

# Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2019

Raportti

## Tiivistelmä

Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuuslakia työelämässä; syrjinnän kieltä, syrjivän työpaikkailmoittelun kieltä ja työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta. Tässä raportissa kuvataan yhdenvertaisuuslain valvontaa vuodelta 2019.

Työsuojeluviranomainen sai vuoden aikana noin 500 työsyRJintään liittyvää yhteydenottoa. Usein yhteydenottaja kysyi nimettömänä neuvoja asiansa käsittelyyn työpaikalla tai halusi keskustella siitä, onko hänen tapauksessaan kyse syrjinnästä vai ei.

Syrjintään liittyviä valvontapyyntöjä työsuojeluviranomaiselle tehtiin vuoden 2019 aikana noin 180. Vajaassa kolmanneksessa tapauksista syrjinnän kokemus liittyi terveydentilaan. Kuten aiempinakin vuosina, suurin osa näistä koski tilanteita, joissa työnantaja oli päättänyt palvelussuhteen ja työntekijä epäili tämän johtuvan sairauspoissaoloista. Vähiten valvontapyyntöjä tuli perhesuhteisiin, uskuntoon, poliittiseen toimintaan ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyen. Usein valvontapyyntöön liittyi myös muita työoikeudellisia kysymyksiä, kuten häirintäkokemuksia tai työsuhdetta koskevia ongelmia.

Valvontapyyntö johtaa tarkastukseen, mikäli asiakkaan toimittamien tietojen perusteella on syytä epäillä, että työnantaja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti. Syrjintään liittyvien valvontapyyntöjen perusteella tehtiin 110 tarkastusta. Näistä noin kolmanneksessa työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti. Valvontapyyntöjä tehtiin aiempaa vuotta vähemmän. Samassa suhteessa pieneni niiden työnantajien määrä, joiden havaittiin toimineen syrjinnän kiellon vastaisesti.

Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää myös viranomaisaloitteisesti. Vuoden 2019 aikana yhdenvertaisuuslain noudattamista valvottiin yli 600 työsuojelutarkastuksella. Niissä valvonta kohdentui ulkomaisen työvoiman käyttöön. Lisäksi valvottiin syrjivää työpaikkailmoittelua.

Työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta ja laatia yhdenvertaisuussuunnitelma valvottiin viranomaisaloitteisesti 304 tarkastuksella. Noin 65 %:ssa tarkastuksista havaittiin epäkohtia. Monilla työpaikoilla ilmeni epätietoisuutta yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä ja yhdenvertaisuuden edistämisestä yleisesti.

Työsuojeluviranomainen teki 16 tapauksessa esitutkinta-ilmoituksen epäilyistä työsyRJintärikoksesta.

## Sammanfattning

Arbetskyddsmyndigheten övervakar diskrimineringslagen i arbetslivet; förbud mot diskriminering, förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering och arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling. Den här rapporten redovisar tillsynen av diskrimineringslagen år 2019.

Under året kontaktades arbetskyddsmyndigheten ca 500 gånger angående diskriminering på arbetsplatsen. Ofta bad vederbörande om råd för hantering av sitt fall på arbetsplatsen eller ville diskutera om hens fall var diskriminering eller inte.

År 2019 kontaktades arbetskyddsmyndigheten ca 180 gånger om tillsynsbegäran angående diskriminering. I en tredjedel av fallen rörde upplevelsen av diskriminering hälsotillståndet. Liksom under tidigare år gällde de flesta av dessa situationer där arbetsgivaren hade avslutat anställningsförhållandet och arbetstagaren misstänkte att detta berodde på sjukfrånvaro. Minst förekommande var tillsynsbegäran om diskriminering på grund av familjerelationer, religion, politisk verksamhet och sexuell läggning. Ofta rörde tillsynsbegäran också andra arbetsrättsliga frågor, såsom upplevelser av trakasserier eller problem som rör arbetsförhållandet.

Tillsynsbegäran föranleder en inspektion om det enligt uppgifter från kunden finns skäl att misstänka att arbets-

givaren har agerat i strid mot diskrimineringslagen. Med anledning av tillsynsbegäran angående diskriminering gjordes 110 inspektioner. I ungefär en tredjedel av dessa hade arbetsgivaren agerat i strid mot diskrimineringsförbudet. Jämfört med föregående år gjordes färre tillsynsbegäran. I samma proportion minskade antalet arbetsgivare som upptäcktes agera i strid mot diskrimineringsförbudet.

Arbetskyddsmyndigheten övervakar diskriminering även på myndighetsinitiativ. Under år 2019 övervakades efterlevnaden av diskrimineringslagen vid över 600 arbetskyddsinspektioner. I dessa fokuserade tillsynen på användning av utländsk arbetskraft. Dessutom övervakades diskriminerande arbetsplatsannonsering.

Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling och upprätta en plan för likabehandling övervakades på myndighetsinitiativ vid cirka 304 inspektioner. I ca 65 % av inspektionerna konstaterades missförhållanden. På många arbetsplatser förekom ovisshet om innehållet i planen för likabehandling samt om främjande av likabehandling i allmänhet.

Arbetskyddsmyndigheten lämnade in en anmälan om förundersökning i 16 fall för misstänkt diskrimineringsbrott i arbete.

## Summary

Occupational safety and health authorities are responsible for ensuring that employers comply with the provisions of the Finnish Non-discrimination Act: the prohibition of discrimination in the workplace, the prohibition of discriminatory job advertisements and employers' duty to promote equality. This report describes the enforcement of the Non-discrimination Act in 2019.

Occupational safety and health authorities received approximately 500 calls concerning discrimination in the workplace during the year. Many of these were from anonymous callers who wanted information about how to bring the issue up in their workplace or an expert opinion on whether or not their experiences constituted discrimination.

Occupational safety and health authorities were asked to investigate a total of approximately 180 suspected cases of discrimination. Almost one in three of these cases related to discrimination on the basis of health. Similarly to previous years, the majority of these concerned situations in which an employer had terminated an employee and the employee suspected that the reason had been their sickness absences. The grounds for discrimination that gave rise to the least complaints in 2019 were family ties, religion, political activity and sexual orientation. Many of the complaints also cited other issues related to workers' rights such as experiences of harassment or problematic employer-employee relations.

Occupational safety and health authorities have a duty

to investigate any cases that, based on the information provided by the complainant, could potentially involve an employer's having violated the Non-discrimination Act. The authorities carried out a total of 110 inspections on the basis of complaints relating to discrimination. Approximately one in three of these inspections revealed discriminatory practices. The total number of complaints was lower than the year before. The number of employers who were found to have engaged in discriminatory practices was proportionally lower.

Occupational safety and health authorities also enforce the rules against discrimination through spot checks. More than 600 of the occupational safety and health inspections carried out in 2019 covered compliance with the Non-discrimination Act. The focus was on the use of foreign labour. The inspections also covered discriminatory job advertisements.

A total of 304 spot checks were carried out to test whether employers were complying with their statutory duty to promote equality and have a non-discrimination plan in place. Approximately 65% of these inspections revealed non-conformances. Many employers were unsure as to what should be included in the non-discrimination plan and about their obligations in respect of the promotion of equality in general.

Occupational safety and health authorities reported 16 suspected cases of employment discrimination to the police.

# Sisällys

Tiivistelmä.....	2
Sammanfattning.....	3
Summary.....	3
<b>1. Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää työelämässä.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Asiakasaloitteinen valvonta.....</b>	<b>7</b>
2.1. Syrjintää koskevat yhteydenotot työsuojeluviranomaiseen .....	7
2.2. Syrjintää koskevat valvontapyyntö.....	7
2.3. Käsitteilyratkaisut.....	8
2.4. Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella.....	9
2.5. Työnantajille annetut velvoitteet .....	10
<b>3. Viranomaisaloitteinen valvonta .....</b>	<b>15</b>
3.1. Syrjintä palkanmaksussa ja muissa vähimmäisehdoissa .....	15
3.2. Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö.....	17
3.3. Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta .....	17
<b>4. Työsyrjintä rikoksena .....</b>	<b>18</b>
4.1. Työsuojeluviranomainen ilmoittaa rikosepäilyt poliisille .....	18
4.2. Työsuojeluviranomainen osallistuu työsyrjintärikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn.....	18

# 1. Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää työelämässä

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa yhdenvertaisuuslakia (1325/2014) työelämässä. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään syrjinnän kiellosta, syrjivän työpaikkailmoittelun kiellosta ja työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Työsuojeluviranomaisen valvonta kohdistuu yhdenvertaisuuslain noudattamiseen:

- työsuhteessa
- julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa
- työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla sekä
- työhönotossa.

