ja sitä kautta myös sisältöön. Tällaisina eroavaisuuksina voidaan mainita mm. järjestöjen asema yhdenvertaisuusasioissa ja välillisen syrjinnän määritelmä.<sup>71</sup>

Direktiiveissä edellytetään, että myös kansallisilla järjestöillä ja yhdistyksillä olisi oikeus aloittaa syrjintäasioissa oikeudellinen menettely syrjityksi tulleen puolesta hänen suostumuksellaan<sup>72</sup>. Suomessa prosessuaaliset säännökset ovat kuitenkin tällaisen menettelyn esteenä, eikä järjestöt tai yhdistykset voi olla edes kolmantena osapuolena oikeuskäsittelyissä. Järjestöillä on kuitenkin oikeus pyytää etniseen syrjintään liittyvissä tapauksissa lausunto syrjintäasioita käsitteleviltä viranomaisilta. Kyseenalaista silti on, täyttääkö yhdenvertaisuuslainsäädäntö tältä osin edes direktiivien minimivaatimusta.

Yhdenvertaisuuslaissa välillisen syrjinnän määritelmässä käytetään sanamuotoa ”erityisen epäedullinen asema”, mikä edellyttää suurempaa haitan syntymistä kuin pelkkä ”epäedullinen asema”. Tulkinnanvaraista kuitenkin on, onko unioni tarkoittanut alun perin vaatia *erityisen* epäedulliseen asemaan joutumista välillisen syrjinnän kriteerin täyttymiseksi, koska syrjintädirektiivien englanninkielisissä versioissa puhutaan henkilön joutumisesta ”at a *particular* disadvantage” eikä ”at a *particularly* disadvantage”, mikä puolestaan olisi käännettynä yksiselitteisemmin tarkoittanut *erityisen* epäedulliseen asemaan joutumista. Siten tietty toiminta saatetaan direktiivien valossa tulkita välilliseksi syrjinnäksi, mutta joka ei kuitenkaan täytä

---

<sup>71</sup> Country Report Finland 2010 on measures to combat discrimination, s. 9, sekä HE 44/2003.

<sup>72</sup> 2000/43/EY art. 7(2) ja johdanto-osa kohta 19 sekä 2000/78/EY art. 9(2) ja johdanto-osa kohta 29.

yhdenvertaisuuslain mukaista määritelmää.<sup>73</sup> Samansuuntaiselle kannalle on asettunut myös *Ahtela* ym., jonka mukaan yhdenvertaisuuslaissa käytetty sana *erityinen* ei saisi korottaa merkittävästi sitä eriarvoistavaa vaikutusta, joka menettelyltä vaaditaan<sup>74</sup>. *Ahtela* myös huomauttaa, että *välittömän* syrjinnän käsitteessä ei puhuta ”erityisen epäedullisesta asemasta” vaan ainoastaan *epäsuotuisammasta kohtelusta*. Tämä saattaa johtaa tilanteeseen, jossa tietty syrjivä toiminta katsotaan kielletyksi *välittömänä* syrjintänä, mutta kun se tapahtuu *välillisenä* syrjintänä se ei olekaan kiellettyä, koska henkilö on saatettu ainoastaan epäedulliseen asemaan eikä *erityisen* epäedulliseen asemaan.<sup>75</sup>

*Ahtela* ym. ottavat lisäksi kantaa ikäsyrjintään liittyvään kysymykseen toteamalla, että Suomen lainsäädännössä 68 ikävuoteen asetettu raja, jolloin työsuhde automaattisesti katsotaan päättyneeksi elleivät työntekijä ja työnantaja yhteistuumin ole muuta sopineet, saattaa olla syrjintäkiellon vastainen<sup>76</sup>. Tähän liittyen yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momentin kohta 3, joka oikeuttaa ikään perustuvan erilaisen kohtelun, viittaa ainoastaan asianmukaisiin ja tarpeellisiin *tavoitteisiin* eikä asianmukaisiin ja tarpeellisiin *keinoihin*, jotka ovat kuitenkin direktiiveissä mainittuina vaatimuksina ikään perustuvalla erilaisella kohtelulla<sup>77</sup>. Näiltä osin lainsäädäntö olisi voinut olla kielelliseltä asultaan tarkempi ja seurata paremmin direktiivien sisällöllisiä vaatimuksia.

Oikeussuojakeinojen osalta voidaan myös esittää kriittisiä arvioita. Syrjintädirektiivien yksi kaikkein keskeisimmistä määräyksistä on se, että jäsenvaltioiden on säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, mikäli syrjintäkieltoa rikotaan. *Ahtela* ym. kysyykin, onko esimerkiksi hyvitykselle säädetty lakisääteinen enimmäismäärä EU-oikeuden mukainen. Yhdenvertaisuuslaissa hyvityksen enimmäismääräksi on säädetty 15000 euroa.<sup>78</sup> Lisäksi korvausten saamisen edellytykseksi säädetty tahallisuuden tai tuottamuksen asteet ovat olleet keskusteluissa esille. Yhdenvertaisuuslaissa tätä ongelmaa ei ole, koska hyvityksen määrääminen ei edellytä syrjintäkellon rikkomista tahallisesti tai edes huolimattomuudesta. Sen sijaan esimerkiksi vahingonkorvauslain mukaisen korvauksen saamisen edellytyksenä on lähtökohtaisesti tahallisuus tai tuottamus. EU:n tuomioistuin on kuitenkin selkeästi

---

<sup>73</sup> Country Report Finland 2010 on measures to combat discrimination, s. 46 (kursivointi TH).

<sup>74</sup> *Ahtela* ym. 2006, s. 122.

<sup>75</sup> *Ahtela* 2005, s. 63-64 (kursivointi TH).

<sup>76</sup> *Ahtela* ym. 2006, s. 161-162.

<sup>77</sup> Kts. 2000/78/EY, 6 artikla.

<sup>78</sup> *Ahtela* ym. 2006, s. 358. Yläraja on tällä hetkellä korotusten jälkeen 16430 euroa, ja se voidaan erityisistä syistä ylittää. Tasa-arvolain uudistuksessa hyvityksen enimmäismäärä poistettiin työhönottotilanteita lukuun ottamatta. Kts. hyvityksen enimmäismäärästä lisätietoa asiat Dekker C-177/88 ja Draehmpaehl C-180/95.

tuonut esiin, ettei korvausvastuulle saada asettaa mitään tällaista syyllisyyteen liittyvää lisäedellytystä<sup>79</sup>. *Ellis* muistuttaa, etteivät jäsenvaltioiden lainsäädäntötoimenpiteet saa heikentää sitä syrjinnän vastaista suojan tasoa mikä direktiiveissä on asetettu. Tähän liittyen voidaan todeta, että myös järjestöille tulisi antaa enemmän toimeenpanovaltaa toimia syrjityn (tai syrjittyjen) puolesta syrjintäasioita käsiteltäessä.<sup>80</sup>

Huomiota Suomessa on herättänyt myös se, etteivät syrjintäperusteet ole keskenään tasa-arvoisia, ja mahdollisuus saada oikeussuojaa vaihtelee syrjintäperusteesta ja elämäntilasta toiseen. Esimerkiksi yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaista *hyvitystä* ei voida hakea kaikkien tämän lain mukaisten syrjintäperusteiden nojalla. Hyvityssäännös ei koske lainkaan tilanteita, joissa on kyse syrjinnästä kielen tai ”muun henkilöön liittyvän syyn” perusteella.

Eroja löytyy lisäksi asiantuntija-avun saatavuudessa. Esimerkiksi työsyrintää valvovilla työsuojeluviranomaisilla ei ole lain mukaan samanlaista yleistä neuvonta- ja avustustehtävää kuin vähemmistövaltuutetulla. Onko tästä pääteltävissä, että työelämässä syrjityn ei katsota tarvitsevan samanlaista suojan tasoa kuin työelämän ulkopuolella syrjityn? Nykyinen järjestelmä ei tältä osin näyttäisi olevan yhdenmukainen EU-lainsäädännön kanssa. Useat oikeudelliset asiantuntijat ovatkin sitä mieltä, että eri syrjintäperusteiden käsittelyjen pitäisi harmonisoitua ja lähentyä kohti toisiaan. Oikeudellisen sääntelyn pitäisi olla samanarvoista syrjintäperusteesta riippumatta ja toimeenpanomekanismien soveltua yhtä tehokkaasti kaikkiin syrjintäperusteisiin, ellei poikkeuksiin ole perustuslaissa säädettyä hyväksyttyä syytä.<sup>81</sup>

---

<sup>79</sup> Kts. asiat Dekker C-177/88 ja Draehmpaehl C-180/95.

<sup>80</sup> *Ellis* 2005, s. 266-267. Voidaan kysyä, onko Suomi täyttänyt tältä osin direktiivien vaatimuksia kokonaan: järjestöillä on Suomessa suhteellisen rajoittunut oikeus avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta.

<sup>81</sup> Yhdenvertaisuustoimikunnan välimietintö 2008, s. 50-51.

## 4. Yhdenvertaisuuslain soveltuminen työelämän syrjintään

### 4.1 Lain tarkoitus ja soveltamisala

*Yhdenvertaisuuslaki* (21/2004) on yleislaki, jossa ihmisten yhdenvertaisuuden turvaamiseksi säädetään sekä yhdenvertaisuuden edistämisestä että syrjinnän kielloista. Lailla pyritään tehostamaan syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaa kuuluvissa syrjintätilanteissa. Hallituksen esityksen mukaan lain säännöksiä on tulkittava syrjintädirektiiveissä tarkoitetuilla tavoilla, vaikka säännösten sanamuodot eivät kansallisen oikeusjärjestyksen muotoon kirjoitettuna kaikin osin täysin vastaisikaan direktiivien sanamuotoja. Yhdenvertaisuuslain säännösten tulkinnat seuraavat siten EY:n tuomioistuimen mainittujen direktiivien säännöksistä antamia tulkintaratkaisuja.<sup>82</sup> Yhdenvertaisuuslain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaa kuuluvissa syrjintätilanteissa.

Lain säännökset eivät korvaa muualla lainsäädännössä säädettyjä syrjintäkieltoja ja yhdenvertaisen kohtelun vaatimusta koskevia säännöksiä. Näiden lakien syrjintäperusteita koskevien säännösten tulkinnassa on kuitenkin otettava huomioon myös yhdenvertaisuuslain säännökset siltä osin kuin niihin erikseen viitataan.<sup>83</sup> Yhdenvertaisuuslain taustalla olevien direktiivien erot heijastuvat lain soveltamisalaa siten, että se vaihtelee syrjintäperusteesta riippuen. Lakia sovelletaan kaikkiin lain 6 §:ssä mainittuihin syrjintäperusteisiin sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa, kun on kyse:

- itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta
- työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista, henkilöstökoulutuksesta taikka uralla etenemisestä
- koulutuksen saamisesta, ammatillisen ohjauksen saamisesta tai
- jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista.

Lakia sovelletaan lisäksi etnisen alkuperän perusteella tapahtuvaan syrjintään, kun on kyse:

---

<sup>82</sup> HE 44/2003 vp, s. 32.

<sup>83</sup> *ibid.* s. 33.

- sosiaali- ja terveystalveluista
- sosiaaliturvatuksista tai muista sosiaalisin perustein myönnettävistä tuista, alennuksista tai etuuksista
- asevelvollisuuden, naisten vapaaehtoisen asepalveluksen tai siviilipalveluksen suorittamisesta
- asumisen taikka yleisölle tarjottavien tai yleisön saatavilla olevien tavaroiden tai palvelujen tarjonnasta tai saatavuudesta muissa kuin yksityisten henkilöiden välisissä suhteissa

Lain soveltamisala vastaa laajuudeltaan syrjintädirektiivien soveltamisalaa<sup>84</sup>. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan työelämässä, kun on kysymys työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista taikka uralla etenemisestä. Lakia sovelletaan sekä työsuhteessa että virkasuhteessa tehtävään työhön.<sup>85</sup> On huomioitava, että esimerkiksi syrjivää työhönottopäätöstä koskeva säännös ulottuu kuitenkin perinteistä työainsäädäntöä laajemmalle; säännöksen piiriin kuuluvat nimittäin myös sellaiset työntekotilanteet, joissa työtä tehdään olematta työ- tai virkasuhteessa. Siten esimerkiksi harjoittelijan valintaa koskevia päätöksiä ei saa tehdä syrjivin perustein. Säännös ei kuitenkaan estä asettamasta valittavalle henkilölle sellaisia vaatimuksia, jotka laissa tarkoitettu tavoin ovat tehtävän suorittamisen kannalta perusteltuja.<sup>86</sup>

## 4.2 Yhdenvertaisuuslain keskeiset työsyryintää koskevat säännökset ja käsitteet

Yhdenvertaisuuslain 6 §:n 1 momentin mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lainkohdassa oleva ilmaisu ”ei saa syrjiä” on perustuslakivaliokunnan mukaan ymmärrettävä samaa tarkoittavaksi kuin perustuslaissa oleva kielto asettaa eri asemaan ilman hyväksyttävää syytä<sup>87</sup>.

Yhdenvertaisuuslaissa määritelty *välitön* ja *välillinen* syrjintä – käsitepari on kehittynyt erityisesti Euroopan yhteisön tuomioistuimen oikeuskäytännössä ja se on nykyisin kirjattuna myös syrjintädirektiiveihin. Yhdenvertaisuuslaissa olevat syrjinnän

---

<sup>84</sup> Tämä todetaan mm. HE 44/2003 vp, s. 33.

<sup>85</sup> Kuoppamäki 2008, s. 38

<sup>86</sup> Koskinen - Järvinen 2004, s. 7.

<sup>87</sup> PeVL 10/2003 vp.

määritelmät vastaavat siis pitkälle EU:n oikeuden mukaisia määritelmiä. EU:n oikeudessa välittömän syrjinnän kiellosta ei voi tehdä muita kuin direktiiveissä mainittuja poikkeuksia, kun taas välillisen syrjinnän käsitteeseen kuuluvat avoimet oikeuttamisperusteet<sup>88</sup>.

Yhdenvertaisuuslain 6 §:n 2 momentin mukaan *välittömällä* syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Hallituksen esityksen mukaan epäsuotuisammalla kohtelulla tarkoitetaan kohtelua, joka aiheuttaa henkilölle haittaa, taloudellista tappiota, etujen tai mahdollisuuksien menetystä verrattuna siihen, miten jotakuta muuta kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa. Vertailukelpoinen tilanne ei välttämättä edellytä vertailua todellisten tilanteiden välillä, vaan vertailukohteena voi esimerkiksi olla myös se, miten henkilöitä yleensä kohdellaan tai miten henkilö on menneisyydessä kohdellut toista henkilöä vertailukelpoisessa tilanteessa.<sup>89</sup> Verrokkina voi siis olla myös hypoteettinen kohtelu (”jotakuta muuta kohdeltaisiin”)<sup>90</sup>.

Esimerkkinä *välittömästä* syrjinnästä voidaan mainita vaikka työpaikan julistaminen vain Suomen kansalaisten haettavaksi<sup>91</sup>. *Välittömän* syrjinnän kannalta ei ole merkitystä sillä, perustuuko eri asemaan asettaminen syrjivään tarkoitukseen vai ei. *Välittömästä* syrjinnästä on kysymys silloinkin, kun tekijä ei ole mieltänyt toimineensa syrjivästi kielletyllä perusteella, jos menettelyä on objektiivisesti arvioiden pidettävä syrjintänä.<sup>92</sup>

Yhdenvertaisuuslain 6 §:n 2 momentin mukaan *välillistä* syrjintää on se, 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. *Välillisen* syrjinnän täyttyminen ei edellytä syrjintätarkoituksen osoittamista. Jo pelkästään se, että jokin menettely johtaa tilanteeseen, jossa henkilö tai ryhmä joutuu eriarvoiseen asemaan, täyttää syrjinnän. Tämä syrjintäoletta voidaan kuitenkin kiistää, mikäli pystytään osoittamaan, että menettelyllä on ollut hyväksyttävät perusteet.

---

<sup>88</sup> Kts. välittömän ja välillisen syrjinnän käsitteistä esim. Anttila 2010, s. 41-42.

<sup>89</sup> HE 44/2003 vp, s. 42. Bell on kritisoinut jatkuvaa vertailukohteen etsimistä. Hänen mukaansa vertailtavuusperiaatteen vaaliminen ei välttämättä ole edellytys todellisen yhdenvertaisuuden saavuttamiselle; kts. Bell 2004, s. 231.

<sup>90</sup> Anttila 2010, s. 42.

<sup>91</sup> Ahtela 2006, s. 34.

<sup>92</sup> HE 44/2003 vp, s. 42.

Esimerkkinä *välillisestä* syrjinnästä *Makkonen* esittää rekrytointitilanteen, jossa työnhakijoilta edellytetään maan virallisen kielen täydellistä hallintaa, vaikka kielen täydellinen osaaminen ei olisikaan välttämätön edellytys haettavana olevan työn menestyksellisen suorittamisen kannalta. Tällöin toiminnan seurauksena, joskaan ei aina ilmeisenä tarkoituksena, on karsia työnhakijoiden joukosta lähinnä maahanmuuttajia.<sup>93</sup> Hallituksen esityksen mukaan henkilön käyttäytymisen tai toiminnan oikeutusta on arvioitava niistä lähtökohdista käsin, joihin hän toimintansa nojaa. *Välillistä* syrjintää ei silloin ole käsillä, kun henkilön epäedulliseen asemaan johtaneen toiminnan perusteena on velvoittavan lain säännöksen noudattaminen ja velvoitetta ei voida toteuttaa yhdenvertaisen kohtelun turvaavilla muilla toimenpiteillä. Työntekijöiden eri asemaan asettamista ei siis voi perustella työnantajan vakiintuneella käytännöllä, ellei perustana ole työhön liittyvä todellinen vaatimus.<sup>94</sup>

Syrjintänä pidetään yhdenvertaisuuslain 6 §:n 2 momentin mukaan myös sellaista *häirintää*, jolla tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirinnän kieltö perustuu ennen kaikkea muiden ihmisten huomioon ottamiseen ja jokaisen ihmisen koskemattomuuteen ja kunnioittamiseen<sup>95</sup>. Häirinnän katsominen syrjinnäksi koskee vain suhteellisen vakavaa menettelyä. Kiellettyä on sekä tarkoituksellinen häirintä että menettely, joka tosiasiallisesti johtaa häiritseviin seurauksiin. Käyttäytymistä on pidettävä häirintänä myös silloin, kun tekijän on tavanomaista harkintaa käyttäen pitänyt tietää, että hänen käyttäytymisensä tai menettelynsä loukkaa toisen henkilön arvoa ja luo uhkaavan, vihamielisen, halventavan tai nöyryyttävän ilmapiirin.<sup>96</sup>

Syrjinnällä saman lainkohdan mukaan tarkoitetaan myös *ohjetta* tai *käskyä syrjiä*. Ohje tai käsky voi olla esimerkiksi syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu toimintaohje tai velvoite. Käskyn tai ohjeen sitovuudella ei ole merkitystä eli syrjivän käskyn tai ohjeen antaja syyllistyy syrjintään, vaikka käsky tai ohje ei johtaisikaan syrjivään tekoon. Edellytyksenä tunnusmerkistön täyttymiselle on se, että ohjeen tai käskyn antajalla on sellainen asema käskyn saajaan nähden, että siihen liittyy mahdollisuus ohjeen tai käskyn antamiseen.<sup>97</sup>

Yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuna syrjintänä ei lain 7 §:n 1 momentin mukaan pidetä yhdenvertaisuuden edistämiseksi tehdyn suunnitelman mukaista menettelyä, jolla

---

<sup>93</sup> Makkonen 2003, s.11.

<sup>94</sup> HE 44/2003 vp, s. 42.

<sup>95</sup> Kuoppamäki 2008, s. 72.

<sup>96</sup> *ibid.* s. 72.

