

Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2021

Raportti

Tiivistelmä

Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuutta työelämässä: syrjinnän kieltä, syrjivän työpaikkailmoittelun kieltä ja työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta. Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuuslakia sekä syrjintää kokeneiden pyynnöstä että viranomaisaloitteisesti. Tässä raportissa kuvataan valvontaa vuodelta 2021.

Työsuojeluviranomainen sai vuoden aikana noin 570 työsyrintään liittyvää yhteydenottoa. Työsyrintään liittyvissä yhteydenotoissa oli useimmiten kyse siitä, että yhteydenottaja kysyi neuvoja asian käsittelyyn työpaikalla tai halusi keskustella siitä, onko hänen tapauksessaan kyse syrjinnästä vai ei.

Vuoden 2021 aikana käsiteltiin 210 syrjintään liittyvää valvontapyyntöä. Valvontapyyntöjen perusteella tehtiin yhteensä 134 tarkastusta, joissa valvottiin yksittäisen työntekijän tai työnhakijan kokemaa syrjintää. 46 tarkastuksessa katsottiin, että työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti. Havaittu syrjintä liittyi useimmiten terveydentilaan (n. 53 %), muuhun henkilöön liittyvään syyhyyn (n. 35 %) tai alkuperään, kansallisuuteen tai kieleen (n. 21 %). Vammaisuuteen, uskontoon, perhesuhteisiin tai seksuaalisuuteen suhtautumiseen liittyviä syrjintätapauksia tulee edelleen vain harvoin työsuojeluviranomaisen tietoon, ja näihin liittyviä tapauksia oli suhteellisen vähän arvioituista tapauksista.

Arvioitu syrjivä kohtelu liittyi työsuhteen päättämiseen noin 44 prosentissa tehdyistä tarkastuksista. Syrjintää työsuhteen aikana arvioitiin noin 43 prosentissa tehdyistä tarkastuksista. Tarkastuksista noin 15 prosenttia koski työhönottoa.

Viranomaisaloitteisesti yhdenvertaisuuslain noudattamista valvottiin 729 työsuojelutarkastuksella. Valvonta kohdistui ulkomaisten työntekijöiden syrjintään palkanmaksussa ja muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa, työnantajan velvollisuuteen edistää yhdenvertaisuutta sekä syrjiviin työpaikkailmoituksiin.

Ulkomaisten työvoiman käyttöön liittyen valvottiin syrjinnän kieltä noin 640 tarkastuksella. Näistä 73:lla havaittiin syrjintää palkanmaksussa tai muissa vähimmäisehdoissa alkuperän, kielen tai kansalaisuuden perusteella. Tämä ei tarkoita sitä, että muissa tapauksissa syrjintää ei tapahtunut, sillä usein todellista palkkavertailua ei voida tehdä muun muassa puutteellisten työaika-asiakirjojen vuoksi. Tarkastuksilla annettiin monesti velvoitteita myös puutteellisesta tai puuttuvasta työaika-kirjanpidosta ja työvuoroluettelosta.

Työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla valvottiin 78 tarkastuksella, ja niistä yli puolessa havaittiin epäkohtia.

Syrjivään työpaikkailmoitteluun liittyviä tarkastuksia tehtiin 11.

Raportin nimi: Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2021

Julkaisija: Työsuojeluhallinto 2022

ISBN: 978-952-479-335-3

ISSN: 2737-0879

Summary

Occupational safety and health authorities enforce non-discrimination in the workplace: the prohibition of discrimination, the prohibition of discriminatory job advertisements and the employers' duty to promote equality. The Occupational Safety and Health Authority enforces the Non-Discrimination Act both at the request of those who have experienced discrimination and at the initiative of the authorities. This report describes the findings of inspections carried out in 2021.

In 2021, occupational safety and health authorities received approximately 570 contacts concerning discrimination in the workplace. In most cases, contacts related to discrimination at work involved requests for advice on how to deal with the matter at the workplace or wanting to discuss whether a case involved discrimination or not.

In 2021, 210 enforcement requests related to discrimination were processed. A total of 134 inspections were carried out on the basis of enforcement requests, and these involved the enforcement of discrimination experienced by an individual employee or jobseeker. In 46 of the inspections carried out, it was found that the employer had acted in breach of the prohibition of discrimination. The discrimination observed was mostly related to the state of health (approx. 53%), other characteristics related to the person (approx. 35%) or to the person's origin, nationality or language (approx. 21%). Cases of discrimination related to disability, religion, family relationships or sexuality still come to the attention of the occupational safety and health authority quite rarely, and there were relatively few cases related to these.

Discriminatory treatment of employees or jobseekers addresses in 2021 was related to termination of employment in about 44% of the inspections carried out. Discrimination during the employment relationship was addressed in approximately 43% of the inspections carried out. About 15% of the inspections concerned recruitment.

Occupational safety and health authorities also enforce the rules against discrimination through spot checks. In 2021, 729 occupational safety and health inspections enforced compliance with the Non-Discrimination Act. Enforcement focused on discrimination against foreign workers in the payment of wages and other minimum terms and conditions of employment, the employer's obligation to promote equality and discriminatory job advertisements.

The prohibition of discrimination in the workplace related to foreign labour was enforced during approximately 640 inspections. In 73 of these cases, discrimination related to a person's origin, language or nationality was observed in pay or other minimum terms and conditions. This does not mean that there has been no discrimination in other cases, as there is often no real possibility for pay comparisons due to e.g. inadequate working time records. In fact, obligations concerning lacking or completely absent working time records and shift lists were often imposed during inspections.

The employer's obligation to promote equality at the workplace was enforced with 78 inspections, and violations were observed in more than half of these. 11 inspections related to discriminatory job advertisements were carried out.

Sisällys

Tiivistelmä.....	2
Summary	3
1. Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää työelämässä	5
2. Asiakasaloitteinen valvonta	7
2.1. Syrjintää koskevat yhteydenotot työsuojeluviranomaiseen	7
2.2. Käsitellyt asiakasaloitteiset syrjintätapaukset	7
2.3. Käsitelyratkaisut	8
2.4. Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella.....	9
2.5. Tarkastusten johtopäätöksiä.....	12
3. Viranomaisaloitteinen valvonta	17
3.1. Syrjintä palkanmaksussa ja muissa vähimmäisehdoissa	17
3.2. Syrjivän työpaikka-ilmoittelun kieltö.....	18
3.3. Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta	19
4. Työsyrjintä rikoksena	20
4.1. Työsuojeluviranomainen ilmoittaa rikosepäilyt poliisille.....	20
4.2. Työsuojeluviranomainen osallistuu työsyrjintärikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn.....	21

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
- työhönotossa.

Työsuojeluviranomainen on itsenäinen ja riippumaton valvontaviranomainen. Alueellisina työsuojeluviranomaisina toimivat aluehallintovirastojen (avi) työsuojelun vastualueet.

Työsuojeluviranomainen arvioi syrjintää kaikilla yhdenvertaisuuslaissa määriteltyjen syrjintäperusteiden osalta. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syy perusteella.

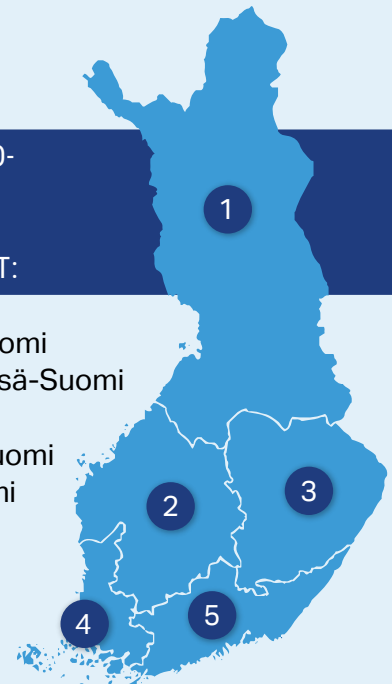
Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään sen sijaan laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Sen valvonta kuuluu tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan.

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 VASTUUALUEET:

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



Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuuslakia sekä syrjintää kokeneiden pyynnöstä että viranomaisaloitteisesti. Vuonna 2021 yhdenvertaisuuslakia valvottiin 134 asiakasaloitteisessa ja 729 viranomaisaloitteisessa tarkastuksessa.

Valvontatoimenpiteet määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnista annetun lain (44/2006, jäljempänä valvontalaki) mukaisesti. Valvonnan menettelytavat on kuvattu valvontaohjeessa [Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän valvonta \(työsuojeluvalvonnan ohjeita 2/2016\)](#).

Valtakunnallisesti vuonna 2021 noin 860 tarkastuksessa käsiteltiin syrjinnän kieltoa, työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta, yhdenvertaisuussuunnitelmaa tai syrjivän työpaikka-ilmoittelun kieltoa.

TYÖSUOJELUVIRANOMAISEN TOIMINTA YHTEYDENOTTOJEN PERUSTEELLA:

- Syrjintää kokevien ohjaus ja neuvonta
- Valvontaedellytyksen arviointi
- Valvontatoimenpiteet valvontapyyntöjen perusteella.