Työsuojeluviranomainen on itsenäinen ja riippumaton valvontaviranomainen. Alueellisina työsuojelu viran-

omaisina toimivat aluehallintovirastojen (AVI) työsuojelun vastualueet. Työsuojeluviranomainen arvioi syrjintää kaikilla yhdenvertaisuuslaissa määriteltyjen syrjintä perusteiden osalta. Yhdenvertaisuuslaki kielteää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään sen sijaan laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Sen valvonta kuuluu tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan.

## Aluehallintovirastojen viisi työsuojelun vastuualuetta

Työsuojelun vastualueet huolehtivat työsuojelun alueellisesta valvonnasta, neuvonnasta ja ohjauksesta. Keskeisenä tavoitteena on edistää ja ylläpitää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä ehkäistä työstä terveydelle aiheutuvia vaaroja ja haittoja. Valvonnan avulla varmistetaan myös työelämän pelisääntöjen toteutuminen työpaikoilla.

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet:

- 1 Pohjois-Suomi
- 2 Länsi- ja Sisä-Suomi
- 3 Itä-Suomi
- 4 Lounais-Suomi
- 5 Etelä-Suomi



Työsuojeluviranomainen valvoo oma-aloitteisesti:	Työsuojeluviranomaisen toiminta yhteydenottojen perusteella:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Syrjintää palkanmaksussa ja muissa vähimmäisehdoissa erityisesti ulkomaisen työvoiman valvonnassa</li> <li>• Syrjiviä työpaikkailmoituksia</li> <li>• Työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta ja yhdenvertaisuussuunnitelmia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Syrjintää kokevien ohjaus ja neuvonta</li> <li>• Valvontaedellytyksen arviointi</li> <li>• Valvontatoimenpiteet valvontapyyntöjen perusteella</li> </ul>

Yhdenvertaisuuslain valvontaa tehdään työsuojeluviranomaisessa sekä viranomaisaloitteisesti että syrjintää kokeneiden pyynnöstä. Vuonna 2019 yhdenvertaisuuslakia valvottiin noin 910 viranomaisaloitteisessa ja noin 110 asiakasaloitteisessa tarkastuksessa. Valvontatoimenpiteet määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaisesti. Valvonnan menettelytavat on kuvattu [valvontaohjeessa](#).

Tässä raportissa kuvataan yhdenvertaisuuslain valvontaa työsuojeluviranomaisessa vuonna 2019. Raportissa kuvataan sekä asiakasaloitteinen että viranomaisaloitteinen valvonta, ja havainnollistetaan valvontaa aidoilla tapauskuvauksilla. Lisäksi raportissa kerrotaan työsuojeluviranomaisen roolista työsyrijintärikosten käsittelyssä. Tiedot vuoden 2018 valvonnasta löytyvät raportista [Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2018](#).

## 2. Asiakasaloitteinen valvonta

### 2.1. Syrjintää koskevat yhteydenotot työsuojeluviranomaiseen

Asiakasaloitteinen valvonta perustuu siihen, että syrjintää kokeva työnhakija tai työntekijä ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen. Työsuojeluviranomaiseen voi ottaa yhteyttä puhelimitse, kirjeitse tai sähköpostitse. Vuonna 2019 kirjattiin noin 500 työsyryntään liittyvää yhteydenottoa. Yhteydenottojen määrä on todellisuudessa suurempi, koska syrjintään liittyvä yhteydenotto saattaa kirjautua myös muihin asialuokkiin. Syrjintään liittyvät yhteydenotot ovat usein monitahoisia, ja asiaan liittyy myös muita työoikeudellisia kysymyksiä.

Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonnasta syrjintää kokeva saa ohjausta ja neuvontaa asiassaan ja ohjeet mahdolliseen valvontapyyntöön tekemiseen. Tavalista on myös, että yhteydenottaja ei tiedä, onko häntä syrjitty ja haluaa keskustella syrjintään perehtyneen tarkastajan kanssa ennen kuin ottaa syrjintäkokemustaan esille omalla työpaikallaan. Puhelinneuvonnassa onkin tavallista, että tarkastaja ja yhteydenottaja pohivat yhdessä keskustellen, onko tapauksessa kyse yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta syrjintätilanteesta vai jostakin muusta asiasta.

Monissa syrjintäasioissa yhteyttä ottanut ei halua, että viranomaisen ryhtyy valvontatoimenpiteisiin hänen nimellään. Syynä voi olla esimerkiksi pelko leimautumisesta tai vastatoimista työpaikalla. Tämä koskee erityisesti tiettyjä vähemmistöryhmiä kuten ulkomalaisia työntekijöitä, joilla on korkeampi kynnys pyytää valvontatoimenpiteitä asiassaan. Ilmiö kertoo osaltaan siitä, että osa työelämän syrjinnästä jää piiloon. Kaikki yhteydenotot – nimettömätkin – ovat kuitenkin merkityksellisiä, koska työsuojeluviranomainen voi toteuttaa työpaikalle koko työpaikkaa koskevan tarkastuksen, ilman että asiakas saattaa asiansa vireille. Tällöin valvontaa toteutetaan ilman, että tieto yhteydenotosta tulee esille.

Työsuojeluviranomaiselle tulee myös säännöllisesti yhteydenottoja, joissa ei ole kyse yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta syrjinnästä. Tavallisesti yhteydenottaja kokee syrjintää, mutta tapaukseen ei liity lain tarkoittamaa syrjintäperustetta. Tällöin tapauksessa voi esimerkiksi olla kyse jonkun toisen suosimisesta tai huonosta johtamisesta. Syrjinnän sijaan asiassa voi olla kyse esimerkiksi työturvallisuuslaissa kielletystä häirinnäs-

tä tai muusta työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvasta asiasta.

### 2.2. Syrjintää koskevat valvontapyyntöt

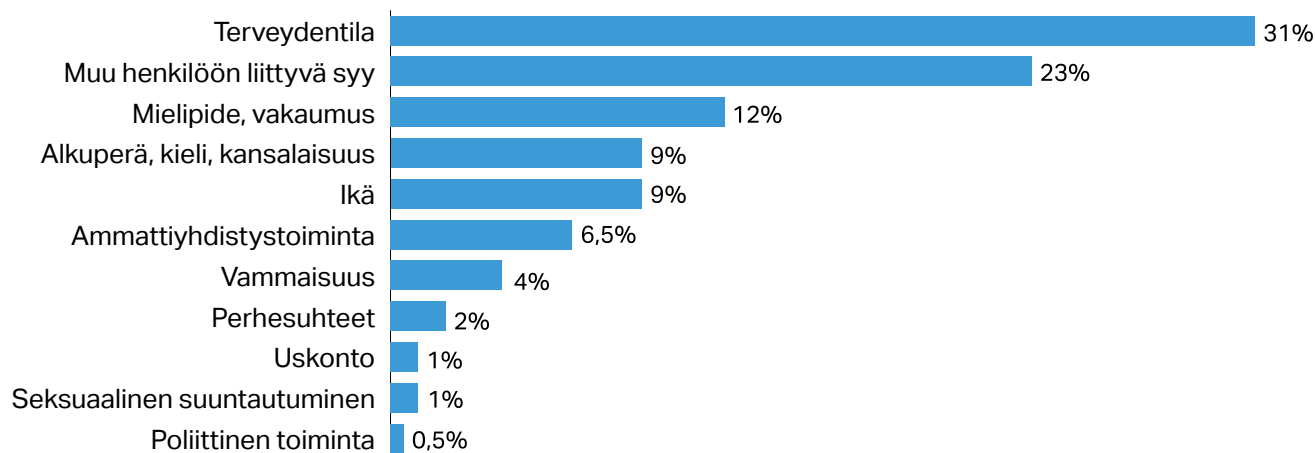
Vuonna 2019 työsuojeluviranomaiselle tehtiin noin 180 valvontapyyntöä liittyen syrjintään. Syrjintäasia saateetaan yleensä vireille valvontapyyntölomakkeella, jossa asiakas antaa työsuojeluviranomaiselle suostumuksen siihen, että asiaa voidaan käsitellä hänen nimellään ja asiassa voidaan olla yhteydessä työnantajaan. Valvontapyyntöissä asiakas ilmoittaa oman näkemyksensä siitä mihin syrjintäperusteeseen asia liittyy. Asiakas saattaa ilmoittaa useita vaihtoehtoisia syrjintäperusteita, mikäli ei osaa tarkkaan nimetä, mistä syrjintä johtuu.