<sup>97</sup> Ahtela ym. 2006, s. 37.



pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä. Syrjintää ei myöskään ole tavoitteiltaan oikeutettu ja oikeasuhtainen erilainen kohtelu, joka perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. Ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä silloin, kun sillä on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen taikka työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva tai muu näihin rinnastettava oikeutettu tavoite tai kun erilainen kohtelu johtuu sosiaaliturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Yhdenvertaisuuslain syrjintäkielloilla ei estetä sellaisia erityistoimenpiteitä, joiden tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen laissa tarkoitettua syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lieventämiseksi. Tämän *positiiviseksi erityiskohteluksi* kutsutun menettelyn on lain mukaan oltava pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhtaista.<sup>98</sup> EU:n komissio huomautti Suomea siitä, että erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteita koskeva sääntely yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momentin 2 kohdassa oli liian väljää eikä vastannut syrjintä- ja työsyrijintädirektiiveissä olevaa sääntelyä. Direktiiveissä oikeutetaan erilainen kohtelu, joka perustuu kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyvään ominaisuuteen, mikäli työtehtävien luonteen vuoksi kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus ja *tavoite on oikeutettu ja vaatimus oikeasuhtainen*<sup>99</sup>. Hallitus antoi eduskunnalle hallituksen esityksen (HE 67/2008), jonka mukaisesti lain 7 §:n 1 momentin 2 kohta muutettiin vastaamaan syrjintädirektiivien sanamuotoa<sup>100</sup>.

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään myös *vastatoimien kiellosta*. Lain 8 §:n mukaan ketään ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdella siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seuraamuksia, koska hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Vastatoimien kiellolla on kiinteä yhteys perustuslain 21 §:ssä säädettyyn oikeusturvaan. Kyseisen säännöksen mukaan jokaisella on oikeus saada asiansa käsitellyksi asianmukaisesti ja ilman aiheetonta viivytystä lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa sekä oikeus saada oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi.

Työnantajan vastatoimet voivat palvelussuhteissa ilmetä esimerkiksi työtehtävien tai työehtojen muutoksina, kuten tehtävien ja vastuun poisottamisena ja aikaisempaa yksinkertaisempien työtehtävien antamisena. Myös työntekijän sivuuttaminen avoimena olevia toimia täytettäessä tai tiukentunut työntekijän työsuoritusten valvonta voivat olla epäsuotuisaan asemaan asettamista ja kielteisten seurausten kohdistamista henkilöön.

---

<sup>98</sup> Kuoppamäki 2008, s. 75.

<sup>99</sup> Kts. 2000/78/EY 4 artikla.

<sup>100</sup> Kuoppamäki 2008, s. 76.

Henkilön irtisanominen valituksen tai yhdenvertaisen kohtelun turvaamiseksi tarvittaviin toimenpiteisiin ryhtymisen perusteella on räikeä esimerkki vastatoimista.<sup>101</sup> Olennaisinta epäsuotuisaan asemaan asettamisen ja kielteisten seurausten tunnistamisen kannalta on se, että työnantajan reagoinnin jälkeen työntekijä on tavalla tai toisella huomattavasti alemmassa asemassa kuin ennen syrjintäväitteiden esittämistä tai siitä johtuviin toimiin ryhtymistä. Laissa tarkoitettuina vastatoimina ei sitä vastoin pidetä työntekijän työilmapiirissä kokemia negatiivisia muutoksia. Toisaalta, mikäli työnantajan käyttäytyminen on sellaista, että sillä tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan toimiin ryhtyneen työntekijän arvoa ja luodaan uhkaava ja vihamielinen ilmapiiri, voi käyttäytyminen tulla arvioitavaksi 6 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitettuna häirintänä. Vastatoimien kieltö koskee myös työnantajan edustajaa.<sup>102</sup>

Yhdenvertaisuuslain 5 §:n mukaan yhdenvertaisuuden edistämiseksi työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa ryhdyttävä *kohtuullisiin toimiin* vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta. Eduskunta muutti hallituksen esityksen sanamuotoa tämän pykälän osalta korostaakseen, että kyseessä on työnantajan aito velvollisuus ryhtyä asianmukaisiin toimiin, jotta myös vammaisella henkilöllä olisi tosiasiallinen mahdollisuus päästä työelämään, edetä siinä sekä osallistua koulutukseen<sup>103</sup>. Työnantajan on työvoimaa palkatessaan huolehdittava, että ketään ei syrjitä 6 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla. Tiedoiltaan, taidoiltaan ja kokemukseltaan tehtävän asettamat vaatimukset täyttävää vammaista työnhakijaa ei siten saa syrjäyttää sillä perusteella, että hänen työhön valitsemisensa edellyttää työnantajalta toimia, joita voidaan toimenpiteistä aiheutuvat kustannukset ja työnantajan asema huomioon ottaen pitää kohtuullisina.

Uutta työvoimaa palkkaavan työnantajan tulee tunnistaa työhön liittyvät esteet ja poistaa ne niiden vammaisten tieltä, jotka valituksi tullessaan kohtuullisin järjestelyin voisivat suoriutua työtehtävistä. Tehtävät mukautukset voivat siten liittyä työympäristöön, työvälineisiin, mukaan lukien henkilökohtaiset apuvälineet, sekä työn järjestelyihin. Jos työnantaja uutta työntekijää valitessaan päätyy tehtävän kannalta vähemmän ansioituneeseen terveeseen hakijaan ja tällä tavoin syrjäyttää ansioituneemman vammaisen työnhakijan, jonka työskentelyedellytykset voitaisiin turvata kohtuullisilla mukautuksilla, työnantajan menettelyä pidetään laissa tarkoitettuna syrjintänä, ellei 7

---

<sup>101</sup> Koskinen - Järvinen 2004, s. 21.

<sup>102</sup> Koskinen - Järvinen 2004, s. 21.

<sup>103</sup> Kts. TyVM 7/2003 vp.

§:stä muuta johdu. Kohtuullisuutta ei tältä osin lain esitöissäkään määritellä, joten sen arviointi jää oikeuskäytännön varaan.<sup>104</sup>

Yhdenvertaisuuslain 4 §:ssä säädetään viranomaisten velvollisuudesta *edistää kaikessa toiminnassaan yhdenvertaisuutta* tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteuttamista. Edellä mainittuun liittyy viranomaisten velvollisuus laatia *yhdenvertaisuussuunnitelma*, jonka laajuus on riippuvainen kunkin viranomaisen toiminnan luonteesta.

Säännös konkretisoi perustuslaissa määrättyjä viranomaisten velvollisuuksia ottaa toiminnassaan huomioon yhdenvertaisen kohtelun vaatimus. Säännös heijastaa myös perustuslain 22 §:ssä säädettyä julkisen vallan velvollisuutta turvata perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Syrjintädirektiivit sallivat sellaisen jäsenvaltioiden lainsäädännön, joka turvaa yhdenvertaisen kohtelun periaatetta direktiivien säännöksiä kattavammin. Yhdenvertaisuussuunnitelman laajuus riippuu lähinnä siitä, kuinka merkittävä osa etnisellä alkuperällä on päätöksentekoprosessissa.<sup>105</sup> Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvollisuus ulottuu vain etniseen alkuperään perustuvan yhdenvertaisuuden edistämiseen, asettaen näin eri syrjintäkriteerit keskenään eri asemaan. Lain esitöissä on pidetty tärkeänä, että viranomaiset laatiessaan yhdenvertaisuussuunnitelmia ottavat huomioon maahanmuuttajien ohella myös perinteiset kansalliset vähemmistömme saamelaiset ja romanit.<sup>106</sup>

---

<sup>104</sup> Koskinen - Järvinen 2004, s. 13.

<sup>105</sup> HE 44/2003 vp, s. 37-38.

<sup>106</sup> Koskinen - Järvinen 2004, s. 12.

## 5. Yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskeva erityislainsäädäntö sekä tasa-arvolaki

Uudistetussa *työsopimuslaissa* (55/2001) yhdenvertaisuuden edistäminen on saanut keskeisen sijan. Syrjintää ja tasapuolista kohtelua koskevan pykälän lisäksi lain muillakin määräyksillä on yhdenvertaisuutta edistäviä päämääriä. Työnantajalla on mm. yleisvelvoite (TSL 2:1 §) edistää suhteitaan työntekijöihin sekä edistää myös työntekijöiden keskinäisiä suhteita.<sup>107</sup> Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan 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 säännöksessä on viittaus tasa-arvolakiin. Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä, säännöksessä viitataan yhdenvertaisuuslakiin. Lain 2 §:n 4 momentin mukaan työnantajan on noudatettava syrjintäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön. Lisäksi 3 momentissa työnantajalle on asetettu yleinen velvoite muutoinkin kohdella työntekijöitään tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole perusteltua huomioon ottaen työntekijöiden tehtävät ja asema.

*Laissa kunnallisesta viranhaltijasta* (304/2003) on syrjinnän kieltävä säännös lain 12 §:ssä. Pykälän mukaan työnantaja ei saa virkasuhteeseen ottaessaan eikä virkasuhteen aikana ilman hyväksyttävää perustetta asettaa hakijoita eikä viranhaltijoita 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 on viittaussäännös tasa-arvolakiin. Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä, säädetään yhdenvertaisuuslaissa. Kunnallinen viranhaltijalaki sisältää lisäksi samankaltaisen tasapuolisen kohtelun velvoitteen kuin valtion virkamieslaki ja työsopimuslaki.

*Valtion virkamieslain* (750/1994) 11 §:n mukaan 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 yhdenvertaisuuslaissa sekä

---

<sup>107</sup> Makkonen 2003, s. 106.

sukupuoleen perustuvan syrjinnän osalta tasa-arvolaisissa. Virkasuhteeseen ottamisesta säädetään virkamieslain 6 §:ssä. Pykälän mukaan päättäessään nimittämisestä viranomaisen ei saa perusteettomasti asettaa ketään toisiin nähden eri asemaan 11 §:ssä mainittujen syiden nojalla. Tasapuolisen kohtelun velvoite koskee siis myös virkasuhteeseen ottamista.

*Merimieslain* (423/1978) 15a §:n mukaan 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 on viittaussäännös tasa-arvolakiin. Lisäksi laissa on yleinen tasapuolisen kohtelun velvoite. Työnantajan on noudatettava syrjintäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.

*Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta* (609/1986) kieltää syrjimästä niin naisia kuin miehiäkin sukupuolen perusteella. Laki ei siis pelkästään ole naisia koskeva tai vain heitä syrjinnältä suojaava laki. Tasa-arvolaki on soveltamisalaltaan yleinen, sillä se kieltää syrjinnän kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämänaloilla, ellei jotain näistä ole nimenomaan jätetty lain soveltamisalan ulkopuolelle. Toisin kuin Ruotsissa, Suomen tasa-arvolaki ei siis koske vain työelämää. Lain keskeisenä tarkoituksena on kuitenkin parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.<sup>108</sup>

Syrjintä on määritelty tasa-arvolain 7 §:ssä, jonka mukaan sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä sekä vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Tasa-arvolaisissa syrjinnällä tarkoitetaan myös sellaista menettelyä, jonka vaikutuksesta naiset ja miehet tosiasiallisesti joutuvat keskenään eri asemaan. Laissa kielletään lisäksi seksuaalisen häirintä sekä häirintä sukupuolen perusteella samoin kuin käsky tai ohje syrjiä. Tasa-arvolain 8 §:ssä on verraten yksityiskohtaisesti määritelty se, mitä työelämässä pidetään syrjintänä. Syrjintää täydentäviä määritelmiä on myös lain 8a §:ssä ja 8d §:ssä. Lain 8 §:ssä kielletään syrjintä työhönotossa, tehtävään ja koulutukseen valitsemisessa sekä palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista päätettäessä. Samassa pykälässä kielletään syrjivä menettely työtä johdattaessa, työoloja järjestettäessä, palvelussuhdetta lakkauttaessa taikka työntekijää siirrettäessä tai lomautettaessa. Tasa-arvolain 8a §:ssä kielletään työnantajan vastatoimet ja 8d §:ssä välinpitämätön suhtautuminen häirintään. Syrjivä työpaikkailmoittelu on erikseen kielletty tasa-arvolain 14 §:ssä.

---

<sup>108</sup> Ahtela ym. 2006, s. 24.

## 6. Työelämän syrjintätilanteet

### 6.1 Syrjintä työelämässä – tutkimus vuodelta 2009

Ihmisoikeusliitto ry:n toteuttama tutkimus vuodelta 2009 selvitti työelämässä esiintyvää syrjintää käymällä läpi neljän työsuojelupiirin aineistoa aikaväliltä 1.1.2008–30.8.2009. Tapauksissa oli kyse työsyrynnästä, häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta, joihin liittyy yksi tai useampi kielletty syrjintäperuste. Aineistosta löytyi kaikkiaan 198 tapausta. Luonnollisia henkilöitä oli työsyrynnän uhreina yhteensä 127.<sup>109</sup>

Etninen tai kansallinen alkuperä taikka kansalaisuus (32 % tapauksista) ja terveydentila (32 % tapauksista) olivat kaksi yleisintä syrjintäperustetta työsyryntätapauksissa. 38 prosentissa koko aineiston tapauksista syrjintä ilmeni irtisanomisena tai lomauttamisena. 34 prosentissa tapauksissa syrjintä liittyi palkkaukseen, työaikoihin tai työoloihin.<sup>110</sup> Naisten osuus työsyryntää kokeneista oli 60 prosenttia. Eniten syrjintäkokemuksia oli 25–34 -vuotiailla (32 %) ja 35–44 -vuotiailla (24 %) henkilöillä. Työsyryntä on tutkimuksen mukaan yleisempää yksityisellä kuin julkisella työmarkkinasektorilla. Työsyryntätapauksista 86 prosenttia ilmeni yksityisellä sektorilla. Työ- tai virkasuhteen aikana oli tapahtunut 91 prosenttia syrjintätapauksista ja vain 11 prosenttia työhönottotilanteessa. Syrjintä työhönnotossa näyttää tutkimuksen valossa olevan siis huomattavasti harvinaisempaa kuin syrjintä työsuhteen aikana.<sup>111</sup>

### 6.2 Syrjintä työhönnotossa

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 4 kohdan mukaan työnantajan on noudatettava yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoja myös ottaessaan työntekijöitä työhön. Yhdenvertaisuuslain mukaan mikä tahansa työhönnottoon liittyvä päätös, jolla on syrjitty jotakuta iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella, voi olla lain mukaista syrjintää ja johtaa hyvitysseuraamukseen lain 9 §:n nojalla.<sup>112</sup> Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä laissa tarkoitettuna syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan taikka työtehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi

---

<sup>109</sup> Syrjintä työelämässä -tutkimus (2009), s. 1.

<sup>110</sup> *ibid.* s. 1.

<sup>111</sup> *ibid.* s. 57-58.

<sup>112</sup> Ahtela ym. 2006, s. 74-75.

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.

Työhönotto on yksi sekä yhdenvertaisuuslain että tasa-arvolain tärkeimmistä soveltamiskohteista. On huomioitava, että myös syrjivä työhönottoilmoitus on osa koko työhönottoprosessiin liittyvää syrjintää. Asian vakavuudesta kertoo se, että sakkorangaistus syrjivästä työpaikkailmoittelusta on siirretty tasa-arvolaista rikoslakiin (39/1889). Jos työpaikkailmoituksessa asetetaan hakijalle esimerkiksi sellaisia vaatimuksia, joilla ei tehtävän hoitamisen kannalta ole merkitystä, saattaa *välillisen* syrjinnän määritelmä täytyä (kts. välillisen syrjinnän määritelmästä edellä jaksossa 4.2). Esimerkkinä voidaan mainita vaatimus fyysisestä voimasta, jota ei työssä kuitenkaan tarvita.<sup>113</sup>

Työpaikkahaastatteluun liittyvän syrjinnän ensimmäinen vaihe on jo se, että hakija jätetään jollakin syrjivällä perusteella kutsumatta työpaikkahaastatteluun. Syynä voi olla esimerkiksi, että jo etukäteen tiedetään hakijan edustavan ”väärää” puoluekantaa, kuuluvan etniseen tai seksuaaliseen vähemmistöön tai omaavan turhan monta pientä lasta. Käytännössä lienee usein vaikeaa selvittää haastatteluun pääsemättä jäämisen syytä.<sup>114</sup> Työhaastattelussa on otettava huomioon myös työnhakijan henkilötietojen käsittelyä koskevat säännökset, sekä kerättävien tietojen tarpeellisuusvaatimus, joista säädetään laissa yksityisyyden suojasta työelämässä. Säännöksillä pyritään estämään epäasialliset kysymykset työhaastattelussa, kuten lapsensaantisuunnitelmat ja perhevapaiden käyttösuunnitelmat taikka kysymykset terveydentilasta tai uskonnollisesta vakaumuksesta tehtävissä, joissa kyseisillä seikoilla ei ole merkitystä työn suorittamisen kannalta.<sup>115</sup>

Jos työhönottomenettelyn yhteydessä syrjitään henkilöä, jota vähemmän ansioituneena ei olisi kuitenkaan valittu, syrjintä ei ole ratkaisevasti vaikuttanut työhönottopäätökseen. Tällöin mahdollinen syrjinnästä tuomittava hyvitys ei *Engblomin* mukaan ilmeisesti olisi kovin mittava.<sup>116</sup> *Ahtelan* ym. mukaan yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoja on perusteltua tulkita laajentavasti siten, että ne kattavat kaikenlaiset syrjivää menettelyä sisältävät päätökset työhönoton yhteydessä. Myös erityyppiset valmistelevat toimenpiteet voivat näin ollen olla syrjintää. Jos siis jotakuta ei kutsuta haastatteluun esimerkiksi tiedossa olevan sukupuolisen suuntautuneisuuden vuoksi, hänet asetetaan eri asemaan yhdenvertaisuuslaissa kielletyllä perusteella. Yhdenvertaisuuslain tavoitteita vasten on

---

<sup>113</sup> Kts. Engblom; Oikeustieto-lehti 2006 no. 4, s. 23.

<sup>114</sup> *ibid.* s. 24.

<sup>115</sup> *ibid.* s. 24. Kts. myös HE 44/2003 vp, s. 43.

<sup>116</sup> Engblom; Oikeustieto-lehti 2006 no. 4, s. 24.

syitä tulkita työhönottoa koskevat työsopimuslain syrjäntäkiellot laajasti ja yhteneväisesti yhdenvertaisuuslain syrjäntäkieltojen kanssa siten, että ne kattavat kaikenlaiset syrjivää menettelyä sisältävät päätökset.<sup>117</sup>

Jos joku työpaikkaa hakevista on sinänsä koulutuksensa ja muiden ominaisuuksiensa puolesta sopiva ehdokas, mutta vammainen, työnantaja on yhdenvertaisuuslain 5 §:n perusteella velvollinen ryhtymään kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön pääsemiseksi. Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työn teettäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta. *Engblomin* näkemyksen mukaan tämän säännöksen mahdollisessa soveltamistilanteessa työnantajan onkin syytä harkita todella tarkkaan, voitaisiinko kohtuullisin toimin valita työtehtävään vammainen työntekijä. Lainsäätäjän viesti on, että vammaisuudella ei ole mitään automaattista vaikutusta siihen, onko ihminen hyvä vai huono työntekijä. Tätä säännöstä voidaan pitää erittäin kannatettavana ja yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta edistävänä.<sup>118</sup>

Säännöksen tulkinnan tulisi sen tärkeydestä ja tavoitteista huolimatta kuitenkin pysyä kohtuudessa. Tätä korostetaan myös hallituksen esityksessä. Tärkein kriteeri on työnantajan olosuhteet eli yrityksen koko ja taloudellinen tilanne ja tarvittavien toimenpiteiden suhde näihin. Hallituksen esityksessä mainitaan tällaisina konkreettisina toimenpiteinä, joita työnantajalta voidaan edellyttää, työolojen ja työn organisointi, työaikajärjestelyt, työmenetelmät, apuvälineet, koulutus ja opastus. Myös työturvallisuuteen kiinnitetään huomiota: järjestelyt eivät saa vaarantaa työturvallisuussäännösten noudattamista.<sup>119</sup>

Syrjintä tarkoittaa tässä yhteydessä syrjäyttämistä työhönotossa tai työtehtävään valitsemisessa. Työhön ottamisen tai valitsemisen voidaan katsoa tapahtuneen vasta, kun työnantaja on tehnyt lopullisen ja muodollisen päätöksen henkilön ottamisesta työhön taikka valitsemisesta tehtävään tai koulutukseen. Pääsääntöisesti vain valintatilanteessa mukana ollut voi menestyksekkäästi väittää tullessa syrjityksi.<sup>120</sup> Syrjäntätilanteen arvioimiseen liittyy työhönottotilanteessakin lähtökohtaisesti vertailuasetelma, vaikka työsopimuslain säännökset eivät välttämättä edellytäkään vertailua saman työpaikan työntekijöiden välillä, vaan vertailukohteena voivat olla myös muiden työnantajien työntekijät, eli se, miten työntekijöitä yleensä kohdellaan<sup>121</sup>. Vertailua ei siis tarvitse

---

<sup>117</sup> Ahtela ym. 2006, s. 78.