TYÖSUOJELUVIRANOMAINEN VALVOO OMA-ALOITTEISESTI:

- Syrjintää palkanmaksussa ja muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa erityisesti ulkomaisen työvoiman valvonnassa
- Syrjiviä työpaikkailmoituksia
- Työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta ja laatia yhdenvertaisuussuunnitelma.

Tässä raportissa kuvataan, miten työsuojeluviranomainen valvoi yhdenvertaisuuslakia vuonna 2021. Raportissa kuvataan sekä asiakasaloitteinen että viranomaisaloitteinen valvonta ja havainnollistetaan valvontaa aidoilla tapauskuvauksilla. Lisäksi raportissa kerrotaan työsuojeluviranomaisen roolista työsyrintärikosten käsittelyssä. Tiedot vuoden 2020 valvonnasta löytyvät raportista [Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2020](#).

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, sähköpostilla tai kirjeellä.

Vuonna 2021 kirjattiin noin 570 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 asiaan ja ohjeet mahdolliseen valvontapyyntöön tekemiseen. Syrjintää kokeva saa työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonnasta nopeasti arvion tapauksesta yhdenvertaisuuslain näkökulmasta. Tavallista 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 pohtivat yhdessä keskustellen, onko tapauksessa kyse yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta syrjintätilanteesta vai jostakin muusta asiasta.

Joskus syrjintäasioissa yhteyttä ottanut ei halua, että viranomainen ryhtyy valvontatoimenpiteisiin hänen nimellään. Syynä voi olla esimerkiksi pelko leimautumisesta tai vastatoimista työpaikalla. Tämä koskee erityisesti tiettyjä vähemmistöryhmiä kuten ulkomaalaisia työntekijöitä, joilla on korkeampi kynnyks pyytää valvontatoimenpiteitä asiaan. Ilmiö kertoo osaltaan siitä, että osa työelämän syrjinnästä jää piiloon. Kaikki yhteydenotot ovat kuitenkin merkityksellisiä, koska työsuojeluviranomainen voi harkintansa mukaan toteuttaa työpaikalle yleisen tarkastuksen ilman, että asiakas saattaa asiansa vireille. Tällöin valvonta toteutetaan niin, että tieto yhteydenotosta ei tule esille.

Työsuojeluviranomaiselle tulee myös säännöllisesti yhteydenottoja, joissa ei ole kyse yhdenver-

Työsyryntään asiakasaloitteinen valvonta vuonna 2021:

- Noin **570** työsyryntään liittyvää yhteydenottoa
- Noin **210** työsyryntään liittyvää valvontapyyntöä
- **134** valvontapyyntöä perusteella tehtyä työsyryntään liittyvää tarkastusta.

taisuuslain tarkoittamasta syrjinnästä. Tavallisesti yhteydenottaja kokee syrjintää, mutta tapaukseen ei liity lain tarkoittamaa syrjintäperustetta. Tällöin voi olla kyse esimerkiksi jonkun toisen suosimisesta tai huonosta johtamisesta. Syrjinnän sijaan asiassa voi olla kyse esimerkiksi työturvallisuuslaissa kielletystä häirinnästä tai muusta työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvasta asiasta.

2.2. Käsitellyt asiakasaloitteiset syrjintätapaukset

Vuonna 2021 työsuojeluviranomaiset käsitelivät noin 210 syrjintään liittyvää valvontapyyntöä.

Syrjintäasia saatetaan 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 käsityksensä siitä, minkä syrjintäperusteen vuoksi epäilee tullessa syrjityksi. Asiakas saattaa ilmoittaa useita syrjintäperusteita, jos ei ole varma, mistä syrjintä johtuu tai jos epäilee tullessa syrjityksi usealla eri tavalla.

Valvontapyynnöissä ilmoitetut yleisimmät syrjintäperusteet ovat pysyneet samoina viime vuosina. Terveystilaan perustuvat syrjintäkokemukset ovat vuodesta toiseen tavallisin työsuojeluviranomaiselle ilmoitettu syrjintäkokemus.

Kuviossa 1 on esitetty valvontapyynnön tehneiden asiakkaiden ilmoittamat syrjintäperusteet vuonna 2021 käsitellyissä tapauksissa. Vuoden 2021 aikana käsitellyissä tapauksista lähes puolet (n. 47 %) liittyi terveystilaan. Suurin osa näistä koski tilanteita, joissa työnantaja oli päättänyt palvelussuhteen ja työntekijä epäili tämän johtuvan hänen sairauspoissaoloistaan. Tyypillinen valvontapyyntö koski koeaikapurkua, joka ajoittui työntekijän sairauspoissaolojen yhteyteen.

Toiseksi yleisin koettu syrjintäperuste oli ”muu henkilöön liittyvä syy” (n. 35 %). Näistä valvontapyynnöistä moni koski sitä, että työntekijä oli tuonut esille epäkohtia työoloissaan tai vaatinut oikeuksiaan työpaikalla, minkä jälkeen työntekijä oli irtisanottu tai valikoitunut lomautettavaksi.

Vähiten tuli poliittiseen toimintaan ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä valvontapyyntöjä. Työsuojeluviranomaiselle tulevat valvontapyynnöt eivät kuitenkaan kerro kaikkea syrjinnän esiintyvyydestä työelämässä eivätkä siitä, mitä ryhmiä koskeva syrjintä on työelämässä tosiasiallisesti yleisintä.

Usein syrjintää kokeva tuo samalla esille kokevansa myös työturvallisuuslaissa kiellettyä työntekijän terveyttä vaarantavaa häirintää tai muuta

epäasiallista kohtelua tai työssä kuormittumista. Jossain tapauksissa vireille tullut syrjintäasia kytkeytyy työturvallisuuden lisäksi muihin työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluviin asioihin, kuten työaikalakiin tai työsopimuslakiin. On myös yleistä, että valvontapyynnön tekijä ei tarkalleen tiedä, mitä laissa tarkoitetaan syrjinnällä, ja ilmoittaa kokemansa epäasiallisen kohtelun käyttäen käsitettä syrjintä.

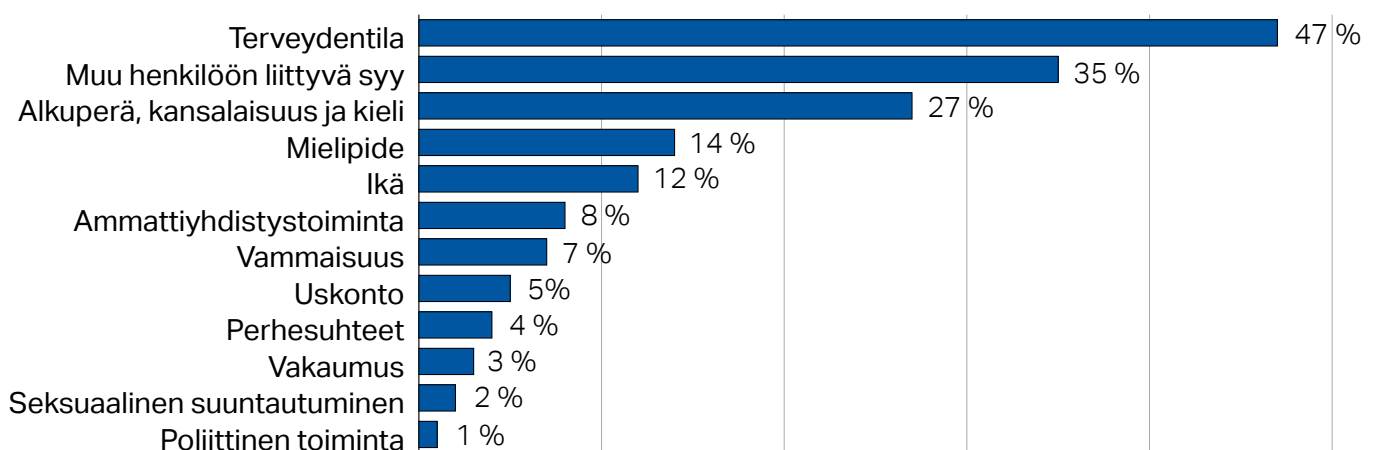
2.3. Käsittelyratkaisut

Kun syrjintää koskeva valvontapyyntö tulee työsuojeluviranomaiselle vireille, ensin arvioidaan, voiko tapauksessa olla kyse yhdenvertaisuuslaissa kielletystä syrjinnästä. Tarvittaessa asiakkaalta pyydetään lisätietoja, jotta valvonnan edellytyksiä voidaan arvioida.

Jos asiakkaan esille tuomien seikkojen perusteella ei ole aihetta epäillä, että työnantaja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti, asiasta laaditaan käsittelyratkaisu. Käsittelyratkaisussa valvontapyynnön tekijälle perustellaan, miksi työsuojeluviranomainen ei ryhdy toimenpiteisiin syrjinnän selvittämiseksi.