Yleisimmät syrjintäperusteet ovat pysyneet viime vuosina samoina. Terveystilaan perustuvat syrjintäkokemukset ovat vuodesta toiseen tavallisin työsuojeluviranomaiselle ilmoitettu syrjintäkokemus. Vuonna 2019 tehdyistä valvontapyyntöistä vajaa kolmannes liittyi terveystilaan. Suurin osa näistä koskee tilanteita, joissa työnantaja on päättänyt palvelussuhteen ja työntekijä epäilee tämän johtuvan sairauspoissaoloista. Tyypillinen valvontapyyntö koskee koeaikapurkua, joka ajoittuu työntekijän sairauspoissaolojen yhteyteen.

Terveystilan jälkeen seuraavaksi yleisin koettu syrjintäperuste oli "muu henkilöön liittyvä syy". Näistä valvontapyyntöistä moni koski sitä, että työntekijä oli tuonut esille epäkohtia työoloissaan tai vaatinut oikeuksiaan työpaikalla, minkä jälkeen työntekijä oli irtisanottu tai valikoitunut lomautettavaksi. Muu henkilöön liittyvä syy kattaa myös ne valvontapyyntöt, joihin valvontapyyntöön tekijä ei ole ilmoittanut selkeää syrjintäperustetta.

Vuonna 2019 vähiten valvontapyyntöjä on tullut liittyen perhesuhteisiin, uskonnon, seksuaalisen suuntautumiseen ja poliittiseen toimintaan, joista tehtiin alle kymmenen valvontapyyntöä. Työsuojeluviranomaiselle tulevat valvontapyyntöt eivät kuitenkaan kokonaisuudessaan kerro syrjinnän esiintyvyydestä työelämässä, eikä niistä voi päätellä mitä ryhmiä koskeva syrjintä on työelämässä tosiasiallisesti yleisintä, koska kaikki syrjintää kokevat eivät ota yhteyttä viranomaiseen.

## Asiakkaiden ilmoittamat syrjäntäperusteet



**Kuva 1.** Valvontapyyntöjen tehneiden asiakkaiden ilmoittamat syrjäntäperusteet vuonna 2019. Koetusta syrjinnästä tehtiin työsuojeluviranomaiselle vuoden aikana yhteensä 181 valvontapyyntöä. Yhdessä valvontapyyntöissä voi olla useampi syrjäntäperuste.

Monissa tapauksissa syrjintää kokeva on samalla tuonut esille kokevansa myös työturvallisuuslaissa kiellettyä häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua tai työssä kuormittumista. Usein vireille tullut syrjintäasia kytkeytyy työturvallisuuden lisäksi muihin työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluviin asioihin, kuten työaikalakiin tai työsopimuslakiin. On myös tavallista, että valvontapyyntöjen tekijä ei tarkalleen tiedä, mitä laissa tarkoitetaan syrjinnällä, ja ilmoittaa kokemastaan epäasiallisesta kohtelusta käyttäen käsitettä syrjintä.

### 2.3. Käsittelyratkaisut

Kun työsuojeluviranomainen vastaanottaa valvontapyyntöjen syrjinnästä, ensin arvioidaan, voiko tapauksessa olla kyse yhdenvertaisuuslaissa kielletystä syrjinnästä. Tarvittaessa asiakkaalta pyydetään täydennystä valvontapyyntöön, jotta valvonnan edellytyksiä voidaan arvioida. Mikäli valvontapyyntöjen perusteella ei ole aihetta epäillä, että työnantaja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti, asiasta laaditaan käsittelyratkaisu. Käsittelyratkaisussa valvontapyyntöjen tekijälle perustellaan, miksi työsuojeluviranomainen ei ryhdy toimenpiteisiin koetun syrjinnän selvittämiseksi. Vuonna 2019 tehtiin noin 75 käsittelyratkaisua siitä, ettei syrjintää koskeva valvontapyyntö johtanut valvontatoimenpiteisiin.

Tavallisin syy siihen, ettei valvontatoimenpiteisiin ryhdytä, on se, ettei valvontapyyntöjen tekijällä ole esittää riittäviä tosiseikkoja epäilynsä tueksi tai syy-

yhteyttä syrjäntäperusteen ja kokemansa syrjinnän välille. Vaikka valvontapyyntöjen tekijältä ei edellytetä täyttä näyttöä syrjinnästä, tulee hänen kuitenkin esittää selvitys tapahtumista ja tosiseikoista epäilynsä tueksi. Pelkkä valvontapyyntöjen tekijän subjektiivinen kokemus syrjinnästä ei riitä syrjäntäolettaman syntymiseen.

Tyypillistä on, ettei valvontapyyntöjen tekijään liity mikään yhdenvertaisuuslain mukainen syrjäntäperuste. Esimerkiksi tavalliset näkemuserot työpaikalla eivät ole yhdenvertaisuuslain tarkoittamia mielipiteitä. Sukupuoleen ja vanhemmuuteen liittyvät syrjäntäepäilyt eivät kuulu yhdenvertaisuuslain perhesuhteisiin, vaan kyseessä on tasa-arvolaisissa määritelty sukupuolisyrjintä. Useita sukupuolisyrjäntätapauksia siirrettiin tasa-arvovaltuutetulle.

Työsuojeluviranomainen ei aloita valvontatoimenpiteitä silloin, kun valvontapyyntöjen tekijän kokema kohtelu ei ole yhdenvertaisuuslain tarkoittamalla tavalla epäsuotuisampaa. Näin on esimerkiksi silloin, kun kyse on työnantajan työnjohto-oikeuteen kuuluvasta toiminnasta, kuten varoituksen antamisesta tai työntekijän ohjaamisesta työkyvyn arviointiin.

Muutamissa tapauksissa valvontapyyntöissä pyydettiin työsuojeluviranomaista valvomaan asiaa, johon työsuojeluviranomaisella ei ole toimivaltaa. Työsuojeluviranomainen arvioi työsuhteen päättämistä vain syrjinnän näkökulmasta, mutta ei muutoin ota kantaa päättämisperusteiden laillisuuteen. Työsuojeluviranomainen ei voi selvittää palkkaukseen liittyviä erimielisyyksiä, jos työntekijään ei liity mitään syrjäntäperustetta. Palkkauk-



seen liittyvät riita-asiat ja työsuhteen päättämisen riittävien perusteiden laillisuuden arvioiminen kuuluvat viime kädessä käräjäoikeuden ratkaistavaksi.

Joissakin tapauksissa valvontaan ei ryhdytty, koska valvontapyynnön tekijä ei vastannut lisäselvityspyyntöihin tai pyysi lopettamaan asian käsittelyn. Valvontatoimenpiteisiin ei myöskään ryhdytä, jos epäilystä syrjinnästä on kulunut pitkä aika. Työsuojeluviranomainen on joissain tapauksissa kohdistanut työpaikalle viranomaisaloitteista valvontaa, mikäli valvontapyynnön tekijä ei halunnut asiaa käsiteltävän hänen nimellään.

## 2.4. Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella

Kun asiakkaan toimittamien tietojen perusteella on syytä epäillä, että työnantaja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti, tarkastaja ryhtyy valvontatoimenpiteisiin. Yksittäisen työntekijän tai työnhakijan asiassa tarkastus tehdään yleensä asiakirjojen perusteella. Tarkastaja lähettää tällöin työnantajalle selvityspyynnön, jossa pyydetään selvitystä syrjintää kokevan asiassa. Työnantajan vastauksen saavuttua syrjintää kokevalle annetaan mahdollisuus esittää näkemyksensä työnantajan selvityksistä. Kun asiassa on saatu riittävät tiedot asian ratkaisemiseksi, tarkastaja arvioi, onko työnantaja rikkonut syrjinnän kielltoa. Tarkastaja laatii saatujen selvitysten perusteella tarkastuksesta kirjallisen tarkastuskertomuksen, jossa arvioi työnantajan toimintaa.

Syrjinnän kiellon valvontaan kuuluu erityinen todistustaakkasäännös, joka jakaa todistustaakan syrjinnän osoittamisessa. Todistustaakkasäännöksen tarkoitus on edesauttaa oikeuksien tehokasta toteuttamista, koska näytön esittäminen syrjintätapauksissa voi olla tavanomaista vaikeampaa, ja yleensä vain työnantaja voi osoittaa, että syrjinnäksi väitetty toiminta on perustunut muuhun kuin henkilöön liittyvään syyhyn.

