

Risto Laakkonen 14.6.2005
Tiivistelmä puheesta

Euroopan unionin *Moninaisuuden puolesta, syrjintää vastaan*
***Truck Tour* –tapahtumassa 16.6.2005 Helsingin Rautatietorilla**

Ammattiyhdistysliikkeen ja työelämän näkökulmia

1. Yleistä syrjinnästä ja sen ehkäisemisestä

YK:n ihmisoikeuksien julistus on edelleen peruskirja, johon kaikki myöhemmät toimenpiteet perustuvat. Suomen liittyttyä Euroopan Unionin jäseneksi sitä sitovat unionin päätökset. Eurooppa neuvosto antoi vuonna 2000 kaksi direktiiviä: rasismidirektiivin ja työsyrijintädirektiivin. Näiden tarkoituksena on 1) täsmentää perustuslain yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltoja koskevia säännöksiä ja 2) täydentää muualla lainsäädännössä olevia syrjinnän kieltoja. Suomi päätyi hyvään kansalliseen ratkaisuun, yhdistäen molempien edellä mainittujen direktiivien tavoitteen lainsäädännössään yhden lain puitteisiin. Yhdenvertaisuuslaki astui voimaan 1.2.2004. Tämä edesauttaa lain toimeenpanossa, sen tunnetuksi tekemisessä ja soveltamisessa.

Suomen 1.3.2000 voimaan tulleeseen uuteen perustuslakiin on kirjattu se, että ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lisäksi perustuslaissa mainitaan alkuperäisväestömme, romanien ja muiden etnisten ryhmien oikeus ylläpitää ja kehittää omaa kieltään ja kulttuuriaan.

Uusi yhdenvertaisuuslaki on yhteinen väline ja suuntaviitta kaiken syrjinnän estämisessä ja ehkäisemisessä. Syrjintätutkimukset osoittavat, että suomalaisessa yhteiskunnassa esiintyy kaikkia laissa lueteltuja syrjinnän muotoja. Suomi ei ole tässä poikkeus verrattuna muihin maihin ja kulttuureihin.

2. Kielletyt syrjintäperusteet

Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet ovat määritelty laajemmin ja yksityiskohtaisemmin kuin Suomen perustuslaissa. Ne ovat:

- 1) ikä, 2) etninen tai muu kansallinen alkuperä, 3) kansalaisuus, 4) kieli,

5) uskonto, 6) vakaumus, 7) mielipide, 8) terveydentila, 9) vammaisuus, 10) sukupuolinen suuntautuminen tai 11) muu henkilöön liittyvä syy.

Etnisen alkuperän perusteella syrjinnälle altistuvat erityisesti etniset vähemmistöt ja maahanmuuttajataustaiset henkilöt. Niin Suomessa kuin useimmissa eri maissa syrjinnän ja ennakkoluulojen kohteeksi joutuvat muita enemmän ns. näkyvät vähemmistöt kuin ns. näkymättömät vähemmistöt, jotka eivät ulkoisilta ominaisuuksiltaan eroa tai ole erotettavissa maan valtaväestöstä. Henkilö voi joutua syrjinnän kohteeksi myös useammalla eri perusteella, mikä tulee syrjinnän ehkäisemistoimenpiteissä ottaa huomioon.

Syrjinnän käsite kattaa 1) välittömän syrjinnän, 2) välillisen syrjinnän, 3) häirinnän sekä 4) käskyn tai ohjeen syrjiä tiettyä tai tiettyjä henkilöitä. Välillisen syrjinnän ilmiöiden tunnistettavuuteen tulee erityisesti panostaa, koska se voidaan kätkeä sinänsä hyväksyttäviltä tuntuvien perusteiden taakse. Näistä Suomessa yleinen on täydellisen suullisen ja kirjallisen kielitaidon edellyttäminen tehtävissä, joissa kohtuullinen kielitaito olisi katsottavissa riittäväksi.

3. Työelämä yhdenvertaisuuslain soveltamisalana

Lakia sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, mukaan lukien kansalaisjärjestöt ja muut yhteisöt. Työelämän osapuolten roolia vasten tarkasteltuna keskeistä soveltamisalasta on syrjinnän tunnistaminen ja sen estäminen silloin kun on kyse:

- * **työhönottoperusteista**
- * **työoloista ja työehdoista**
- * **henkilöstökoulutuksesta sekä uralla etenemisestä**
- * **jäsenyydestä ja toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti sekä järjestön antamat etuudet.**

Ketään ei saa myöskään asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdella häntä siten, että hänelle aiheutuu kielteisiä seurauksia siitä syystä, että hän on valittanut tai ryhtynyt muihin toimenpiteisiin laissa tarkoitetun yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Syrjintänä ei pidetä tilanteita, joissa on kyse 1) yhdenvertaisuussuunnitelmaan perustuvasta menettelystä, 2) työtehtävän laatuun ja sen suorittamiseen liittyvästä todellisesta ja ratkaisevasta vaatimuksesta ja 3) ikään liittyvästä erilaisesta kohtelusta, kun siihen on olemassa asianmukaisesti perusteltu syy. Kyse voi olla työllisyyspoliittisesta, työsuojelullisesta, ammatillisesta

koulutusta tai sosiaaliturvajärjestelmien asettamista tiettyjen etuuksien saamiseksi vahvistetuista ikärajoista.

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on esimerkiksi työhönotossa 1) edistää monimuotoisemman henkilöstön kehittämistä työyhteisöön ja 2) syrjintäperusteista johtuvien haittojen ja henkilöstön vinoutumisen ehkäiseminen ja lievittäminen. Toimenpiteiden tulee kuitenkin olla tavoitteen kannalta oikeasuhteisia.

Yhdenvertaisuuslain valvonta kuuluu työ- ja virkasuhteissa työsuojeluviranomaisille ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän valvonta työ- ja virkasuhteiden ulkopuolella työministeriön yhteyteen asetetulle vähemmistövaltuutetulle ja syrjintälautakunnalle.

Yhdenvertaisuuslaki määrittää todistustaakan. Suomessa on jaetun todistustaakan periaate. Todistustaakka kääntyy vastaajalle silloin, kun kantaja on esittänyt todennäköisiä seikkoja sen puolesta, että kysymyksessä on syrjintätapaus. Kun syrjintäoletamus on syntynyt, todistustaakka siirtyy vastaajalle. Ruotsissa on käännetty todistustaakka, jossa se on vastaajalla.

Valtion ja kuntien viranomaisilla on velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi viranomaistoiminnassa ja erityisesti sen hyvän palvelukulttuurin kehittämisessä. Yhdenvertaisuussuunnitelmalla edistetään etnistä yhdenvertaisuutta ja ehkäistään sekä suoraan että välillistä syrjintää viranomaisen toiminnassa. Työministeriö koordinoi ja kerää seurantatietoja yhdenvertaisuusperiaatteen toteutumasta ja suosittaa, että viranomaiset valmistavat viranomaiskohtaiset yhdenvertaisuussuunnitelmansa vuoden 2005 loppuun mennessä.

4. Työelämän osapuolten rooli ja toimenpiteet

Yhdenvertaisuuskysymykset tulevat asteittain enenevässä määrin yhdeksi osaksi työelämän osapuolten toimintaa ja kolmikantayhteistyön piiriin. Työelämän osapuolilla on edustus useissa elimissä ja neuvottelukunnissa, joissa käsitellään periaatteellisella tasolla etnisiä suhteita. Työmarkkinakeskusjärjestöjen jäsenliitot tulevat enenevässä määrin edustamaan syrjintätapausten selvittämisessä sekä kantajaa että vastaajaa.

Yhdenvertaisuuslain tunnetuksi tekemisessä työelämän keskeisillä osapuolilla on korostuva asema. Ammattiyhdistysliikkeeltä ja elinkeinoelämän järjestöiltä edellytetään toimenpiteitä lain tunnetuksi tekemisessä ja soveltamisessa. Tärkeää on, että ammattiyhdistysliikkeen toimitsija-, luottamusmies- ja

työsuojeluvaltuutettujen koulutukseen sisällytetään yhdenvertaisuuslakia ja sen soveltamista käsitteleviä riittävän laajoja jaksoja. Vastaavasti työnantajapuolella tulee järjestöjen edustajien ja yritystasolla henkilöstö-, työsuojelu- ja henkilöstön rekrytoinnista vastaavien saada koulutusta yhdenvertaisuuslain soveltamisessa. Työelämän osapuolten tulisi keskenään sopia missä määrin ne kehitettävät erillisen koulutuksen lisäksi yhteistä koulutusta.

Työmarkkinajärjestöjen julkaisutoiminnassa ja opintoaineistojen laadinnassa tulee yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksille antaa tilaa. Erityisen tärkeää on, että työpaikkojen henkilöstölehdissä ja oppaissa sekä muissa julkaisuissa ja vastaavissa käsitellään yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksiä. Yritysten vuosikatsauksissa voitaisiin myös esitellä toimenpiteitä yhdenvertaisuuslain tarkoittamissa kysymyksissä.

5. SAK:n toimenpiteistä

SAK:n aloitteesta toteutettiin keväällä 2005 päättynyt Monikulttuurisuus voimavarana työyhteisössä (ETMO). Sen toteutukseen osallistui 16 työyhteisöä ja niiden ihmiset. Projekti tuotti monipuolista kokemuseräistä tietoa ja jatkokehittämisessä tarpeellista tietoa. ETMO -projektia jatkaa PETMO -projekti, jonka tuloksia ja antamia kokemuksia tullaan jatkossa hyödyntämään. Näitä projekteja on EU:n budjetista tuettu, mikä mahdollistikin niiden käynnistymisen ja tarvittavien projektityöntekijöiden palkkaamisen.

SAK:n jäsenliitoissa on tänään arviolta 11.000 maahanmuuttajataustaista jäsentä. Osuus tulee kasvamaan useissa liitoissa sekä työvoiman maahanmuutosta että toisen polven maahanmuuttajien työvoimaan tulosta johtuen. Kasvusuuntaisia sektoreita tulevat olemaan kunta, palvelu, kuljetus ja jossain määrin teollisuus. Näillä toimialoilla vaikuttavien liittojen tiedotus- ja koulutustoiminnassa sekä edunvalvonnassa tätä kehitysvaihetta on jo ennakoitu. SAK asetti monikulttuurisuustyöryhmän ja Metallityöväenliitto hyväksyi toimintaansa ohjaamaan toimenpideohjelman. SAK tulee julkaisemaan marraskuussa valtuustonsa kokouksen yhteydessä kattavan keskustelu- ja opintoaineiston maahanmuutto- ja syrjintäkysymyksistä.

Palkansaajapuolella on erityisesti SAK:n ja STTK:n välillä kehitettävissä yhteisiä koulutus- ja tiedotushankkeita. Lisäksi SAK pyrkii vaikuttamaan siihen, että valtiovalta ja työelämän kysymyksistä vastuullinen ministeriöhallinto osoittavat sektorille nykyistä enemmän tukeaan. SAK tulee myös olemaan kolmikantaelimissä ja neuvottelukunnissa, joissa sillä on edustus, toimimaan aktiivisena jäsenenä yhdenvertaisuus- ja

syrjintäkysymyksissä. Valtio- ja kuntatyönantajia koskevien yhdenvertaisuussuunnitelmien laadinnassa julkisen sektorin ammattiliittojen tulisi ottaa aktiivinen rooli.

SAK ja molemmat muut palkansaajapuolen keskusjärjestöt ovat jäseniä Euroopan ja Pohjoismaiden ammatillisissa yhteisjärjestöissä, joiden toimintaan maahanmuutto- ja syrjintäkysymykset ovat tulleet pysyvästi. Maahanmuuttopolitiikka ja ihmisten kansainvälinen liikkuvuus on pysyvästi myös Kansainvälisen työjärjestön ILO:n asialistalla, jonka toimintaan Suomen työelämän osapuolet osallistuvat.

.....

Yhdenvertaisuuslakia, syrjintälautakuntaa ja vähemmistövaltuutettua koskevaa materiaalia on saatavilla: www.mol.fi/migration