Vuonna 2021 tehtiin 75 käsittelyratkaisua, joissa todettiin, ettei syrjintää koskeva valvontapyyntö johda valvontatoimenpiteisiin. Yleisin syy siihen, ettei valvontatoimenpiteisiin ryhdytty, oli se, ettei valvontapyynnön tekijä tuonut esille tosiseikkoja

Asiakkaiden ilmoittamat syrjintäperusteet valvontapyynnöissä vuonna 2021



Kuvio 1. Valvontapyynnön tehneiden asiakkaiden ilmoittamat syrjintäperusteet vuonna 2021 käsitellyissä tapauksissa. Yhdessä valvontapyynnössä voi olla mainittuna useita syrjintäperusteita.

epäilynsä tueksi tai että syy-yhteyttä syrjintäperusteen ja koetun syrjinnän välillä ei ollut. Esimerkiksi valvontapyyntöjen tekijä koki tulleen syrjityksi iän perusteella, kun nuorempi hakija oli valittu tehtävään, mutta hän ei kuitenkaan tuonut mitään selvitystä epäilynsä tueksi. Pelkkä valvontapyyntöjen tekijän subjektiivinen kokemus syrjinnästä ei kuitenkaan riitä syrjintäepäilyn syntymiseen.

Toiseksi yleisin syy sille, miksi asiassa ei aloitettu valvontatoimenpiteitä, oli se, ettei valvontapyyntöjen tekijän kokema kohtelu ollut yhdenvertaisuuslain tarkoittamalla tavalla syrjivää. Näissä tapauksissa kyse oli usein työnantajan normaaliin työnjohto-oikeuteen kuuluvasta toiminnasta tai siitä, ettei työntekijä ollut joutunut epäsuotuisampaan asemaan yhdenvertaisuuslain tarkoittamalla tavalla. Esimerkiksi perusteltu varoituksen antaminen tai työntekijän ohjaaminen työkyvyn arviointiin eivät yleensä ole yhdenvertaisuuslain mukaista syrjintää.

Vuosittain työsuojeluviranomaiselle tulee valvontapyyntöjä, joissa asiakas kokee tulleen syrjityksi, mutta häneen ei liity mikään yhdenvertaisuuslain mukainen syrjintäperuste. Esimerkiksi tavalliset näkemyserot työpaikalla eivät ole yhdenvertaisuuslain mukaisia mielipiteitä. Sukupuoleen ja vanhemmuuteen liittyvät syrjintäepäilyt eivät kuulu yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuihin perhesuhteisiin, vaan kyseessä on tasa-arvolaisissa määritellyt sukupuolisyryntä. Sukupuolisyryntää koskevat tapaukset siirretään tasa-arvovaltuutetulle.

Työsuojeluviranomaiselle tulee vuosittain myös useita sellaisia valvontapyyntöjä, joissa pyydetään valvomaan asiaa, johon työsuojeluviranomaisella ei ole toimivaltaa. Esimerkiksi palkkaukseen liittyvän riita-asian ratkaisun tai työsuhteen päättämisen laillisuuden arvioinnin voi viime kädessä tehdä vain tuomioistuimien.

Muutamissa tapauksissa valvontaan ei ryhdytty, koska valvontapyyntöjen tekijä ei vastannut lisäselvityspyyntöihin tai pyysi lopettamaan asian käsittelyn. Valvontatoimenpiteisiin ei myöskään ryhdytä, jos epäilystä syrjinnästä on kulunut liian pitkä aika.

Työsuojeluviranomainen on joissain tapauksissa kohdistanut työpaikalle viranomaisaloitteista valvontaa, mikäli valvontapyyntöjen tekijä ei halunnut asiaa käsiteltävän hänen nimellään tai kyseessä oli ulkopuolisen tahon tekemä ilmoitus, joka koski koko työyhteisöä.

2.4. Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella

Tarkastaja ryhtyy valvontapyyntöjen perusteella valvontatoimenpiteisiin silloin, kun asiakkaan toimittamien tietojen perusteella on syytä epäillä, että työnantaja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti.

Yksittäisen työntekijän tai työnhakijan asiassa tarkastus tehdään asiakirjojen perusteella. Tarkastaja lähettää tällöin työnantajalle selvityspyyntö, 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 kiellon. Tarkastaja laatii tarkastuksesta kirjallisen tarkastuskertomuksen, jossa arvioi saatujen selvitysten perusteella työnantajan toimintaa.

Syrjinnän kiellon valvontaan kuuluu erityinen todistustaakkasäännös, joka jakaa todistustaakan syrjinnän osoittamisessa. Todistustaakkasäännöksen tarkoitus on edesauttaa oikeuksien tehokasta toteutumista, 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 kiellon rikottu, syntyy niin sanottu syrjintäoletus. Tällöin työnantajalle syntyy todistustaakka, eli kumotakseen syrjintäoletuksen työnantajan on osoitettava, että syrjinnän kiellon rikottu.

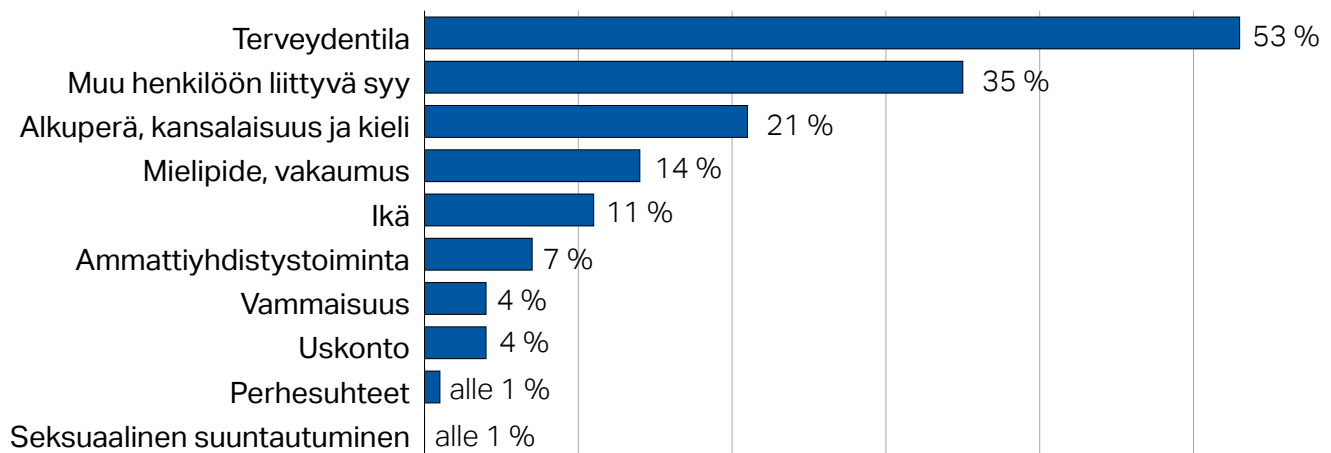
Vuonna 2021 tehtiin valvontapyyntöjen perusteella 134 syrjintään liittyvää tarkastusta. Kuviossa 2 (seuraavalla sivulla) nähdään, mitä syrjintäperusteita tarkastukset ovat koskeneet. Yhdessä tarkastuksessa on voitu käsitellä useaa eri syrjintäperustetta.

Reilussa kolmanneksessa tehdyistä tarkastuksista arvioitiin useampaa kuin yhtä syrjintäperustetta, jolloin kyse oli niin sanotusta moniperusteisesta tai risteävästä syrjinnästä. Yleisimmät syrjintäperusteet moniperusteisissa tapauksissa olivat muu henkilöön liittyvä syy, terveydentila ja mielipide.

