

14.6.2022

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Viite

Lausuntopyyntönnö 1.6.2022

K 7/2022 vp Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022

Lausunto

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue (jäljempänä työsuojeluviranomainen) lausuu Yhdenvertaisuusvaltuutetun 2022 eduskunnalle antaman kertomuksen (K 7/2022 vp) johdosta seuraavaa:

Yleisesti työsuojeluviranomainen toteaa kertomuksesta käyvän ilmi se, miten yhdenvertaisuusvaltuutettu hoitavaa ansiokkaasti yhteiskunnallisesti tärkeää tehtäväänsä niin yhdenvertaisuuden edistämisen, kuin syrjinnän uhrien tukemisenkin osalta. Kertomuksessa on osuvasti nostettu esille keskeisiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyviä teemoja viimeisen neljän vuoden ajalta, ja monelta osin ko. teemat ja aihepiirit näkyvät suorilta- tai heijastusvaikutuksiltaan myös niiden työelämän ilmiöiden piirissä, joita työsuojeluviranomainen kohtaa ja valvoo oman toimivaltansa puitteissa.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) valvonta jakautuu nykyisellään niin, että työelämän osalta (niin yhdenvertaisuuden edistämistä, kuin syrjinnän kieltoakin koskevien säädösten osalta) valvonnassa toimivaltainen viranomainen on yksiselitteisesti työsuojeluviranomainen, ja kaikilta muilta osin valvonta taas kuuluu yhdenvertaisuusvaltuutetulle. Koska työelämäkysymykset kuitenkin ovat yhteiskunnan toiminnan kannalta niin keskeisiä, käsittelee valtuutettu ymmärrettävästi kertomuksessa useasti niitäkin. Vaikka ne siis toimivallan jaon näkökulmasta kuuluvatkin työsuojeluviranomaisen vastuulle. Yksi kertomuksen keskeisistä johtopäätöksistä ja suosituksista eduskunnalle on yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentaminen myös työelämän valvontaan. Ikävä kyllä ainakin osin tätä suositusta on kertomuksessa perusteltu täysin virheellisillä tiedoilla työsuojeluviranomaisen toiminnasta. Näistä tarkemmin edellä.

Työsuojeluviranomainen on vastikään julkaissut oman raporttinsa tekemästään yhdenvertaisuuden ja syrjinnän valvonnasta vuonna 2021



14.6.2022

(<https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/raportit>). Vertailutietona raportti toimii hyvänä vastinparina yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomuksessa esitettyjen näkökohtien kanssa.

Yksityiskohtaisemmin työsuojeluviranomainen lausuu kertomuksesta seuraavaa:

- Kertomuksessa kerrotaan valtuutetun toimistolle tulevien yhteydenottojen lisääntymisestä koko toimiston olemassaolon ajan. Eryityisesti syrjintään liittyvien yhteydenottojen määrä nousi vuonna 2021 kaikkiaan 1584:ään. Puuttuvasta toimivallasta huolimatta vuosina 2018-21 kerrotaan työelämään liittyviä syrjintäyhteydenottoja tulleen vuosittain n. 150-220. Vertailuna kerrottakoon, että vastaavana aikana työsuojeluviranomaiset vastaanottivat vuosittain 500-600 työsyryntään liittyvää yhteydenottoa, eli n. kolminkertaisesti valtuutettuun nähden. Näin ollen voitaneen todeta, että työelämässä syrjintää kokeneet kyllä tunnistavat työsuojeluviranomaisen toimivallan asiassa, ja osaavat ja uskaltavat ottaa myös aiheen tiimoilta yhteyttä. Kaikkiaan työsuojeluviranomaisten puhelinneuvonta vastaanottaa vuosittain yli 20 000 puhelua eri aiheisiin liittyen.
- Kertomuksen sivulla 19 todetaan pahoitellen, että jo nykyisellä toimivaltarajauksella valtuutettu: *"on vuosi vuodelta joutunut nostamaan kynnystä suhteessa siihen, mitä asioita ryhdytään seikkaperäisemmin selvittämään"*. Toisin sanoen yhdenvertaisuusvaltuutettu joutuu jo nykyisellään valikoimaan mitkä sille ilmoitetut tapaukset otetaan yksityiskohtaisemman valvonnan kohteeksi. Työsuojeluviranomaisen toiminnassa ei tällaista valikointia tehdä. Tarkemman arvioinnin kohteeksi otetaan kaikki ilmoitetut tapaukset, joissa ilmoittaja on siihen suostuvainen, ja ennakkotietojen perusteella valvonnalle olisi mahdollisesti tarvetta. Työsyrynnän osalta tämä tarkoitti vuonna 2021 kaikkiaan 210:tä vireille saatettua tapausta, joista 134 lopulta johti valvontaan (eli tarkastukseen). Näiden tarkastusten lisäksi syrynnän kieltoa valvottiin 2021 viranomaisaloitteisesti kaikkiaan 640 ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyneellä tarkastuksella, ja yhdenvertaisuulain noudattamista yleisesti 729:llä tarkastuksella.
- Kertomuksen sivulla 16 todetaan virheellisesti, että: *"Työsuojeluviranomaisten toimintamahdollisuudet puuttua työelämän syryntään ovat monella tavalla rajoitetut. Työsuojeluviranomaisten toiminta keskittyy työnantajan ohjaamiseen työsuhteen aikana. Tämän takia se yleensä ei ole puuttunut syryntään silloin kun työsuhte on päättynyt tai syryntä on muutoin loppunut."* Tosiasiassa edellä mainituissa 134:stä tarkastuksesta lähes puolessa (44%) kyse oli työsuhteen päättämiseen liittyvästä syrynnästä, ja osa työsuhteen aikanaikin ilmenneestä valvotusta syrynnästä on tosiasiassa valvottu vasta työsuhteen päättämisen jälkeen. N. 15% tarkastuksista koski työhönottotilannetta.
- Samoin kertomuksen sivulla 16 todetaan virheellisesti, että: *"[Työsuojeluviranomaisten valvonnassa] Keskeisenä seuraamuksena on ollut todetun syrynnän siirtäminen syyttäjän arvioitavaksi rikosoikeudellisia seuraamuksia varten."* Tosiasiassa työsuojeluviranomaisten valvonnan lopputuloksena annetaan aina työnantajalle velvoite, kun lainsäädäntöä (tässä esim. syrynnän kieltoa) voidaan todeta rikotun. Vuodesta 2015 lähtien edelleen jatkuvasta syrynnästä on



14.6.2022

työsuojelutarkastuksessa ollut mahdollista antaa ns. kehoitus, jonka noudattamatta jättäminen voi johtaa viranomaisen sakonuhkaiseen päätökseen lopettaa syrjintä. Myös mahdollisia rikosoikeudellisia seuraamuksia työsuojeluviranomaisen pitää syrjinnän ehkäisemisen kannalta tärkeänä, ja sen rooli työrikosprosessissa ei suinkaan rajoitu "asian siirtämiseen syyttäjälle". Työsuojeluviranomaisilla on lakisääteinen asiantuntijaviranomaisen osallistumis- ja puheoikeus koko rikosprosessin osalta aina mahdolliseen oikeuskäsittelyyn saakka.

Loppuun todettakoon työsuojeluviranomaisen tunnistavan kertomuksessa esitettyjen työelämään liittyvien näkökohtien (ja osin virheellisten tietojenkin) liittyvän meneillään olevaan yhdenvertaisuuslain uudistukseen. Koska yhdenvertaisuusvaltuutettu kertomuksessaan tuo esille suosituksia ja näkemyksiä liittyen niihin samoihin kysymyksiin, joita yhdenvertaisuuslain ensimmäisellä lausuntokierroksella tiedusteltiin, toteaa työsuojeluviranomainen tässäkin, että se pitää nykyistä toimivaltajakoa lain valvonnassa selkeänä ja toimivana. Useamman viranomaisen päällekkäistä operointia saman lain valvonnassa ei voida mitenkään pitää tavoiteltavana olotilana niin syrjintää kokeneiden, kuin sitä mahdollisesti harjoittaneidenkaan osalta. Toisekseen vuosien valvontakokemuksen perusteella työsuojeluviranomainen voi todeta, että työelämän yhdenvertaisuuteen tai syrjintään liittyvien tapausten yksityiskohdat järjestään liittyvät myös muuhun työelämän lainsäädäntöön ja sen yksittäisiin pykäliin. Syrjintää tai yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä ei siis voi valvoa eristään käsiteltävää tapausta vain yhdenvertaisuuslain säädöksiin, unohtaen sen muun "työelämän" tapauksen ympäriltä.

Johtaja

Eerik Tarnaala