<sup>118</sup> Engblom; Oikeustieto-lehti 2006 no. 5, s.22.

<sup>119</sup> HE 44/2003 vp, s. 40-41 sekä Engblom; Oikeustieto-lehti 2006 no. 5, s. 23.

<sup>120</sup> Ahtela ym. 2006, s. 76.

<sup>121</sup> Makkonen 2003, s. 108.



tehdä välttämättä todellisten tilanteiden välillä<sup>122</sup>. *Waddington* muistuttaa, että kielletyt syrjintäperusteet vaikuttavat ainoastaan työhönottopäätöksen taustalla. Esimerkiksi työnhakijan rotu tai sukupuoli ei saisi vaikuttaa myönteisesti eikä kielteisesti työnantajan päätökseen ottaa työntekijä töihin, vaan päätöksen pitäisi perustua puhtaasti työntekijän pätevyYTEEN.<sup>123</sup>

### 6.3 Syrjintä työsuhteen aikana

Työnantaja ei saa työehdoista päättäessään asettaa työntekijää eri asemaan yhdenvertaisuuslain 6 §:n 1 momentissa, työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä ja tasa-arvolain 8 §:n 3 ja 4 momentissa tarkoitetuilla perusteilla, ellei eri asemaan asettamiselle ole laissa tarkoitettua hyväksyttävää perustetta. Työehtojen käsitettä on tulkittava yhteneväisesti työsopimuslain sekä muun työoikeudellisen lainsäädännön kanssa.<sup>124</sup> Työsuhteen ehdoista päätettäessä yksi keskeisimmistä seikoista on työstä maksettava palkka. Yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa puhutaan epäsuotuisammasta kohtelusta ja epäedullisempaan asemaan joutumisesta. Epäedulliseen asemaan joutuminen tarkoittaa, että henkilölle maksetaan perusteettomasti alhaisempaa palkkaa.<sup>125</sup> Vaikka työnantaja maksaa toiselle samaa tai samanarvoista työtätekevälle työntekijälle parempaa palkkaa kuin toiselle, menettely ei ole kuitenkaan kiellettyä syrjintää, jos työnantajalla on menettelylleen hyväksyttävä peruste. Tasa-arvolain esitöiden mukaan tällaisia hyväksyttäviä syitä voivat olla esimerkiksi koulutus ja ammattitaito.<sup>126</sup>

Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain palkkasyrjintäkieltoja tarkasteltaessa on otettava huomioon EU:n tuomioistuimen oikeuskäytäntö liittyen perustamissopimuksen 141 artiklaan. Tuomioistuin on ottanut tämän artiklan tulkinnassa käyttöön ”yhden ainoan alkuperän” käsitteen, mikä tarkoittaa, että artiklan piiriin kuuluvilla palkkaeroilla tulee olla yksi ainoa alkuperä, josta palkkaerot johtuvat. Toisin sanoen on oltava yksi taho, joka on vastuussa eriarvoisesta kohtelusta ja joka voi taata tasa-arvoisen kohtelun toteutumisen. Yhdenvertaisuuslakia ja tasa-arvolakia sovellettaessa esimerkiksi kunta katsotaan tällaiseksi yhdeksi ja samaksi työnantajaksi. Sen sijaan esimerkiksi työntekijät, jotka siirtyvät uudelle työnantajalle vuokratyöntekijöinä tai alihankkijoina tekemään

---

<sup>122</sup> Kts. aiheesta lisää Koskinen - Järvinen 2004, s. 14.

<sup>123</sup> *Waddington* 2007, s. 631-632.

<sup>124</sup> Koskinen - Järvinen 2004, s. 8.

<sup>125</sup> Ahtela ym. 2006, s. 122-123.

<sup>126</sup> HE 57/1985, s. 19.

aiemmin työsuhteessa tekemiään töitä, eivät voi verrata palkkaansa aiemman työnantajansa työntekijöilleen maksamiin palkkoihin.<sup>127</sup>

Palkkasyrjintää koskeva vertailu on tasa-arvolain mukaisesti tehtävä saman työnantajan palveluksessa olevien kesken<sup>128</sup>. Tosin mm. *Bruun* ja *Koskinen* katsovat, että palkkavertailu voidaan ulottaa samaa työnantajaa laajemmalle esimerkiksi konserniyhtiöissä, ja näin liittyy ns. vastuun läpimurron periaate myös samapalkkaisuusperiaatteeseen<sup>129</sup>. *Nummijärvi* puolestaan muistuttaa Euroopan unionin ja kansainvälisten valvontaelinten hyväksynnästä ulottaa palkan vertailumahdollisuus tapauskohtaisesti vieläkin laajemmalle yli sektorirajojen, esimerkiksi aloille, joissa naiset ovat keskittyneet tiettyihin ammatteihin ja joissa vertailun rajoittuminen työpaikkatasolle on tämän vuoksi riittämätöntä<sup>130</sup>.

Syrjintäkieltoja sovelletaan myös tehtäessä työntekijöitä koskevia päätöksiä työsuhteen kestäessä esimerkiksi työtehtävien jaosta, koulutukseen ohjaamisesta ja työsuhteeseen liittyvien etujen myöntämisestä eri työntekijöiden kesken. Myös työntekijöiden uralla etenemisestä koskevia päätöksiä arvioidaan syrjintäsäännösten valossa.<sup>131</sup> Lisäksi yhdenvertaisuuslain 5 §:ssä säädettyä työnantajan velvollisuutta tehdä kohtuulliset mukautukset vammaisten henkilöiden työssä suoriutumiseksi sovelletaan myös työsuhteen kestäessä<sup>132</sup>.

#### 6.4 Syrjintä työsuhteen päättämisessä

Syrjimättömyys on hyväksyttävyyden mitta myös päätettäessä työsuhdetta<sup>133</sup>. Irtisanominen merkitsee usein sitä, että irtisanottua kohdellaan epäedullisemmin kuin toista, joka vastaavassa tehtävässä ja asemassa välttyy kuitenkin irtisanomiselta. Työnantajan päätökset koskien työsuhteen päättämistä johtavat työntekijän syrjintään, mikäli irtisanomisperuste ei ole asiallinen ja painava. Myöskään työ sopimuksen purkaminen koeaikana ei saa perustua epäasiallisiin eikä syrjiviin perusteisiin.

---

<sup>127</sup> Ahtela ym. 2006, s. 124-125.

<sup>128</sup> Tiitinen - Kröger 2008, s. 150.

<sup>129</sup> Bruun - Koskinen 1997, s. 120.

<sup>130</sup> Nummijärvi 2004, s. 130.

<sup>131</sup> Tiitinen - Kröger 2008, s. 150.

<sup>132</sup> *ibid.* s. 162.

<sup>133</sup> *ibid.* s. 151.

Yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaiset syrjivät perusteet saattavat olla kyseessä esimerkiksi silloin, kun irtisanomisen taustalla on työntekijän uskontoon, vakaumukseen tai kansalliseen alkuperään liittyvä pukeutuminen taikka käyttäytyminen, esimerkiksi pitämällä rukoustauko työpäivän aikana<sup>134</sup>. Tasa-arvolain 8:n 1 momentin 5 kohdan mukaan kiellettyä syrjintää on palvelussuhteen irtisanominen, purkaminen tai lakkauttaminen muutoin taikka yhden tai useamman työntekijän siirtäminen tai lomauttaminen tämän sukupuolen perusteella. Tasa-arvolain säännöksessä mainitut toimenpiteet ovat siis kiellettyjä aina silloin, kun työntekijät valikoituvat niiden kohteeksi joko välittömästi tai välillisesti sukupuolen perusteella.

Välillinen syrjintä toteutuu herkästi esimerkiksi silloin, kun työnantajan toimenpide perustuu vanhemmuuteen tai perheenhuoltovelvollisuuteen tai toimenpide kohdistuu suoraan nais- tai miesvaltaiseen työntekijäryhmään.<sup>135</sup> Lisäksi työnantajalla on tasa-arvolain 10 §:n 2 momentin mukaan velvollisuus antaa menettelystään kirjallinen selvitys työntekijälle, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi. Säännöksellä pyritään siihen, että työntekijä voisi arvioida työnantajan menettelyn perusteet<sup>136</sup>.

---

<sup>134</sup> Ahtela ym. 2006, s. 157.

<sup>135</sup> *ibid.* s. 152, 156.

<sup>136</sup> Bruun - Koskinen 1997, s. 134.

## 7. Työsyrijännän seuraamukset ja valvonta

### 7.1 Yleistä

Yhdenvertaisuuslainsäädännön syrjintäkieltojen rikkomisesta aiheutuvat keskeisimmät seuraamukset liittyvät syrjivän menettelyn kieltämiseen, hyvitykseen, vahingonkorvaukseen sekä rikosoikeudelliseen rangaistukseen. Myös syrjintäkieltojen vastaiset sopimusehdot ovat sopimusoikeudellisen periaatteen mukaan lainvastaisia ja siten tehottomia.<sup>137</sup> Yhdenvertaisuuslain, tasa-arvolain ja työsopimuslain syrjintäkiellot ovat pakottavaa oikeutta työntekijän hyväksi eikä niistä näin ollen voi poiketa työsopimuksella. Jos pakottavasta lainsäädännöstä on työsopimuksella kuitenkin sovittu toisin, poikkeava ehto on tältä osin mitätön. Syrjintätilanteessa noudatetaan niitä ehtoja, joita on sovellettu edullisemmin kohdeltuun vertailukelpoiseen työntekijään tai sovellettaisiin hypoteettiseen verrokkiin. Tarvittaessa työntekijä voi syrjintätapauksessa pyytää tuomioistuinta vahvistamaan syrjivän ehdon mitättömyyden ja pyytää vahvistamaan oikeutensa samansisältöiseen ehtoon kuin vertailukelpoisella työntekijällä.<sup>138</sup>

Syrjintälainsäädännön yhteyteen on luotu oma hyvitysseuraamusjärjestelmä, jonka mukaan hyvitys voidaan tuomita maksettavaksi myös muun korvauksen lisäksi ja riippumatta siitä, onko kielletty syrjintä aiheuttanut varsinaista taloudellista vahinkoa. Kyseessä on ennen muuta loukkauksen aiheuttaman aineettoman vahingon korvaaminen; aineellisen vahingon korvaamisesta säädetään vahingonkorvauslaissa. Syrjintädirektiivien mukaisesti seuraamusten on oltava *tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia*. Jäsenvaltioilla on harkintavaltaa sen suhteen, miten suuret taloudelliset sanktiot ovat. EU-oikeus kuitenkin edellyttää, että loukatulle maksettava korvaus on riittävän suuruinen, jotta loukatut vetoaisivat oikeuksiinsa ja jotta korvaus toimisi ennaltaehkäisevästi<sup>139</sup>.

Hyvitysjärjestelmällä on kaksiosainen tarkoitus. Ensinnäkin hyvitys tuomitaan syrjinnän aiheuttamasta loukkauksesta eli kärsimyksen, nöyryytyksen tai pettymyksen kokemuksesta sekä ihmisarvon loukkaamisesta. Toiseksi järjestelmän tarkoituksena on toimia yleis- ja erityisestävästi ja toteuttaa myös tältä osin direktiivien tavoitteet.<sup>140</sup> Työsopimuslain mukainen korvaus työsuhteen perusteettomasta

---

<sup>137</sup> Kts. yhdenvertaisuustoimikunnan välimietintö 2008, s. 39.

<sup>138</sup> Koskinen – Nieminen - Valkonen 2008, s. 215.

<sup>139</sup> Yhdenvertaisuustoimikunnan välimietintö 2008, s. 79.

<sup>140</sup> *ibid.* s. 79-80.

päättämisestä määräytyy palkan mukaan, joten se on myös verotuksessa veronalaista tuloa, josta tehdään lainmukaiset ennakonpidätykset ja maksetaan tarvittavat sivukulut. Sen sijaan yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaiset hyvitykset eivät ole saajalleen palkkatuloa eikä niistä makseta veroja ja muita kuluja.<sup>141</sup>

## 7.2 EU-oikeuden vaikutuksesta

Suomen yhdenvertaisuuslainsäädännön taustalla vaikuttavat voimakkaasti *tasa-arvodirektiivi* 2002/73/EY, *syrijintädirektiivi* 2000/43/EY ja *työsyrijintädirektiivi* 2000/78/EY. Näissä kaikissa on pitkälti yhdenmukaiset säännökset direktiivien toteuttamiseen liittyvistä oikeussuojakeinoista. Ensimmäisenä vaatimuksena voidaan mainita oikeussuojan saatavuus; kaikkien syrjityksi itsensä kokeneiden käytettävissä tulee olla ne oikeudelliset ja hallinnolliset menettelytavat, jotka on jäsenvaltiossa säädetty kyseisten velvoitteiden täytäntöönpanoa varten. Yhteisön oikeuden toimeenpanoa koskevat menettelysäännöt eivät myöskään saa olla epäedullisempia kuin vastaavat kansallisen oikeuden toimeenpanoa koskevat menettelysäännöt, eli ns. vastaavuusperiaate täytyy toteutua.<sup>142</sup>

Toisena vaatimuksena on riittävä ja tehokas korvaus oikeussuojakeinona syrjintää vastaan; korvauksen on oltava varoittava ja oikeasuhtainen vahinkoon nähden, eikä korvauksen määrälle saa ennalta vahvistaa ylärajaa. Enimmäismäärästä on poikkeuksena syrjintä työhönotossa tapauksissa, jolloin syrjitty henkilö ei muutoinkaan olisi tullut valituksi työhön; tällöin korvaukselle voidaan säätää yläraja. Kielletystä syrjinnästä määrättävien seuraamusten on siis oltava *tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia*.<sup>143</sup> Kolmas yleinen vaatimus liittyy myös vastaavuusperiaatteeseen siten, että jäsenvaltioiden on säädettävä syrjintäsanktiot samalla tavoin kuin kansallistenkin säännösten rikkomukset ovat vastaavissa tapauksissa säädetty. Unionin oikeuskäytäntö on vaikuttanut merkittävästi direktiivien sisällölliseen tulkintaan ja nämä direktiiveissä mainitut vaatimukset kuuluvat yleisesti noudatettaviin EU-oikeuden perusteisiin.<sup>144</sup>

*Ojanen* muistuttaa syrjimättömyyden periaatteen olevan osa niitä yleisiä oikeusperiaatteita, joilla voi olla *välitön* oikeusvaikutus kansallisessa tuomioistuimessa. EU-tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan työsyrijintädirektiivissä sisältönsä saaneen ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteen täysi vaikutus merkitsee sitä, että

---

<sup>141</sup> Hietala ym. 2006, s. 456.

<sup>142</sup> Ahtela ym. 2006, s. 309.

<sup>143</sup> *ibid.* s. 310.

<sup>144</sup> *ibid.* s. 310.

kansallinen tuomioistuin ei saa soveltaa periaatteen kanssa ristiriidassa olevia kansallisia säädöksiä. Perusoikeuksien kyky tuottaa välittömiä vaikutuksia kansallisessa oikeuskäytännössä on lisääntynyt entisestään EU:n perusoikeuskirjan tultua oikeudellisesti sitovaksi asiakirjaksi *Lissabonin sopimuksen* myötä.<sup>145</sup>

Yksityisten oikeussubjektien mahdollisuus vedota välittömiä oikeusvaikutuksia tuottaviin EU-oikeuden säädöksiin, kuten työsyrijintädirektiiviin, jäsenvaltioita vastaan ei riipu jäsenvaltion roolista käsiteltävänä olevassa asiassa. Toisin sanoen yksityiset voivat vedota välittömiä oikeusvaikutuksia tuottavan direktiivin säännökseen jäsenvaltiota vastaan myös silloin, kun jäsenvaltio toimii suoraan työnantajana, eikä pelkästään julkisen vallan käyttäjänä. *Ojaseen* mukaan välitön oikeusvaikutus on tähän saakka ilmennyt ennen kaikkea yksilön ja jäsenvaltion välisessä oikeussuhteessa ns. vertikaalisena välittömänä oikeusvaikutuksena. Tästä tuloksena on ollut se, että Suomessa EU-oikeuden soveltaminen on suurelta osin tapahtunut hallintotuomioistuimissa. Painopiste on kuitenkin vähitellen muuttumassa yleisten tuomioistuinten suuntaan sitä mukaa, kun rikos- ja yksityisoikeuden eurooppalaistuminen etenee.<sup>146</sup>

Tietyin edellytyksin EU-oikeuden välitön oikeusvaikutus toteutuu myös yksityisten välisissä oikeussuhteissa ns. horisontaalisena välittömänä oikeusvaikutuksena. Esimerkiksi työsyrijintädirektiivissä määritelty ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaate voi tuottaa välittömän oikeusvaikutuksen myös yksityisten oikeussubjektien välisessä kiistassa. Lisäksi mm. SEUT 157 artiklan (EY 141) määräys, koskien jäsenvaltion velvollisuutta huolehtia saman palkan maksamisesta naisille ja miehille samasta ja samanarvoisesta työstä, mahdollistaa työntekijöiden vaatimukset myös yksityistä työnantajaa kohtaan. Kansallisten tuomioistuinten on tällaisissa tilanteissa velvollisuus olla soveltamatta niitä kansallisia säännöksiä, jotka ovat ristiriidassa unionin säädösten kanssa.<sup>147</sup>

Ikäsyrijintää koskevasta unionin oikeuskäytännöstä ja työsyrijintädirektiivin tuottamasta horisontaalisesta välittömästä oikeusvaikutuksesta soveltuu esimerkiksi asia *Mangold v Helm* (C-144/04). Tapauksessa 56-vuotias henkilö *Mangold* oli tehnyt määräaikaisen työsopimuksen asianajaja *Helmin* kanssa. Sopimuksessa viitattiin Saksan uuteen lakiin, joka salli määräaikaisten sopimusten solmimisen 58 vuotta täyttäneiden ja 31.12.2006 saakka 52 vuotta täyttäneiden työntekijöiden osalta ilman lain edellyttämää perustetta

---

<sup>145</sup> Ojanen 2010, s. 68.

<sup>146</sup> *ibid.* s. 68.