Kaikissa tehdyissä asiakasaloitteisissa tarkastuksissa yleisin syrjintäperuste oli terveydentila ja toiseksi yleisin syrjintäperuste oli muu henkilöön liittyvä syy. Muuna henkilöön liittyvänä syynä oli yleisimmin kyse epäkohtien esille tuomisesta työpaikalla. Yleisimmin valvontapyyntöjen tekijä koki valikoituneensa lomautettavaksi tai irtisanotta-

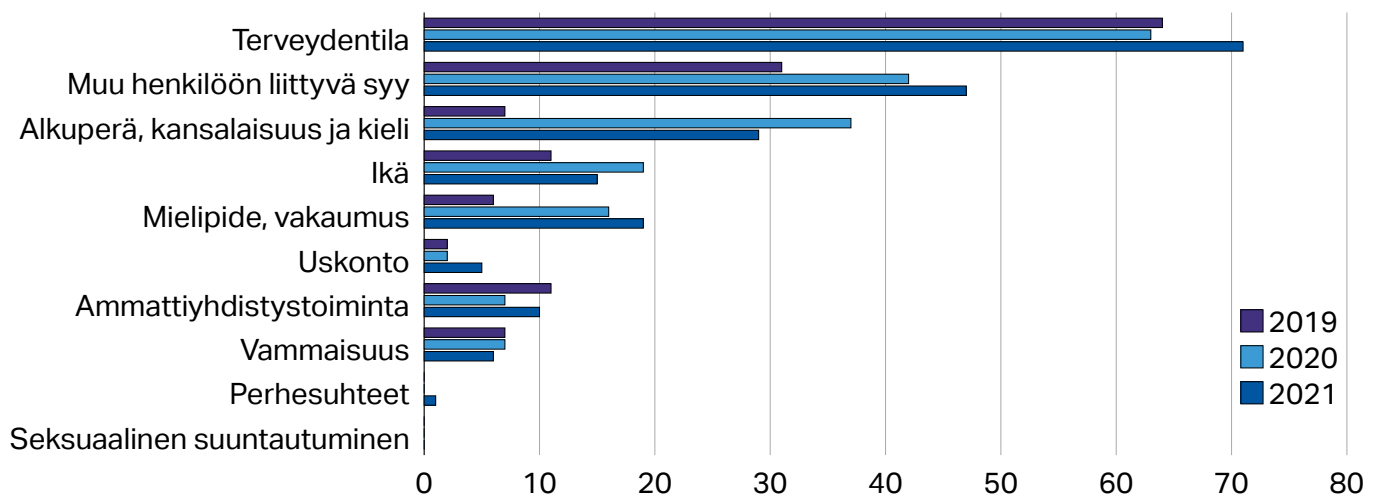
vaksi tai hänen työtehtäviään oli muutettu työpaikan epäkohtien esilletuomisen jälkeen. Tarkastuksissa muita syrjintäepäilyjä muun henkilöön liittyvän syyn perusteella olivat yhteydenotot työsuojeluviranomaiseen tai muuhun viranomaiseen, omista oikeuksista kiinni pitäminen ja työehtosopimuksen mukaisten työehtojen vaatiminen.

Syrjintäperusteet valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa vuonna 2021



Kuvio 2. Syrjintäperusteet valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa vuonna 2021. Yhdessä tarkastuksessa on voitu käsitellä useaa eri syrjintäperustetta.

Syrjintäperusteet valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa viime vuosina (kpl)



Kuvio 3. Syrjintäperusteet valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa viime vuosina (kpl). Yhdessä tarkastuksessa on voitu käsitellä useaa eri syrjintäperustetta.

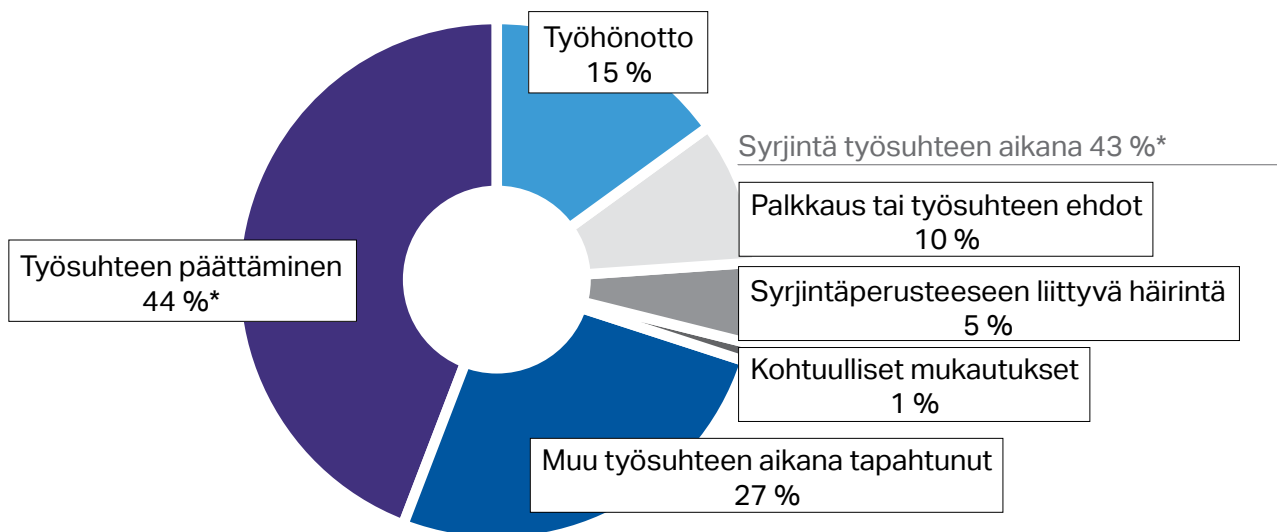
Vuonna 2021 tehdyissä tarkastuksissa arvioitu syrjivä kohtelu liittyi työsuhteen päättämiseen noin 44 prosentissa tarkastuksista (kuvio 4). Selvästi suurimmassa osassa (noin 75 %) työsuhteen päättämiseen liittyvissä tapauksissa arvioitiin syrjintää terveydentilan perusteella. Osassa tapauksissa oli kyse moniperusteisesta syrjinnästä, jolloin asiassa arvioitiin terveydentilan lisäksi myös muita syrjintäperusteita.

Syrjintää työsuhteen aikana arvioitiin noin 43 prosentissa tehdyistä tarkastuksista. Useimmiten työntekijä koki jonkin syrjintäperusteen vaikuttaneen esimerkiksi lomautetuksi valikoitumiseen, työtehtävien muuttamiseen, työvuorojen määrääntymiseen tai palkkaukseen. Työsuhteen aikana koe-

tusta syrjinnästä vajaan puolella tapauksista arvioitiin syrjintää muun henkilöön liittyvään syyn perusteella. Työsuojeluviranomaiset käsittelivät myös muutamia yhdenvertaisuuslain mukaista häirintää koskevia tapauksia. Eniten häirintää koettiin alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella.

Tarkastuksista noin 15 prosenttia koski työhönottoa. Noin puolella työhönottoon liittyvissä tarkastuksissa valvontapyynnön tekijä koki tullessaan syrjityksi iän perusteella. Toiseksi yleisin peruste työhönottoon liittyvissä tapauksissa koski epäiltyä syrjintää muun henkilöön liittyvään syyn perusteella. Työhönottoon liittyvien tapausten määrä oli vuonna 2021 jonkin verran alhaisempi kuin edellisinä vuosina.

Syrjinnän ilmeneminen työsuhteen eri vaiheissa vuonna 2021



* Osalla tarkastuksista käsiteltiin sekä työsuhteen aikana tapahtunutta että työsuhteen päättämiseen liittynyttä syrjintää.

Kuvio 4. Työhönottoa, työsuhteen aikana tapahtunutta tai työsuhteen päättämiseen liittynyttä syrjintää käsitelleet tarkastukset vuonna 2021. Syrjintä työsuhteen aikana on jaettu seuraaviin osa-alueisiin: palkkaus tai työsuhteen ehdot, syrjintäperusteeseen liittyvä häirintä, kohtuulliset mukautukset ja muu työsuhteen aikana tapahtunut syrjintä.

2.5. Tarkastusten johtopäätöksiä

Tarkastuksista 46:ssa katsottiin, että työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti. Havaituista epäkohdista annettiin työnantajalle toimintaohje.

Eniten toimintaohjeita syrjinnän kiellon rikkomisesta annettiin terveydentilan sekä alkuperän ja kansalaisuuden perusteella. Seuraavaksi eniten velvoitteita annettiin kielen sekä muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yli puolet annetuista velvoitteista koski työsuhteen päättämistä syrjivän syyn perusteella.

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

Tapauskuvauksia:

Vammaisen työnhakijan valitsematta jättäminen oli syrjintää

Työnhakijaa ei valittu tehtävään, vaikka hän oli hakijoista ja haastatteluun kutsutuista ainoa muodollisesti pätevä hakija. Työnhakija oli tuonut haastattelussa esille, että tarvitsee työaikana henkilökohtaista avustajaa. Työnhakijalle ilmoitettiin puhelimitse, ettei häntä voida valita tehtävään koska työssä ei tietosuojasyistä ole mahdollista, että henkilökohtainen avustaja olisi läsnä muun muassa asiakaspalvelutilanteissa. Asiassa katsottiin syntyneen syrjintäoletta. Työnantaja yritti kumota syrjintäolettamaa tuomalla esille, että vaikka työntekijällä oli muodollinen pätevyys, ei hänellä kuitenkaan työnantajan mukaan ollut riittävää osaamista ja työkokemusta. Työnantajan selvitys oli kuitenkin tältä osin ristiriitainen, koska työnhakija täytti työhakemuksen mukaiset edellytykset ja hänet oli kutsuttu haastatteluun, jossa lähtökohtaisesti oli tarkoitus arvioida työntekijän sopivuutta, ei pätevyyttä. Työnhakijan selvityksen mukaan hän oli työskennellyt aiemmin vastaavissa tehtävissä määräaikaisena, joten työnantajan yleistasoinen näkemys työnhakijan osaamisesta ei ollut uskottava. Toissijaisesti työnantaja katsoi, että valitsematta jättäminen olisi ollut oikeutettua, koska työnhakijan avustajan läsnäolo ei

Myös muita puutteita havaittiin

Syrjinnän valvonnan yhteydessä työsuojeluviranomainen valvoo myös muilta osin työelämän lainsäädännön noudattamista ja puuttuu esille tuleviin muihin työlainsäädännön epäkohtiin. Syrjintäepäilyn perusteella tehdyissä tarkastuksissa havaittiin työnantajien toiminnassa useita muita puutteita, joista annettiin työnantajille velvoitteita.