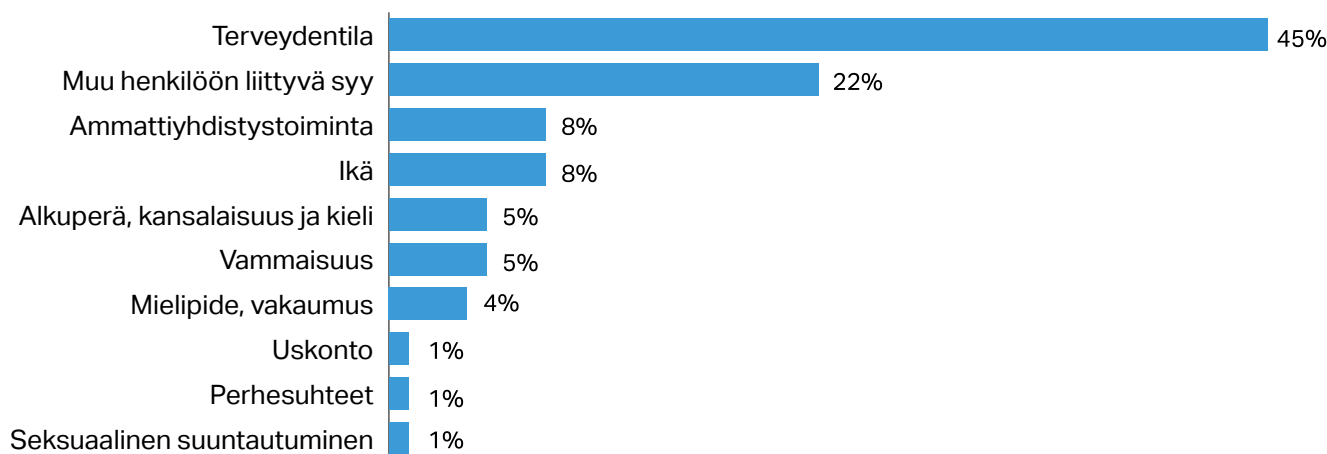
Syrjintäasian vireille panijan on esitettävä viranomaiselle selvitys seikoista, joihin vaatimus perustuu. Jos asiaa käsiteltäessä voidaan esitettyjen selvitysten perusteella olettaa, että syrjinnän kielltoa on rikottu, syntyy ns. syrjintäoletta. Työnantajalle syntyy todistustaakka, eli kumotakseen syrjintäoletettaman työnantajan on osoitettava, että syrjinnän kielltoa ei ole rikottu.

Vuonna 2019 tehtiin valvontapyyntöjen perusteella 110 tarkastusta liittyen syrjintään. Kuvasta 2 näkee, mitä syrjintäperusteita tarkastukset ovat koskeneet. Yksi tarkastus on voinut koskea useaa eri syrjintäperustetta. Vuonna 2019 tehdyistä tarkastuksista noin 15 %:ssa oli useampi kuin yksi syrjintäperuste, jolloin kyse oli moniperusteisesta syrjinnästä. Yleisimmät syrjintäperusteet moniperusteisissa tapauksissa olivat ammattiyhdistystoiminta ja muu henkilöön liittyvä syy ja toiseksi yleisimmät ikä ja terveydentila.

Vuonna 2019 tehdyissä tarkastuksissa arvioitu epäsuotuisa kohtelu liittyi yli puolessa tarkastuksista palvelussuhteen päättämiseen. Tyypillinen tilanne oli koeaikapurku. Palvelussuhteen päättämiseen liittyi usein terveydentila tai muu henkilöön liittyvä syy, kuten epäkohtien esilletuonti. Noin kolmasosa tarkastuksista koski syrjintää palvelussuhteen aikana. Työntekijä koki syrjintäperusteen vaikuttaneen esimerkiksi työtehtävien määräytymiseen, työvuorojen saamiseen tai palkkaukseen. Vain kymmenesosa tarkastuksista koski työhönottoa. Noin puolessa työhönottoon liittyvässä tarkastuksessa valvontapyynnön tekijä koki tulleen syrjityksi ikänsä perusteella.

Toiseksi yleisin syrjintäperuste oli muu henkilöön liittyvä syy. Yleisimmin valvontapyynnön tekijä koki valikoituneensa irtisanottavaksi, hänen työtehtäviään oli muutettu tai työvuoroja ei tarjottu entiseen tapaan työpaikan epäkohtien esilletuomisen jälkeen. Tarkastuksissa muita syrjintäepäilyjä muun henkilöön liittyvän syyn perusteella olivat yhteydenotot työsuojeluviranomaiseen, palkkasaatavien vaatiminen ja työsuojeluvaltuutettuna toimiminen.

## Syrjintäperusteet tarkastuksissa



**Kuva 2:** Syrjintäperusteet valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa vuonna 2019. Yhdessä tarkastuksessa on voitu käsitellä useaa eri syrjintäperustetta.

## 2.5. Työnantajille annetut velvoitteet

Valvontapyynnön perusteella tehdyistä 110 tarkastuksesta 38:ssa katsottiin, että työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti. Havaituista epäkohdista annettiin työnantajalle toimintaohje tai kehoitus. Yli puolet velvoitteista annettiin syrjinnän kiellon rikkomisesta terveydentilan perusteella.

Tarkastuskertomuksen yhteydessä työntekijälle annetaan myös tietoa mahdollisuudesta hakea yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä tai vahingonkorvausta. Asiakkaalle kerrotaan myös yhdenvertaisuusvaltuutetun mahdollisuudesta avustaa syrjinnän uhriksi joutunutta henkilöä.

Työsuojeluviranomainen valvoo laajasti työelämän lainsäädännön noudattamista ja puuttuu syrjintäasian valvonnan yhteydessä myös muihin esille tuleviin työläinsäädännön epäkohtiin. Syrjintäepäilyn perusteella tehdyissä tarkastuksissa havaittiin työnantajan toiminnassa useita muita puutteita, joista annettiin työnantajille yhteensä 48 velvoitetta. Osassa tarkastuksista havaittiin työnantajan rikkoneen sekä syrjinnän kieltoa että muuta työläinsäädäntöä, ja osassa havaittiin syrjinnän sijaan muita epäkohtia. Muun työläinsäädännön osalta eniten velvoitteita annettiin työturvallisuuslaista (19 kpl). Niistä noin puolet koski häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua. Työsopimuslakiin perustuvia velvoitteita annettiin 14 kpl. Lisäksi muutamia velvoitteita annettiin yhdenvertaisuuslain muista kohdista sekä työterveyshuoltolain ja työaikalain perusteella.

### Tapauskuvauksia:

#### *Koeaikapurku tulevan sairausloman vuoksi oli syrjintää*

Työnantaja on purkanut työntekijän työsuhteen koeaikana heti sen jälkeen, kun työntekijä ilmoitti saaneensa tiedon, että hänelle on tulossa seuraavan puolen vuoden sisällä terveydentilasta johtuva useamman viikon mittainen poissaolo. Työnantaja oli ilmoittanut työntekijälle, että joutuu päättämään tämän työsuhteen, koska ei voi maksaa työntekijälle sairastajan palkkaa. Vaihtoehtoisesti työnantaja oli tarjonnut työntekijälle osa-aikaista työsopimusta. Työntekijän kieltäytyttyä osa-aikaisesta työsopimuksesta työnantaja purki työntekijän työsuhteen koeaikaan vedoten. Työnantaja kiisti rikkoneen syrjinnän kieltoa. Työnantaja myönsi saaneensa tiedon työntekijän terveydentilaan liittyvästä poissaolosta, mutta kertoi, ettei voinut enää taloudellisten syiden vuoksi pitää työntekijää kokoaikaisena. Lisäksi työnantajan mukaan työntekijä olisi käyttäytynyt epäasiallisesti työnantajan tarjotessa uutta työsopimusta ja työnantaja olisi menettänyt työntekijän luottamuksen. Työntekijä kiisti työnantajan väitteet epäasiallisesta käyttäytymisestä. Tarkastaja katsoi, ettei työnantaja selvitys koeaikapurun perusteista ollut johdonmukainen, eikä siten osoittanut, ettei työntekijän terveydentila ole vaikuttanut työsuhteen päättämiseen. Työnantaja ei siten kumonnut syrjintäolettaamaa, ja hänen katsottiin syrjineen työntekijää terveydentilan perusteella.

### ***Sairausloman jälkeinen koeaikapurku ei ollut syrjintää***

Työnantaja oli purkanut työntekijän työsuhteen koeaikana pian sen jälkeen, kun työntekijä oli palannut takaisin työhön lähes kahden kuukauden pituiselta sairauslomalta. Työnantaja ei ollut perustellut työntekijälle työsuhteen purkamisen syytä. Työsuhteen päättämisen ja sairauslomalla todettiin olevan ajallinen yhteys, joten asiassa syntyi syrjintäoletama. Työnantaja kiisti antamassaan selvityksessä terveydentilan vaikuttaneen työsuhteen purkamiseen koeajalla. Työnantajan mukaan työntekijän työn jäljessä oli suuria puutteita perehdytyksestä huolimatta. Työntekijälle oli näytetty konkreettisesti asiat, jotka hän oli jättänyt tekemättä ja annettu lisää perehdytystä. Työnantajan mukaan työntekijä muun muassa oli pitänyt tupakointitaukoja huomautuksista ja kielloista huolimatta. Työntekijä oli myös suhtautunut negatiivisesti työnantajaan ja työtehtäviin, eikä ollut halunnut suorittaa työnantajan antamia työtehtäviä. Työntekijän mukaan työnantaja ei ollut tarkastanut työn jälkeä heti, eikä hänelle ollut annettu mahdollisuutta korjata työn jälkiä jälkeensä. Työntekijä myönsi olleensa erimielinen työnantajan kanssa sovituista työtehtävistä, mutta kertoi tehneensä aina osoitetut työtehtävät. Tarkastajan mukaan työnantaja esitti asialliset perusteet koeaikapurulle ja kumosi syrjintäoletaman.