<sup>147</sup> *ibid.* s. 69.

määräaikaaisuudelle. Kantaja *Mangold* väitti kanteessaan Saksan lain mahdollistavan ikään perustuvan syrjinnän ja rikkovan siten työsyRJintädirektiiviä.<sup>148</sup>

EY:n tuomioistuin totesi, että Saksan ”lainsäädännön tavoitteena on selvästi tukea ikääntyvien työttömien työntekijöiden työelämään pääsyä, koska viimeksi mainitut kohtaavat huomattavia vaikeuksia yrittäessään löytää uudelleen työtä”. Tuomioistuimen katsoi myös tämän kaltaisen tavoitteen ”objektiivisesti ja asianmukaisesti” oikeuttavan jäsenvaltioiden säätämän ikään perustuvan erilaisen kohtelun. Kuitenkin, vaikka jäsenvaltioilla on tavoitteiden toteuttamisessa käytettävien toimenpiteiden valinnassa laaja harkintavalta, tulee käytettyjen keinojen olla ”asianmukaiset ja tarpeen”. Tässä tapauksessa tuomioistuin katsoi Saksan lainsäädännön ylittävän sen, mikä on asianmukaista ja tarpeen tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi.

Kansallisen lain suoma mahdollisuus tehdä rajoituksetta määräaikaaisia sopimuksia 52 vuotta täyttäneiden kanssa rikkoo siis yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, ja on näin ollen ristiriidassa direktiivin sisällön kanssa. Tämä ratkaisu osoittaa, että unionin tuomioistuin ei pidä ikään perustuvaa syrjintää sellaisena erityisalueena, jossa jokin poikkeava lähestymistapa olisi automaattisesti oikeutettua. Päinvastoin se katsoo, että ikään perustuvan syrjinnän kielto on yksi yhteisön oikeuden yleisistä oikeusperiaatteista, ja kaikki sitä vastaan tehdyt loukkaukset ovat oikeudellisesti tutkittava huolellisesti.<sup>149</sup>

*Bruun* ja *Koskull* katsovat, että EU-oikeus on valtioiden rajat ylittävää oikeutta ja oma oikeusjärjestyksensä, joka täytyy pitää erillään jäsenvaltioiden oikeusjärjestyksestä. Samanaikaisesti EU-oikeus on kuitenkin osa Suomen oikeusjärjestyksestä. EU-oikeuden etusija kansalliseen oikeuteen nähden tarkoittaa sitä, että kansallisten säännösten sijaan on noudatettava vastaavia EU-oikeuden normeja, jolloin kansallista normia ei yksittäistapauksessa sovelleta. Yleisempää kuitenkin on, että kansallista normia sovelletaan, mutta sitä tulkitaan ns. unionimyönteisesti, jottei se olisi ristiriidassa EU-normin kanssa. Tämä tarkoittaa, että direktiivien ohjaama kansallista lakia on tulkittava direktiivin sisällön mukaisesti siten, että se vastaa unionin tuomioistuimen tulkintaa direktiivistä.<sup>150</sup>

Unionin tuomioistuin itse on korostanut, että kansallisen ja yhteisöoikeuden ollessa ristiriidassa kansallisen tuomioistuimen on asetettava yhteisöoikeus etusijalle<sup>151</sup>. Etusija seuraa jo yhteisön perustamissopimuksen 10 artiklassa säädetyistä lojaliteettivelvoitteista: ”Jäsenvaltiot toteuttavat kaikki yleis- ja erityistoimenpiteet, jotka ovat aiheellisia tästä sopimuksesta tai yhteisön toimielinten säädöksistä johtuvien

---

<sup>148</sup> Kts. tästä tapauksesta lisää Ahtela ym. 2006, s. 160 sekä Schiek ym. 2007, s. 151-152.

<sup>149</sup> Schiek 2007, s. 315.

<sup>150</sup> Bruun - Koskull 2004, s.186.

<sup>151</sup> Kts. esim. asiat 6/64 Costa v. ENEL, EYT 1964 ja 106/77 Simmenthal, EYT 1978.

*velvoitteiden täyttämisen varmistamiseksi. Ne helpottavat yhteisön päämäärän toteuttamista*”. EY:n tuomioistuimen mukaan kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on varmistaa ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskeva yleisen oikeusperiaatteen täysi vaikutus jättämällä soveltamatta kaikki sen kanssa ristiriidassa olevat kansallisen lain säännökset silloinkin, kun mainitun direktiivin täytäntöönpanoa koskeva määräaika ei ole vielä päättynyt<sup>152</sup>. Lausuman taustalla vaikuttaa voimakkaasti edellä mainittu EU-oikeuden etusija suhteessa kansalliseen oikeuteen.

### 7.3 Hyvitykset ja korvaukset

*Yhdenvertaisuuslain* 9 §:n mukaan työn ja eräiden palvelujen tarjoaja, joka on rikkonut iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella syrjinnän tai vastatoimen kieltoa, voidaan tuomita maksamaan *hyvitystä* loukkauksesta syrjinnän tai vastatoimen kohteeksi joutuneelle. Hyvitysvastuun ulkopuolelle jää näin kielen tai muun henkilöstä johtuvan syyn perusteella tapahtuva syrjintä; nämä tapaukset jäävät yleisten säädösten, kuten vahingonkorvauslain, varaan<sup>153</sup>.

Hyvityksenä suoritettava enimmäismäärä on lain mukaan 15 000 euroa. Hyvityksen enimmäismäärä saadaan kuitenkin ylittää, kun se on syrjinnän kesto, vakavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen perusteltua. Se voidaan myös jättää tuomitsematta, jos se on olosuhteet huomioon ottaen kohtuullista. Kanneaika on kaksi vuotta tapahtumasta lukien ja työhönottotilanteessa yksi vuosi. Hallituksen esityksen mukaan hyvityksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon syrjinnän laatu, laajuus, kesto ja syrjintä- tai vastatoimien kieltoa rikkoneen suhtautuminen tekoonsa sekä asianosaisten välillä mahdollisesti saavutettu sovinto, yhdenvertaisen oikeustilan palauttaminen, tekijän taloudellinen asema ja muut olosuhteet sekä samasta loukkauksesta muun lain nojalla tuomittu taloudellinen seuraamus.<sup>154</sup>

Hyvitysvastuun syntyminen ei edellytä tahallista tai edes huolimattonta tekoa. Hallituksen esityksessä edellytetään kuitenkin kiellon rikkojalta tietoisuutta syrjivän perusteen olemassaolosta, toisin sanoen eri asemaan asettamisen on täytynyt tapahtua tietoisesta päätöksestä johdosta.<sup>155</sup> Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain tai muun lain mukaan. Sen

---

<sup>152</sup> EY:n tuomioistuin toteaa tämän tuomiossaan asiassa Mangold v Helm (C-144/04).

<sup>153</sup> Ahtela ym. 2006, s. 353.

<sup>154</sup> Kts. HE 44/2003 vp, s. 49.

<sup>155</sup> HE 44/2003 vp, s. 49.



sijaan syrjinnän tai vastatoimien kiellon aiheuttamasta kärsimyksestä ei enää muun lain nojalla voi saada korvausta.<sup>156</sup> Tämä tarkoittaa, että kahta ns. kärsimyskorvausta saman teon perusteella ei lain mukaan voi saada.

Hyvitysvastuu kohdistuu ns. isännänvastuun kautta siihen yhteisöön, jonka toiminnassa kiellettyä syrjintää on tapahtunut tai vastatoimien kieltoa rikottu. Laki ei kuitenkaan rajaa hyvitysvastuuta pelkästään yhteisöihin, joten myös työnantajana toimiva luonnollinen henkilö voi joutua hyvitysvastuulliseksi. Hyvityssäännökset eivät sen sijaan sovellu yksityisten luonnollisten henkilöiden välisiin tilanteisiin, esimerkiksi työntekijän syylistyessä työoverinsa häirintään.<sup>157</sup> Hyvityssäännöksen ulkopuolelle jäävissä tapauksissa lainvastaisen toiminnan seuraamukset määräytyvät vahingonkorvauslain, vahingonkorvausta koskevien erityissäännösten ja esimerkiksi työ- tai virkasuhteessa asianomaista palvelussuhdetta koskevien säädösten perusteella<sup>158</sup>.

*Tasa-arvolaisissa* on yhdenvertaisuuslain kanssa pitkälti yhteneväiset säännökset hyvityksen maksamisesta syrjityksi tulleelle tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle. Merkittävin ero löytyy syrjintäperusteista; yhdenvertaisuuslaissa luetellaan tyhjentävästi ne kielletyt syrjintäperusteet, jotka saattavat synnyttää hyvitysvastuun, kun taas tasa-arvolain mukainen hyvitysvastuu koskee sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon rikkomista. Lisäksi yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys voidaan määrätä vain tiettyjen laissa tarkoitettujen toiminnan harjoittajien maksettavaksi. Tasa-arvolaisissa tällaista tarkkarajaista vastuun kohdentamista ei ole, tosin työnantajan käsitteet ovat laeissa yhteneväiset. Hyvitystä on maksettava vähintään 3240 euroa. Työhönottotilanteessa enimmäismäärä on 16 210 euroa työnhakijalle, jota ei olisi valittu tehtävään, vaikka valinta olisi tehty syrjimättömin perustein. Muutoin enimmäismäärää ei ole.

*Työsopimuslain* 12 luvun vahingonkorvausvelvollisuutta koskevat säännökset jakautuvat yleiseen vahingonkorvaukseen (TSL 12:1) ja korvaukseen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä (TSL 12:2). Sovellettava lainkohta määräytyy siis sen perusteella, onko kyseessä työsuhteen päättämiseen liittyvä rikkomus vai muu työsuhteesta johtuva velvollisuuden laiminlyönti.<sup>159</sup> Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä määräytyy ns. asteikkokorvauksena. Laissa säädetään korvauksen vähimmäismääräksi työntekijän kolmen kuukauden palkka ja enimmäismääräksi 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka.

---

<sup>156</sup> HE 44/2003 vp, s. 50.

<sup>157</sup> Ahtela ym. 2006, s. 355.

<sup>158</sup> Koskinen - Järvinen 2004, s. 22.

<sup>159</sup> Nieminen 2006, s. 960.

Työsopimuslain yleisen vahingonkorvaussäännöksen mukaan työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko. Vahingonkorvausvastuu on tuottamusperusteista, eikä työnantajan huolimattomuutta ole porrastettu, vaan lieväkin tuottamus aiheuttaa täyden korvausvastuun. Työnantajan yleiseen vahingonkorvausvelvollisuuteen ei liity vähimmäis- tai enimmäismääriä, eikä korvausvelvollisuutta voida alentaa kohtuusharkinnan nojalla<sup>160</sup>. Niinpä vähäinenskin piittaamattomuus syrjinnän kiellosta tai välinpitämättömyys kohdella työntekijöitä tasapuolisesti saattaa tuoda työnantajalle täyden korvausvastuun<sup>161</sup>.

Työsuhteen perusteettomasta päättämisestä aiheutuvan korvauksen vähimmäismäärä voidaan alittaa, jos työnantaja on päättänyt työsuhteen perusteettomasti ns. kollektiiviperusteilla eli syillä, jotka johtuvat yksinomaan työnantajan toimintaedellytysten muuttumisesta, taikka purkanut työsopimuksen koeaikapurusta tai yksinomaan purkamisesta annettujen säännösten vastaisesti<sup>162</sup>. Vähimmäismäärää ei voida kuitenkaan alittaa, jos työsopimus on irtisanottu perusteettomasti työntekijän henkilöstä johtuvilla syillä tai purettu perusteilla, jotka eivät olisi riittäneet edes irtisanomiseen<sup>163</sup>. Korvaukselle säädettyä enimmäismäärää sen sijaan noudatetaan, vaikka työsuhteen perusteettomasta päättämisestä aiheutunut vahinko olisi suurempikin kuin 24 kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Tämän säännöksen taustalla vaikuttaa vahingonkorvausoikeudellinen oppi syy-yhteydestä; tässä tapauksessa katsotaan, että työnantajan osalta syy-yhteys katkeaa viimeistään 24 kuukauden jälkeen, eikä työntekijän mahdollista työttömyyttä katsota enää sen jälkeen työnantajan menettelystä johtuvaksi.<sup>164</sup> Korvauksen määrään vaikuttaa työtä vaille jäämisen kesto, ansion menetyksen määrä, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammittiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat<sup>165</sup>.

---

<sup>160</sup> Nieminen 2005, s. 204.

<sup>161</sup> Tiitisen ja Krögerin mukaan lieväkin tuottamus aiheuttaa työnantajalle täyden korvausvastuun; kts. Tiitinen - Kröger 2008, s. 617.

<sup>162</sup> Nieminen 2006, s. 963.

<sup>163</sup> Tämä todetaan HE 157/2000 vp.

<sup>164</sup> Kts. syy-yhteydestä Nieminen 2006, s. 965-966, sekä KKO 1984 II 8, jossa korkein oikeus määrittelee syy-yhteydeltä vaadittavaa odotettavuutta. Kts. myös Tiitinen - Kröger 2008, s. 592 ja 619, sekä Ahtela ym. 2006, s. 367.

<sup>165</sup> HE 157/2000 vp, s. 119.

Työsopimuslain yleisenä vaatimuksena on, että työsopimuksen irtisanomiselle täytyy olla asialliset ja painavat syyt (TSL 7:1). Syrjivällä perusteella tapahtunut irtisanominen voi hallituksen esityksen mukaan rikkoa tätä yleistä vaatimusta ja muodostaa työnantajalle korvausvastuun<sup>166</sup>. Asiallisuuden ja painavuuden edellytyksiin kuuluu myös se, ettei työntekijää irtisanottaessa menetellä tasapuolisuusvelvoitteen vastaisesti, mistä on erikseen säännös työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä. Esimerkiksi työtuomioistuin on ottanut korottavana seikkana huomioon tasapuolisuusvelvoitteen laiminlyönnin arvioidessaan työntekijälle suoritettavaa korvauksen määrää työsuhteen perusteettoman päättämisen johdosta<sup>167</sup>. Työsopimuslain vahingonkorvaussäännökset noudattavat yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita, vaikka ne ovatkin erityissäännöksiä.

*Vahingonkorvauslaki* ei koske vahingonkorvausta sopimussuhteissa, joten sitä sovelletaan työsopimusiinkin vain, jos niin on erikseen säädetty<sup>168</sup>. Työsuhteissa aiheutettujen vahinkojen korvausvastuu ei kuitenkaan automaattisesti määräydy vain työsopimuslain säännösten perusteella; mm. työnantajan isännänvastuuta sekä työnantajan ja työntekijän vastuun kanavointia koskevista seikoista säädetään vahingonkorvauslaissa<sup>169</sup>.

Myös virkamiehet ovat oikeutettuja yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaisiin hyvityksiin joutuessaan työelämässä syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi. Sekä *valtion virkamieslaissa* että *kunnallisessa viranhaltijalaissa* kielletään työnantajan toimesta tapahtuva syrjintä. Molemmissa laeissa ovat myös viittaukset yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin koskien syrjinnän määritelmää, vastatoimien kieltoa ja todistustaakkaa.<sup>170</sup>

#### 7.4 Todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä

Syrjintälainsäädännön todistustaakkasäännöksillä on toimeenpantu Euroopan neuvoston todistustaakkaa koskeva direktiivi, ns. *todistustaakkadirektiivi* (97/80/EY). Direktiivin johdanto-osassa neuvosto katsoo, että kantajalta puuttuisi tehokas keino vaikuttaa tasa-arvoisen kohtelun toteutumiseen, jollei näytön esittäminen ilmeisestä syrjinnästä siirtäisi

---

<sup>166</sup> HE 157/2000 vp, s. 96.

<sup>167</sup> Kts. TT 2005:31.

<sup>168</sup> Bruun - Koskull 2004, s. 106.

<sup>169</sup> Tiitinen - Kröger 2008, s. 615.

<sup>170</sup> Kts. virkamiehen oikeudesta korvauksiin lisää esim Koskinen - Kulla 2009, s. 352-353.

vastaajalle todistustaakkaa siitä, ettei hänen menettelynsä tosiasiallisesti ole syrjivä<sup>171</sup>. Kysymys on *jaetusta todistustaakasta*, joka pitää sisällään kaksivaiheisen menettelyn. Ensiksi tarkastellaan ns. *syrjintäolettaman* muodostumista ja toiseksi syrjintäolettaman kumoamista.<sup>172</sup> Jos kantaja esittää syrjintäolettamaa tukevaa selvitystä, jää vastaajan näytettäväksi, että syrjintäkieltoa tai vastatoimien kieltoa ei ole rikottu. Poikkeuksena jaetusta todistustaakasta ovat yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaisen vastatoimien kiellon rikkomista koskevat tapaukset, joihin lain todistustaakkasäännöstä ei sovelleta. Myöskään direktiivit eivät edellytä todistustaakkasäännöksen soveltamista vastatoimien kieltoon vedottaessa.<sup>173</sup>

Syrjintäolettaman syntymiseksi kantajan täytyy näyttää toteen eri asemaan joutuminen ja syrjintäperusteen olemassaolo. Jos tämä näyttökynnys ylittyy, muodostuu syrjintäolettama. Vastaajan tehtävänä puolestaan on osoittaa, ettei tällaista syy-yhteyttä eri aseman ja syrjintäolettaman välillä ole tai jos tällainen syy-yhteys on, sille löytyy hyväksyttävät perusteet. Mikäli vastaaja ei pysty esittämään toiminnalleen hyväksyttäviä syitä, kyseessä on kielletty syrjintä.<sup>174</sup> Vaikka yhdenvertaisuuslain 17 §:n todistustaakkasäännös eroaa sanamuodoltaan hieman vastaavasta tasa-arvolain 9 a §:n säännöksestä, on molempia todistustaakkasäännöksiä tulkittava pääsääntöisesti samalla tavoin<sup>175</sup>. Lisäksi käsiteltäessä syrjintäasiaa työsopimuslain perusteella, sovelletaan yhdenvertaisuuslain säännöstä todistustaakasta (TSL 2:2.1). Rikosasioiden käsittelyyn syrjintälainsäädännön jaettu todistustaakka ei sovellu<sup>176</sup>.

Syrjintäolettaman syntymiseen on otettu kantaa myös oikeuskäytännössä. Esimerkiksi kärjätuomareiden palkkakiistaa koskevassa asiassa korkein oikeus totesi direktiivin mukaisesti, että syrjinnän tulee ”vaikuttaa ilmeiseltä”, jotta todistustaakan kääntämiseen olisi perusteltua aihetta. Korkeimman oikeuden mukaan syrjintäolettama ei voi syntyä pelkästään syrjintäväitteen perusteella, vaan syrjintäolettaman muodostumiseen tarvitaan myös objektiivisia perusteita. Tähän liittyen korkein oikeus myös katsoi, että kansalliseen oikeuteen ei ole ollut tarkoitus sisällyttää kantajalle direktiiviä edullisempia todistusoikeudellisia säännöksiä.<sup>177</sup> Unionin tuomioistuin on puolestaan todennut, että

---

<sup>171</sup> Kts. 97/80/EY, kohta 17.

<sup>172</sup> Ahtela ym. 2006, s. 45.

<sup>173</sup> Kts. jaetusta todistustaakasta Ahtela ym. 2006, s. 44-58 ja Koskinen - Järvinen 2004, s. 21.

<sup>174</sup> Ahtela ym. 2006, s. 45-46.

<sup>175</sup> *ibid.* s. 57.

<sup>176</sup> Tämän voidaan ajatella perustuvan siihen yleiseen rikosoikeudelliseen periaatteeseen, että syytetyn ei tarvitse edesauttaa syyllisyytensä toteennäyttämistä.