Vuonna 2021 syrjintäasian yhteydessä muista työlainsäädännön epäkohdista annettiin yhteensä 63 velvoitetta. Joissakin tarkastuksissa havaittiin työnantajan rikkoneen sekä syrjinnän kieltoa että muuta työlainsäädäntöä, osassa havaittiin syrjinnän sijaan muita epäkohtia. Eniten velvoitteita muun lainsäädännön perusteella annettiin työturvallisuuslain mukaisesta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta, työntekijän perehdyttämisestä sekä työntekijän kuulemisesta työsuhteen päättämisen yhteydessä.

olisi tietosuojasyistä ollut mahdollista asiakaspalvelutilanteissa, eikä työnantaja olisi voinut käyttää ulkopuoliseen avustajaan työnjohto-oikeutta. Työnhakijan mukaan kulloinkin mukana olevalta henkilökohtaiselta avustajalta voidaan vaatia salassapitositoumus, minkä lisäksi työnhakijan ja henkilökohtaisen avustajan välisessä työsopimuksessa avustaja sitoutuu allekirjoituksellaan olemaan vaiti työnhakijan työsuhteen liittyvistä asioista. Työnantajan mukaan asiakkailla olisi oikeus kieltäytyä ulkopuolisen henkilön läsnäolosta, eikä työnantajan mukaan käynteihin ole mahdollista resursoida varahenkilöitä. Työnhakija toi kuitenkin esille tehneensä vastaavaa työtä aiemmin työnantajan palveluksessa siten, että henkilökohtainen avustaja oli läsnä asiakastilanteissa. Tällöin oli ollut mahdollista varmistaa asiakkailta lupa avustajan käyttöön etukäteen. Työnantajan selvityksistä ei käynyt ilmi, millä perusteilla lupaa ei olisi voitu nyt varmistaa. Näin ollen työnantajan esittämää oikeuttamisperustetta ei katsottu oikeasuhteiseksi ja työnantajan katsottiin rikkoneen syrjinnän kielltoa.

Lisätyön tarjoamista ei saanut rajoittaa läheisen terveydentilan vuoksi

Osa-aikaisena työskennellyt työntekijä epäili, että työnantaja oli poistanut hänen työvuorojaan ja siirtänyt niitä toiselle työntekijälle sen jälkeen, kun työntekijä oli ilmoittanut läheisensä tulevasta leikkauksesta ja siitä johtuvasta sairauslomasta. Työntekijän mukaan häneltä oli vähennetty työtunteja myös sen jälkeen, kun hän oli ollut poissa läheisensä terveydentilan vuoksi. Työntekijä oli tiedustellut työnantajalta perusteita työvuorojen vähentämiselle ja saanut perusteeksi nimenomaan poissaolot. Työnantajan mukaan työntekijällä oli ollut viikoittaisia poissaoloja lapsen terveydentilan vuoksi, ja siksi työnantaja totesi, ettei työntekijällä ollut mahdollisuutta tehdä tarvittavia vuoroja. Tarkastuksessa katsottiin, että asiassa oli syntynyt oletama työntekijän läheisen terveydentilan perusteella. Työnantajan selvityksestä kävi ilmi, että osa työntekijän työvuoroista oli siirretty toiseen ajankohtaa, eikä niitä ollut siten kokonaan poistettu. Osaa tarjotuista vuoroista työntekijä oli puolestaan oma-aloitteisesti kieltäytynyt ottamasta vastaan. Tältä osin tarkastuksessa katsottiin, että työnantajan selvityksen perusteella työntekijä ei tosiasiallisesti ollut joutunut epäsuotuisampaan asemaan työvuorojen siirtämisen tai poistamisen osalta. Kuitenkin saatujen selvitysten perusteella työnantaja oli jättänyt tarjoamatta työntekijälle lisätöitä läheisen terveydentilasta johtuvien poissaolojen vuoksi. Tältä osin asiassa katsottiin, ettei työnantaja onnistunut kumoamaan syntyneitä syrjintäolettamia ja näin ollen työnantajan katsottiin rikkoneen syrjinnän kieltä.

Syrjintä on kiellettyä myös läheiseen liittyvän syrjintäperusteen vuoksi.

Työntekijän aiemmat sairauslomien ja epäkohtien esille tuominen ei vaikuttanut työsuhteen päättämiseen

Työntekijä epäili, että hänet oli valikoitu irtisanottavaksi sairauslomien ja epäkohtien esille tuomisen vuoksi. Työntekijällä oli ollut useampia sairauslomia noin puoli vuotta ennen lomauttamista. Työntekijä oli kokeillut palata osa-aikaisesti kevennettyihin työtehtäviin, mutta joutui jäämään uudestaan sairauslomalle pian kokeilun alkamisen jälkeen. Työntekijän mukaan työnantaja oli suhtautunut negatiivisesti hänen sairauslomaansa. Pari kuukautta tämän jälkeen yrityksen työntekijät olivat yhteisesti laatineet yrityksen osakkaille kirjeen, jossa he toivat esille epäkohtia työpaikalla. Näitä olivat muun muassa työntekijöiden tavoitettavana olon vaatimuksiin liittyvät käytännöt ja sairauspoissaolojen vähätely. Työntekijä koki, että hänet ja hänen kokemuksensa oli tunnistettavissa osakkaille lähetetystä kirjeestä. Työntekijän ollessa edelleen sairauslomalla kaikki yrityksen työntekijät lomautettiin ja pari kuukautta lomautuksen jälkeen työntekijä sai tiedon työsuhteensa irtisanomisesta. Työntekijän kanssa samaan aikaan irtisanottiin kaksi muuta henkilöä, jotka työntekijän tavoin olivat tunnistettavissa osakkaille lähetetystä kirjeestä. Asiassa katsottiin syntyneen syrjintäoletama. Työnantaja kertoi selvityksessään, ettei irtisanomisesta päätöksen tehnyt taho ollut tietoinen osakkaille lähetetystä kirjeestä tai sen sisällöstä. Koko henkilöstö lomautettiin koronasta johtuvista syistä. Työnantajan mukaan työntekijä irtisanottiin taloudellisten ja tuotannollisten syiden vuoksi. Työntekijä valikoitui irtisanottavaksi hänen työtehtäviensä perusteella. Työnantajan mukaan ennen irtisanomisia toteutettiin laaja asiakaskartoitus, joka osoitti, ettei työntekijän työsuhteen ja hänen roolinsa mukaisia tehtäviä ollut enää tarjota. Työnantajan mukaan työpaikalle ei jäänyt muita työntekijöitä, joilla olisi ollut vastaava työtehtävä ja rooli kuin kyseisellä työntekijällä. Tarkastuksessa katsottiin, että työnantaja kumosi syntyneen oletaman syrjinnästä.

Koronarokotteiden edellyttäminen johti syrjintään terveydentilan perusteella

Työpaikalla oli linjattu, että kaikilta työpaikalla liikkuvilta edellytetään kahta rokotusta koronavirusta vastaan. Linjaus johti siihen, että henkilöt, jotka eivät terveydentilan vuoksi voineet rokotusta ottaa, joutuivat muihin näiden epäedullisempaan asemaan. Työnantajan mukaan rokotteita päädyttiin edellyttämään, koska työpaikalla oli tuolloin korkeat koronartartuntamäärät. Avin määräyksen mukaisesti kaikki työpaikan työntekijät joutuivat pakolliseen terveystarkastukseen, ja työnantajan käsityksen mukaan avin päätös tarkoitti myös sitä, etteivät työpaikan aiemmat toimet koronan ehkäisemiseksi olleet riittäviä ja että kaikilla työpaikalla liikkuvilla tulisi olla mukana henkilöllisyystodistus ja todistus joko rokotuksesta tai sairastetusta taudista. Tarkastuksessa asiaa arvioitiin välillisenä syrjintänä. Tarkastuksessa katsottiin, että työnantajan määräyksellä ja rokotautumista koskevalla ohjeistuksella on sinänsä yhdenvertaisuuslain tarkoittama hyväksyttävä tavoite, joka perustuu velvollisuuteen huolehtia työntekijöiden sekä muiden työpaikalla liikkuvien turvallisuudesta ja terveydestä. Tavoitteen saavuttamiseksi käytettyjen keinojen asianmukaisuutta ja tarpeellisuutta arvioitaessa otettiin huomioon se, että työpaikan koronavirusepidemia oli ollut tosiasiallisesti hyvin laaja. Käytännön asianmukaisuutta ja tarpeellisuutta puolsi myös se, että työnantajan oli tehnyt laajasti muita toimenpiteitä viruksen leviämisen ehkäisemiseksi, mutta ne eivät olleet auttaneet sekä se, ettei työtä voinut tehdä esimerkiksi etätyönä. Lisäksi ohjeistuksen asianmukaisuutta puolsi työnantajan selvitys siitä, että myös tilanteissa, joissa henkilö ei terveydentilän syyn vuoksi voinut ottaa rokotusta, työskentely sallittiin, jos koronariski oli hallittavissa. Selvitysten perusteella muita työpaikalla liikkujia, kuten alihankkijoita tai heidän työntekijöitään, ei kuitenkaan ollut informoitu mahdollisuudesta työskennellä myös ilman rokotusuoja, jos koronaviruksen aiheuttama riski oli hallittavissa. Selvitysten perusteella työnantajan ali-