### ***Työnantaja ei kumonnut syrjintäoletamaa perhesuhteiden perusteella***

Työnhakija oli aiemmin suorittanut opintoihinsa kuuluvaa harjoittelua työpaikalla. Työntekijä oli saanut positiivista palautetta harjoittelujaksoistaan ja hänelle oli ilmaistu, että hänet otettaisiin sijaiseksi esimerkiksi toisen työntekijän virkavapaan ajaksi. Työntekijän mukaan hänelle ei enää tarjottu sijaisuutta sen jälkeen, kun työnantajalle selvisi, että työntekijän avopuoliso työskentelee työpaikalla samassa yksikössä. Työntekijän mukaan hänelle sanottiin suoraan, ettei häntä tulla ottamaan sijaiseksi, koska hänen avopuolisensa työskentelee yksikössä. Kun yksiköstä jäi vakituinen työntekijä virkavapaalle, ei sijaisuutta tarjottu työntekijälle. Työntekijä kysyessä mahdollisuudesta tulla sijaiseksi, työntekijälle vastattiin, ettei sijaisuutta ole. Työntekijän tietojen mukaan kuitenkin työnantaja oli samaan aikaan yrittänyt löytää virkavapaan

ajalle toista sijaista. Asiassa syntyi syrjintäoletama perhesuhteen perusteella. Työnantaja kiisti työntekijän valitsematta jättämisen taustalla olleen työntekijän perhesuhde. Työnantajan selvityksen mukaan työpaikalla on vakiintunut käytäntö hyödyntää vakituisen viranhaltijan poissaolon niin kutsuttua sijaisuutta kouluttamis- ja harjoittelutarpeisiin. Sijaisuudet sovitaan aina tapauskohtaisesti. Tarkastajan arvion mukaan työnantajan esittämät perusteet eivät olleet todellinen syy paikan tarjoamatta jättämiselle, koska työnantaja oli yrittänyt saada samaan aikaan muita henkilöitä tekemään sijaisuutta, vaikka oli ilmoittanut työnhakijalle, ettei sijaisuutta ole. Työnantaja ei esittänyt sellaista selvitystä, joka osoittaa, että paikan tarjoamatta jättäminen olisi johtunut jostain muuta syystä kuin työnhakijan perhesuhteesta. Työnantaja ei pystynyt osoittamaan, ettei syrjinnän kieltä ole rikottu, joten hänen katsottiin syrjineen työntekijää perhesuhteen perusteella.

### ***Työnhakijaa syrjittiin työhönotossa kuulovamman takia***

Työnhakija ei tullut valituksi hakemaansa tehtävään ja epäili tulleen syrjityksi kuulovamman vuoksi. Työnhakijan mukaan työnantaja ei riittävästi selvittänyt työnhakijan tarvitsemia kohtuullisia mukautuksia. Työnhakijan mukaan häneen on luvattu olla yhteydessä työhakemuksen lähettämisen jälkeen, minkä lisäksi työntekijä oli useita kertoja yhteydessä työnantajaan, jolloin hänelle oli kerrottu, että työtä tehdään maskit ja haalarit päällä sekä äänihälytykset vaatisivat kuuloa. Työntekijälle oli lisäksi kerrottu, että mahdolliset muutostyöt toisivat kuluja, joten häntä ei voida työllistää turvallisuuskäsitteillä huomioon ottaen. Työnantaja oli selvittänyt yleisellä tasolla työn vaatimuksia, jotka voivat olla esteenä kuulovammaisten työskentelylle tuotantotiloissa. Työnantaja totesi kuitenkin selvityksessään, ettei kyseisen työnhakijan kanssa käyty keskustelua mukautuksista, joita hän tarvitsisi työssä suoriutumiseksi. Selvitysten perusteella kyseiseltä työnhakijalta ei selvitetty minkälaisia vaikutuksia hänen kuulovammaisuudellaan olisi työskentelyyn, eikä työnantaja selvittänyt, miten eriasteinen kuulovamma vaikuttaisi kohtuullisten mukautusten tarpeeseen. Kyseinen työnhakija toi esille, että kuulokojetta käyttäessään hän kuulee

hyvin hälytysäänät ja normaalia puhetta sekä pysyy keskustelemaan kasvotusten lähietäisyydeltä. Tarkastuksessa todettiin, että työnantaja ei ollut selvittänyt ja arvioinut kyseisen työnhakijan tarvitsemia kohtuullisia mukautuksia, ja oli siten laiminlyönyt syrjinnän kieltoa.

### ***Työsuhteen päättäminen olennaisen ja pysyvän työkyvyn heikentymisen vuoksi ei ollut syrjintää***

Työntekijä epäili, että häntä oli syrjitty terveydentilan ja vammaisuuden perusteella, koska työnantaja oli irtisanonut toistaiseksi voimassaolevan työ-sopimuksen työntekijän terveydentilan vuoksi. Työnantajan mukaan työntekijän työkyky oli alentunut olennaisesti ja pitkäaikaisesti. Työntekijällä oli sellainen pitkäaikainen rajoite suhteessa työolo-suhteisiin, joka estää täysimääräisen osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa, joten henkilöä voitiin pitää yhdenvertaisuuslain tarkoittamana vammaisena henkilönä. Koska työsuhteen päättymisen johtui työntekijän terveydentilasta, syntyi asiassa syrjintäoletama terveydentilan ja vammaisuuden perusteella. Työnantaja oli arvioinut työntekijän työkykyä suhteessa työntekijän työtehtäviin kokonaisvaltaisesti huomioiden pitkät sairauslomat, työterveysneuvottelut ja työterveyslääkärin antaman lausunnon. Työtehtävät olivat luonteeltaan fyysisiä ja niiden tekeminen edellytti työntekijöiden perusfysiikan olevan kunnossa. Työnantajan mukaan työntekijän rajoitukset työkyvyssä olivat niin olennaisia, ettei kohtuullisilla mukautuksilla olisi päästy työn tekemisen ja työnantajan toiminnan kannalta tarkoituksenmukaiseen tilanteeseen. Tarkastuksessa arvioitiin, että ei olisi kohtuullista, jos työnantajan pitäisi irtisanomisen välttämiseksi perustaa uusi työtehtävä ilman toiminnallista tarvetta. Työnantaja oli tarjonnut työntekijälle toimistotyötä, johon työntekijä ei ollut halukas siirtymään. Työntekijä ei myöskään ollut halukas ammatillisen kuntoutuksen suunnitteluun, järjestämiseen ja toteuttamiseen. Kokonaisuutena arvioitiin, että työntekijän irtisanominen oli perustunut työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin, ja kohtelu oli oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Työnantaja ei siten ollut laiminlyönyt syrjinnän kieltoa.

**Vammaisuudelle ei ole olemassa yksiselitteistä oikeudellista määritelmää – tarkastuksissa ei aina ollut yksiselitteistä, onko henkilöä pidettävä kyseisessä tilanteessa vammaisena. Vammaisena henkilönä voidaan pitää henkilöä, jolla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka rajoittaa tai haittaa työntekoa tai työssä suoriutumista. Myös jos jokin sairaus aiheuttaa pitkäaikaisia toimintakyvyn rajoitteita suhteessa työn suorittamiseen, voi kyse olla vammaisuudesta.**

### ***Työnantaja oli tehnyt kohtuullisia mukautuksia sisäilmaoireisen työntekijän kohdalla***

Työpaikalla tehdyn remontin jälkeen työntekijä oli alkanut saada oireita sisäilmasta. Työntekijällä oli astma ja työterveyslääkäri oli todennut oireiden pahentuvan tietyissä työtiloissa. Tarkastuksessa katsottiin, että työntekijällä on sellainen pitkäaikainen rajoite suhteessa työolosuhteisiin, joka estää täysimääräisen osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa, ja näin ollen häntä voidaan pitää yhdenvertaisuuslain tarkoittamana vammaisena henkilönä. Työntekijän mukaan työnantaja oli evännyt häneltä kohtuulliset mukautukset, joita hän oli pyytänyt sisäilmasta aiheutuvien oireiden vuoksi. Työntekijä oli pyytänyt remontin aikana mahdollisuutta etätöskentelyyn ja työnantajaa varmistamaan, että työpaikalla olisi jatkossa allergiatila, jossa huomioidaan sisäilman epäpuhtauksille altistuneiden tarve puhtaaseen sisäilmaan. Työntekijän mukaan hänelle ei ollut myönnetty kahta etätöypäivää enempää, vaikka työvälineet mahdollistivat etätöyön. Työntekijän mukaan työnantaja ei pystynyt osoittamaan hänelle sopivaa tilaa.

Antamassaan selvityksessä työnantaja kiisti syrjinnän ja kohtuullisten mukautusten epäämisen. Työnantajan selvityksen perusteella peruskorjauksen yhteydessä oli työpaikalle tehty allergiahuoneita, joista yhteen tehtiin työntekijälle henkilökohtainen työpiste. Lisäksi työpaikalla oli tehty

useita toimenpiteitä ja tutkimuksia ilmanlaadun parantamiseksi. Työnantajan mukaan ainoa työntekijän pyytämä mukautus, johon työnantaja ei voinut suostua, oli pyyntö saada tehdä kaikki työ etänä. Työnantajan mukaan kokoaikaiseen etätööhön ei voitu suostua tiimissä tehtävän työn luonteen vuoksi. Työnantajan mukaan työntekijä oli aiemmin työskennellyt erillään muusta tiimistä ja työnantaja oli tämän ajanjakson aikana arvioinut etätöiden sopivuutta kyseiseen työtehtävään ja kyseiselle työntekijälle. Työnantaja oli myös selvittänyt löytyisikö työntekijälle muita työtehtäviä. Kokonaisuutena arvioitiin, että työnantaja oli tehnyt yhdenvertaisuuslain edellyttämiä mukautuksia ja hyödyntänyt niitä tehdessään työterveyshuollon asiantuntemusta. Työnantajan ei katsottu laiminlyöneen velvollisuutta tehdä mukautuksia kyseisen työntekijän osalta.

### ***Työntekijää kohdeltiin epäsuotuisammin alkuperän vuoksi***

Työntekijä epäili, ettei hänelle annettu enää viikonloppuvuoroja alkuperänsä vuoksi. Työntekijän mukaan vain suomalaisille työntekijöille annettiin viikonloppuvuoroja. Työntekijä oli tiedustellut syytä viikonloppuvuorojen antamatta jättämiselle, johon työnantaja oli todennut työskentelevänsä itse viikonloppuisin, joten ei ollut tarvetta toiselle samaa alkuperää olevalle työntekijälle. Työnantajan edustaja oli sanonut, ettei työntekijän tule vaatia oikeudenmukaisuutta kuten suomalaiset työntekijät, ja kysynyt onko työntekijällä suomalaiset kasvot. Työnantajan edustaja oli myös edellyttänyt kassan laskemista ja työntekijän pysymistä toimistossa tai varastohuoneessa, mikäli työntekijä työskentelee useamman samaa alkuperää olevan työntekijän kanssa. Asiassa syntyi syrjintäoletta alkuperän perusteella, koska työnantajan edustajan loukkaavat lausunnot liittyivät työntekijän alkuperään ja työntekijää oli kohdeltu eriarvoisesti työvuoroja jaettaessa. Työnantajan selvityksen mukaan tarvetta eri kieliä puhuville myyjille ei ollut viikonloppuisin, koska työnantaja työskentelee itse yrityksessä. Kassan laskemista työnantaja perusteli siten, että se kuului vain myymäläpäälliköiden tehtäviin. Työnantaja kiisti, että työntekijän liikkumista työpaikalla olisi rajoitettu. Asiakirjoista kuitenkin

## **Jos työnantaja ei puutu häirintään, joka liittyy syrjintäperusteeseen, se voi olla yhdenvertaisuuslain mukaista syrjintää.**

kin selvisi, että viikonlopputöitä olivat tehneet vain suomalaiset työntekijät. Tarkastajan mukaan työnantajan esille nostama tarve tiettyä kieltä puhuville työntekijöille ei kumonnut syrjintäoletta. Työnantaja ei tuonut esille sellaisia tosiseikkoja, jotka kumoaisivat yhdenvertaisuuslain mukaisen syrjintäoletta häirinnästä alkuperän perusteella.

### ***Työnantaja ei pystynyt osoittamaan, ettei epäkohtien esilletuonti johtanut irtisanomiseen***

Työntekijälle oli tarjottu vähemmän työtunteja verrattuna muihin samalla ajanjaksolla työhön ilmoitautuneisiin työntekijöihin. Työntekijä oli aiemmin nostanut esille epäkohtia työpaikalla liittyen palkanmaksuun. Työntekijälle oli annettu varoitus työvuoron vaihtamisesta toisen työntekijän kanssa, koska työnantaja oli katsonut tämän työstä kieltäytymisenä. Työnantaja irtisanoi työntekijän. Työntekijän mukaan vuorojen vaihto keskenään oli ollut aiemmin sallittua, mutta nyt työnantaja kielsi häntä tekemästä niin. Työntekijän mukaan hän vaihtoi työvuoroa, koska hänellä ei ollut riittävä osaamista tai aikaisempaa kokemusta kyseiseen työtehtävään. Tapauksessa syntyi syrjintäoletta muun henkilöön liittyvän syyn perusteella, sillä epäkohtien esilletuonnilla ja irtisanomisella oli ajallinen yhteys. Työnantajan mukaan työntekijää ei syrjitty, koska hänelle oli vuositasolla tarjottu eniten työtunteja, ja että kyse on työnantajan työnjohto-oikeuden käytöstä. Työnantajan mukaan vuorojen vaihtaminen keskenään oli kiellettyä. Työsuojeluvaltuutetun lausunnon mukaan työntekijät olivat kuitenkin saaneet vaihtaa työvuoroja keskenään ja työvuorojen määrätymiseen oli vaikuttanut asiakasryhmän ja työtehtävän vaatimukset. Tarkastuksessa arviointiin, että työnantaja ei pystynyt kumoamaan syrjintäoletta, ja hänen katsottiin syrjineen työntekijää nk. muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

### ***Varaluottamusmiehen toimenkuvan muuttaminen ei ollut oikeutettua***

Työntekijä oli asetettu eriarvoiseen asemaan muuttamalla toimenkuvaan kuuluneita työtehtäviä yksipuolisesti sen jälkeen, kun hän oli tullut valituksi varaluottamusmieheksi. Työntekijä ei saanut enää osallistua kuukausikokouksiin, joihin hän oli osallistunut säännöllisesti ennen valintaansa. Valintansa jälkeen työntekijä ei myöskään toiminut enää johtoryhmässä esittelijänä, vaan esittelijäksi vaihdettiin hänen esimiehensä. Lisäksi työntekijän vaikutusmahdollisuuksia johtoryhmän kokouksissa oli rajoitettu koskemaan vain talousasioita. Työnantajan mukaan asiassa oli ollut ristiriita työnantajan edun ja luottamusmiehen edustamien työntekijöiden edun välillä. Ristiriitaa voi syntyä tilanteissa, jossa työntekijä valmistelelee sellaisia asioita, joilla

on vaikutusta hänen edustamiinsa työntekijöihin. Työnantaja katsoi, että työnantajalla oli velvollisuus ennaltaehkäistä esteellisyytilanteita rajoittamalla työtehtäviä. Johtoryhmätyöskentelyn rajoittamista työnantaja perusteli johtoryhmätyön luonteella sekä tasapuolisuudella muita luottamusmiehiä kohtaan. Tarkastuksessa todettiin, että varaluottamusmiehen asema on erilainen kuin varsinaisen tehtävää hoitavan luottamusmiehen, ja todennäköisyys luottamustehtävän hoitamisen realisoitumisessa työntekijän hoidettavaksi on käytännössä aika pieni. Näin ollen tarkastaja katsoi, ettei työnantajan esittämät perusteet syrjivän kohtelun oikeuttamiselle perustuneet yhdenvertaisuuslain tarkoittamalla tavalla työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin vaatimuksiin. Työnantajan katsottiin syrjineen työntekijää ammattiyhdistystoiminnan perusteella.



## 3. Viranomaisaloitteinen valvonta

### 3.1. Syrjintä palkanmaksussa ja muissa vähimmäisehdoissa

Työsuojeluviranomainen voi oma-aloitteisesti selvittää työpaikkatarkastuksella, esiintyykö työpaikalla syrjintää palkanmaksussa tai muissa palvelussuhteen ehdoissa. Yleensä asia tulee arvioitavaksi ulkomaisen työvoiman valvonnassa, jossa arvioidaan, onko työnantaja täyttänyt ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvät lakisääteiset velvollisuutensa, kuten työntekijöiden varmistamisen. Ulkomaisen työvoiman valvonnassa arvioidaan myös, onko työnantaja noudattanut työsuhteen vähimmäisehtoja. Tarkastaja selvittää tällöin mm. työaikakirjanpitoa, työvuoroluetteloita ja palkkalaskelmia tarkastelemalla, onko työnantaja syrjinyt työntekijöitä palkanmaksussa ja muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella.

Vuonna 2019 työsuojeluviranomainen valvoi syrjinnän kieltä yli 600 ulkomaisen työvoiman valvontaan liittyvällä tarkastuksella. Syrjintää alkuperän, kielen tai kansalaisuuden perusteella palkanmaksussa tai muissa vähimmäisehdoissa havaittiin lähes 60 tarkastuksella. Tämä ei tarkoita sitä, että muissa tarkastetuissa tapauksissa syrjintää ei ole tapahtunut. Valvonnassa on tyypillistä, ettei todellista palkkavertailua pystytä tekemään esimerkiksi siksi, että työpaikan työaikaasiakirjat ovat puutteellisia; valvonnassa annettiin noin 300 velvoitetta puutteellisesta tai puuttuvasta työaikakirjanpidosta ja noin 330 velvoitetta työvuoroluettelosta.

Syrjintää palkanmaksussa tai muissa vähimmäisehdoissa havaittiin eniten asuin- ja muiden rakennusten rakennusalueilla sekä majoitus ja ravitsemistoiminnassa. Muita toimialoja, joissa havaittiin ulkomaisen työvoiman valvonnassa useita syrjintätapauksia, olivat laivanrakennus, moottoriajoneuvojen korjaus ja työvoiman vuokraus. Suurimmassa osassa syrjinnän kieltä rikkoen tapauksista ulkomaalaisille työntekijöille ei mak-

settu kaikkia alan yleissitovan työehtosopimuksen mukaisia palkanosia tai lisiä, kuten ylityökorvauksia, arki-pyhä- ja sunnuntaikorvauksia. Noin puolessa tapauksista yhden tai useamman ulkomaalaisen työntekijän palkka oli alle yleissitovan työehtosopimuksen vähimmäistason. Muutamissa tapauksissa palkkaa ei maksettu ollenkaan.

Noin neljäsosa työnantajista vetosi tietämättömyy- teensä yleissitovan työehtosopimuksen määräyksistä. Viidesosa työnantajista ei vastannut tarkastajien selvityspyyntöön syrjintäolettaman kumoamiseksi. Osa työnantajista pyrki kumoamaan syrjintäolettaman työntekijöiden vapaaehtoisuudella. He kertoivat, että työntekijät pyysivät pienempää palkkaa, jotta työttömyys- etuudet eivät vähene, tai että työntekijät ovat tehneet vapaaehtoisesti ylityötä, tai että työntekijät ovat tyytyväisiä saamaansa palkkaan ja haluavat itse tehdä pidempää työviikkoa, jotta voivat viettää pidempiä vapaita kotimaassaan. Joissain tapauksissa työnantaja on ilmoittanut korvanneensa puuttuvan palkan toisin. Palkasta on esimerkiksi maksettu osa kotimaahan, tai ruoka ja majoitus ovat olleet osa palkkaa, tai palkka on maksettu isompana könttäsommuna tai palkkaa on maksettu aina sen mukaan, miten sitä on ollut varaa maksaa. Muutamissa tapauksissa työnantaja vetosi noudattavansa lähetettyjen työntekijöiden osalta heidän kotimaansa lainsäädäntöä. Työsuojeluviranomainen muistuttaakin, että syrjinnästä on kysymys myös silloin, kun työnantaja ei ole mieltänyt toimivansa syrjivästi, jos menettelyä on objektiivisin perustein arvioituna pidettävä syrjintänä.

**Menettely voi olla syrjivä, vaikka työnantaja ei itse mieltäisi toimivansa syrjivästi.**

### ***Ravintolan ulkomaalaiselle työntekijälle ei maksettu palkkaa***

Ulkomaalaista työntekijää kohdeltiin epäsuotuisammin kuin ravintola-alan työntekijöitä Suomessa yleensä kohdellaan. Työntekijälle ei ollut sovittu maksettavaksi eikä ollut maksettu lainkaan palkkaa tehdystä työstä. Tarkastajan näkemyksen mukaan työntekijä oli tehnyt työsopimuslain mukaista työtä ainakin kaksi työvuoroa. Työntekijä on EU:n ja ETA:n ulkopuolisen maan kansalainen, ja tarkastajan tiedossa ei ollut, että muita ravintolan työntekijöitä olisi kohdeltu vastaavasti. Asiassa syntyi syrjintäolettaja alkuperän ja kansalaisuuden perusteella. Työnantajan mukaan he olivat kohdelleen työntekijäänsä hyvin. Työntekijälle oli esimerkiksi tarjottu asuminen ja ruokaa työntekijän odotellessaan oleskelulupaa. Työntekijä oli tarjoutunut auttamaan, eikä työnantaja ollut tietoinen, ettei työntekijä voi auttaa palkatta. Työnantajan mukaan työntekijää ei kohdeltu alkuperän perusteella huonommin, koska heidän muita työntekijöitä, niin suomalaisia kuin ulkomaalaisia, kohdellaan samalla tavalla. Tarkastajan arvion mukaan työnantajan tietämättömyys palkan maksamisesta tai työntekijän suostumus eivät kumoa syrjintäolettamaa. Työnantajalla on ollut tiedossa ravintola-alaa koskeva palkanmaksun vähimmäisehdot ja kyseisen työntekijän oleskelulupahakemuksessa on vakuutettu työehtosopimuksen noudattamista palkkauksessa. Asuminen ja ruoka eivät ole olleet vastiketta tehdystä työstä. Työnantajan katsottiin rikkoneen syrjinnän kieltoa.

### ***Ulkomaalaisille työntekijöille ei maksettu työehtosopimuksen mukaisia lisiä***

Työnantaja ei ollut maksanut ulkomaalaisille työntekijöille muoviteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimuksen mukaisia lisiä ilta- ja yötyöstä eikä palvelusaikalisää. Koska työnantaja oli kohdellut ulkomaalaisia työntekijöitä palkkauksen osalta epäsuotuisammin kuin työntekijöitä yleisessä alalla kohdellaan, syntyi asiassa syrjintäolettaja alkuperän ja kansalaisuuden perusteella. Työnantaja kiisti syrjineensä ulkomaalaisia työntekijöitä. Työnantaja vetosi virheeseen, joka oli tapahtunut tilitoimiston vaihdon yhteydessä. Työnantaja vetosi myös tietämättömyyteen, ettei tienynyt kaikkien yleissitovan työehtosopimuksen ehtojen koskevan myös työnantajaliittoon kuulumatonta

työnantajaa. Tarkastuksella katsottiin työnantajan rikkoneen syrjinnän kieltoa.

Ulkomaalaisia työntekijöitä oli kohdeltu epäsuotuisammin verrattuna siihen, miten rakennusalan työntekijöitä alalla yleensä kohdellaan. Työntekijöille ei ollut maksettu henkilökohtaista palkanosaa ja työajan lyhennyksestä ja arkipyhäkorvauksesta maksettavaa erillistä palkanosaa. Ylityökorvauksia ei ollut maksettu. Työntekijät ovat muun kuin Suomen kansalaisia, joten syntyi syrjintäolettaja epäsuotuisammasta kohtelusta kansalaisuuden perusteella. Työnantajan edustajan mukaan työnantaja ei ollut tietoinen rakennusalan työehtosopimuksen mukaisista korvauksista. Työnantajan edustajan mukaan työntekijöille ei ollut maksettu korotettua palkkaa, jos he ovat halunneet jäädä ylitöihin. Työnantaja ei kumonnut syrjintäolettamaa.

Teknologiaeteollisuuden alalla työskentelevien lähetettyjen työntekijöiden palkkaryhmä on ollut alempi kuin samaa työtä tekevien suomalaisten työntekijöiden. Lähetetyille työntekijöille ei ollut maksettu alan työehtosopimuksen edellyttämää henkilökohtaista palkanosaa eikä työajan tasaamislisää. Kaikki yrityksen työntekijät olivat ulkomaalaisia, joten asiassa syntyi syrjintäolettaja alkuperän ja kansalaisuuden perusteella. Työnantajan mukaan syrjintää ei ollut tapahtunut, koska työntekijät ovat tyytyväisiä palkkaansa. Työnantajan katsottiin rikkoneen syrjinnän kieltoa.