<sup>177</sup> Kts. KKO:2009:78, erityisesti kohdat 9 ja 15.

kantajalle helpotettua todistustaakkaa voidaan soveltaa tarpeen vaatiessa. Direktiivin mukaista näyttövelvollisuutta voidaan kantajan hyväksi keventää tapauksissa, joissa on kyse tosiseikoista, joiden kohdalla tavanomaiset todisteluvaatimukset voisivat vaarantaa syrjinnän kiellon tehokkaan toteutumisen ja joista tosiseikoista vastaaja on tietoinen ja siten kykenee näyttämään ne paremmin toteen kuin kantaja.<sup>178</sup>

## 7.5 Työsyrijintää valvovat viranomaiset

Työsyrijinnän valvonta- ja toimeenpanojärjestelyillä on olennainen merkitys sääntelyn tehokkuuden kannalta. Yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskeva lainsäädäntö koostuu osin tavallisista työsopimussuhteisiin liittyvistä säännöksistä, joita koskeva valvonta perustuu työelämässä muutenkin toimiviin valvontajärjestelmiin<sup>179</sup>. Syrjinnästä aiheutuvat seuraamukset ovat pitkälti muotoutuneet EU-oikeuden kautta erityisesti syrjintää koskevien direktiivien ohjauksessa, mutta varsinaisen valvontakoneiston rakentaminen on pitkälti kuulunut jäsenvaltioiden omaan toimivaltaan<sup>180</sup>. Poikkeuksena jäsenvaltioiden omasta toimivallasta voidaan tässä kohtaa mainita esimerkiksi työelämän yleinen tasa-arvodirektiivi (2002/73/EY) ja syrjintädirektiivi (2000/43/EY), jotka *velvoittavat* jäsenvaltiot järjestämään tarvittavat toimet valvomaan muun muassa työelämän syrjintää<sup>181</sup>. Sukupuoleen perustuvan työsyrijinnän valvonnasta huolehtivina viranomaisina toimivat Suomessa *tasa-arvovaltuutettu* ja *tasa-arvolautakunta*. Muilla perusteilla tapahtuvan työsyrijinnän valvonta puolestaan kuuluu työsuojeluviranomaisille.<sup>182</sup>

Työsuojeluviranomaisten toimivallasta ja valvonnassa käytettävistä keinoista säädetään *työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa* (44/2006). Lain 1 §:n mukaan työsuojeluviranomaisten tehtävänä on valvoa työsuojelua koskevien säännösten noudattamista. Työelämässä tapahtuvan syrjinnän osalta tärkeimmät lait, joiden noudattamista työsuojeluviranomaiset valvovat, ovat yhdenvertaisuuslaki ja työsopimuslaki. Tasa-arvolain säätämisen yhteydessä sukupuoli poistettiin työsopimuslaissa kiellettyjen syrjintäperusteiden joukosta, joten työsuojeluviranomaiset eivät valvo syrjintää sukupuolen perusteella ja tasa-arvolain

---

<sup>178</sup> Kts. asia Danfoss (C- 109/88).

<sup>179</sup> Kuoppamäki 2008, s. 203.

<sup>180</sup> Ahtela ym. 2006, s. 277.

<sup>181</sup> Kts. tasa-arvodirektiivin 8 a artikla ja syrjintädirektiivin 13 artikla.

<sup>182</sup> Tasa-arvolaki 16 §, yhdenvertaisuuslaki 11 §.

noudattamista<sup>183</sup>. Työsuojeluviranomaiset valvovat kuitenkin niitä työsopimuslain yksittäisiä säännöksiä, jotka liittyvät sukupuolten tasa-arvoon. Näitä ovat muun muassa perhevapaisiin liittyvät oikeudet ja raskaana olevan naisen erityinen irtisanomissuoja<sup>184</sup>.

Valvonta tapahtuu usein asiakaslähtöisesti siten, että työsyryntää kokenut lähtee itse selvittämään asiaa työsuojeluviranomaisten kautta. Hänellä voi olla tukenaan myös ammattiliitto, joka antaa syrjitylle oikeudellista apua.<sup>185</sup> Viranomaisen voi tarvittaessa pyytää työnantajalta perusteluja tietyille ratkaisuille ja lisäselvitystä syrjintäepäilyyn liittyvässä asiassa<sup>186</sup>. Työsuojelupiirin tarkastaja antaa tarvittaessa neuvoja työsuojelun edistämiseksi. Käytännössä työsuojeluviranomaisten toiminta painottuu pitkälti juuri selvityspyyntöjen johdosta annettaviin neuvoihin ja ohjeisiin, jotka koskevat työsuojelua ja työsuohdesäännöksiä<sup>187</sup>.

Tarkastaja voi antaa myös kirjallisen toimintaohjeen, jossa edellytetään säännösten vastaisen olotilan poistamista tai korjaamista. Mikäli ohjetta ei noudateta, tarkastajalla on mahdollisuus antaa kirjallinen kehoitus asiantilan korjaamiseksi. Jos tämäkään ei auta, tarkastaja vie asian työsuojeluviranomaiselle, joka puolestaan voi sakon uhalla velvoittaa työnantajan korjaamaan asian lainmukaiseen kuntoon määräajassa. Jos tarkastaja epäilee työsyryntärikosta, työsuojelupiiri tekee asiasta lisäksi ilmoituksen poliisille.<sup>188</sup>

Käytännössä työsuojeluviranomaiset ovat tehneet varsin vähän rikosilmoituksia koskien esimerkiksi työhönottoon liittyviä syrjintätilanteita. Tapaukset ovat koskeneet enimmäkseen työsyryntää äitiyden tai vanhemmuuden perusteella. Lisäksi joitakin ilmoituksia on tehty kansalaisuuteen tai etniseen alkuperään liittyvän syyn perusteella.<sup>189</sup>

*Oheinen taulukko kuvaa työsuojeluviranomaisten valvonnan tehokkuutta. Joensuun yliopiston laatimassa selvityksessä yhdenvertaisuuslain toimivuudesta pyydettiin tutkimukseen osallistuneita viranomaisia arvioimaan, kuinka tehokasta yhdenvertaisuuden valvonta työsuojeluviranomaisten osalta on.*

---

<sup>183</sup> Nieminen 2005, s. 188.

<sup>184</sup> *ibid.* s. 188.

<sup>185</sup> Kuoppamäki 2008, 203.

<sup>186</sup> Koskinen ym. 2008, 527.

<sup>187</sup> Tiitinen - Kröger 2008, s. 725.

<sup>188</sup> Yhdenvertaisuustoimikunnan välimietintö 2008, s. 38.

<sup>189</sup> Koskinen – Nieminen - Valkonen 2008, s. 531.

**Taulukko 1.** Työsuojeluviranomaisten valvonnan tehokkuus<sup>190</sup>

Vastaus	Työsuojeluviranomaisten valvonta	
	Määrä	Osuus %
Erittäin tehotonta	2	1,1
Melko tehotonta	28	15,8
Melko tehokasta	55	31,1
Erittäin tehokasta	9	5,1
Ei kokemusta	83	46,9
<b>Yhteensä</b>	<b>177</b>	<b>100,0</b>

Huomionarvoista on, että lähes puolella vastaajista (46,9 %) ei ole kokemusta työsuojeluviranomaisten valvonnasta. Näin suuri joukko selittyy pitkälti sillä, että työsuojeluviranomaisten yhteydenotot yhdenvertaisuuslain soveltamistilanteissa ylipäättään ovat melko vähäisiä. Sen sijaan valvontaa pitää melko tehokkaana kolmannes vastaajista (31,1 %).<sup>191</sup>

---

<sup>190</sup> Yhdenvertaisuuslain toimivuus –tutkimusraportti 2008, s. 189.

<sup>191</sup> *ibid.* s. 189.

## 8. Korvausjärjestelmä oikeuskäytännön valossa

### 8.1 Hyvitysten ja korvausten yhteensovittamisesta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön, työsopimuslain ja vahingonkorvauslain mukaiset korvaussäännökset työsyrynnästä täydentävät toisiaan. Työntekijällä onkin melko kattava korvaussäännöstö tukena hakiessaan taloudellista hyvitystä syrjivän kohtelun hänelle aiheuttamista seurauksista. *Tasa-arvolaki* ja *yhdenvertaisuuslaki* hyvittävät ennen muuta loukkauksen aiheuttaman aineettoman vahingon, *työsopimuslain* mukainen korvaus kattaa sekä aineelliset että aineettomat vahingot, *vahingonkorvauslain* nojalla korvataan syrjityn kärsimät aineelliset ja aineettomat vahingot sekä niihin sisältyvät henkilövahingot ja taloudelliset vahingot.<sup>192</sup>

Vahingonkorvauslakia sovelletaan lähtökohtaisesti sopimussuhteiden ulkopuolella aiheutettuihin vahinkoihin. Sopimussuhteen ulkopuolella puhdas varallisuusvahinko, kuten viranhakijalle työhönottosyrjinnästä aiheutunut ansionmenetyks, korvataan vahingonkorvauslain 5:1:n mukaan vain, jos vahinko on aiheutettu rangaistavalla teolla tai julkista valtaa käytettäessä taikka kun korvaukseen on muutoin erittäin painavia syitä.<sup>193</sup> *Ahtelan* ym. näkemyksen mukaan EU-oikeus suhtautuu kielteisesti tällaiseen tahallisuus-vaatimukseen vahingonkorvauksen saamiseksi. Tällaisissa tapauksissa pitäisikin katsoa, että asiassa on vahingonkorvauslain mukaisia erittäin painavia syitä vahingon korvaamiseen ilman, että tahallisuus vahingon aiheuttamiseen olisi näytettävä toteen.<sup>194</sup>

Myös vahingonkorvauslain mukaiseen ns. kärsimyskorvaukseen liittyy kriminalisointi; oikeus korvaukseen on sillä, jota on syrjitty rangaistavaksi säädetyllä teolla (VahL 5:6.2). Vahingonkorvauslain mukainen kärsimyskorvaus tuomitaankin usein rikosjutun yhteydessä rangaistuksen ohella<sup>195</sup>. Sisällöltään kärsimyskorvaus tarkoittaa samanlaista taloudellista kompensaatiota kuin tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys<sup>196</sup>. Lisäksi on muistettava, että kärsimyskorvaus voi tulla suoritettavaksi hyvityksen asemesta, mutta ei sen ohella; jos syrjitylle on suoritettu hyvitystä, hänellä on

---

<sup>192</sup> Yhdenvertaisuustoimikunnan välimietintö 2008, s. 40.

<sup>193</sup> Koskinen – Nieminen - Valkonen 2008, s. 214.

<sup>194</sup> Ahtela ym. 2006, s. 365; kts. myös asiat Dekker C-177/88 ja Draehmpaehl C-180/95, joissa tuomioistuin nimenomaisesti *ei* edellyttänyt tahallisuutta korvausten saamiseksi.

<sup>195</sup> Yhdenvertaisuustoimikunnan välimietintö 2008, s. 40.

<sup>196</sup> HE 167/2003 vp, s. 57.



vahingonkorvauslain ja työsopimuslain nojalla oikeus korvaukseen ainoastaan taloudellisesta vahingosta<sup>197</sup>. *Valkosen* mukaan yhdenvertaisuuslain ja työsopimuslain soveltamisalat eivät kuitenkaan välttämättä sulje toisiaan pois kärsityn loukkauksen luonteen osalta. Työsopimuslaissa olevalla asteikkokorvauksella voidaan korvata muutakin työntekijän kokemaa loukkausta, kuten työnantajan muunlaista kiellettyä menettelyä irtisanomistilanteessa, kuin pelkästään yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjinnästä johtuvaa kärsimystä.<sup>198</sup>

Syrjinnän kohteeksi joutunut voi siis saada samasta oikeudenvastaisesta teosta sekä hyvitystä että korvausta. Korvaussäätelyn yhteensovitus on toteutettu siten, että yhdenvertaisuuslaissa säädettyjen kiellettyjen syrjintäperusteiden osalta syrjinnän aiheuttama *kärsimys* hyvitetään yhdenvertaisuuslaissa olevien hyvityssäännösten mukaan, minkä lisäksi työntekijä voi hakea *taloudellisesta vahingosta* korvausta TSL 12:1 §:n perusteella siellä säädettyin edellytyksin. Esimerkiksi vammaisuuden perusteella työhönotossa syrjitty henkilö saattaa olla oikeutettu sekä yhdenvertaisuuslain mukaiseen hyvitykseen että työsopimuslaissa olevaan vahingonkorvaukseen. Edellytyksenä työsopimuslain mukaisen korvauksen saamiselle on lain mukaan työnantajan tahallisuus tai huolimattomuus. Yhdenvertaisuuslain soveltamisalan ulkopuolelle jäävä syrjintä, kuten syrjintä kielen, ammattiyhdistystoiminnan tai muun henkilöstä johtuvan syyn perusteella, korvataan työsopimuslain 12:1 §:n mukaan ja työsuhteen päättämistilanteissa työsopimuslain 12:2 §:n asteikkokorvauksen mukaan.<sup>199</sup>

## 8.2 Yhdenvertaisuuslain soveltamiskäytäntöä tuomioistuimissa

### 8.2.1 Joensuun yliopiston tutkimus

Joensuun yliopistossa laadittiin vuonna 2007 selvitys, jossa tarkastellaan yhdenvertaisuuslain toimivuutta ja soveltamista mm. tuomioistuimissa. Tutkimusta varten koottiin oikeuskäytäntöä vuosilta 2004–2007 yleisistä tuomioistuimista ja hallintotuomioistuimista. Tarkastelun kohteena oli 89 käräjäoikeuden ja hovioikeuden ratkaisua sekä 82 hallintotuomioistuimen ratkaisua.<sup>200</sup> Tapausten avulla oli selvittää millaisia oikeuskysymyksiä yhdenvertaisuus- ja syrjintäasioissa on ollut esillä

---

<sup>197</sup> HE 44/2003 vp, s. 50.

<sup>198</sup> Valkonen 2006, s. 286.

<sup>199</sup> Koskinen – Nieminen - Valkonen 2008, s. 221; kts. myös HE 44/2003 vp, s. 60.

<sup>200</sup> Yhdenvertaisuuslain toimivuus –tutkimusraportti 2008, s. 15.

yhdenvertaisuuslain kolmen ensimmäisen voimassaolovuoden aikana ja miten yhdenvertaisuuslakia sovelletaan osana muuta yhdenvertaisuus- ja syrjintäsääntelyä<sup>201</sup>.

Oheisesta taulukosta ilmenee, että syrjintä- ja työsyryntärikosasioissa muiden kuin rikoslain syrjintäsäännösten soveltaminen on harvinaista.

**Taulukko 2.** Käräjä- ja hovioikeuksien ratkaisemat syrjintä- ja työsyryntärikokset suhteessa sovellettuun lakiin (osuus):<sup>202</sup>

Tyyppi	Rikoslaki	Yhdenvertaisuuslaki	Muu yhd.vert.sääntely
Syrjintärikosasia	100	3	0
Työsyryntärikosasia	100	8	12

Tutkimustulosten mukaan käräjäoikeuden ja hovioikeuden käsittelemistä tapauksista 72 %:ssa (64) oli esitetty korvausvaatimus. Näistä 91 %:ssa (58) oli kyse vahingonkorvauslain nojalla suoritettavasta ns. kärsimyskorvauksesta ja 6 %:ssa (4) rikosasian käsittelyn yhteydessä vaaditusta yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaisesta hyvityksestä. Sekä vahingonkorvaus- että hyvitysvaatimus oli esitetty 3 %:ssa (2) tapauksia. Tapauksista 37 %:ssa (33) olisi voitu vaatia yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä. Selvityksessä käsitellyistä hallintotuomioistuinten ratkaisuksista 10 %:ssa (8) oli esitetty korvausvaatimus. Näistä 75 %:ssa (6) oli vaadittu hyvitystä. Sekä vahingonkorvausta että hyvitystä oli vaadittu vain yhdessä tapauksessa. Tältä osin asia on jätetty tutkimatta hallintotuomioistuinten toimivaltaan kuulumattomana.<sup>203</sup>

## 8.2.2 Johtopäätöksiä tutkimuksesta

Aineistosta voi päätellä, että yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaista hyvitystä vaaditaan sekä syrjintä- että työsyryntätapauksissa suhteellisen harvoin. Yleisempää onkin esimerkiksi rikosjutun yhteydessä vaatia aineeton vahinko vahingonkorvauslain mukaisena kärsimyskorvauksena tai irtisanomistilanteissa kompensoida vahinkoa työsopimuslain 12:2 §:n asteikkokorvauksella. Asteikkokorvauksen suuruutta määrättäessä voidaan nimittäin ottaa huomioon muun muassa työnantajan menettely

---

<sup>201</sup> Yhdenvertaisuuslain toimivuus –tutkimusraportti 2008, s. 15.

<sup>202</sup> *ibid.* s. 92.

<sup>203</sup> *ibid.* s. 92.

työsuhdetta päätettäessä, joten loukkaava menettely työntekijää kohtaan voi nostaa maksettavan korvauksen määrää ja näin ollen toimia myös aineettoman vahingon korvauskanavana<sup>204</sup>.

Syitä yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvityksen vähäiseen käyttöön on syytä pohtia vähän tarkemmin, koska näyttää siltä, että syrjinnästä aiheutuneesta kärsimyksestä vaaditaan korvausta yleisimmin juuri vahingonkorvauslain eikä esimerkiksi yhdenvertaisuuslain säännösten perusteella<sup>205</sup>. Viime vuosien aikana työsyrrjintä on Suomessa lisääntynyt ja ollut selvässä kasvussa erityisesti vuodesta 2005 lähtien<sup>206</sup>. Tosin Etelä-Suomen aluehallintoviraston raportin mukaan työsyrrjintäilmoitusten määrän kasvu olisi Etelä-Suomessa vuonna 2010 hidastunut ja jäänyt edellisen vuoden tasolle<sup>207</sup>. Kasvaneesta työsyrrjinnän määrästä huolimatta yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvityksen käyttö lain voimassaoloaikana ei ole kuitenkaan samassa suhteessa kasvanut.

Joensuun yliopiston tutkimuksessa kiinnittää huomiota se, että vain murto-osassa tapauksista vaadittiin yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä vaikka sitä olisi voitu vaatia huomattavasti enemmän<sup>208</sup>. Samaan lopputulokseen päädytään myös sisäasiainministeriön teettämässä Syrjintä työelämässä -tutkimuksessa, jossa todetaan: *”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. Työsyrrjintätapausten kohdalla työsuojelupiirit voisivat edistää tätä kehitystä siten, että ne omaksuisivat vakiintuneeksi toimintatavakseen yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvitysmahdollisuuden mainitsemisen erityisesti syyttäjälle tehtävissä lausunnoissa, jotta tämä osaisi tuomioistuimessa vaatia hyvitystä.”*<sup>209</sup>

Yksi syy yhdenvertaisuuslain hyvitysmahdollisuuden käytön niukkuuteen voi olla, että laki on suhteellisen uusi (1.2.2004), eikä hyvitykseen liittyvää oikeuskäytäntöäkään ole

---

<sup>204</sup> HE 157/2000 vp.

<sup>205</sup> Yhdenvertaisuuslain toimivuus –tutkimusraportti 2008, s. 130.

<sup>206</sup> Näin uutisoi Helsingin Sanomat 11.10.2009 artikkelissaan Uudenmaan työsuojelupiiristä.

<sup>207</sup> Kts. Etelä-Suomen aluehallintoviraston raportti työhyvinvointiin liittyvistä asiakasaloitteista, julk. 17.3.2011, s. 3.

<sup>208</sup> Yhdenvertaisuuslain toimivuus –tutkimusraportti 2008, s. 92.

<sup>209</sup> Aaltonen – Joronen - Villa: Syrjintä työelämässä –pilottitutkimus 2009, s. 42.

vielä ehtinyt tulla runsain mitoin<sup>210</sup>. Lain rakenne on lisäksi hieman sekava ja puutteellinen<sup>211</sup>. Toinen, ja ehkä vielä merkittävämpi syy on se, että erityisesti työsyRJintärikosten kohdalla on perinteisesti katsottu työSopimuslain mukaisen korvaussääntelyn olevan riittävä kompensatio sekä aineettomasta että aineellisesta vahingosta, ja näin ollen on haluttu vedota rikoslain ohella juuri työSopimuslain korvaussääntöihin. Tämä on pääteltävissä myös sisäasiainministeriön raportista, jonka mukaan työsuojelupiirien raporttia varten tutkittu asiakaskunta oli sellaista, että yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon soveltaminen ei käytännössä olisi tarjonnut parempaa oikeusturvaa syrjinnän uhreille kuin työSopimuslain säännökset<sup>212</sup>.