hankkijoille ilmoittamissa ohjeissa edellytettiin yksiselitteisesti rokotusuoja. Näin ollen tarkastuksessa katsottiin, että ohjeistus rokote-edellytyksestä muun muassa alihankkijoille ei ollut asianmukainen keino tavoitteeseen pääsemiseksi. Se, miten alihankkijoille viestitty ohje oli muotoiltu, esti tosiasiallisesti hakeutumisen ja pääsyn työpaikalle sellaisilta työntekijöiltä, jotka eivät voineet terveydentilansa perusteella ottaa koronarokotetta. Näin ollen työnantajan katsottiin rikkoneen syrjinnän kieltoa.

Työnantaja ei puuttunut työntekijään kohdistuvaan nimittelyyn ja rikkoi syrjinnän kieltoa

Työntekijän mukaan työpaikalla oli muodostunut vihamielinen ilmapiiri häntä kohtaan, ja hän oli joutunut mustamaalaamisen kohteeksi. Työntekijän mukaan hänen etnistä taustaansa arvuuteltiin työpaikalla ja muut työntekijät tekivät hänen taustastaan epäasiallisia olettamuksia. Työntekijä oli vienyt asian esihenkilönsä tietoon ja asiaa käsiteltiin yhteisessä palaverissa. Työntekijän mukaan hänen alkuperäänsä liittyvä häirintä kuitenkin jatkui, vaikka esimies oli tietoinen asiasta. Antamassaan selvityksessä työnantaja kiisti saaneensa tietoonsa työntekijän kokemaa häirintää. Työpaikan työsuojeluvaltuutettu kuitenkin vahvisti työntekijän kertomuksen, että esihenkilö oli tietoinen työntekijään kohdistuvasta häirinnästä. Työsuojeluvaltuutetun mukaan kyseinen esihenkilö oli ollut läsnä tilanteessa, jossa työntekijää nimiteltiin. Tarkastuksessa työnantajan katsottiin laiminlyöneen velvollisuutensa ryhtyä toimiin häirinnän poistamiseksi ja siten rikkoneen syrjinnän kieltoa.

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

Äänyliherkältä työntekijältä evättiin kohtuulliset mukautukset

Työntekijällä oli diagnosoitu äänyliherkkyys, mistä hän oli toimittanut tiedon työnantajalleen. Työntekijän mukaan äänyliherkkyiden vuoksi työntekijän työtilat aiheuttivat hänelle kuormitusta ja stressiä. Työterveyshuolto oli ehdottanut toimenpiteitä, joilla työntekijän kokemaa kuormitusta saataisiin vähenemään. Työntekijä oli esittänyt pyynnön siirtyä tekemään etätöitä terveydentilansa vuoksi. Työnantaja ei kuitenkaan noudattanut työterveyshuollon ehdotuksia eikä toteuttanut toimenpiteitä äänyliherkyydestä johtuvan kuormituksen vähentämiseksi. Työntekijän mukaan työnantaja ei myöskään selvittänyt, mitä muutoksia hänen työskentelytilansa ja olosuhteensa vaativat, jotta ne vastaisivat hänen terveydentilaansa ja vähentäisivät työpaikalla koettua kuormitusta. Työnantaja kertoi toimineensa yhdenvertaisesti selvittäessään työntekijän kokemaa kuormitusta. Työnantajan mukaan työntekijän kokemaa kuormitusta oli yritetty vähentää muun muassa hankkimalla henkilökohtaisia suojaimia, siirtämällä työpistettä ja eristämällä työpiste akustosermeillä. Työnantajan mukaan kaikkia työterveyshuollon suosituksia ei voitu noudattaa työntekijän työn luonteen ja vaatimusten vuoksi. Työnantajan mukaan työtehtävien luonne ei myöskään mahdollistanut etätöitä. Tarkastuksessa katsottiin, että työnantajan toteuttamat toimenpiteet oli tehty ennen työntekijän saamaa diagnoosia, eikä niissä ollut huomioitu työterveyshuollon tekemää katselmusta työntekijän työpisteelle. Työntekijän terveydentilan varmistuttua työnantaja ei selvitysten perusteella ollut ryhtynyt mihinkään toimenpiteisiin, vaikka oli tiedossa, etteivät toteutetut toimenpiteet olleet riittäviä. Tarkastuksessa katsottiin, ettei työnantaja ollut antanut riittävää selvitystä mukautusten epäämisestä ja että työnantaja oli rikkonut 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.

Toiminnanharjoittaja ei syrjinyt työhönotossa alkuperän perusteella

Toiminnanharjoittaja oli sulkenut ulkomaalaista alkuperää olevan työnhakijan pois ylläpitämälleen työhönottoalustalta. Toiminnanharjoittaja oli tullut tietoiseksi hakijan alkuperästä työhakemuksessa annettujen tietojen perusteella. Työnhakija oli aiemmin saanut lyhyitä työkeikkoja työhönottoalustan kautta. Työsuojelutarkastaja arvioi, olivatko toiminnanharjoittajan asiakkaina olleet työnhakijan aiemmat työnantajat mahdollisesti antaneet toiminnanharjoittajalle yhdenvertaisuuslain mukaisen ohjeen tai käskyn syrjiä työnhakijaa tämän alkuperän perusteella, sekä oliko toiminnanharjoittaja sulkenut hakijan pois työhönottoalustalta syrjivän syyn vuoksi. Toiminnanharjoittajan toimittaman selvityksen mukaan työnhakija oli poistettu työhönottoalustalta työpaikoilta saadun negatiivisen palautteen vuoksi. Toiminnanharjoittajan mukaan työnhakijan neljältä aiemmalta työkohteelta saadun palautteen perusteella toiminnanharjoittaja oli katsonut aiheelliseksi poistaa hakija kokonaan työhönottoalustalta. Toiminnanharjoittajan mukaan saadun palautteen perusteella työnhakija oli arvioitu sopimattomaksi tarjolla oleviin työtehtäviin. Tarkastuksessa katsottiin, ettei asiassa ollut näyttöä siitä, että työnhakijan aiemmat työnantajat olisivat antaneet ohjeen tai käskyn syrjiä hakijaa alkuperän perusteella tai että annetut asiakaspalautteet olisivat liittyneet hänen alkuperäänsä. Myöskään toiminnanharjoittajan ei katsottu rikkoneen syrjinnän kieltoa.

Työnantaja kieltäytyi tekemästä työ sopimusta, kun työnhakija tiedusteli palkan työehtosopimuksen mukaisuudesta

Työnantaja ilmoitti työnhakijalle puhelimitse haastattelun jälkeen, että tämä halutaan valita avoimna olleeseen tehtävään. Tässä yhteydessä osapuolet sopivat alustavasti työn aloittamisajakohdasta ja palkkauksesta, ja työnantaja kertoi hakijalle, mitä työehtosopimusta työsuhteessa noudatettaisiin. Lisäksi he sopivat, milloin varsinainen työ sopimus allekirjoitettaisiin. Puhelua seuraavana päivänä työnhakija lähetti työnantajalle viestin, jossa hän kertoi, että haluaisi tarkistaa hänelle tarjotun palkan työehtosopimuksen mukaisuuden. Työnhakija pyysi työnantajaa huomioimaan hänen aiemman työkokemuksensa vaikutuksen työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan. Työnhakija kertoi, että haluaisi tehdä tarkistuksen, jotta hänelle ei jäisi olo, ettei palkkaus olisi oikeantasoinen. Työnantaja ei vastannut työnhakijan palkan tarkistamista koskeneeseen tiedusteluun, vaan ilmoitti työnhakijalle sähköpostitse peruvansa hänelle tehdyn työtarjouksen. Työnhakija oli vastannut työnantajalle haluavansa vielä keskustella asiasta ja kertoi olevansa valmis työhön myös työnantajan tarjoamalla palkalla. Asiassa katsottiin syntyneen olettava syrjinnästä muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Työnantaja toi selvityksessään esille, että työtarjous peruttiin, koska työnantaja katsoi, ettei hakija ole soveltuva yhtiön työntekijäksi. Työnantaja perusteli soveltumattomuutta sillä, että työnhakija avasi perusteettoman ja perustelemattoman palkka-keskustelun tilanteessa, jossa hänelle tarjottu palkka oli selvästi sovellettavan työehtosopimuksen vähimmäispalkkaa korkeampi. Työnantajan mukaan työnhakijan aiempi työkokemus ei ollut samalta alalta, eikä sitä sen vuoksi tarvinnut huomioida palkkaa määriteltäessä. Selvitysten mukaan työnhakija ei kuitenkaan ollut väittänyt tarjotun palkan olevan työehtosopimuksen vastainen, vaan oli pyytänyt työnantajaa tarkistamaan, onko palkkatarjouksessa huomioitu hänen työkokemuksensa oikein. Tarkastuksessa katsottiin, että riippumatta siitä, miten työehtosopimusta olisi tässä tilanteessa tulut tulkita, työnhakijalla oli oikeus tarkistaa työnantajalta, miten työehtosopimuksen palkkamää-

räyksiä sovelletaan. Työnantaja ei siten kumonnut syrjintäolettamaa ja työnantajan katsottiin rikkoneen syrjinnän kieltoa.