### ***Ravintolan ulkomaalaisten työntekijöiden palkka alitti työehtosopimuksen vähimmäispalkan***

Ravintola-alan työpaikalla ulkomaalaisia ja ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä oli kohdeltu epäsuotuisammin palkkauksessa verrattuna siihen, miten majoitus- ja ravitsemusalalla työntekijöitä yleensä kohdellaan. Työntekijöiden tuntipalkka alitti yleissitovan työehtosopimuksen vähimmäispalkan, eikä ollut maksettu ilta- ja yötyölisiä tai korvauksia sunnuntaityöstä. Asiassa syntyi syrjintäolettaja alkuperän ja kansalaisuuden perusteella. Työnantajan mukaan palkasta oli sovittu työntekijöiden kanssa ja tarkoituksena ei ollut syrjiä. Työntekijöiden toiveena oli, ettei palkka vähennä heidän työttömyysetuuksiaan, ja työnantaja oli olettanut, että palkka oli riittävä. Työnantaja ilmoitti korjaavansa tuntipalkan työehtosopimuksen mukaiseksi ja maksavansa lisät.



### 3.2. Syrjivän työpaikka-ilmoittelun kieltö

Yhdenvertaisuuslain 17 §:n mukaan työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. Tarkastuksia on tehty sekä työsuojeluviranomaiselle tulleiden ilmoitusten että viranomaisen omien havaintojen perusteella. Tarkastuksessa tarkastaja selvittää, onko hakuilmoituksessa mainittu kielletty ominaisuus tai seikka yhdenvertaisuuslain mukaan oikeutettu vaatimus tehtävän hoitamisen kannalta. Tarkastukset tehtiin käytännössä siten, että työsuojeluviranomainen lähetti työnantajille selvityspyynnön. Osa työnantajista myönsi, ettei heillä ollut kyseiselle hakukriteerille hyväksyttävää perustetta, mutta kiistivät syrjinnän. Monissa tapauksissa työnantajat vetosivat tietämättömyyteen, inhimilliseen virheeseen tai siihen, että joku muu taho oli laatinut ilmoituksen.

Esimerkkejä syrjivistä työpaikkailmoituksista vuonna 2019:

- Työnantaja haki ilmoituksessa 25–35-vuotiasta teknistä myyjää.
- Jakeluautokuljettajalta edellytettiin Suomen kansalaisuutta.
- Kaupalliselta osaajalta edellytettiin sujuvaa suomen kielen taitoa, joka ilmoituksessa on rinnastettu äidinkielenään suomea puhuvaan.
- Myyjän edellytettiin olevan perusterve.
- Seurakunta haki rekisteripalvelujen toimistosihteeriä ja edellytti kirkon jäsenyyttä.
- Haetaan nuorta taloushallinnon ammattilaista.

### 3.3. Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Kaikilla työnantajilla on velvollisuus aktiivisesti edistää yhdenvertaisuutta ja kehittää aidosti syrjimättömiä työoloja ja toimintatapoja. Yhdenvertaisuuden edistämässä ei ole kyse vain syrjinnän kieltojen noudattamisesta vaan laajemmasta velvollisuudesta. Yhdenvertaisuuden edistämällä tarkoitetaan sekä aktiivisia toimenpiteitä syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi että syrjinnän vaarassa olevien tai yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta heikommassa asemassa olevien tukemista tai heidän asemansa parantamista.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan tulee ensin arvioida, miten yhdenvertaisuus työpaikalla toteu-

tuu eri syrjintäperusteiden näkökulmasta. Arvioinnin avulla selvitetään, minkälaiset työpaikan yhdenvertaisuuden edistämisen tarpeet ovat, ja tunnistetaan, mitkä syrjintäperusteet ovat kyseisellä työpaikalla yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta merkityksellisiä. Sen jälkeen työnantajan tulee työpaikan tarpeiden pohjalta kehittää työoloja ja toimintatapoja.

Työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee laatia suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Työsuojeluviranomainen teki vuonna 2019 yhteensä 304 tarkastusta, joissa käsiteltiin työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta. Tarkastuksella tarkastaja selvittää, miten yhdenvertaisuuden toteutumista on arvioitu ja onko työnantaja arvioinnin perusteella edistänyt yhdenvertaisuutta työpaikalla. Työpaikalla, jossa on vähintään 30 työntekijää, tarkastaja selvittää, onko työnantajalla suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Epäkohtia havaittiin 197 tarkastuksista. Valvonnassa havaittiin, että monilla työpaikoilla on edelleen epätietoisuutta siitä, mistä yhdenvertaisuuden edistämässä on kysymys ja mitä asioita yhdenvertaisuussuunnitelman tulee kattaa. Tavallisia epäkohtia olivat:

- Työpaikalla ei ole tunnistettu tai arvioitu kaikkia työpaikan kannalta merkityksellisiä syrjintäperusteita.
- Konkreettisten yhdenvertaisuutta edistävien toimien suunnittelu oli puutteellista.
- Yhdenvertaisuussuunnitelma ei kattanut koko työyhteisöä
- Yhdenvertaisuussuunnitelmassa käsiteltiin tasa-arvolain mukaista sukupuolten välistä tasa-arvoa edistäviä toimia, mutta ei lainkaan yhdenvertaisuuslain mukaisia, henkilöön liittyvistä ominaisuuksista johtuvia edistämistarpeita. Työpaikasta riippuen nämä edistämistarpeet voivat liittyä esimerkiksi terveydentilaan, vammaisuuteen, uskontoon tai muuhun yhdenvertaisuuslaissa mainittuun syrjintäperusteeseen.
- Kehittämiskohteita ei ole käsitelty yhteistyössä henkilöstön kanssa.

**Työsuojeluviranomainen on julkaissut oppaan [Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla – Ohjeita työnantajalle](#) (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 4/2019), jossa annetaan työnantajalle käytännön ohjeita yhdenvertaisuuden edistämiseen.**

## 4. Työsyryntä rikoksena

### 4.1. Työsuojeluviranomainen ilmoittaa rikosepäilyt poliisille

Työsuojeluviranomaiselle on säädetty laissa ilmoitusvelvollisuus poliisille, jos valvonnan perusteella syntyy todennäköisiä perusteita epäillä työsyryntärikosta. Vuoden 2019 aikana työsuojeluviranomainen teki 16 esitutkintailmoitusta epäilyistä työsyryntärikoksista. Tavallisimmat syryntäperusteet esitutkintailmoituksissa olivat terveydentila, alkuperä, kansalaisuus ja kieli. Ammatillisen toiminnan ja mielipiteen sekä vammaisuuden perusteella tehtiin yksittäiset ilmoitukset.

Työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuus koskee myös sukupuolisyryntää, vaikka sen valvonta kuuluu tasa-arvovaltuutetulle. Todennäköiset perusteet epäillä työsyryntärikosta sukupuolen perusteella ilmenevät työsuojeluviranomaisen muun valvonnan yhteydessä. Vuonna 2019 työsuojeluviranomainen teki yhden tutkintapyynnön irtisanomisesta raskauden perusteella.

### 4.2. Työsuojeluviranomainen osallistuu työsyryntärikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn

Työsuojeluviranomainen osallistuu työsyryntärikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn työsuojelun valvonnasta säädetyn lain perusteella. Syyttäjän on varattava työsuojeluviranomaiselle tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkinnan päättämistä. Asiaa tuomioistuimessa suullisesti käsiteltäessä työsuojeluviranomaisella on läsnäolo ja puheoikeus. Työsuojeluviranomainen tiedottaa tärkeimmistä työrikostuomioista. Aluehallintoviraston tiedotteita voi tilata [STT:n tiedotuspalvelun](https://sttinfo.fi) kautta (sttinfo.fi). Työsuojeluviranomaisen tiedotteet julkaistaan myös sivulla [www.tyosuojelu.fi/tieto-meista/ajankohtaista/tiedotteet](http://www.tyosuojelu.fi/tieto-meista/ajankohtaista/tiedotteet).

Vuonna 2019 julkaistiin seuraavat työsyryntärikoksia koskevat tiedotteet:

- > [Teollisuusyritys irtisanoi perhevapaalta palaavan työntekijän - hovioikeus kumosi tuomion työsyryntästä 19.12.2019 Etelä-Suomi](#)
- > [Työnantaja otti turvapaikanhakijan palkattomaan harjoittelun - työnantajalle sakot kiskonnantapaistes- ta työsyryntästä 17.12.2019 Etelä-Suomi](#)
- > [Tauot rukoushetkiin olisi voitu järjestää - työsyryntä uskonnon takia rekrytoinnissa toi sakkoja 19.9.2019 Etelä-Suomi](#)
- > [Kiskonnantapaista työsyryntää Alavudella, 10.2.2019 Länsi- ja Sisä-Suomi](#)