Esimerkkitapauksena tästä viime mainitusta perusteesta raportissa mainitaan tapahtunut laiton irtisanominen, jonka asian käsittelyssä työsuojeluviranomaisen näkökulmasta olisi ollut merkityksetöntä asiakkaan oikeusturvan kannalta vaatia lisäksi hyvitystä yhdenvertaisuuslain perusteella, koska rikoslain ja työSopimuslain syrjintä- ja korvaussäännökset tarjosivat riittävän oikeusturvan. Perusteet saattaisivat raportin mukaan kuitenkin muuttua toisiksi, mikäli rikoslain mukainen työsyRJintä ei täytyisi, mutta siviilioikeudellinen työsyRJintä voisi toteutua. Tällöin olisi syytä informoida asiakasta mahdollisuudesta viedä asia riitajuttuna eteenpäin ja käyttää hyväkseen muun muassa yhdenvertaisuuslain mukaista *käännettyä todistustaakkaa*, joka puolestaan madaltaisi syrjintäolettamien syntymistä.<sup>213</sup>

Kolmantena syynä vähäiseen yhdenvertaisuuslain hyvityksen soveltamiseen saattaa olla se lakitekkinen ratkaisu, että yhdenvertaisuuslain lisäksi syrjintää koskevia säännöksiä on ripoteltu lukuisiin muihin lakeihin, kuten työelämän alaa koskeviin erityislakeihin. Tämä on omiaan hankaloittamaan oikeussuojakeinojen valintaa esimerkiksi työsyRJintätapauksissa, koska säännösten soveltamisaloissa ja käytetyissä käsitteissä on eroja. Yhdenvertaisuustoimikunnan välimietinnössä todetaan muun muassa, että tämänkaltaisen hajanainen sääntely johtaa myös seuraamusjärjestelmän epäyhtenäisyyteen.<sup>214</sup>

---

<sup>210</sup> Hyvityskäytännön niukkuutta todistaa esimerkiksi Finlexin tietokanta, jossa yhdenvertaisuuslakia koskevia oikeustapauksia on suhteellisen vähän. Tämän voi todeta valitsemalla Finlexin tietokannassa hakusanaksi: yhdenvertaisuusla\* (haettu 1.8.2011).

<sup>211</sup> Lain sekavuus todetaan mm. Kantola - Nousiainen 2008, s. 13 ja yhdenvertaisuustoimikunnan välimietinnössä 2008, s. 56-57.

<sup>212</sup> Aaltonen – Joronen - Villa: Syrjintä työelämässä -pilottitutkimus 2009, s. 42.

<sup>213</sup> *ibid.* s. 42.

<sup>214</sup> Yhdenvertaisuustoimikunnan välimietintö 2008, s. 25.

### 8.3 Hyvitys ja korvaus samassa tuomiossa

Edellä kuvatun aineiston perusteella voidaan todeta, että yhdenvertaisuuslain *hyvityssäännös* ei vielä ole saavuttanut sellaista ”suosiota” kuin alun perin oli tarkoitus. Hyvitys on säädetty nimenomaan senlaatuiseksi korvaukseksi, jonka tarkoitus on tuoda syrjitylle lisäkompensaatiota aineettomasta vahingosta ilman, että se vähentää taloudellisesta vahingosta saatavan korvauksen määrää. Sanotaanhan jo hallituksen esityksen perusteluissa, että ”*hyvityksen suorittaminen ei estäisi loukattua vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain tai muun lain mukaan*”<sup>215</sup>. Tähän viittaa myös taustalla olevat direktiivit, joiden mukaan syrjinnästä langetettujen tuomioiden pitäisi olla tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia<sup>216</sup>. Oikeuskäytännön valossa näyttää kuitenkin siltä, että työsopimuslain mukaisia korvaussäännöksiä osataan käyttää hyväksi, mutta yhdenvertaisuuslain hyvityssäännökseen ei vedota vielä riittävän usein.

Työsopimuslain 12 luvun vahingonkorvausjärjestelmän mukaan korvataan taloudelliset vahingot. Sen sijaan yhdenvertaisuuslain hyvitysjärjestelmä on tosiasiallisesta vahingosta riippumaton. Riittää, että on aiheutunut ”kärsimystä”. Näin ollen esimerkiksi kansalaisuuden perusteella valitsematta jäänyt työnhakija voinee hakea hyvitystä kärsimyksestä yhdenvertaisuuslain mukaan, vahingosta riippumatta, ja tämän lisäksi vielä vahingonkorvausta työsopimuslain mukaan, sikäli kun taloudellista vahinkoa on syntynyt<sup>217</sup>.

Sovellettaessa sekä yhdenvertaisuuslain että työsopimuslain korvaussäännöksiä työsyrijintätapauksessa huomio kiinnittyy muutamaan seikkaan. Ensinnäkin yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteilla tuomioistuimien ei voi määrätä syrjinnän aiheuttamasta kärsimyksestä korvauksia enää muun lain mukaan, mikäli yhdenvertaisuuslain hyvityssääntöä on sovellettu. Toisekseen kielen ja muun henkilöstä johtuvan syrjinnän tapaukset ratkaistaan pelkästään työsopimuslain 12 luvun korvaussäännösten mukaan, koska ne ovat jätetty hyvityssäännösten ulkopuolelle.<sup>218</sup> Tuomioistuimella on kuitenkin mahdollisuus yhdenvertaisuuslain hyvityksen lisäksi korottaa laittomasta irtisanomisesta tuomittavaa työsopimuslain 12.2 § mukaista korvausta, mikäli työsopimuksen päättämiseen liittyy työnantajan taholta myös muuta sellaista loukkaavaa menettelyä, joka ei tule korvattavaksi yhdenvertaisuuslain hyvityssäännösten mukaan. Korvaustahan ei tällöin tuomita samasta asiasta. Näin ollen

---

<sup>215</sup> HE 44/2003 vp, s. 28.

<sup>216</sup> 2000/43/EY, 15 artikla ja 2000/78/EY, 17 artikla.

<sup>217</sup> Kts. Koskinen - Järvinen 2004, s. 24.

<sup>218</sup> Valkonen 2006, s. 284.

kärsimystäkin voidaan tietyissä tapauksissa kompensoida samassa tuomiossa sekä yhdenvertaisuuslain mukaisena hyvityksenä että työsopimuslain mukaisella korvauksella.<sup>219</sup>

Työsopimuslain mukainen korvaussääntely vaihtelee hieman riippuen siitä, onko kyseessä syrjintä työsuhteen aikana vai työsuhdetta päätettäessä. Syrjintä työsuhteen aikana korvataan TSL 12:1 §:n perusteella, jonka mukaiselle korvaukselle ei ole säädetty enimmäismäärää. Syrjintä työsuhdetta päätettäessä korvataan puolestaan TSL 12:2 §:n mukaan ja tällöin korvauksen maksimimäärä on 24 kuukauden palkka ja vähimmäismäärä 3 kk. Tällä perusteella voidaankin todeta, että lainsäätäjät ainakin lähtökohtaisesti arvottaa syrjinnän työsuhteen aikana ankarammin kuin työsuhdetta päätettäessä, koska työsuhteen aikana tapahtuvasta syrjinnästä tuomittavalle korvaukselle ei ole säädetty ylärajaa toisin kuin irtisanomistilanteessa.<sup>220</sup>

Oikeuskäytännön perusteella näyttää siltä, että tuomioistuin arvioidessaan hyvityssäännöksen soveltuvuutta tulkitsee melko ahtaasti hyvityksen saamiseen oikeuttavia syrjintäperusteita. Tämä tulee ilmi muun muassa seuraavassa korkeimman oikeuden ratkaisussa (KKO:2010:93), jossa oli kyse työnantajan yksipuolisesta ehtojen muuttamisesta.

Yhtiö noudatti toimihenkilöittensä työsuhteissa tulospalkkiojärjestelmää, jonka ehoista se päätti vuosittain ja jota se oli kieltäytynyt ottamasta sopimusten piiriin. Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan yhtiöllä oli oikeus yksipuolisesti muuttaa järjestelmää ottamalla siihen työntekijöiden oikeuksia rajoittavan ehdon. Ehto ei kuitenkaan saanut loukata työsopimuslain pakottavia säännöksiä. Rajoitusehto, jonka mukaan laittomaksi todetun työtaistelutoimenpiteen aiheuttama taloudellinen menetys vähennettiin työtaistelutoimenpiteeseen osallistuneiden tulospalkkiosta, katsottiin syrjiväksi. Koska erilainen kohtelu ei ollut johtunut toimihenkilöiden mielipiteestä tai aatteellisesta vakaumuksesta, heillä ei ollut oikeutta yhdenvertaisuuslain mukaiseen hyvitykseen.

Perusteluissaan korkein oikeus toteaa, ettei yhdenvertaisuuslain hyvitysluetteloon sisälly yhdistys- tai ammattiyhdistystoimintaan osallistumista. Lisäksi korkeimman oikeuden mukaan lain 9 §:n 1 momentin hyvitykseen oikeuttavien kiellettyjen syrjintäperusteiden luettelo on suppeampi kuin lain 6 §:n syrjintäluettelo muun muassa siltä osin, ettei hyvitykseen oikeuttavassa luettelossa mainita avointa perustetta ”muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”, kuten 6 §:ssä on mainittu. Tällä perusteella hyvitysluettelo on

---

<sup>219</sup> Tätä mieltä on Valkonen 2006, s. 285.

<sup>220</sup> *ibid.* s. 283.

ymmärrettävä tyhjentyväksi. Vaikka korkein oikeus katsoi työnantajan toiminnan olleen syrjivää, oikeutta yhdenvertaisuuslain mukaiseen hyvitykseen ei ollut.<sup>221</sup>

Yhdenvertaisuuslain esitöissä mainitaan, että hyvityksen määrää arvioitaessa on otettava huomioon kärsimyksen vakavuus. Tähän vaikuttavat muun muassa syrjinnän laatu ja kesto sekä kieltoa rikkoneen olosuhteet ja taloudellinen tilanne.<sup>222</sup> Työsopimuslain esitöiden mukaan individuaaliperusteisissa irtisanomisissa korvauksen olisi sijoitettava korvaukselle asetetun vähimmäis- ja enimmäismäärän välille (3-24 kk) ja korvauksen suuruus olisi arvioitava kussakin yksittäistapauksessa vaikuttavien seikkojen kokonaisharkinnalla<sup>223</sup>.

Edellä mainittuihin seikkoihin otti Vaasan hovioikeus kantaa arvioidessaan vastaajalle tuomittavan korvauksen määrää seuraavassa hyvityskanteessa (Vaasan hovioikeus 14.11.2006 S 05/1108 (nro 338)). Kyseessä oli terveydentilasta johtunut perusteeton irtisanominen.

Työntekijä A, joka työskenteli yhtiössä toimihenkilönä, sairastui äkillisesti työskenneltyään yhtiössä noin vuoden ajan. Hän oli sairauslomalla 1,5 kuukautta. Työnantaja esitti A:lle kutsun saapua ”yhteistoimintalain mukaiseen neuvotteluun” pian sen jälkeen, kun tämä oli palannut sairauslomalta töihin. A irtisanottiin. Syyksi ilmoitettiin kollektiiviperusteet. A oli työllistynyt lähes välittömästi työsuhteen päättymisen jälkeen. Yhtiöön oli otettu kolme uutta aluepäällikköä pari kuukautta ennen A:n irtisanomista. Yhtiö oli tuottanut voittoa kahtena edellisenä vuonna.

Hovioikeus tukeutui ratkaisussaan pitkälti käräjäoikeuden arviointiin ja käräjäoikeudessa esitettyyn näyttöön. A oli irtisanottu epäasiallisella perusteella, joka johtui hänen sairaudestaan, eli A oli sairautensa perusteella joutunut syrjityksi. Ajallinen yhteys sairastumisesta ilmoittamisen ja työnantajan toiminnan välillä osoittivat, että A:n irtisanominen oli ainoa tarkoitettu toimintatapa, eikä sen perusteeksi ollut esitetty lain mukaisia perusteita. A:n työnkuva siirrettiin kokonaan toisen työntekijän tehtäväksi. Työnantajan menettelyn moitittavuutta arvioidessaan tuomioistuimien otti huomioon A:n henkilökohtaiset olosuhteet sekä irtisanomisen aiheuttaman järkytyksen. Yhdenvertaisuuslain näkökulmasta syrjinnän kieltä koskee muun muassa irtisanomisen perusteita; ketään ei saa syrjiä terveydentilansa vuoksi eikä työn uudelleenjärjestelyjä tehtäessä.

---

<sup>221</sup> KKO:2010:93. Myöskään syrjintädirektiiveissä ei ole mainintaa avoimesta perusteesta. Kts. hyvityksestä lisää Yhdenvertaisuuslain toimivuus –tutkimusraportti 2008, s. 130.

<sup>222</sup> HE 44/2003 vp, s. 49.

<sup>223</sup> HE 157/2000 vp.

Korvauksen määrää arvioidessaan oikeus otti huomioon työnantajan taholta tapahtuneen työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaisen tasapuolisen kohtelun vaatimuksen rikkomisen. Työnantaja oli asettanut työntekijän epäedulliseen asemaan vakavasta sairaudesta johtuen. Yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvityksen määrän arvioinnissa asiaan vaikuttivat syrjinnän laatu ja kesto sekä työnantajan olosuhteet ja taloudellinen asema. Teon tahallisuus korotti hyvityksen määrää. Yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuna hyvityksenä työnantaja velvoitettiin korvaamaan syrjinnän kiellon rikkomisesta A:lle 5000 euroa. Lisäksi työsopimuslain mukaisena korvauksena työsuhteen perusteettomasta päättämisestä työnantaja velvoitettiin korvaamaan A:lle 10 kuukauden palkkaa vastaava määrä eli 25 000 euroa.<sup>224</sup>

Paljon julkisuutta osakseen sai päätoimittajan työsuhteen purkamista koskenut siviilioikeusjuttu, josta Helsingin hovioikeus antoi ratkaisunsa 18.3.2010 (HelHo 2010:6). Tapauksessa oli kyse syrjivällä perusteella tehdystä työsuhteen purusta, jonka taustalla oli päätoimittaja A:n sukupuolinen suuntautuminen. Tapauksen tekee erikoiseksi se, että A:n työsuhde ei varsinaisesti ollut ehtinyt edes alkaa, kun työnantaja päätti työsuhteen luottamuspulaan vedoten.

Hovioikeus katsoi näytön arvioinnissaan, että työsopimuksen päättäminen tapahtui olosuhteissa, joissa työnantaja sai vain vähän aikaisemmin yllättäen tiedon A:n sukupuolisesta suuntautumisesta. Tämä muodosti asiassa yhdenvertaisuuslain mukaisen syrjintäolettaman ja siirsi todistustaakan vastaajalle. Hovioikeus ei pitänyt uskottavana vastaajan väitettä siitä, että A:n puolison sukupuolella ei ollut merkitystä työsuhteesta päätettäessä. Oikeudenkäynnissä esitetystä näytöstä oli hovioikeuden mukaan pääteltävissä, että A:n ja työnantajan välinen keskustelu on koskenut pääosin sitä, miksi A oli jättänyt kertomatta puolisonsa sukupuolen. Johtopäätöksenä hovioikeus katsoi, että työnantaja oli päättänyt A:n työsopimuksen hänen sukupuolisen suuntautumisen johdosta eli syrjivällä perusteella. Oikeus myös katsoi, että A:n sukupuolinen suuntautuminen on kuulunut hänen yksityisyyden suojan ydinalueeseen, jolla ei ole ollut merkitystä arvioitaessa hänen pätevyyttään ja sopivuuttaan työtehtäviin<sup>225</sup>.

Koska A:n työsuhde oli perusteettomasti päätetty yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoa rikkoen, hänellä oli oikeus saada siitä korvauksia sekä työsopimuslain että yhdenvertaisuuslain nojalla. Ottaen huomioon työsopimuslaissa olevat korvauksen määrän arviointiperusteet hovioikeus piti korvauksen määrää alentavina tekijöinä muun muassa sitä, että A:n työsuhde oli ollut lyhyt eikä työn tekeminen ollut vielä edes alkanut. Lisäksi A:lla katsottiin olevan mahdollisuus saada koulutustaan vastaavaa työtä eli uudelleen työllistyä. Toisaalta korvauksen määrää korotti se, että A ei ollut

---

<sup>224</sup> Kts. tapauksesta Yhdenvertaisuuslain toimivuus –tutkimusraportti 2008, s. 132-133.

<sup>225</sup> Valkosen mukaan työhönotossa ei edes saa kysyä tiettyjä yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia arkaluonteisia seikkoja, kuten perhesuhteita; kts. Valkonen 2006, s. 239.



työsuhteen päättämisen jälkeen työllistynyt tulotasoltaan vastaavaan tehtävään. Myös työnantajan menettely työsuhdetta päätettäessä korotti maksettavan korvauksen määrää; työnantaja ei ollut täyttänyt työ sopimuslain 9 luvun 2 §:n mukaista kuulemisvelvoitettaan lain tarkoittamalla tavalla.

Yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvityksen suuruutta arvioidessaan hovioikeus piti korottavana seikkana syrjinnän vakavuutta. Toisaalta oikeus totesi A:n saavan saman teon perusteella myös työ sopimuslain mukaista korvausta työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä sekä irtisanomisajan palkkaa. Näillä lienee ollut hyvitystä alentava vaikutus. Hovioikeus velvoitti työnantajan korvaamaan A:lle työsuhteen perusteettomasta päättämisestä kuuden kuukauden palkkaa vastaavan määrän eli 45 600 euroa sekä yhdenvertaisuuslain mukaisena hyvityksenä syrjintäkiellon rikkomisesta 5000 euroa.

Ikään perustuvaa työ syrjintää edustaa vielä tuoreempi tapaus, jossa irtisanottavaksi valikoitumisen perusteena käytettiin lähestyvää eläkeikää (Kouvolan hovioikeus S 10/1027, antamispäivä 29.6.2011).

Sanomalehden kustantaja irtisanoi kuusi toimittajaansa vedoten tuotannollisiin syihin ja irtisanottavien mahdollisuuden päästä ns. eläkeputkeen. Oikeudessa yhtiö esitti kuitenkin irtisanomisten todellisina syinä tuotannolliset tekijät ja puutteet irtisanottujen ammattitaidossa. Irtisanotut työntekijät esittivät kanteessaan, että heidät oli lainvastaisesti valittu irtisanottaviksi ikänsä eikä puutteellisen ammattitaidon vuoksi. Yhtiö ei ollut selvittänyt irtisanottujen ammattitaitoa eikä järjestänyt mahdollista lisäkoulutusta.

Hovioikeus katsoi esitetyn näytön perusteella, että yhtiöllä sinänsä oli ollut peruste työntekijöiden irtisanomiseen tuotannollisella perusteella. Työntekijät olivat kuitenkin valikoituneet irtisanottaviksi pelkästään ikänsä perusteella. Näin ollen yhtiö oli toiminut vastoin työ sopimuslain 7 luvun 1 §:ssä säädettyä asiallisen ja painavan syyn vaatimusta sekä rikkonut yhdenvertaisuuslain syrjintäsäännöksiä. Hovioikeus viittasi perusteluissaan myös työ syrjintädirektiiviin antamaan suojaan ikään perustuvaa syrjintää vastaan. Hovioikeus velvoitti yhtiön maksamaan kullekin syrjitylle työntekijälle työ sopimuslain mukaisena korvauksena työsuhteen perusteettomasta päättämisestä 12 kuukauden palkkaa vastaavan määrän, sekä yhdenvertaisuuslain mukaisena hyvityksenä 5000 euroa kullekin. Yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvityksen määrää alentavana tekijänä oikeus otti huomioon työ sopimuslain perusteella maksettavaksi tuomitut korvaukset.