Työnantaja ei pystynyt osoittamaan, että työntekijän terveydentila ei vaikuttanut lomauttamispäätökseen

Työntekijä oli joutunut parin kuukauden mittaiselle sairauslomalle. Työntekijän ilmoittaessa sairauslomasta työnantajalle oli työnantaja huu- tanut työntekijälle ja uhkaillut työsuhteen irti- sanomisella ja palkan maksamatta jättämisellä. Noin viikko tämän jälkeen työntekijä sai työn- antajan edustajalta tiedon tulevasta lomautuk- sesta. Asiassa katsottiin syntyneen olettava syrjinnästä terveydentilan perusteella. Työn- antaja kiisti lomautuksen johtuvan työntekijän ter- veydentilasta ja toi esille, että työnantajan lii- ketoiminta oli pienimuotoista ja että yrityksen maksukyky oli koetuksella ulkoisten tukien myö- hästelyn vuoksi. Työnantajan mukaan työntekijä lomautettiin, koska työnantaja ei sillä het- kellä pystynyt maksamaan palkkoja. Työnantaja epäili, että työntekijä oli ymmärtänyt asioita vää- rin puhelinkeskustelussa. Työnantajan edustaja oli ehtinyt ilmoittaa työntekijälle lomautuksesta, mutta lomautus ei ollut vielä alkanut, kun työn- antaja – huomattuaan, ettei lomautusperustetta enää ollut – oli perunut lomautuksen repimällä lomautusilmoituksen. Työnantajan selvityksistä ei kuitenkaan käynyt ilmi, että työnantaja olisi ilmoittanut työntekijälle lomautuksen peruuntu- misesta. Tarkastuksessa katsottiin, että työn- antajan esittämä selvitys lomautusperusteista oli ristiriitainen. Selvitysten perusteella työnantaja oli jättänyt selvittämättä lomautuksen perusteet ennen kuin ilmoitti työntekijälle lomautuksesta. Pelkästään työnantajan perustelu hakemiensa tukien viivästymisestä ja siitä johtuvasta maksu- kyvyn väliaikaisesta heikkenemisestä ei kumon- nut syntynyttä olettamaa syrjinnästä. Arvioin- nissa huomioitiin myös se, että työntekijän työ sopimuksessa oli sovittu sairausajan palkan- maksusta työsuhteeseen sovelletun työehtoso- pimuksen vastaisesti. Tarkastuksessa todettiin, ettei työnantaja osoittanut, että työntekijän ter- veydentila ei olisi vaikuttanut työnantajan teke- mään lomautuspäätökseen. Näin ollen työn- antajan katsottiin rikkoneen syrjinnän kieltoa.

3. Viranomaisaloitteinen valvonta

3.1. Syrjintä palkanmaksussa ja muissa vähimmäisehdoissa

Työsuojeluviranomainen voi oma-aloitteisesti selvittää tarkastuksella, esiintyykö työpaikalla syrjintää palkanmaksussa tai muissa palvelussuhteen ehdoissa. Yleensä asiaa käsitellään ulkomaisen työvoiman valvonnassa, jossa arvioidaan, onko työnantaja täyttänyt ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvät lakisääteiset velvollisuutensa, kuten työnteko-oikeuden varmistamisen, ja onko työnantaja noudattanut työsuhteen vähimmäisehtoja. Tarkastaja selvittää tällöin muun muassa työaika-kirjanpitoa, työvuoroluetteloita ja palkkalaskelmia tarkastelemalla, onko työnantaja syrjinyt työntekijöitä palkanmaksussa ja muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella.

Vuonna 2021 syrjinnän kieltoa valvottiin noin 640:llä ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvällä tarkastuksella. Syrjintää alkuperän, kielen tai kansalaisuuden perusteella palkanmaksussa tai muissa vähimmäisehdoissa havaittiin 73 tarkastuksella eli noin 11 prosentilla tarkastuksista. Tämä ei tarkoita sitä, että muissa tarkastetuissa tapauksissa syrjintää ei ollut tapahtunut, koska valvonnassa on tavallista, ettei todellista palkkavertailua pystytä tekemään työpaikan puutteellisten työaika-asiakirjojen vuoksi. Tarkastuksilla annettiinkin monesti velvoitteita myös puutteellisesta tai puuttuvasta työaika-kirjanpidosta ja työvuoroluettelosta.

Ulkomaalaisten työntekijöiden osalta yleisin tarkastustoiminnassa esiin tuleva syrjinnän muoto on palkkasyrjintä. Se ilmenee muun muassa niin, että ulkomaalaiselle työntekijälle maksetaan vähemmän palkkaa kuin yleissitovan työehtosopimuksen mukaan pitäisi. Palkkauksen valvontaa vaikeuttaa se, että usein työaika-kirjanpito on puutteellinen tai sitä on pidetty väärin. Syrjintää ilmeni kaikilla aloilla. Sitä ilmeni sekä suomalaisten yritysten toiminnassa että ulkomaalaisten, työntekijöitä Suomeen lähettävien yritysten toiminnassa. Osa työnantajista vetosi tietämättömyyteensä yleissitovan työehtosopimuksen määräyksistä. Osa työnantajista pyrki kumoamaan syrjintäolettaman esimerkiksi sillä, että työntekijät olivat tehneet vapaaeh-

Viranomaisaloitteisesti yhdenvertaisuuslain noudattamista valvottiin vuonna 2021 729 työsuojelutarkastuksella.

Syrjinnän kieltoa valvottiin noin 640:llä ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvällä tarkastuksella.

toisesti ylitöitä, työntekijät olivat tyytyväisiä saamaansa palkkaan tai työntekijät halusivat itse tehdä pidempää työviikkoa, jotta voisivat viettää pidempiä vapaita kotimaassaan. Työsuojeluviranomainen muistuttaa, että syrjinnästä on kysymys silloinkin, kun työnantaja ei ole mieltänyt toimivansa syrjivästi, jos menettelyä on objektiivisin perustein arvioituna pidettävä syrjintänä.

Esimerkkejä ulkomaalaisvalvonnassa esille tulleista syrjintätapauksista 2021:

Tapausesimerkki: maatalousalan kausityö

Työnantajalla ei ollut maatalousalan kausityötä tehneiden ulkomaalaisten työntekijöiden tekemästä tuntityöstä työaikalain mukaista työaika-kirjanpitoa. Työntekijät olivat toistuvasti tehneet yli 8 tunnin työpäiviä ilman, että heille oli maksettu ylityökorvauksia. Lisäksi työntekijät olivat tehneet töitä sunnuntaisin, mutta heille ei ollut maksettu sunnuntaityöstä erillistä korvausta. Ulkomaalaisten työntekijöiden vähimmäispalkat olivat myös jääneet alle alan yleissitovan työehtosopimuksen määräysten. Kaikki yrityksen marjanpoiminnassa työskennelleet työntekijät olivat ulkomaalaisia tai ulkomaalaistaustaisia. Työnantajan todettiin rikkoneen syrjinnän kieltoa.

Tapausesimerkki: ravintola-ala

Ravintolan työntekijälle ei ollut maksettu lainkaan palkkaa tehdystä työstä. Työnantajan mukaan työntekijä oli ollut ravintolassa ainoastaan harjoittelemassa. Työpaikan muillekaan työntekijöille ei ollut annettu tiedoksi asianmukaisesti työntöön keskeisiä ehtoja, mikä oli aiheuttanut epäselvyyksiä työntekijöiden palkkauksessa. Palkkaukseen liittyviä puutteita ja epäselvyyksiä olivat aiheuttaneet myös työpaikan puutteellisesti laadittu työvuoroluettelo ja puuttunut työaikakirjanpito.

Tarkastuksella muodostui oletama siitä, että yrityksen ulkomaalaisia työntekijöitä oli kohdeltu syrjivästi heidän alkuperänsä ja kansalaisuutensa perusteella. Työnantajan todettiin rikkoneen syrjinnän kieltoa.