Oikeuskäytännön valossa näyttää siltä, että tuomioistuimien katsoo melko usein kohtuulliseksi hyvityksen määräksi summan hyvitysasteikon keskeltä. Maksimimäärä ei

tuomita eikä myöskään summaa alarajan tuntumasta<sup>226</sup>. Yksi syy tähän lienee se, että syrjitty saa usein korvausta myös työsopimuslain perusteella. Tämä käytännössä saattaa vaikuttaa siihen, ettei yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvityksen maksimimäärään katsota enää olevan tarvetta. Tosin on muistettava, että hyvityksen 15 000 euron enimmäismääräkään ei ole ehdoton. Yläraja saadaan ylittää, mikäli siihen katsotaan olevan lainmukaiset perusteet.<sup>227</sup>

#### 8.4 EU:n tuomioistuimen linjauksia

Euroopan unionin tuomioistuimella on ollut merkittävä vaikutus Suomen korvauskäytäntöön työsyRJintäasioissa. Muun muassa korkein oikeus on perusteluissaan viitannut unionin tuomioistuimen ratkaisuihin, joissa korostetaan seuraamusten tehokkuutta ja ennalta ehkäisevää vaikutusta<sup>228</sup>. Korvauskäytännön taustalla vaikuttavat edellä selostettujen syrjintä- ja työsyRJintädirektiivien vaatimukset toimenpiteiden tehokkuudesta, oikeasuhtaisuudesta ja ennalta ehkäisevästä vaikutuksesta. Unionin tuomioistuin on erikseen todennut, että kun jäsenvaltio päättää asettaa syrjintäkiellon rikkomisesta seuraamukseksi vahingonkorvausvelvollisuuden, tämän korvauksen on oltava sellainen, että sillä taataan todellinen ja tehokas oikeussuoja. Lisäksi korvauksella on oltava todellinen työnantajan moitittavaa käyttäytymistä ehkäisevä vaikutus ja että se on joka tapauksessa riittävä suhteessa kärsittyyn vahinkoon. Pelkästään symbolinen vahingonkorvaus ei vastaa vaatimuksia direktiivin tehokkaasta täytäntöönpanosta.<sup>229</sup>

Vaikuttaa siltä, että Euroopan unionin tuomioistuin on viime vuosina pyrkinyt laajentamaan kielletyn syrjinnän käsitettä ja tuomaan seuraamusten piiriin uusia syrjinnän ilmenemismuotoja. Tästä hyvänä esimerkkinä voidaan mainita ns. läheissyrjintä, jossa on kyse henkilön asettamisesta eriarvoiseen asemaan siksi, että hän on esimerkiksi etniseen vähemmistöön kuuluvan henkilön, vammaisen tai muun vastaavan henkilön puoliso, vanhempi tai vaikka ystävä<sup>230</sup>. Läheissyrjintään Euroopan unionin tuomioistuin otti kantaa asiassa, joka koski vammaisuuteen perustuvaa syrjintää

---

<sup>226</sup> Kts. Vaasan ho 14.11.2006 S 05/1108 (nro 338), HelHo 2010:6, Kouvola ho 29.6.2011 S 10/1027 ja Hyvinkään ko 20.6.2006 05/741 (nro 339), joissa kaikissa tapauksissa yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä tuomittiin kullekin syrjitylle 5000 euroa.

<sup>227</sup> HE 44/2003 vp, s. 49.

<sup>228</sup> Kts. esim. KKO:2005:25.

<sup>229</sup> Kts. asia 14/83 Von Colson ja Kamann; 18,23 ja 24 kohta.

<sup>230</sup> Kuoppamäki 2008, s. 75.

työsuhteen päättymisessä (*Coleman/Attridge Law*, C-303/2006, suuren jaoston ratkaisu annettu 17.7.2008). Asiassa oli kysymys työsyrijntädirektiivin 2000/78/EY tulkinnasta.

Tapauksessa syrjitty itse ei ollut vammainen, mutta häntä oli kohdeltu työssään epäsuotuisasti ja lopulta saatu irtisanoutumaan sen vuoksi, että hänellä oli hoidettavanaan vammainen lapsi. Syrjitty työntekijä huolehti pääosin itse lapsensa tarvitsemasta hoidosta. Esimerkkinä syrjivästä kohtelusta voidaan mainita, että työntekijän työjärjestelyihin ja vapaisiin ei suhtauduttu samalla joustavuudella kuin hänen työtovereidensa, joiden lapset eivät olleet vammaisia, vastaaviin järjestelyihin. Lisäksi syrjitystä ja hänen lapsestaan esitettiin asiattomia ja loukkaavia kommentteja.

Unionin tuomioistuin katsoi, että työsyrijntädirektiivissä turvattu yhdenvertaisen kohtelun periaate ei rajoitu pelkästään vammaisiin henkilöihin tilanteissa, joissa syrjitään vammaisuuden perusteella. Direktiivin tarkoituksena on päinvastoin torjua kaikki vammaisuuteen perustuvan syrjinnän muodot ammatissa ja työssä. Direktiivissä vahvistettua yhdenvertaisen kohtelun periaatetta tällä alalla ei sovelleta määrättyyn henkilöluokkaan vaan direktiivin 1 artiklassa tarkoitettujen seikkojen perusteella. Tätä tulkintaa tukee työsyrijntädirektiivin 2000/78/EY oikeudellisen perustan eli EY 13 artiklan sanamuoto; kyseisellä artiklalla yhteisölle annetaan toimivalta toteuttaa tarvittavat toimenpiteet muun muassa vammaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumiseksi.<sup>231</sup> Kun työnantaja kohtelee työntekijää, joka ei ole vammainen, epäsuotuisammin kuin jotakin toista työntekijää vertailukelpoisessa tilanteessa ja kun on näytetty toteen, että tämän työntekijän epäsuotuisa kohtelu perustuu hänen lapsensa vammaisuuteen, on tällainen kohtelu tuomioistuimen mukaan työsyrijntädirektiivissä säädetyn syrjinnän kiellon vastaista.<sup>232</sup>

Tuomioistuimen ratkaisulla on vaikutusta myös Suomen oikeuskäytäntöön. Läheissyrijntään on suhtauduttava vakavasti arvioitaessa esimerkiksi työelämässä tapahtuvaa syrjintää. Mielestäni unionin tuomioistuimen perusteluista voidaan vetää se johtopäätös, että vammaisuuden lisäksi myös muihin työsyrijntädirektiivin 1 artiklassa mainittuihin seikkoihin perustuva läheissyrijntä on kielletty. Korostaahan tuomioistuin ratkaisunsa perusteluissa, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ei rajata määrättyyn henkilöluokkaan vaan tavoitteena on torjua syrjintä, joka tapahtuu työsyrijntädirektiivin 1 artiklassa lueteltujen seikkojen perusteella. Myöskään yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ja työsyrijntädirektiivin henkilöllistä soveltamisalaa ei tuomioistuimen mukaan ole syytä tulkita suppeasti.<sup>233</sup> Edellä mainittu tarkoittaa sitä, että työntekijä, joka

---

<sup>231</sup> Asia *Coleman/Attridge Law*, C-303/2006, kohta 38.

<sup>232</sup> Asia *Coleman/Attridge Law*, C-303/2006, kohta 56. Myös julkisasiamies katsoi päätösehdotuksessaan 31.1.2008 direktiivin 2000/78/EY suojelevan työntekijää, joka ei ole vammainen mutta joka kokee työssään välitöntä syrjintää sen vuoksi, että on kanssakäymisissä vammaisen henkilön kanssa ( kts.päätösehdotuksen kohta 25).

<sup>233</sup> Kts. tuomioistuimen em. ratkaisun kohdat 46 ja 50.

asetetaan eriarvoiseen asemaan sen vuoksi, että hänen puolisonsa esimerkiksi harjoittaa tiettyä uskontoa tai omaa tietyn vakaumuksen, olisi oikeutettu myös yhdenvertaisuuslain mukaiseen hyvitykseen. Yhdenvertaisuuslain hyvityssäännöksessä mainitut perusteet hyvityksen saamiselle ovat pitkälti koottu juuri työsyrintädirektiivissä ja syrjintädirektiivissä olevista syrjintäperusteista.

Oikeudellinen suhtautuminen läheissyrintään on ollut hieman epäselvää. Tähän seikkaan on kiinnittänyt huomiota muun muassa yhdenvertaisuustoimikunta, joka ehdotuksessaan uudeksi yhdenvertaisuuslaiksi toteaa, että nykyisessä syrjintää koskevassa sääntelyssä huomiota kiinnitetään suoraan syrjityksi joutuneen henkilön ominaisuuteen, eikä niinkään henkilöön liittyviin epäsuoriin syihin, kuten esimerkiksi läheisiin<sup>234</sup>. Toimikunta ehdottaakin syrjinnän määritelmää täsmennettäväksi ja syrjinnän kiellon nimenomaista ulottamista koskemaan muun muassa läheissyrintää<sup>235</sup>. Tämä eittäessä vaikuttaisi myös korvauskäytäntöön ja todennäköisesti lisäksi hyvityskanteiden määrää oikeudessa.

Euroopan unionin tuomioistuin on ratkaisukäytännössään myös korostanut, ettei työnantajan tahallisuus tai tuottamus saa olla edellytyksenä syrjinnän kiellon rikkomisen seurauksena maksettavaksi määrättävien korvausten saamiseksi. Vaikka jäsenvaltioilla onkin vapaus valita syrjintäkiellon rikkomisesta määrättävien seuraamusten tarkempi sisältö, vastuun on synnyttävä jo itse teosta. Unionin tuomioistuin on todennut tämän suoraan *Dekker*-tapauksessa: ”... jäsenvaltion valitessa siviilioikeudellisen vastuun järjestelmään kuuluvan seuraamuksen mikä tahansa syrjintäkiellon rikkominen riittää yksinään asianomaisen henkilön vastuun syntymiseen ilman, että kansallisessa oikeudessa säädettyjä oikeuttamisperusteita voidaan ottaa huomioon.”<sup>236</sup> *Dekker*-tapauksessa tuomioistuin toi selkeästi esiin, että syrjintä raskauden perusteella on syrjintää sukupuolen perusteella ja kuuluu näin ollen kiellettyihin syrjintäperusteisiin<sup>237</sup>.

Myös *Draehmpaehl*-tapauksessa tuomioistuin lausuu samansuuntaisesti: ”Jos jäsenvaltio päättää asettaa miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden välisen syrjintäkiellon rikkomisesta seuraamuksen, joka kuuluu työnantajan vahingonkorvausvastuuta koskevaan järjestelmään, syrjintäkiellon rikkomisen sinällään on riitettävä siihen, että kiellon rikkojalla on täysi vahingonkorvausvastuu, eikä kansallisen oikeuden mukaisia perusteita vastuusta vapautumiselle voida hyväksyä<sup>238</sup>.” Samassa yhteydessä tuomioistuin kuitenkin totesi työhönottoon liittyen, että mikäli

---

<sup>234</sup> Yhdenvertaisuustoimikunnan mietintö 2010, s. 44.

<sup>235</sup> *ibid.* s. 25.

<sup>236</sup> Asia C-177/88.

<sup>237</sup> Kts. tapauksesta Schiek ym. 2007, s. 73.

<sup>238</sup> Asia C-180/95.

syrytty työnhakija ei olisi saanut hakemaansa paikkaa valituksi tulleen paremman pätevyuden takia, vaikka valinta olisi tapahtunut ilman syrjintää, jäsenvaltioilla on oikeus asettaa maksettavalle vahingonkorvaukselle enimmäismäärä<sup>239</sup>.

Tuomioistuimen linja näyttää selvältä; kansalliset säännökset, jotka asettavat lisäedellytyksiä korvauksen saamiseksi ovat syrjintädirektiivien vastaisia. Kansallisten tuomioistuinten olisikin korvausasiaa ratkaistessaan tulkittava kansallisia säännöksiä direktiivien mukaisesti. Yhdenvertaisuuslain hyvityssäännöstä sovellettaessa tätä ongelmaa ei ole, koska hyvityksen saaminen on tahallisuudesta ja tuottamuksesta riippumatonta. Sen sijaan puhdas varallisuusvahinko sopimussuhteen ulkopuolella, kuten työhönottosyrjinnästä aiheutunut ansionmenetys, korvataan vahingonkorvauslain 5 luvun 1 §:n mukaan, ja tällöin korvauksen saamisen lisäedellytyksenä ovat teon rangaistavuus, julkisen vallan käyttö tai erittäin painavat syyt vahingon korvaamiseen.

Vaikka työsyrynnän rangaistavuus edellyttääkin tahallisuutta<sup>240</sup>, samassa yhteydessä vahingonkorvauslain mukaan tuomittava korvaus puhtaasta varallisuusvahingosta ei saisi edellyttää tahallisuuden toteennäyttämistä. Syrjintäkiellon rikkominen sinällään pitäisi riittää kiellon rikkojan täyteen korvausvastuuseen, kuten unionin tuomioistuin on perusteluissaan todennut<sup>241</sup>. Käsitykseni mukaan tämä tarkoittaisi kantajalle helpotettua todistustaakkaa rikosasian yhteydessä käsiteltävässä vahingonkorvauskysymyksessä. Toisin sanoen kantajalla ei vahingonkorvauskysymyksessä olisi velvollisuutta näyttää toteen teon tahallisuutta saadakseen vahingonkorvausta.

---

<sup>239</sup> Kts. tästä lisää Schiek ym. 2007, s. 237.

<sup>240</sup> HE 94/1993 vp, s. 172 sekä HelHo:2007:5.

<sup>241</sup> Asiat C-177/88 ja C-180/95. Kts. myös Ahtela ym. 2006, s. 365.

## 9. Euroopan unionin tavoitteet työsyryjinnän torjumisessa

### 9.1 Yhteisön toimintaohjelmat syrjinnänvastaisessa taistelussa

Ministerineuvosto ja Euroopan parlamentti käynnistivät vuonna 2000 ensimmäisen syrjinnän torjumista koskevan toimintaohjelman tukeakseen samana vuonna hyväksytyjä syrjinnänvastaisia lakeja. Toimintaohjelman tavoitteena oli kasvattaa tietoisuutta näistä laeista, tukea syrjintää vastustavia järjestöjä ja tehdä tutkimustyötä, joka auttaa ymmärtämään syrjintään liittyviä seikkoja paremmin. Ohjelma tuki toimintoja, jotka torjuvat rodullisen tai etnisen alkuperän, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, iän tai seksuaalisen suuntautumisen tai niiden yhdistelmän vuoksi tapahtuvaa syrjintää.<sup>242</sup>

Toimintaohjelma oli voimassa vuosina 2001–2006 ja sille hyväksytty budjetti oli yhteensä lähes 100 miljoonaa euroa. Toimintaohjelmassa oli mukana kaiken kaikkiaan 31 Euroopan maata. Ulkoisten arvioijien mukaan toimintaohjelma oli tärkeässä asemassa niin syrjintään liittyvien asioiden tietoisuuden lisäämisessä kuin asianosaisten syrjinnänvastaisten keinojen kehittämisessä. Edistystä katsottiin tapahtuneen erityisesti tärkeimpien toimijoiden ja suuren yleisön syrjintätietoisuuden lisäämisessä sekä erilaisten järjestöjen mahdollisuuksien luomisessa.<sup>243</sup>

Vuonna 2007 käynnistyi uusi rahoitusohjelma, jota kutsutaan nimellä PROGRESS-ohjelma. Se yhdistää syrjinnän vastaiset toimet ja sukupuolten tasa-arvoa, sosiaalista syrjäytymistä, työllisyyttä ja työolosuhteita koskevat asiat. Ohjelman tarkoituksena on tukea nimenomaan EU:n laajempia työllisyyteen ja sosiaalipolitiikkaan liittyviä tavoitteita. PROGRESS-ohjelma on voimassa vuosina 2007–2013 ja se toimii komission sille ehdottaman 630 miljoonan euron suuruisen budjetin turvin. Yleiset tavoitteet ohjelmassa ovat vastaavat kuin ensimmäisessäkin syrjinnän vastaisessa toimintaohjelmassa eli tiedon ja tietämyksen parantaminen erilaisten analyysien ja seurantamenetelmien avulla, EU-lainsäädännön täytäntöönpanon tukeminen, hyvien toimintatapojen levittäminen ja verkostoitumisten tehostaminen.<sup>244</sup>

---

<sup>242</sup> Tasa-arvo käytäntöön: Syrjinnän torjumista koskeva yhteisön toimintaohjelma 2006, s. 3.

<sup>243</sup> *ibid.* s. 26.

<sup>244</sup> *ibid.* s. 26.

## 9.2 Monimuotoisuus työpaikalla - tutkimus

Yksi toimintaohjelman tukemista merkittävistä tutkimuksista vuonna 2005 käsitteli monimuotoisuutta ja syrjinnätorjuntaa työpaikalla sekä niitä koskevien menettelytapojen tuomia hyötyjä työnantajille. Tutkimuksen pohjana oli komission samana vuonna teettämä kysely eurooppalaisista yrityksistä ja niiden monimuotoisuutta ja syrjinnänvastaista työtä koskevasta politiikasta. Kyselyyn osallistui noin 800 yritystä, joista kaksi kolmannelle oli pieniä tai keskisuuria yrityksiä. Lähes puolet yrityksistä oli ottanut käyttöönsä monimuotoisuutta koskevia menettelytapoja.<sup>245</sup>

Näistä valtaosa (82 %) ilmoitti saaneensa monimuotoisuutta koskevista menettelytavoista hyötyä toiminnalleen. Tällaisina liikehyötyinä mainittiin mm. mahdollisuus rekrytoida työvoimaa laajemmasta joukosta ihmisiä, todennäköisyys saada korkeatasoista ja pätevää työvoimaa joka viihtyy työsuhteessaan pitkään, hyvät yhteisösuhteet sekä arvostettu yrityskuva. Toisaalta suurimpana haasteena työpaikan monimuotoisuuden kehittämisessä ja syrjinnänvastaisen toiminnan tukemisessa nähtiin informaation puute ja epätietoisuus monimuotoisuus kysymyksistä ja käytännöistä.<sup>246</sup>

Tutkimusraportissa esiteltiin myös sarja case-tutkimuksia hyvistä toimintatavoista kyselyyn osallistuneissa yrityksissä. Esimerkkeinä olivat syrjinnätorjuntakoulutuksen tarjoaminen johdolle ja henkilökunnalle; erilaisten työntekijäverkostojen luominen edustamaan vammaisia, homoja, lesboja tai etnisiä vähemmistöjä; vanhempien työntekijöiden arvoa ja merkitystä korostavat koko organisaatiota koskevat kampanjat sekä monimuotoisuuteen liittyvistä tavoitteista kertominen työntekijöiden suorituksia arvioivalle johdolle.<sup>247</sup>

## 9.3 Työpaikkojen monimuotoisuuden puolesta – Tanskan MIA-projekti

*MIA* on tanskankielinen lyhenne sanoista monimuotoisuus työpaikalla. Tätä nimikettä käyttää myös Tanskan ihmisoikeusinstituutti (DIHR) kuvaamaan erityisaihettaan eli monimuotoisuutta ja yhdenvertaista kohtelua työmarkkinoilla. Tanskan ihmisoikeusinstituutti pyrkii lisäämään tietoisuutta syrjinnästä ja edistämään monimuotoisuutta sekä tätä kautta haastamaan voimassa olevat näkemykset, joiden mukaan eroavaisuudet aiheuttavat vain ongelmia, ja että monimuotoisuus koskee joitakin muita kuin meitä itseämme. Ihmisoikeusinstituutin mukaan monimuotoisuus

---

<sup>245</sup> Tasa-arvo käytäntöön: Syrjinnän torjumista koskeva yhteisön toimintaohjelma 2006, s. 12.

<sup>246</sup> Kts. Euroopan komission julkaisu: The Business Case for Diversity 2005, s. 7.

<sup>247</sup> *ibid.* s. 32, 38.

työpaikoilla edellyttää erilaisten organisaatioiden muodostamista osallisuutta edistäviksi. Se merkitsee myös sen oivaltamista, että kaikki työntekijät ovat erilaisia ja tämä erilaisuus on itse asiassa voimavara. Jotkin eroavaisuudet kohtaavat suurempaa vastustusta kuin toiset, ja sen vuoksi ne nauttivat lainsäädännön tuomaa erityissuojaa syrjinnältä.<sup>248</sup>

Euroopan unionin toimintaohjelman tukema MIA-projekti on asettanut monimuotoisuuskeskustelun ja monimuotoisuuden hallinnan uudelle tasolle Tanskassa. Ydinajatuksena on, että monimuotoisuus ja yhdenvertainen kohtelu kulkevat käsi kädessä. Osana syrjinnänvastaista työtä ihmisoikeusinstituutti myöntää vuosittain arvostetun MIA-palkinnon tanskalaisille yrityksille esimerkillisestä suorituksesta monimuotoisuuden ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi työpaikoilla.<sup>249</sup>

Yhdenvertaisen kohtelun toteutumiseksi työelämässä MIA-projektissa on kehitetty seuraavat viisi monimuotoisuuden periaatetta. Nämä periaatteet toimivat myös arviointikriteereinä valittaessa vuosittain ne yritykset, joille MIA-palkinto myönnetään:

1. Yhdenvertaisuus tulee nähdä voimavarana. Moninaisuus on yrityksen voimavara, joka mahdollistaa oikean henkilön sovittamisen työtehtävään ja lisäksi kasvattaa organisaation tuottavuutta lisäämällä luovuuden ilmapiiriä. Erilaisuuden hyödyntäminen, moniarvoisuus ja avoimuus johtavat motivoituneempaan ja tuloksellisempaan työyhteisöön.
2. Organisaation tulee sitoutua yhdenvertaisten mahdollisuuksien turvaamiseen ja syrjinnän vastustamiseen. Johdon tulee ottaa selkeä kanta siihen, että syrjintää ei suvaita missään tilanteessa. Lisäksi tulee huomioida, että samanlainen kohtelu ei aina tarkoita yhdenvertaista kohtelua. Tarvittaessa on suoritettava erityisiä tukitoimia, jotta syrjinnän vaarassa olevien tasa-arvoinen osallistuminen toimintoihin pystytään turvaamaan.
3. Kaikki vähemmistö- ja identiteettiryhmät tulee ottaa huomioon yrityksen yhdenvertaisuusstrategiassa. Yhdenvertaisuussuunnitelmaa tehtäessä tulisi huomioida näkyvien syrjintäperusteiden lisäksi myös ryhmät joita ei aina voi havaita ulkoapäin, kuten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ja vammaiset.
4. Yhdenvertaisuusnäkökulma tulee sisällyttää läpäisyperiaatteella kaikkiin yrityksen toimintoihin palkkauksesta rekrytointiin ja koulutuksesta tehtävien jakoon. Näin yhdenvertaisuudesta tulee luonnollinen osa yrityksen jokapäiväistä toimintaa.

---

<sup>248</sup> Tasa-arvo käytäntöön: Syrjinnän torjumista koskeva yhteisön toimintaohjelma 2006, s. 25.

<sup>249</sup> Kts. MIA-palkinnosta ja projektista lisätietoa: [www.miapris.dk](http://www.miapris.dk).



5. Syrjinnänvastaista politiikkaa tulee suunnitella ja toteuttaa yhteistyössä yhteistyökumppaneiden ja syrjinnän vaarassa olevien ryhmien kanssa, jotta toiminnot saataisiin kohdennettua vastaamaan toivottua tulosta.<sup>250</sup>

#### 9.4 Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuosi 2007

Neuvosto ja Euroopan parlamentti vahvistivat vuonna 2006, että syrjimättömyys on yksi Euroopan unionin peruseriaateista, ja nimesivät vuoden 2007 Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuodeksi. Teemavuodella haluttiin lisätä tietoisuutta kaikkien oikeudesta elää ilman syrjintää EY:n direktiiveissä vahvistettujen oikeuksien ja velvollisuuksien perusteella, ja tarpeesta kehittää EU:ssa ja jäsenvaltioissa välineitä todellisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi.<sup>251</sup>

Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuoden tavoitteena oli lisätä tietoa oikeudenmukaisen, yhteenkuuluvuutta lisäävän ja kaikille yhdenvertaiset mahdollisuudet tarjoavan yhteiskunnan eduista. Teemavuoden yhteydessä suositeltiin tehtäväksi voimakkaasti tietoisuutta lisääviä aloitteita, joilla voitaisiin vaikuttaa syrjiviin asenteisiin ja käyttäytymiseen, ja tiedottaa ihmisille heidän lakisääteisistä oikeuksistaan ja velvoitteistaan. Teemavuonna syrjimättömyyteen sovellettaisiin poikittaistason näkökulmaa, jotta voitaisiin varmistaa yhteisön lainsäädännön oikea ja yhdenmukainen noudattaminen koko Euroopassa, missä yhteydessä korostettiin teemavuoden peruseriaatteita ja pyrittiin saamaan syrjimättömyyteen ja tasa-arvoon liittyvälle lainsäädännölle kansalaisten aktiivinen tuki.<sup>252</sup>

Yhtenä lainsäätäjän asettamana haasteena oli tiivistää yhteistyötä esimerkiksi työmarkkinaosapuolten kanssa. Tähän neuvosto ja parlamentti katsoivat olevan aihetta mm. sen vuoksi, että työmarkkinaosapuolet ovat keskeisessä asemassa syrjinnän uhrien auttamisessa ja direktiivien käytännön toimeenpanossa, mutta joilta usein kuitenkin puuttuvat riittävät tiedot ja valmiudet tosiasiallisen syrjinnän kitkemiseksi.<sup>253</sup>

Komissio toteaa omassa syrjinnän torjumista koskevassa puitestrategiassaan teemavuoteen liittyen mm. seuraavaa: *"Komissio on erityisen innokas tekemään yhteistyötä työnantajien kanssa edistääkseen ja tukeakseen sellaisen politiikan*

---

<sup>250</sup> Kts. periaatteista lisätietoa: [www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi).

<sup>251</sup> Kts. Euroopan parlamentin ja neuvoston päätös N:o 771/2006/EY

<sup>252</sup> Kts. tiivistelmä teemavuoden tavoitteista osoitteessa:  
[http://europa.eu/legislation\\_summaries/other/c10314\\_fi.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/other/c10314_fi.htm).

<sup>253</sup> Kts. komission tiedonanto KOM(2009) 269 lopullinen.

*kehittämistä, jolla tähdätään syrjinnän torjumiseen työpaikoilla ja monimuotoisuuden hyväksymiseen. Euroopan komissio on itsekin työnantaja, joten se tuntee hyvin ne haasteet, joita liittyy syrjinnän torjuntaan ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien edistämiseen tähtäävän tehokkaan politiikan kehittämiseen. Se panee tätä nykyä täytäntöön naisten ja miesten yhdenvertaisia mahdollisuuksia koskevaa neljättä toimintaohjelmaa omassa piirissään ja on lisäksi vastikään käynnistänyt erityisiä aloitteita vammaisten ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvien työllistymisen edistämiseksi.”<sup>254</sup>*

Komissio totesi vuonna 2009 antamassaan tiedonannossa, että Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuoden 2007 tavoitteiden toteuttaminen onnistui hyvin sekä käytännössä että talouden osalta. Komissio kävi mm. työmarkkinaosapuolten kanssa säännöllisiä keskusteluja kesäkuun 2006 ja heinäkuun 2008 välillä. Lisäksi suurin osa jäsenmaiden teemavuotta varten perustetuista ns. kansallisista täytäntöönpanoelimityksistä katsoi, että teemavuoden tuloksena esimerkiksi yhteistyö työmarkkinaosapuolten kanssa ja niiden kesken lisääntyi ja parani.<sup>255</sup>

Euroopan neuvosto kehotti teemavuoden seurannasta antamassaan päätöslauselmassa jäsenvaltioita ja komissiota toimivaltuuksiensa rajoissa mm. huolehtimaan nykyisten syrjinnän vastaisten lakien ja sukupuolten tasa-arvoa koskevan lainsäädännön tehokkaasta täytäntöönpanosta ja arvioinnista sekä tehostamaan pyrkimyksiä sukupuoleen, rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän estämiseksi ja torjumiseksi työmarkkinoilla ja niiden ulkopuolella<sup>256</sup>. Komissio puolestaan totesi tiedonannossaan aikovansa jatkaa syrjinnän vastaisten toimien kehittämistä muun muassa tarkastelemalla perinpohjaisemmin EU:n tilannetta, reagoimalla oikeuksien loukkaamiseen ja kehittämällä uusia ratkaisuja erityisesti romanien integroitumiseen<sup>257</sup>.

---

<sup>254</sup> Kts. komission tiedonanto KOM(2005) 224 lopullinen, kohta 3.5.

<sup>255</sup> Kts. komission tiedonanto KOM(2009) 269 lopullinen, mm. kohdat 2.2. ja 3.1.

<sup>256</sup> Kts. neuvoston päätöslauselma Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuoden 2007 seurannasta (15383/07)

<sup>257</sup> Kts. komission tiedonanto KOM(2009) 269 lopullinen, mm. kohta 3.2.

## 10. Yhteenvetoa

Tutkielmassani olen tutkinut työntekijöiden yhdenvertaisuutta ja työelämässä tapahtuvaa syrjintää siviilioikeudellisten säännösten pohjalta. Olen käynyt työni alussa läpi yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon käsitteitä sekä selvittänyt sitä kansallista ja kansainvälistä lainsäädännöllistä taustaa, joka on johtanut voimassaoleviin syrjintäsäännöksiimme. Tällä olen halunnut selvittää sen, mitä työsyryjinnällä tarkoitetaan ja minkälaisia ilmenemismuotoja työelämässä tapahtuvalla syrjinnällä on.

Yksi keskeisimmistä oivalluksista, minkä tätä tutkielmaa kirjoittaessani koin on se, että työelämän yhdenvertaisuutta koskevaa sääntelyä leimaa tietynlainen kaksijakoisuus. Perustuslain säännökset ja perinteinen, ILO:n sopimusten kautta kehittynyt, työläinsäädäntö edustavat enemmän muodollista, ns. formaalista yhdenvertaisuutta, kun taas Euroopan unionin kautta tuleva uudempi sääntely pyrkii turvaamaan työntekijöiden tosiasiallista, sisällöllistä yhdenvertaisuutta. Tämä päätelmä on suhteellisen helppoa perustella. Perustuslain 6 § turvaa yhdenvertaisuuden perusoikeutena. Näin ollen olisi luontevaa ajatella, että koska yhdenvertaisuus on turvattu perustuslaillisella tasolla, kaikki on hyvin. Näin yksinkertaisesti asiat eivät kuitenkaan ole. Eri syrjintäperusteet ovat siitä huolimatta eriarvoisessa asemassa keskenään, viranomaisten toimintavelvollisuuksissa on eroja syrjintäperusteesta riippuen, järjestöillä ja organisaatioilla ei juuri ole toimivaltaa edustaa syrjittyä osapuolta oikeussuojan saamiseksi, erilaiset korvauskatot eivät ole linjassa unionin suositusten kanssa, eli seuraamukset eivät kaikilta osin ole tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

Voidaan perustellusti todeta, että yhdenvertaisuuden käsite ei tyhjene tällaiseen muodolliseen, aristoteeliseen maksimiin ”samanlaisia asioita on kohdeltava samalla tavalla ja erilaisia eri tavalla”, vaan tarvitaan myös tosiasiallista, sisällöllistä yhdenvertaisuutta. Näiden kahden yhdenvertaisuuden käsitteen, muodollisen ja sisällöllisen, yhteiselon onnistuminen on oikeastaan se kaikkein perustavanlaatuisin kysymys, johon myös Suomi joutuu ottamaan kantaa uudistaessaan yhdenvertaisuuslainsäädäntöään.

Olen käynyt läpi erityisesti yhdenvertaisuuslain sisältöä ja sen soveltumista työelämän syrjintätilanteisiin. Lain säännöksiä olen verrannut muuhun työläinsäädäntöön erityisesti työsyryjinnästä aiheutuvien seuraamusten osalta. Oikeuskäytännön perusteella voi tehdä sen johtopäätöksen, että yhdenvertaisuuslain soveltaminen tuomioistuimessa on ollut melko hajanaista ja epäyhtenäistä. Tähän voidaan esittää yhtenä syynä työsyryjintää koskevan sääntelyn hajanaisuus sekä osittainen päällekkäisyys, ainakin seuraamuksia koskevan sääntelyn osalta. Sen sijaan, että työsyryjintää koskevat säännökset olisivat sijoitettuna yhteen lakiin, niitä on hajautettuna eri lakeihin. Päällekkäisyys näkyy esimerkiksi siinä, että työsyryjinnän seurauksena maksettavista sanktioista säädetään sekä yhdenvertaisuuslaissa että työsopimuslaissa.

Toisena syynä yhdenvertaisuuslain vähäiseen soveltamiskäytäntöön voidaan mainita lain sekavuus ja puutteellisuus. *Ahtelan* ym. mukaan epäyhdenmukaisuus ja tilkkutäkkimäisyys ovat koko yhdenvertaisuuslainsäädäntömme ongelma<sup>258</sup>. Lainsäädäntöön on tehty useita muutoksia eri aikoina ja taustalla ovat usein olleet kansainvälisen oikeuden ja erityisesti EU-oikeuden vaatimukset sekä niiden aiheuttamat aikapaineet. Yhdenvertaisuuslain valmistelussa tuli kiire, koska Suomi oli jo myöhästynyt syrjintädirektiivin voimaansaattamisessa. Hätäily valitettavasti näkyy myös lain sisällössä. Voidaan jopa sanoa, että syrjintädirektiivien implementoinnissa Suomi täytti minimivaatimukset mutta ei juurikaan enempää. Lisäksi yhdenvertaisuuslainsäädäntömme ei ole täysin yhtenäinen direktiivien sisällöllisten vaatimusten kanssa; tämä näkyy esimerkiksi eri syrjintäperusteiden eriarvoisuudessa ja syrjinnästä aiheutuissa seuraamuksissa. Yhdenvertaisuuslakia on moitittu vaikeaselkoiseksi ja sääntelyltään epäselväksi<sup>259</sup>. *Kantolan* ja *Nousiainen* mielestä onkin ilmeistä, että yhdenvertaisuuslaki on sisällöllisen uudistamisen tarpeessa<sup>260</sup>.

Uutta yhdenvertaisuuslakia valmistellut toimikunta ehdotti mietinnössään mm. yhdenvertaisuuslain soveltamisalan laajentamista ja uudistuksia lainsäädännön valvontaan ja termistöön. Hanke kariutui kuitenkin vastustukseen, jota se koki erityisesti työmarkkinajärjestöjen taholta<sup>261</sup>. Yhdenvertaisuuslain kokonaisuudistus on siis edelleen tekemättä. Tähän on kuitenkin tulossa toivon mukaan muutos, sillä vuoden 2011 hallituksen ohjelmassa luvataan, että valmistellaan uusi yhdenvertaisuuslainsäädäntö, joka turvaa tehokkaasti yhdenvertaisuuden syrjintäperusteesta riippumatta, ja vahvistetaan valvontaa sekä tehostetaan hallintoa sen toimeenpanemiseksi<sup>262</sup>.

Yksi keskeinen kysymys kuuluu, pitäisikö syrjintää koskeva sääntely keskittää useamman lain sijasta yhteen lakiin. Itse olisin taipuvainen kääntymään tälle kannalle. Yksi laki voisi tuoda selkeyttä ja johdonmukaisuutta soveltamistilanteisiin, ja helpottaa eri viranomaistahojen toimintaa esimerkiksi korvausperusteita mietittäessä. Nythän tilanne on sen kaltainen, että avustaessaan esimerkiksi korvauskanteen laatimisessa työsuojeluviranomainen joutuu arvioimaan, kannattaako korvauksia hakea työsuojeluviranomaisen vai yhdenvertaisuuslain vaiko molempien perusteella.

Joensuun yliopiston tekemän tutkimuksen aineistosta käy ilmi, että usein yhdenvertaisuuslain mukaista *hyvitystä* ei ole vaadittu lainkaan, vaikka siihen olisi ollut

---

<sup>258</sup> Ahtela ym. 2006, s. 11.

<sup>259</sup> Yhdenvertaisuustoimikunnan välimietintö 2008, s. 56.

<sup>260</sup> Kantola - Nousiainen 2008, s. 7.

<sup>261</sup> Tämä on todettavissa yhdenvertaisuustoimikunnan mietintöön (2008) liitetystä eriävistä mielipiteistä.

<sup>262</sup> <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>.

mahdollisuus<sup>263</sup>. Yksi syy tähän saattaa olla se, että perinteisesti työsyrijintätapaukset on nähty mieluummin työsopimuksen ja työsopimuslain rikkomisena kuin ihmisarvon loukkauksena. On siis korostettu enemmän työsopimuksen pitävyyttä ja kunnioittamista kuin yhdenvertaisuuden turvaamista. Jälleen kerran vaaka näyttäisi kallistuvan muodollisen yhdenvertaisuuden, eikä tosiasiallisen yhdenvertaisuuden puolelle. Tosin on myönnettävä, että uusimman oikeuskäytännön perusteella tämä tilanne saattaa olla muuttumassa. Muutamaa viimeaikaista oikeustapausta tutkiessani tein havainnon, että työsopimuslain mukaisen korvauksen lisäksi myös yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä tuomittiin syrjitylle maksettavaksi keskimäärin n. 5000 euroa eli hyvitysasteikon puolen välin tietämille.

Euroopan unioni on ottanut entistä aktiivisemmän roolin syrjinnän vastaisessa taistelussa. Unionin vaikutus näkyy sekä lainsäädännössä että asennekasvatuksessa. Syrjintää koskevat direktiivit ovat olleet merkittävässä asemassa yhdenvertaisuuslainsäädännön kehittämisessä ja vaikuttavat näin ollen myös työsyrijintasäädöstemme taustalla. Pelkkä lainsäädäntö ei kuitenkaan vielä takaa työntekijöiden yhdenvertaisuutta eikä poista syrjintää työelämästä. Tarvitaan myös toimenpiteitä, joilla lisätään tietoisuutta syrjintäasioista ja saadaan asenteita myötämielisemmäksi monimuotoisuutta kohtaan.

Tähän liittyen unioni on käynnistänyt erilaisia syrjintään liittyviä toimintaohjelmia ja tukenut hankkeita, joilla työsyrijintää saadaan kitkettyä pois työpaikoilta. Mielestäni kepin sijaan olisikin syytä panostaa sellaiseen porkkanaan, joka houkuttelee työpaikkoja ottamaan syrjintäasiat vakavasti ja saa työnantajat kehittämään työntekijöidensä välistä yhdenvertaisuutta. Tästä hyvänä esimerkkinä voidaan mainita Tanskan ihmisoikeusinstituutin vuosittain myöntämä MIA-palkinto yrityksille, jotka edistävät työpaikkojensa yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta. Palkitut yritykset saavat runsaasti valtakunnallista julkisuutta ja kohottavat yrityskuvaansa, josta on yrityksen toiminnalle hyötyä jatkossakin.

Yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi työelämässä riittää vielä paljon työsarkaa. Yhdentyvässä Euroopassa on kuitenkin herätty tähän ongelmaan ja toimenpiteitä epäkohtien poistamiseksi on tehty sekä lainsäädännöllisellä että asenteellisella tasolla. Suomi on monessa suhteessa mallioppilas Euroopan integraation toteuttamisessa. Yhdenvertaisuuden edistämisessä se joutuu kuitenkin jatkossakin ponnistelemaan muiden valtioiden tavoin, jotta ihmisten välinen epäoikeudenmukainen kohtelu saataisiin yhteiskunnasta kitkettyä pois.

---

<sup>263</sup> Yhdenvertaisuuslain toimivuus –tutkimusraportti 2008, s. 92.