Tapausesimerkki: ulkomainen yritys laivanrakennusalalla

Tarkastuksella syntyi työaikakirjanpidon ja porttileimaustietojen perusteella epäily, että työnantaja oli maksanut lähetetyille työntekijöille huomattavasti pienempää tuntipalkkaa kuin sovellettavan teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan oli maksettava. Asiakirjojen perusteella työpaikalla vietetty aika oli huomattavasti suurempi kuin palkanmaksun perustana oleva työaikakirjanpitoon merkitty työaika. Asiassa muodostui oletama siitä, että työnantaja oli kohdellut lähetettyjä työntekijöitä heidän alkuperänsä ja kansalaisuutensa perusteella epäsuotuisammin kuin teknologiateollisuuden työehtosopimusta noudattavien yritysten työntekijöitä yleensä kohdellaan. Työnantaja kiisti syrjintäolettan esittämällä työaikapankkisopimukset sekä toteamalla, että palkkaerot johtuvat eroista pätevyydessä, eivät etnisestä alkuperästä tai kansalaisuudesta. Työnantajalta saadun selvityksen perusteella työnantaja ei ollut noudattanut työntekijöidensä kanssa laadittua työaikapankkisopimusta, joten selvitys ei kumonnut syntyneitä syrjintäoletta-
maa. Työnantajan todettiin rikkoneen syrjinnän kieltoa.

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. Tarkastuksessa tarkastaja selvittää, onko hakuilmoituksessa mainittu ominaisuus tai seikka yhdenvertaisuuslain mukaisesti oikeutettu vaatimus tehtävän hoitamisen kannalta.

Vuonna 2021 työsuojeluviranomainen teki 11 tarkastusta syrjivästä työpaikkailmoittelusta. Tarkastukset tehtiin käytännössä niin, että työsuojeluviranomainen lähetti työnantajille selvityspyynnön. Osa työnantajista myönsi, ettei heillä ollut kyseiselle hakukriteerille hyväksyttävää perustetta, mutta kiistivät syrjinnän. Työnantajat vetosivat tietämättömyyteen, inhimilliseen virheeseen tai siihen, että joku muu taho oli laatinut ilmoituksen.

ESIMERKKEJÄ SYRJIVISTÄ TYÖPAIKKAILMOITUKSISTA VUONNA 2021:

- Työnantaja haki kylmälaiteasentajaa, ja työnhakijalta vaadittiin täydellistä suomen kielen taitoa.
- Työnantaja haki osa-aikaista siivojaa. Työpaikkailmoituksen mukaan tehtävässä edellytettiin sujuvaa suomen kielen taitoa.
- Työnantaja haki vakituisen työsuhteeseen emäntä–vahtimestaria. Työpaikkailmoituksessa tehtävään valittavalta edellytettiin Suomen evankelis-luterilaisen kirkon jäsenyyttä.
- Työpaikkailmoituksen yhteydessä olevassa työnhakulomakkeessa työnhakijan edellytettiin antavan tietoja alkuperästään sekä työn tekemiseen liittyvästä mahdollisesta rajoitteesta.
- Työnantajan nettisivuilla olevassa avoimessa työnhakuilmoituksessa edellytettiin työnhakijoita antamaan tieto kansalaisuudestaan.
- Työnantajan avoimiin työpaikkoihin linkitetyissä työnhakulomakkeissa pyydettiin työnhakijoita antamaan tietoja varusmiespalveluksen suorittamisesta ja perhesuhteista.

3.3. Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Kaikilla työnantajilla on velvollisuus aktiivisesti edistää yhdenvertaisuutta ja kehittää aidosti syrjimättömiä työoloja ja toimintatapoja. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi ei ole kyse vain syrjinnän kiellon 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 toteutuu 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.

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.

Työsuojeluviranomaiset tekivät vuonna 2021 yhteensä 78 tarkastusta, joissa käsiteltiin työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta tai tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma. Suurimassa osassa tarkastuksia käsiteltiin näitä molempia. Yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisessä tai sen sisällössä havaittiin epäkohtia 68 tarkastuksella eli lähes 90 prosentilla tarkastuksista. Epäkohtia yhdenvertaisuuden edistämiseksi havaittiin 52 tarkastuksella. Valvonnassa havaittiin, että monilla työpaikoilla on edelleen epätietoisuutta, mistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi on kysymys, ja mitä asioita yhdenvertaisuussuunnitelman tulee kattaa.

TAVALLISIA EPÄKOHTIA:

- Kaikkien merkityksellisten syrjintäperusteiden tunnistaminen tai arviointi oli puutteellista.
- Konkreettisten yhdenvertaisuutta edistävien toimien suunnittelu oli puutteellista.
- Yhdenvertaisuussuunnitelma ei kattanut koko työyhteisöä.
- Yhdenvertaisuussuunnitelmassa käsiteltiin tasa-arvolain mukaista sukupuolten välistä tasa-arvoa edistäviä toimia, eikä lainkaan yhdenvertaisuuslain mukaisista henkilöön liittyvistä ominaisuuksista johtuvia edistämistarpeita.
- Kehittämiskohteita ei ollut käsitelty yhteistyössä henkilöstön kanssa.

4. TyösyRJintä rikoksena

4.1. Työsuojeluviranomainen ilmoittaa rikosepäilyt poliisille

Työsuojeluviranomaisella on valvontalain mukaan velvollisuus tehdä poliisille ilmoitus, jos on todennäköisiä perusteita epäillä työsyRJintärikosta. Ilmoitusvelvollisuus on osittain harkinnanvarainen niin, että ilmoitus voidaan kuitenkin jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä. Rikoslaisissa säädetyn työsyRJintärikoksen tunnusmerkistön sanamuoto eroaa yhdenvertaisuuslain syrjintäsäännöksen sanamuodosta. TyösyRJintärikoksen tunnusmerkistön täyttyminen arvioidaan siten erikseen vertaamalla valvotun tapauksen tosiseikkoja työsyRJintärikoksen tunnusmerkistöön.

Vuonna 2021 työsuojeluviranomainen teki poliisille 32 esitutkintailmoitusta epäillyistä työsyRJintärikoksista. Osassa tehdyistä ilmoituksista asiaan liittyi useampi syrjintäperuste.

SYRJINTÄPERUSTEET ESITUTKINTAILMOITUKSISSA VUONNA 2021:

- Kansallinen tai etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli: 14
- Terveystila: 11
- Ammatillinen toiminta tai siihen rinnastettava seikka: 8
- Yhteiskunnallinen mielipide tai siihen rinnastettava seikka: 2
- Vammaisuus: 1
- Uskonto: 1

Työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuus koskee myös sukupuolisyRJintää, vaikka sen valvonta kuuluu tasa-arvovaltuutetulle.

Vuonna 2021 työsuojeluviranomainen teki 3 tutkintapyyntöä sukupuoleen perustuvasta työ-

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka

2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,

on tuomittava työsyRJinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Rikoslaki 47 luku, 3 §

syrjinnästä. Todennäköiset perusteet epäillä työsyRJintärikosta sukupuolen perusteella ilmenivät työsuojeluviranomaisen muun valvonnan yhteydessä ja ne liittyivät perhevapaan käyttöön, raskaana olevan työntekijän irtisanomissuojaan ja työsuhteen koeaikapurun perusteiden asiallisuuden valvontaan.

4.2. Työsuojeluviranomainen osallistuu työsyRJintärikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn

Työsuojeluviranomainen toimii työsyRJintärikosasioiden käsittelyn eri vaiheissa puolueettoman asiantuntijan roolissa. Valvontalain perusteella työsuojeluviranomainen osallistuu työsyRJintärikosten tutkintaan sekä antaa poliisin esitutkinta-aineiston perusteella lausunnon ennen syyteharkinnan päättämistä syyttäjän varattua siihen tilaisuuden. Kun työsyRJintärikosasioita käsitellään tuomioistuimissa suullisesti, on työsuojeluviranomaisella kuultavan asemassa läsnäolo- ja puheoikeus.

Työsuojeluviranomainen tiedottaa tärkeimmistä työrikostuomioista. Tiedotteita voi tilata STT:n tiedotepalvelun kautta (sttinfo.fi). Työsuojeluviranomaisen tiedotteet julkaistaan myös Työsuojelu.fi:ssä (www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/ajankohtaista/tiedotteet).

VUONNA 2021 JULKAISTIIN SEURAAVAT TYÖSYRJINTÄRIKOKSIA KOSKEVAT TIEDOTTEET:

- > [Ehdollinen vankeusrangaistus kiskonnantapaisesta työsyRJinnästä. 24.2.2021 Länsi- ja Sisä-Suomi](#)
- > [Vuokrayritys päätti työsuhteen koeajalla työntekijän terveydentilan vuoksi – sakkoja työsyRJinnästä. 22.3.2021 Etelä-Suomi](#)

Tyosuojelu.fi
Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu