

Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2023

Raportti

Tiivistelmä

Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuutta työelämässä: syrjinnän kieltä, syrjivän työpaikka-ilmoittelun kieltä ja työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta. Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuuslain noudattamista sekä syrjintää kokeneiden pyynnöstä että viranomaisaloitteisesti. Tässä raportissa kuvataan valvontaa vuodelta 2023.

Työsuojeluviranomainen sai vuoden 2023 aikana noin 520 työsyryntään liittyvää yhteydenottoa. Työsyryntään liittyvissä yhteydenotoissa oli useimmiten kyse siitä, että yhteydenottaja kysyi neuvoja asian käsittelyyn työpaikalla tai halusi keskustella siitä, onko hänen tapauksessaan kyse syrjinnästä vai ei.

Syrjintään liittyviä valvontapyyntöjä työsuojeluviranomainen käsitteli 175. Valvontapyyntöjen perusteella tehtiin 101 tarkastusta, joissa valvottiin yksittäisen työntekijän tai työnhakijan kokemaa syrjintää. Tarkastuksista noin neljänneksessä katsottiin, että työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti.

Suurin osa tarkastukseen johtaneista valvontapyyntöistä koski terveydentilan perusteella koettua syrjintää. Toiseksi eniten tarkastuksilla arvioitiin syrjintää muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Kolmanneksi yleisimpiä olivat alkuperään, kansalaisuuteen tai kieleen liittyvät tapaukset.

Hieman yli puolet valvontapyyntöjen perusteella tehdyistä tarkastuksista liittyi työsuhteen päättämiseen. Noin 40 prosenttia tarkastuksista koski syrjintää työ- tai palvelussuhteen aikana ja noin joka kymmenes työhönottoa. Useimmiten työntekijä koki jonkin syrjintäperusteen vaikuttaneen esimerkiksi työtehtävien muuttamiseen, työvuorojen määräytymiseen tai työsuhteen ehtoihin. Muutamissa tarkastuksissa arvioitiin, oliko työpai-

kalla tapahtunut syrjintäperusteeseen liittyvää häirintää. Lisäksi muutamissa tapauksissa arvioitiin työnantajan velvollisuutta tehdä työn mahdollistavia kohtuullisia mukautuksia tai antaa selvitys siitä, miksi mukautuksia ei ollut tehty.

Eniten velvoitteita syrjinnän kiellon rikkomisesta annettiin muun henkilöön liittyvän syyn perusteella ja toiseksi eniten terveydentilan perusteella. Kaikista annetuista velvoitteista yli puolet liittyi työsuhteen päättämiseen ja alle kolmannes työ- tai palvelussuhteen aikana koettuun syrjintään. Lähes 15 prosenttia velvoitteista koski syrjintää työhönottossa.

Osa työelämän syrjinnästä jää piiloon, koska eri vähemmistöryhmillä voi olla korkea kynnys ottaa yhteyttä viranomaiseen ja ilmoittaa kokemastaan syrjinnästä. Työsuojeluviranomaiselle tulee varsin vähän yhteydenottoja vammaisuuden tai seksuaalisen suuntautumisen vuoksi koetusta syrjinnästä, joten niihin liittyviä tarkastuksia on myös tehty vähän.

Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää myös viranomaisaloitteisesti. Vuonna 2023 yhdenvertaisuussuunnitelmia ja työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta valvottiin 123 tarkastuksella. Syrjiviin työpaikkailmoituksiin kohdistuvia tarkastuksia tehtiin 11.

Ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyen syrjinnän kieltä valvottiin noin tuhannella tarkastuksella. Syrjintää alkuperän, kielen tai kansalaisuuden perusteella havaittiin palkanmaksussa tai muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa keskimäärin noin joka kymmenennellä tarkastuksella. Tilanne ei ole muuttunut vuosien 2021 ja 2022 tasosta. Lähettävien yritysten tarkastuksissa syrjintää havaittiin puolestaan selvästi enemmän kuin edellisenä vuonna.

Raportin nimi: Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2023

Julkaisija: Työsuojeluhallinto 2024

Työsuojeluhallinnon julkaisuja 5fin/2024

ISBN: 978-952-479-383-4

ISSN: 2737-0879

Sisällys

Tiivistelmä.....	2
1. Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää työelämässä	4
2. Asiakasaloitteinen valvonta	6
2.1. Syrjintää koskevat yhteydenotot	6
2.3. Käsitteilyratkaisut.....	10
2.4. Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella.....	11
2.5. Tarkastusten johtopäätöksiä.....	14
3. Viranomaisaloitteinen valvonta	20
3.1. Syrjintä palkanmaksussa ja muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa	20
3.2. Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö	22
3.3. Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.....	23
4. Työsyrjintä rikoksena	25
4.1. Työsuojeluviranomainen ilmoittaa rikosepäilyt poliisille	25
4.2. Työsuojeluviranomainen osallistuu työsyrjintärikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn.....	26

1. Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää työelämässä

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

Työsuojeluviranomaisen valvonta kohdistuu yhdenvertaisuuslain noudattamiseen työelämässä. Yhdenvertaisuuslain 1.6.2023 voimaan tulleen osittaisuudistuksen myötä työsuojeluviranomaisen toimivalta laajeni niin, että syrjintää voidaan valvoa entistä kattavammin muun muassa työhönottotilanteissa.

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

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

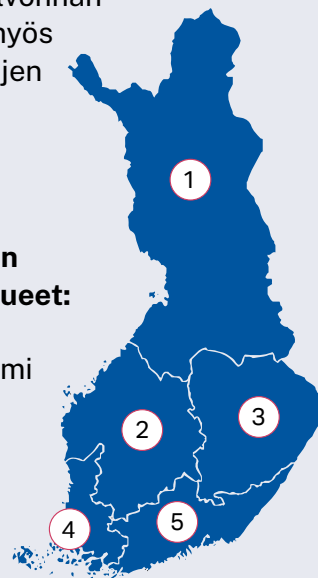
Aluehallintovirastojen viisi työsuojelun vastuualuetta

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 yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä sekä syrjintää kokeneiden pyynnöstä että viranomaisaloitteisesti. Vuonna 2023 tehtiin 101 asiakasaloitteista ja 1 131 viranomaisaloitteista tarkastusta.

Valvontatoimenpiteet määräytyvät työsuojelun valvontalain (laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006) mukaisesti. Valvonnan menettelytavat on kuvattu valvontaohjeessa [Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän valvonta](#).

Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986). Sukupuolen, raskauden ja vanhemmuuden perusteella tapahtuvaa syrjintää valvoo tasa-arvovaltuutettu.

Tässä raportissa kuvataan, miten työsuojeluviranomainen valvoi yhdenvertaisuuslakia vuonna 2023. Raportin tiedot on koottu helmikuussa 2024, jolloin joitakin kymmeniä vuoden 2023 viranomaisaloitteisista tarkastuksista oli vielä kesken.

Raportissa kuvataan sekä asiakasaloitteinen että viranomaisaloitteinen valvonta ja havainnollistetaan valvontaa aidoilla tapauskuvauksilla.

Työsuojeluviranomaisen toiminta yhteydenottojen perusteella:

- syrjintää kokeneiden ohjaus ja neuvonta
- valvontaedellytysten 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.

Lisäksi raportissa kerrotaan työsuojeluviranomaisen roolista työsyrintärikosten käsittelyssä. Tiedot vuoden 2022 valvonnasta löytyvät raportista [Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2022](#) (Työsuojelu.fi).

2. Asiakasaloitteinen valvonta

2.1. Syrjintää koskevat yhteydenotot

Asiakasaloitteinen valvonta käynnistyy yleensä siten, että syrjintää epäilevä työnhakija tai työntekijä ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen. Yhteyttä voi ottaa puhelimitse, sähköpostitse tai kirjeitse.

Vuonna 2023 käsiteltiin noin 520 työsyrintään liittyvää yhteydenottoa. Yhteydenottojen määrä on todellisuudessa suurempi, koska syrjintään liittyvä yhteydenotto saattaa kirjautua järjestelmissä myös muihin asialuokkiin. Syrjintään liittyvät yhteydenotot ovat usein monitahoisia, ja asiaan voi liittyä myös muita työoikeudellisia kysymyksiä.

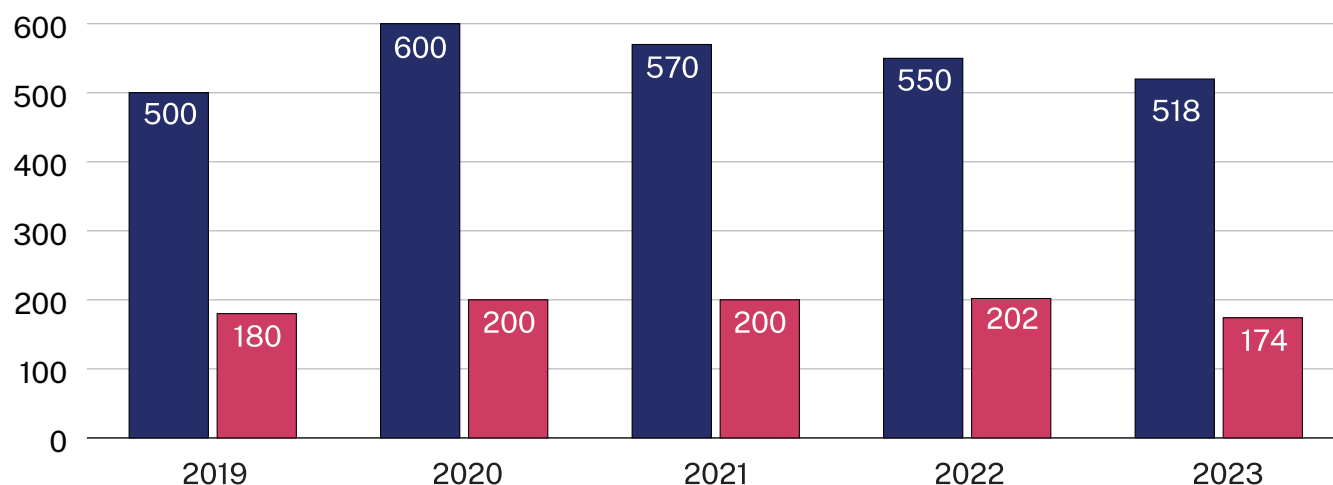
Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonnasta syrjintää epäilevä saa syrjintään perehtyneeltä tarkastajalta ohjausta ja neuvontaa asiassaan sekä ohjeet mahdollisen valvontapyyynnön tekemiseen. Yhteydenottaja ei aina välttämättä osaa itse

- Noin **520** työsyrintään liittyvää yhteydenottoa.
- Noin **175** työsyrintään liittyvää valvontapyyntöä.
- Noin **100** valvontapyyntöä perusteella tehtyä työsyrintään liittyvää tarkastusta.

arvioida, onko häntä syrjitty, ja hän haluaa keskustella asiasta asiantuntijan kanssa ennen kuin ottaa syrjintäkokemustaan esille omalla työpaikallaan. Puhelinneuvonnassa tarkastaja ja yhteydenottaja voivat pohtia yhdessä keskustellen, onko tapauksessa kyse yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta syrjintätilanteesta vai jostakin muusta asiasta.

Syrjinnän kieltoa koskevat asiakasyhteydenotot ja valvontapyyntöt vuosina 2019–2023 (kpl)

■ Yhteydenotot ■ Vireille tulleet valvontapyyntöt

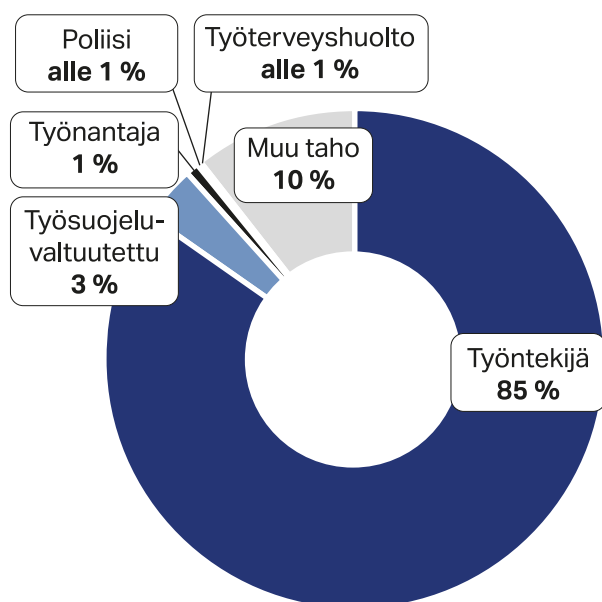


Kuvio 1. Syrjinnän kieltoa koskevat asiakasyhteydenotot ja valvontapyyntöt vuosina 2019–2023.

Suurin osa yhteydenottajista on työnhakijoita tai työntekijöitä. Syrjinnästä yhteyttä ottavat myös työpaikan ulkopuoliset tahot, kuten rikosuhripäivystys, muut viranomaiset tai syrjintää epäilevän henkilön läheiset. Jonkin verran yhteydenottoja tulee myös työsuojeluvaltuutetuilta ja luottamushenkilöiltä. Tyypillisesti he haluavat tarkistaa, voiko heidän työpaikallaan esiin tullessa asiassa olla kyse syrjinnästä ja miten asiassa voisi edetä.

Jossain tapauksissa syrjintäasioissa yhteyttä ottanut ei halua, että viranomainen aloittaa valvonnan hänen nimellään. Syynä voi olla esimerkiksi pelko leimautumisesta tai kielteisistä seurauksista työpaikalla. Tämä koskee erityisesti tiettyjä vähemmistöryhmiä, kuten seksuaalivähemmistöjä, romaneja tai vammaisia henkilöitä, joilla voi olla muita korkeampi kynnys pyytää valvontaa asiassaan. Ilmiö kertoo osaltaan siitä, että osa työelämän syrjinnästä jää piiloon.

Syrjinnästä yhteyttä ottaneet vuonna 2023



Kuvio 2. Syrjinnästä yhteyttä ottaneet vuonna 2023.

Työsuojeluviranomaiselle tulee säännöllisesti myös yhteydenottoja, joissa ei asiakkaan omasta arviosta huolimatta ole kyse yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta syrjinnästä. Yhteydenottaja voi kokea tullessa syrjityksi, mutta tapaukseen ei liity lain tarkoittamaa syrjintäperustetta. Tällöin voi olla kyse esimerkiksi huonosta johtamisesta tai siitä, että toista henkilöä on suosittu, ja syrjinnän sijaan asiassa voi olla kyse esimerkiksi työturvallisuuslaissa kielletystä häirinnästä tai muusta työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvasta asiasta.

Yhteydenotot toimialoittain	kpl
Terveys- ja sosiaalipalvelut	78
Tukku- ja vähittäiskauppa	52
Rakentaminen	43
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	39
Kuljetus ja varastointi	35
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	34
Julkinen hallinto ja maanpuolustus	31
Teollisuus	31
Koulutus	28
Kiinteistöalan toiminta	25
Muu palvelutoiminta	21
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	20
Informaatio ja viestintä	15
Taiteet, viihde ja virkistys	7
Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta	6
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	6
Maatalous, metsätalous ja kalatalous	5
Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ym.	5
Määrittelemätön toimiala	37
Yhteensä	518

2.2. Käsitellyt asiakasaloitteiset syrjintätapaukset

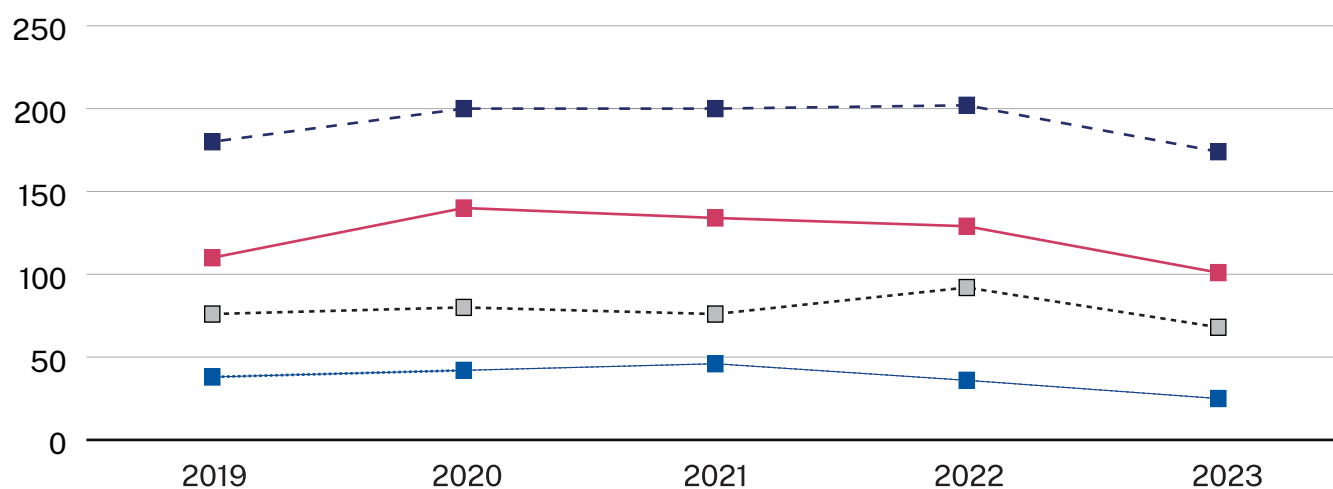
Vuonna 2023 työsuojeluviranomainen käsitteli noin 175 syrjintään liittyvää valvontapyyntöä. Määrä laski hieman parista edellisestä vuodesta samalle tasolle kuin vuonna 2019 (kuvio 3).

Tavallisesti syrjintäasia saatetaan vireille valvontapyyntölomakkeella, jossa asiakas antaa työsuojeluviranomaiselle suostumuksen siihen, että asiaa voidaan käsitellä hänen nimellään ja asiassa voidaan olla yhteydessä hänen työnantajaansa.

Vuonna 2023 työsuojeluviranomainen käsitteli yli 170 valvontapyyntöä. Niiden perusteella tehtiin noin 100 tarkastusta. Käsitteilyratkaisuun päädyttiin noin 70 tapauksessa.

Vireille tulleet valvontapyyntöt ja niiden käsittely vuosina 2019–2023

■ Valvontapyyntöt ■ Tarkastukset ■ Käsitteilyratkaisut ■ Velvoitteet syrjinnän kiellosta



Kuvio 3. Käsitellyt valvontapyyntöt, valvontapyyntöjen perusteella tehdyt tarkastukset ja niiden perusteella annetut velvoitteet syrjinnän kiellon rikkomisesta sekä käsitteilyratkaisut vuosina 2019–2023 (kpl).

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

Yleisimmät valvontapyynnöissä ilmoitetut syrjintäperusteet ovat pysyneet viime vuosina samoina. Eniten työsuojeluviranomaiselle ilmoitetaan terveydentilaan perustuvista syrjintäkokemuksista.

Kuviossa 4 on esitetty asiakkaiden ilmoittamat syrjintäperusteet vuonna 2023 käsitellyissä valvontapyynnöissä. Valvontapyynnöistä noin 40 prosenttia liittyi terveydentilaan. Niistä yli puolet koski tilanteita, joissa työnantaja oli päättänyt työtai palvelussuhteen ja työntekijä epäili tämän johtuneen hänen sairauspoissaoloistaan tai muusta terveydentilastaan.

Toiseksi yleisin valvontapyynnöissä ilmoitettu syrjintäperuste oli muu henkilöön liittyvä syy, jota

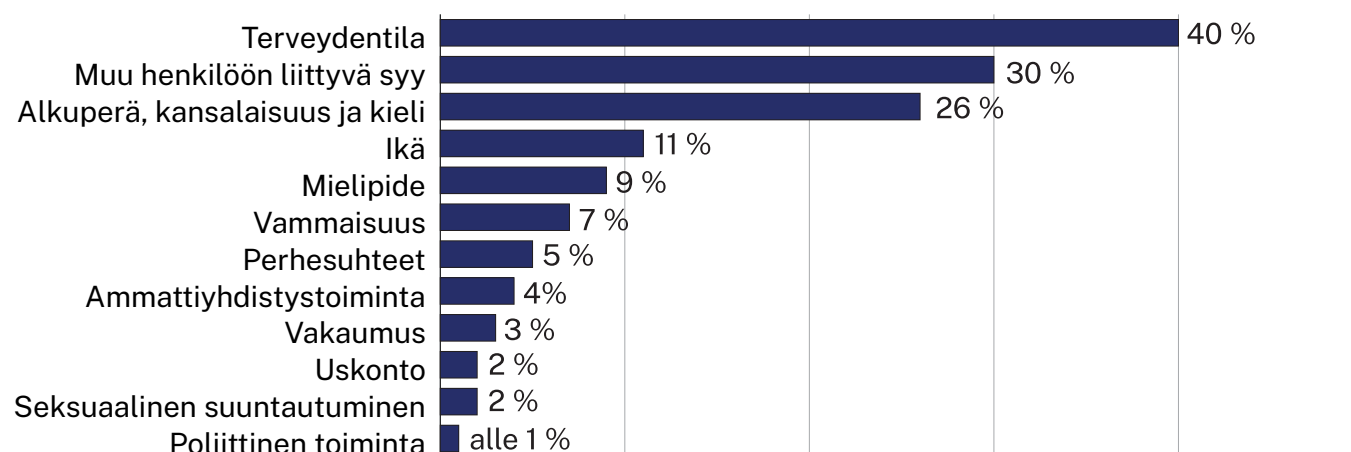
arvioitiin noin 30 prosentissa käsitellyistä tapauksista. Nämä tilanteet liittyivät yleisimmin siihen, että työntekijä oli tuonut esille epäkohtia työolosuhteissaan tai vaatinut oikeuksiaan työpaikalla.

Vähiten käsiteltiin poliittiseen toimintaan liittyviä valvontapyyntöjä.

Työsuojeluviranomaiselle tulevat valvontapyynnöt eivät kerro kaikkea syrjinnän esiintyvyydestä työelämässä eivätkä siitä, mitä ryhmiä työelämässä tosiasiaassa yleisimmin syrjitään.

Joskus syrjintää kokeva tuo esille kokevansa myös työturvallisuuslain mukaista terveyttä vaarantavaa häirintää, muuta epäasiallista kohtelua tai työssä kuormittumista. Usein vireille tulleen syrjintäasiaan liittyy myös muita työsuojeluviranomaisen valvomia säännöksiä, kuten työsopimuslaki, työterveyshuoltolaki tai työaikalaki. Valvontapyynnön tekijä ei aina itse tiedä, mitä laissa tarkoitetaan syrjinnällä, ja ilmoittaa kokemansa epäasiallisen kohtelun sanalla syrjintä.

Asiakkaiden ilmoittamat syrjintäperusteet valvontapyynnöissä vuonna 2023



Kuvio 4. Valvontapyynnön tehneiden asiakkaiden ilmoittamat syrjintäperusteet vuonna 2023 käsitellyissä tapauksissa. Yhdessä valvontapyynnössä voi olla mainittuna useita syrjintäperusteita.

2.3. Käsittelyratkaisut

Kun syrjintää koskeva valvontapyyntö tulee 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 valvontapyyntöä tekijälle perustellaan, miksi työsuojeluviranomainen ei ryhdy toimenpiteisiin syrjinnän selvittämiseksi.

Vuonna 2023 tehtiin noin 70 käsittelyratkaisua, joissa todettiin, ettei syrjintää koskeva valvontapyyntö johda valvontatoimenpiteisiin.

Valvontatoimenpiteisiin ei ryhdytty yleisimmin siksi, ettei valvontapyyntöä tekijän selvityksestä käynyt ilmi, että hän olisi joutunut muita epäsuotuisampaan asemaan yhdenvertaisuuslain tarkoittamalla tavalla. Pelkkä valvontapyyntöä tekijän subjektiivinen kokemus syrjinnästä ei riitä syrjintäepäilyn syntymiseen eikä johda valvontaan.

Toiseksi yleisin syy käsittelyratkaisuille oli se, että asiakas ei pyynnöistä huolimatta toimittanut lisätietoja, ei antanut suostumustaan käsitellä asiaa nimellään tai peruutti valvontapyyntönsä ennen kuin valvonta aloitettiin.

Noin neljänneksessä käsittelyratkaisuun päätyneistä tapauksista oli kyse siitä, että asiakkaan esille tuoma syrjintäperuste ei ollut yhdenvertaisuuslain tarkoittama syrjintäperuste. Valvontapyyntöä tekijä oli esimerkiksi kokenut tulleen

Jos asiakkaan esille tuomien seikkojen perusteella ei ole aihetta epäillä, että työnantaja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti, asiasta laaditaan käsittelyratkaisu.

Vuonna 2023 tehtiin noin 70 käsittelyratkaisua, joissa todettiin, ettei syrjintää koskeva valvontapyyntö johda valvontatoimenpiteisiin.

syrjityksi mielipiteen perusteella, mutta valvontapyyntöä ei käynyt ilmi, että kyse olisi ollut yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta mielipiteestä. Yhdenvertaisuuslaissa mielipiteellä tarkoitetaan muun muassa henkilön poliittisia ja yhteiskunnallisia mielipiteitä ja näkemyksiä. Syrjintä mielipiteen perusteella liittyy keskeisesti perustuslaissa turvattuun sananvapauteen.

Työsuojeluviranomaiselle tuli myös yksittäisiä sukupuoleen ja vanhemmuuteen liittyviä syrjintäepäilyjä. Ne eivät kuitenkaan kuulu yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuihin perhesuhteisiin, vaan kyseessä on tasa-arvoissa määritelty sukupuolisyrjintä. Sukupuolisyrjintää koskevat valvontapyyntö siirretään tasa-arvovaltuutetulle.

Muutamissa tapauksissa valvontatoimenpiteisiin ei ryhdytty, koska epäilystä syrjinnästä oli kulunut liian pitkä aika.

2.4. Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella

Valvontapyyntöjen perusteella aloitetaan valvonta, jos asiakkaan toimittamien tietojen perusteella on syytä epäillä, että työnantaja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti.

Yksittäisen työntekijän tai työnhakijan asiassa tarkastus tehdään yleensä asiakirjojen perusteella. Tarkastaja lähettää työnantajalle selvityspyynnön, jossa pyydetään selvitystä syrjintää kokevan asiassa. Työnantajan vastauksen saavuttua syrjintää kokevalle annetaan mahdollisuus esittää näkemyksensä työnantajan selvityksestä. Kun tarkastaja on saanut riittävät tiedot asian ratkaisemiseksi, hän laatii kirjallisen tarkastuskertomuksen, jossa arvioi, onko työnantaja rikkonut syrjinnän kieltoa.

Yhdenvertaisuuslain tarkoittaman syrjinnän kiellon valvonnassa sovelletaan niin sanottua jaetua todistustaakkaa. Työntekijän tai työnhakijan on ensin esitettävä viranomaiselle selvitys kokemastaan syrjinnästä. Jos sen perusteella voidaan olettaa, että työnantaja on rikkonut syrjinnän tai vastatoiminnan kieltoa, syntyy syrjintäoletama. Kumotakseen oletaman työnantajan on osoitettava, että se ei ole rikkonut kieltoa.

Jaetulla todistustaakalla pyritään edistämään oikeuksien tehokasta toteutumista, koska näytön

esittäminen syrjintätapauksissa voi olla tavanomaista vaikeampaa. Yleensä vain työnantaja voi osoittaa, että syrjinnäksi väitetty toiminta on perustunut muuhun kuin henkilöön liittyvään syyhyn.

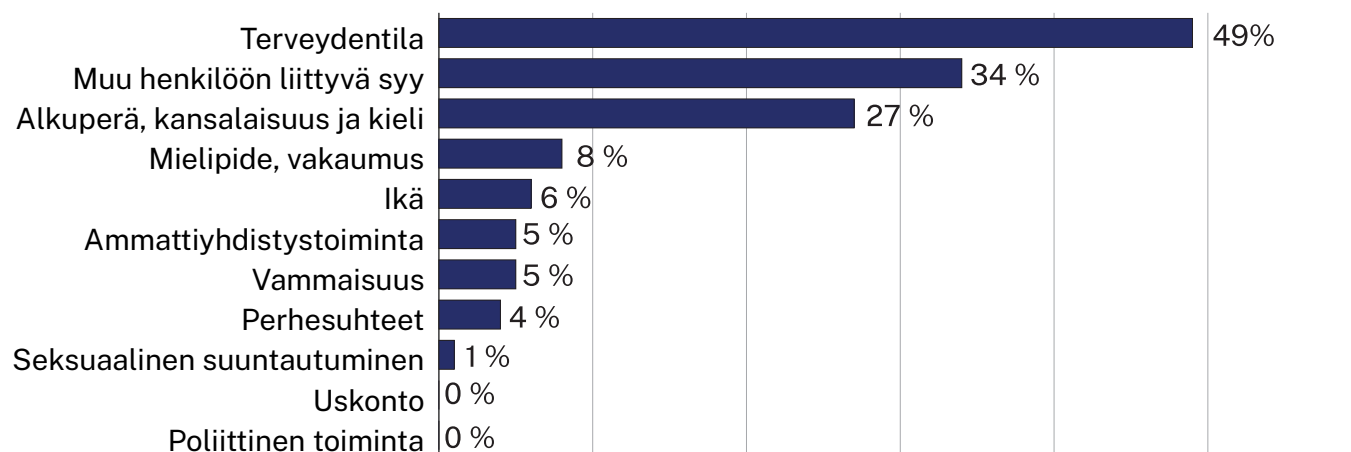
Vuonna 2023 tehtiin valvontapyyntöjen perusteella 101 syrjintään liittyvää tarkastusta. Kuviosta 5 nähdään, mitä syrjintäperusteita tarkastukset ovat koskeneet. Yhdessä tarkastuksessa on voitu käsitellä useaa eri syrjintäperustetta. Noin 40 prosentissa tarkastuksista arvioitiin useampaa kuin yhtä syrjintäperustetta.

Tällöin on tavallisesti ollut kyse niin sanotusta moniperusteisesta tai risteävästä syrjinnästä. Moniperusteisesta syrjinnästä on kyse, jos henkilöä syrjitään kahden tai useamman syyn perusteella. Yleisimmät syrjintäperusteet moniperusteisissa tapauksissa olivat muu henkilöön liittyvä syy ja terveydentila. Risteävässä syrjinnässä puolestaan on kyse siitä, että kaksi syrjintäperustetta vain yhdessä johtavat siihen, että henkilöä syrjitään.

Valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa selvästi yleisin syrjintäperuste oli terveydentila. Hiukan alle puolet tarkastuksista koski syrjintää terveydentilan perusteella.

Toiseksi yleisin tarkastuksissa arvioitu syrjintäperuste oli muu henkilöön liittyvä syy. Muu henki-

Syrjintäperusteet valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa vuonna 2023



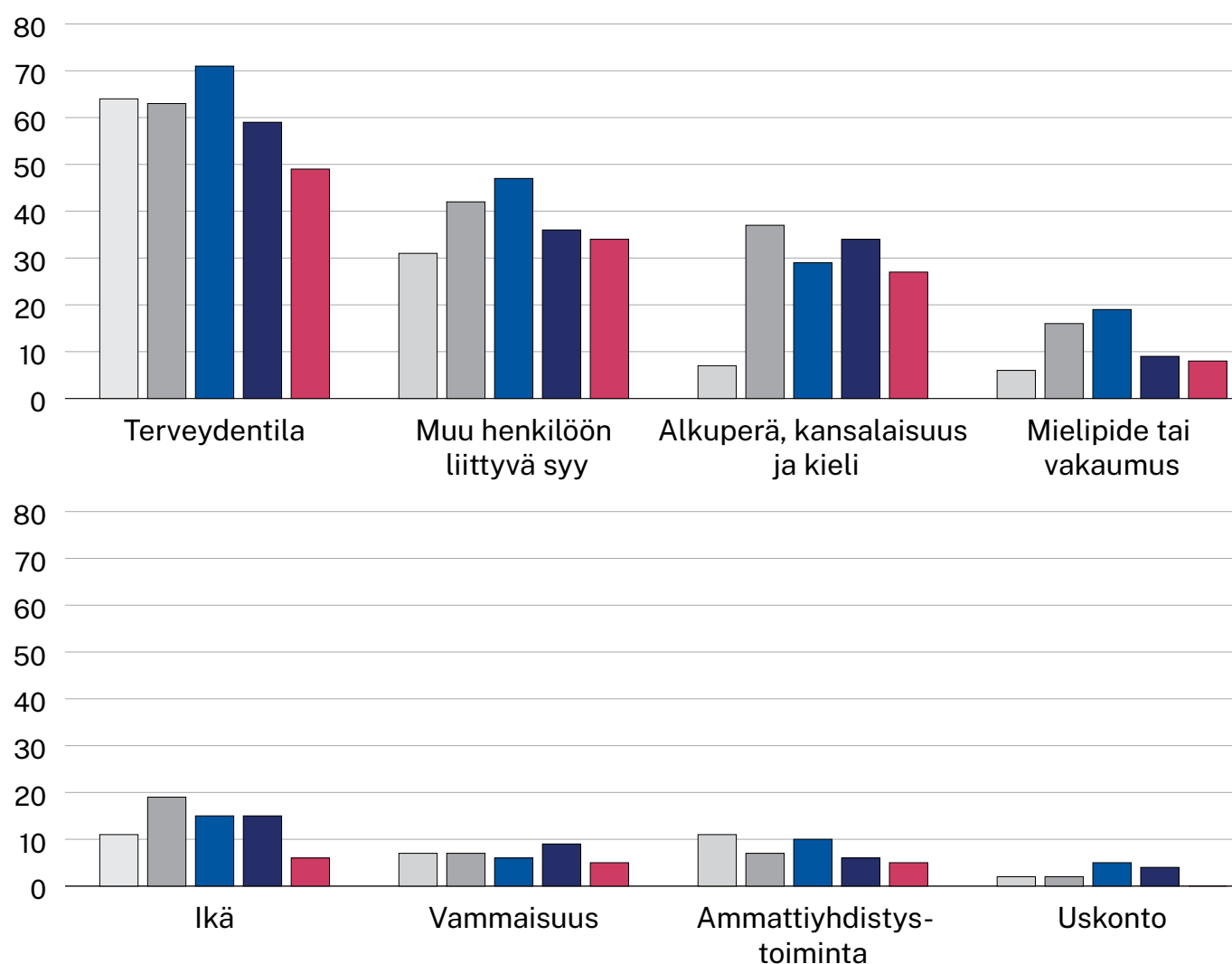
Kuvio 5. Syrjintäperusteet valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa vuonna 2023. Yhdessä tarkastuksessa on voitu käsitellä useaa eri syrjintäperustetta.

lön liittyvä syy liittyi useimmin epäkohtien esille tuomiseen työpaikalla tai omista oikeuksista kiinni pitämiseen. Yleisimmin valvontapyyntöjen tekijä koki, että hän oli valikoitunut irtisanottavaksi tai hänen työtehtäviään oli muutettu sen jälkeen, kun hän oli tuonut esille työpaikalla esiintyneitä epä-

kohtia. Muut syrjäntäepäilyt, joita arvioitiin muun henkilöön liittyvän syyn perusteella, koskivat henkilön oikeudellista asemaa tai ulkonäköä tai sitä, että henkilö oli ollut yhteydessä työsuojeluviranomaiseen tai muuhun viranomaiseen.

Syrjäntäperusteet valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa vuosina 2019–2023 (kpl)

Vuosi: 2019 2020 2021 2022 2023



Kuvio 6. Syrjäntäperusteet valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa viime vuosina. Yhdessä tarkastuksessa on voitu käsitellä useaa eri syrjäntäperustetta.

Reilussa puolessa vuonna 2023 tehdyistä tarkastuksista arvioitu syrjivä kohtelu liittyi työsuhteen päättämiseen. Noin puolessa työsuhteen päättämiseen liittyvistä tapauksista syrjintää arvioitiin terveydentilan perusteella. Osassa tapauksissa oli kyse moniperusteisesta syrjinnästä, jolloin samassa asiassa arvioitiin terveydentilan lisäksi myös muita syrjintäperusteita.

Noin 40 prosenttia tehdyistä tarkastuksista liittyi syrjintään työsuhteen aikana. Useimmiten työntekijä koki jonkin syrjintäperusteen vaikuttaneen esimerkiksi työtehtävien muuttamiseen, työvuorojen määrääytymiseen tai työsuhteen ehtoihin. Muutamissa tarkastuksissa arvioitiin yhdenvertaisuuslain tarkoittamaan syrjintäperusteeseen liittyvää häirintää. Työsuhteen aikana koettua syrjintää arvioitiin eniten alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella. Muutamassa tarkastuksessa käsiteltiin myös työnantajan velvollisuutta tehdä kohtuullisia mukautuksia tai antaa selvitys mukautusten epäämisestä.

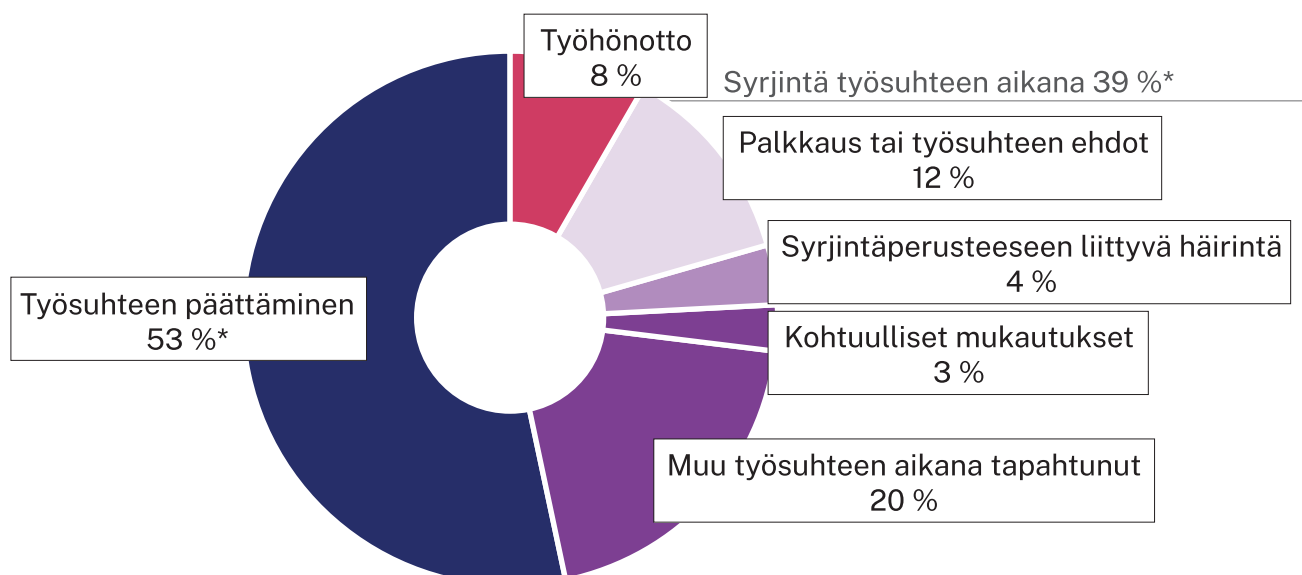
Noin joka kymmenes valvontapyyntöjen perusteella tehty tarkastus koski syrjintää työhön-

otossa. Työhönottoon liittyvissä tarkastuksissa yleisimmät koetut syrjintäperusteet olivat terveydentila, ikä ja muu henkilöön liittyvä syy. Vuonna 2023 työhönottoon liittyviä tarkastuksia tehtiin selvästi vähemmän kuin parina aikaisempana vuonna.

Jossain tapauksissa asiakas on voinut kokea syrjintää useammassa eri tilanteessa, esimerkiksi sekä palkkauksessa että työsuhteen päättämässä. Tällöin on tavallista, että eri syrjintätilanteisiin liittyy eri syrjintäperusteet. Näissä tapauksissa samassa tarkastuksessa arvioidaan useaa eri syrjintäperustetta sekä useaa syrjintätilannetta tai syrjinnän muotoa.

Työsuojeluviranomaiselle tulee säännöllisesti myös vuokratyöhön liittyviä syrjintäepäilyjä. Vuokratyössä syrjinnän kiellon noudattamista valvotaan tapauskohtaisesti valvomalla joko henkilöstöpalveluyritystä tai niin sanottua käyttäjäyritystä, johon työntekijä menee töihin. Joissakin tapauksissa valvotaan molempia yrityksiä, jolloin yksi valvontapyyntö voi johtaa useampaan tarkastukseen.

Syrjinnän ilmeneminen työsuhteen eri vaiheissa vuonna 2023



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

Kuvio 7. Työhönottoa, työsuhteen aikana ilmennyt tai työsuhteen päättämistä koskeva syrjintä tarkastuksissa vuonna 2023. 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 noin neljänneksessä katsottiin, että työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti. Havaituista epäkohdista annettiin työnantajalle toimintaohje tai kehoitus.

Eniten velvoitteita syrjinnän kiellon rikkomisesta annettiin muun henkilöön liittyvän syyn perusteella ja toiseksi eniten terveydentilan perusteella. Velvoitteista yli puolet liittyi työsuhteen päättymiseen ja alle kolmannes työ- tai palvelussuhteen aikana koettuun syrjintään. Lähes viisitoista prosenttia velvoitteista koski syrjintää työhönotossa. Noin puolet velvoitteista koski useampaa kuin yhtä syrjintäperustetta.

Valtaosassa tarkastuksia työnantaja pystyi osoittamaan, että työntekijää ei ollut syrjitty. Reilussa kymmenessä prosentissa tarkastuksista katsottiin, ettei asiassa tullut esille seikkoja, joiden perusteella olisi voinut olettaa työnantajan rikkoneen syrjinnän kieltoa. Alle kymmenessä prosentissa tarkastuksista katsottiin, että työnantajalla oli ollut yhdenvertaisuuslain mukainen oikeuttamisperuste erilaiselle kohtelulle syrjivän syyn perusteella.

Syrjinnän kiellon rikkomisen lisäksi valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä tarkastuksissa annettiin yksittäisiä velvoitteita myös siitä, että työnantaja ei ollut noudattanut vastatoimien kieltoa, edistänyt yhdenvertaisuutta tai laatinut yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Muutamia velvoitteita annettiin myös syrjivästä työpaikkailmoittelusta.

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

Muita havaittuja puutteita

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 2023 syrjintäasian yhteydessä muista työlainsäädännön epäkohdista annettiin yhteensä 62 velvoitetta. Joissakin tapauksissa havaittiin työnantajan rikkoneen sekä syrjinnän kieltoa että muuta työlainsäädäntöä, osassa havaittiin syrjinnän sijaan muita epäkohtia.

Eniten velvoitteita muun lainsäädännön perusteella annettiin liittyen työturvallisuuslain mukaiseen häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun, perehdyttämiseen ja esihenkilöiden tehtäviin. Työsopimuslain nojalla annettiin velvoitteita, jotka liittyivät erityisesti palkkaukseen ja muihin työsuhteen ehtoihin, yleissitovan työehtosopimuksen noudattamiseen ja työntekijän kuulemiseen. Lisäksi annettiin muutamia velvoitteita, jotka liittyivät työaikaan ja työterveyshuollon järjestämiseen tai työterveyshuollon toimintakäytäntöihin.

Tapauskuvauksia:**Työnantaja päätti työntekijän työsuhteen terveydentilan ja raskauden vuoksi**

Työntekijän raskaus oli tullut työnantajan tietoon noin kuukausi työsuhteen aloittamisesta. Tämän jälkeen työntekijä oli ollut kaksi kertaa sairauslomalla. Vain hieman viimeisimmän sairausloman jälkeen työntekijä ilmoitti työnantajalle joutuvansa uudestaan lääkäriin selkäongelmiensa vuoksi, ja että selkäongelmia tulisi todennäköisesti olemaan jatkossakin raskauden edetessä. Tämän jälkeen työnantaja lähetti työntekijälle viestin, jossa hän tiedusteli, kykenisikö työntekijä sovittuun työhön vai pitäisikö työsopimus lopettaa koeajalla. Viestin jälkeen työnantaja purki työntekijän työsuhteen vedoten koeaikaan.

Tarkastuksessa katsottiin, että työntekijän sairauslomilla sekä tiedolla hänen raskaudestaan oli selvä ajallinen yhteys työsuhteen päättämiseen. Asiassa katsottiin, että työntekijän terveydentila ja raskaus yhdessä muodostivat kokonaisuuden, jonka vuoksi häntä syrjittiin. Näin syntyi olettava risteävästä syrjinnästä terveydentilan ja sukupuolen perusteella.

Työnantaja kiisti koeaikapurun johtuneen työntekijän raskaudesta ja terveydentilasta. Työnantajan mukaan työsuhde purettiin koeaikana, koska työntekijät työt eivät sujuneet ja hän jätti ne tekemättä. Työnantaja kertoi huomauttaneensa työntekijää laiminlyönneistä pari kertaa sekä pyytäneensä tätä tekemään työhön kuuluvat tehtävät. Työnantajan mukaan myös henkilökemioiden puute oli kiristänyt työntekijöiden välejä työpaikalla.

Työnantajan mukaan koeaikapurkuun olivat kokonaisuutena syynä puutteet työntekijän työ- ja ammattitaidossa, tiimityökyvyssä sekä halussa tehdä työtä ja palvella asiakkaita. Tarkastuksessa ei kuitenkaan saatu selvitystä, joka olisi tukenut tätä näkemystä työntekijän

laiminlyönneistä, toiminnasta työpaikalla tai puutteista työsuorituksessa. Myöskään viesteissä, jotka työnantaja oli lähettänyt työnantajalle työsuhteen päättämispäivänä, ei käsitelty lainkaan työntekijän ammattitaitoa tai työsuoritusta, vaan ainoastaan hänen työkykyään liittyen terveydentilaan ja raskauteen.

Tarkastuksessa katsottiin, että työnantaja ei ollut riittävällä tavalla osoittanut, että työntekijän terveydentila ja raskaus yhdessä eivät olisi vaikuttaneet työsuhteen päättämiseen. Työnantajan ei katsottu kumonneen syrjintäolettaamaa, vaan sen katsottiin rikkoneen syrjinnän kieltoa.

Ulkomaalaisen työntekijän alipalkkaus oli syrjintää

Ulkomaalainen työntekijä kertoi tehneensä työpaikallaan kuutena päivänä viikossa noin kymmenen tunnin työvuoroja. Osa työvuoroista sijoittui yöaikaan. Työntekijän mukaan hänelle oli maksettu palkkaa kerran viikossa käteisenä. Työntekijälle maksettu palkka oli huomattavasti pienempi kuin mitä hänelle olisi tullut maksaa alan yleissitovan työehtosopimuksen mukaan. Asiassa katsottiin syntyneen olettava syrjinnästä alkuperän ja kansalaisuuden perusteella.

Työnantaja kiisti, että työntekijä olisi työskennellyt työpaikalla. Työnantajan mukaan kyseinen henkilö oli käynyt usein asioimassa työpaikalla, jolloin he olivat tutustuneet. Työnantajan mukaan työntekijän kanssa oli tehty kirjallinen työsopimus vain työntekijän oleskelulupaprosessin vuoksi.

Tarkastuksessa katsottiin, etteivät työnantajan epämääräiset väitteet siitä, että työntekijä valehtelisi työskentelystään, riittäneet kumoamaan syntynyttä syrjintäolettaamaa. Työnantajan katsottiin rikkoneen syrjinnän kieltoa.

Työnhakija jätettiin valitsematta iän perusteella

Työnhakijalle oli työhaastattelun päätteeksi ilmoitettu alustavasta valinnasta ja hänen kanssaan oli sovittu työn aloitus- ja perehdytysajankohdasta. Samalla häntä oli pyydetty toimittamaan henkilötunnuksensa työnantajalle. Työnhakija oli lähettänyt tiedot, minkä jälkeen hänelle soitettiin takaisin ja kerrottiin, ettei häntä sittenkään voida valita tehtävään, koska hän on työpaikalle liian vanha. Asiassa syntyi olettava syrjinnästä iän perusteella.

Työnantajan mukaan työnhakijaa ei valittu tehtävään, koska tarjolla oli myös hakijoita, joilla oli paremmat tehtävässä tarvittavien verkko-ohjelmien käyttötaidot ja tietotekninen osaaminen. Työnantaja ei kuitenkaan perustellut, miten hakijoiden taitoja oli arvioitu ja miten valituksi tulleiden hakijoiden taidot erosivat valitsematta jääneen hakijan taidoista. Työnhakijan mukaan verkko-ohjelmien käyttötaitoja ei ollut käsitelty haastattelussa lainkaan.

Työnantaja kiisti, että työnhakijan kanssa olisi haastattelussa sovittu työn aloittamisesta tai perehdyttämisestä. Työnantajan mukaan työnhakijalle oli kerrottu, että hän on mukana jatkoprosessissa, jolloin häntä oli pyydetty toimittamaan CV:nsä ja muut henkilökohtaiset tiedot. Työnhakijan toimittamat viestit kuitenkin osoittivat, että hän oli toimittanut mainitut tiedot jo ennen työhaastattelua.

Työnantajan mukaan päätöksen työntekijän valitsematta jättämisestä oli tehnyt rekrytoivan henkilön esihenkilö, jolle haastatellut hakijat oli esitelty. Työnantaja ei kuitenkaan pystynyt tarkalleen kertomaan, milloin työnhakijaa koskeva esittely ja päätös oli tehty.

Tosiasiallisesti työnhakijalle oli ilmoitettu valitsematta jättämisestä vain hetki työhaastattelun ja sen jälkeen, kun hän oli ilmoitta-

nut henkilötunnuksensa. Työnantaja ei kiistänyt sitä, etteikö työnhakijan ikä olisi nousut esille työnhakijan kanssa käydyssä puhelinkeskustelussa.

Asiassa katsottiin, että työnantajan yleisellä tasolla esittämät perustelut työntekijän osaaamisesta ja osin ristiriitainen selvitys tapahtumien kulusta eivät riittäneet kumoamaan syrjintäolettaamaa. Työnantajalle annettiin toimintaohje syrjinnän kiellon noudattamisesta työnhakutilanteessa.

Kokenutta työnhakijaa ei syrjitty iän perusteella

Työntekijä epäili, että hänet oli korkean ikänsä vuoksi jätetty valitsematta työpaikallaan avoinna olleeseen määräaikaiseen tehtävään. Työntekijä katsoi täyttävänsä tehtävän edellytykset erittäin hyvin, sillä hän oli toiminut aiemmin vastaavissa tehtävissä. Tehtävään oli kuitenkin valittu häntä huomattavasti nuorempi henkilö, jolla oli selvästi lyhyempi kokemus vastaavasta tehtävästä kuin hänellä. Asiassa syntyi olettava syrjinnästä.

Työnantaja kiisti, että työntekijän ikä olisi vaikuttanut valitsematta jättämiseen. Työnantaja kertoi, että kun työntekijä oli aiemmin toiminut vastaavassa tehtävässä, oli yksikössä oltu hyvin tyytymättömiä tämän toimintaan ja yleinen työhyvinvointi oli henkilöstökyselyissä ollut hyvin alhainen. Työnantajalla ei tämän vuoksi ollut luottamusta työntekijään eikä se katsonut, että työntekijällä olisi ollut tarvittavia henkilökohtaisia ominaisuuksia toimia avoinna olleessa tehtävässä.

Tarkastaja katsoi, että työnantaja toi esille sellaisia tosiseikkoja, jotka osoittivat, että työntekijää ei ollut jätetty valitsematta tämän iän vuoksi. Työnantajan katsottiin noudattaneen syrjinnän kieltoa.

Työsuojeluvaltuutetun työtehtävän irtisanominen oli syrjintää

Työsuojeluvaltuutettuna toiminut työntekijä irtisanottiin asiantuntijan tehtävästään ja hänelle tarjottiin alempipalkkaista tukipalvelutehtävää. Työntekijä oli ollut työsuojeluvaltuutettuna aktiivinen: hän oli tuonut esille muun muassa työpaikalla koettua kuormittumista ja tehnyt työnantajalle aloitteen työpaikkaselvityksen tekemisestä. Työnantaja irtisanoi työntekijän työsopimuksen tuotannollisilla syillä ja perusteli, että kyseinen asiantuntijan tehtävä päättyy kokonaan. Työntekijän mukaan näin ei kuitenkaan ollut, vaan osa hänen asiantuntijana hoitamistaan tehtävistä siirrettiin muille työntekijöille. Työntekijän tai hänen esihenkilönsä kanssa ei ollut missään vaiheessa keskusteltu irtisanomistarpeesta tai asiantuntijan tehtävän suuntaamisesta toisin.

Työnantajan mukaan työnantajan edustajilla oli inhimillisen virheen vuoksi jäänyt huomaamatta, että kyseinen työntekijä toimi työsuojeluvaltuutettuna ja että hänellä siten oli työsopimuslain mukainen korotettu irtisanomissuoja. Työnantaja kertoi, että osa ratkaisun tehneistä työnantajan edustajista oli saanut tietää työntekijän asemasta työsuojeluvaltuutettuna vasta irtisanomistilaisuuden jälkeen. Asiassa tuli kuitenkin esille, että työntekijä oli noin puoli vuotta aiemmin osallistunut työsuojeluvaltuutettuna hallituksen kokoukseen, missä hänen roolinsa oli tullut koko hallituksen tietoon. Tämän jälkeen työntekijä oli ollut useita kertoja yhteydessä toiminnanjohtajaan työsuojeluvaltuutetun roolissaan, edellisen kerran vain noin viikkoa ennen irtisanomistilaisuutta.

Yhdenvertaisuuslain mukainen muun henkilöön liittyvä syy voi tarkoittaa muun muassa epäkohtien esille tuomista työpaikalla tai työsuojeluvaltuutettuna toimimista.

Työsuojeluvaltuutetulla on myös työsopimuslaissa säädetty erityinen irtisanomissuoja.

Kun työntekijän asema työsuojeluvaltuutettuna oli nostettu esille irtisanomistilaisuudessa, työnantaja oli ryhtynyt selvittämään asiaa. Lopulta työnantaja oli perunut irtisanomisen, ja asiantuntijan tehtävä palautettiin työntekijälle. Tarkastuksessa kuitenkin katsottiin, että työnantajan toimet irtisanomisen perumiseksi sen jälkeen, kun työntekijä oli tuonut esille kokeneensa päätöksen syrjivänä, eivät sinänsä osoittaneet, etteikö syrjinnän kieltoa olisi alkuperäistä päätöstä tehtäessä rikottu. Työnantaja ei voi myöskään yleisesti vedota siihen, ettei olisi tietoinen työntekijän asemasta työsuojeluvaltuutettuna. Työnantajan väitettä tietämättömyydestä ei myöskään pidetty uskottavana, koska työntekijä oli juuri ennen irtisanomista toiminut roolissaan aktiivisesti ja ollut yhteydessä myös työnantajaan. Työnantajan katsottiin rikkoneen syrjinnän kieltoa muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Työntekijän työsuhteen päättäminen kansalaisuudesta johtuvista syistä oli oikeutettua

Työntekijä epäili, että hänen työsuhteensa päätettiin koeajalla syrjinnän kiellon vastaisesti hänen kaksoiskansalaisuutensa ja perhesuhteidensa vuoksi. Työnantaja oli teettänyt työntekijästä turvallisuus selvityksen, jossa oli yleisellä tasolla lueteltu työntekijän taustatietoja ja ulkomaansidonnaisuuksia, mukaan lukien hänen perhesuhteensa Venäjällä. Tämän jälkeen työnantaja oli päättänyt työntekijän työsuhteen koeaikaan vedoten, eikä antanut työntekijälle tarkempia perusteluja. Asiassa katsottiin syntyneen oletama syrjinnästä kansalaisuuden ja perhesuhteiden perusteella.

Työnantaja ei kiistänyt, etteivätkö työntekijän kansalaisuus ja perhesuhteet olisi osaltaan vaikuttaneet työsuhteen päättämiseen. Työnantajan mukaan turvallisuus selvitys tehtiin vastaavissa tehtävissä toimiville henkilöille kansalaisuudesta tai perhesuhteista riippumatta. Työnantaja kertoi tehneensä turvallisuus selvityksestä saadun tiedon ja työtehtävän luonteen perusteella työntekijää kokevan turvallisuus riskiarvioinnin, jonka perusteella työsuhde päätettiin. Työnantajan mukaan työntekijän kansalaisuudesta ja perhesuhteista johtuvat sidonnaisuudet Venäjälle aiheuttivat riskin, joka voisi altistaa henkilön työtehtävässään esimerkiksi painostamiselle, hyväksikäytölle, lahjomiselle sekä muulle epäasialliselle vaikuttamiselle.

Työnantaja toi esille, että sen tavoitteena on työnantajan ja sen asiakkaiden kriittisen tiedon suojaaminen sekä työntekijän suojeleminen epäasialliselta vaikuttamiselta. Työntekijällä oli tehtävässään ollut jatkuva pääsy muun

Syrjintäperusteeseenkin liittyvä erilainen kohtelu työelämässä voi olla oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtäviä koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. Kohtelun tulee kuitenkin olla oikeassa suhteessa verrattuna tavoitteeseen ja tavoitteen tulee olla hyväksyttävä.

muussa turvaluokiteltuihin asioihin, yksityiskohtaisiin tietoihin työnantajan tietojärjestelmistä ja niiden suojauskeinoista sekä poikkeusoloihin varautumisesta. Työnantajan mukaan työntekijän ei olisi ollut mahdollista työskennellä työ sopimuksensa mukaisessa tehtävässä ilman pääsyä kyseisiin salassa pidettäviin tietoihin.

Työnantaja ei kumonnut syrjintä olettamaa, mutta asiassa arvioitiin myös, oliko työnantajalla yhdenvertaisuus lain mukaisia perusteita kohdella työntekijää eri tavalla kansalaisuuden ja perhesuhteiden perusteella. Tarkastuksessa katsottiin, että työntekijän erilainen kohtelu oli perustunut työtehtävistä johtuviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. Työnantajan esittämä tavoite erilaiselle kohtelulle katsottiin oikeutetuksi ja itse kohtelu oikeasuhtaiseksi tavoitteeseen nähden. Näin ollen työnantajalla todettiin olleen oikeuttamis peruste erilaiselle kohtelulle kansalaisuuden ja perhesuhteiden perusteella, eikä syrjinnän kieltoa ollut näin rikottu.

Työnantaja muutti käytäntöjään siinä, miten vakaumus huomioidaan lounasedun tarjoamisessa

Työntekijä epäili tulleen syrjityksi vakauksensa vuoksi, sillä työnantaja ei ollut järjestänyt hänelle vegaaniseen vakaumukseen sopivaa ruokaetua. Työnantajan järjestämään ruokaetuuun kuului kaksi vaihtoehtoa, joista toinen oli kasvisannos. Työntekijä toi esille, että työnantaja oli lisäksi järjestänyt uskontonsa perusteella erityisruokavaliota noudattaville työntekijöille tarvittaessa vaihtoehtoisen ruuan.

Kun työntekijä oli tuonut esille, ettei voi vakauksensa vuoksi syödä kumpaakaan tarjolla olevista vaihtoehdoista, oli työnantaja pyytänyt työntekijää toimittamaan lääkärintodistuksen asiasta. Työntekijä oli todennut, ettei lääkärintodistuksen hankkiminen ollut mahdollista, koska vegaanisen ruokavalion noudattaminen ei perustu terveydentilaan vaan vakaumukseen. Työnantaja toi esille, että erityisruokavalioiden mukaisia aterioita oli valmistettu terveydenhuollon todistusten sekä uskonnon perusteella. Työnantajan mukaan vakauksellinen vegaanius ei ollut sille tuttu asia eikä se ollut tarkoittanut asettaa ketään eriarvoiseen asemaan. Työnantaja ilmoitti jatkossa mahdollistavansa ruokaedussa vegaanisen vaihtoehdon.

Työnantajalle ei annettu velvoitteita, koska se muutti käytäntöjään valvontaprosessin aikana.

Yhdenvertaisuuslaissa vakauksella tarkoitetaan tietynlaista elämäkatsomusta, joka on luonteeltaan pysyvä. Vakaumukseksi katsotaan esimerkiksi pasifismi, veganismi ja ateismi.

Työntekijän terveydentila ja epäkohtien esille tuominen vaikuttivat työsuhteen päättämiseen

Työntekijän kertoi työnantajalle kuormittavansa työssään, koska hän ei pystynyt pitämään taukoja, ja pyysi ohjeita taukojen pitämiseen. Työntekijä oli selvittänyt ammattiliitosta oikeuttaan taukoihin työpäivän aikana.

Työnantajan edustaja oli vastannut työntekijälle, että kuormitusasia käsiteltäisiin yhdessä työntekijän esihenkilön palattua lomalta. Hie-man tämän jälkeen työntekijä joutui jäämään noin viikoksi sairauslomalle kuormittumisen vuoksi. Sairausloman päätyttyä työnantaja ilmoitti, että työntekijä ei ole soveltuva työsuhteen mukaisiin töihin ja purki työntekijän työsuhteen koeaikaan vedoten. Asiassa katsottiin syntyneen syrjintäoletta työntekijän terveydentilan sekä epäkohtien esille tuomisen perusteella.

Työnantaja kiisti, että sairausloma olisi vaikuttanut työsuhteen päättämiseen. Työnantajan mukaan työ oli itsenäistä etäyhteyksillä tehtävää työtä, eikä työntekijä pystynyt ohjeista huolimatta rytmittämään työpäiväänsä. Työnantajan mukaan puutteet työntekijän työsuorituksessa johtuivat tämän henkilökohtaisista ominaisuuksista, kuten kyvyttömyydestä itsenäiseen ja oma-aloitteeseen työskentelyyn, eikä työntekijä myöskään noudattanut saamia ohjeita työn suorittamisesta.

Työntekijän mukaan työnantaja ei ollut ottanut kantaa hänen pyyntöihinsä puuttua työssä kuormittumiseen eikä ollut myöskään puuttunut hänen työsuoritukseensa tai pyrkinyt ohjamaan sitä. Työntekijän mukaan hän oli pyytänyt palautetta tekemästään työstä ennen esihenkilönsä lomaa, jolloin esihenkilö oli kertonut olevansa tyytyväinen työntekijän työsuoritukseen. Työnantajan selvityksistä ei tullut esille, että työsuorituksen puutteista tai ohjeiden noudattamisesta olisi keskusteltu työntekijän kanssa ennen työsuhteen päättämistä.

Tarkastuksessa katsottiin, ettei työnantaja pystynyt kumoamaan syrjintäoletta, ja tälle annettiin velvoite syrjinnän kiellon rikkomisesta.

3. Viranomaisaloitteinen valvonta

3.1. Syrjintä palkanmaksussa ja muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa

Työsuojeluviranomainen voi oma-aloitteisesti selvittää, esiintyykö työpaikalla syrjintää palkanmaksussa tai muissa työsuhteen ehdoissa. Yleensä asiaa käsitellään ulkomaisen työvoiman käytön valvonnassa, jossa jokaisella työsuhteen ehtoihin kohdistuvalla tarkastuksella pyritään arvioimaan, onko työnantaja noudattanut palkkauksessa Suomen työlainsäädäntöä. Samalla valvotaan yhdenvertaisuuslain syrjinnän kiellon noudattamista. Tarkastaja tutkii muun muassa työaikakirjanpitoa, työvuoroluetteloita ja palkkalaskelmia ja selvittää, onko työnantaja syrjinyt työntekijöitä palkanmaksussa ja muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella. Vertailu tehdään joko työpaikan suomalaisiin työntekijöihin tai yleiseen lainmukaiseen tasoon.

Vuonna 2023 syrjinnän kieltoa valvottiin noin tuhannella ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvällä tarkastuksella. Suurin osa (noin 800) tarkastuksista kohdistui yrityksiin, joiden kotipaikka on Suomi. Näistä kausityöyrityksiä oli noin 70. Kausityöllä tarkoitetaan kausityölain soveltamisalaan kuuluvia aloja eli kausiluonteisia maatalouden ja matkailun aloja. Syrjinnän kieltoa valvotaan myös tarkastuksilla, joissa kohteena on työntekijöitä Suomeen lähetettävä ulkomainen yritys. Vuonna 2023 näillä tarkastuksilla syrjinnän kiellon noudattamista valvottiin selvästi useammin kuin edellisenä vuonna.

Syrjintää alkuperän, kielen tai kansalaisuuden perusteella palkanmaksussa tai muissa työsuhteen vähimmäisehdoissa havaittiin keskimäärin noin joka kymmenennellä tarkastuksella, joissa yrityksen kotipaikka oli Suomi. Tilanne ei ole

Ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla eniten syrjintää havaittiin palkkauksessa: monen työntekijän palkka alitti yleissitovan työehtosopimuksen. Syrjintää oli aiempaa enemmän erityisesti lähetettyjen työntekijöiden kohdalla.

muuttunut vuosien 2021 ja 2022 tasosta. Lähetettyjen yritysten tarkastuksissa puutteita havaittiin selvästi enemmän kuin edellisenä vuonna.

Ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla eniten syrjintää havaittiin palkkauksessa. Se ilmeni useimmiten siten, että ulkomaalaiselle työntekijälle maksettiin yleissitovan työehtosopimuksen alittavaa peruspalkkaa. Myös ylityökorvaukset ja palkanlisät jätettiin usein maksamatta.

On hyvä huomata, että ulkomaisen työvoiman käytön valvonnassa havaitaan vakaviakin palkkauspuutteita enemmän kuin tässä on mainittu. Kaikissa tilanteissa ei kuitenkaan pystytä osoittamaan, että kyse olisi nimenomaan yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta syrjinnästä. On tavallista, ettei todellista palkkavertailua pystytä tekemään, koska työpaikan työaika-asiakirjat ovat puutteelliset, eikä valvonnassa näin voida varmuudella todeta, etteikö syrjintää olisi tapahtunut.

Syrjinnän kiellon valvonnan lisäksi työsuojeluviranomaisella on nyt myös uusia keinoja puuttua alipalkkaukseen. Työsuojelun valvontalakiin tuli 1.6.2023 muutos, jonka myötä selvistä puutteista palkkauksessa voidaan antaa tarkastuksella kehoitus, ja viime kädessä työsuojeluviranomainen voi velvoittaa työnantajan sakon uhalla maksamaan lainmukaista palkkaa.

Esimerkkejä ulkomaisen työvoiman käytön valvonnassa esille tulleista syrjintätapauksista 2023:

Tapausesimerkki: nuoret ravintolatyöntekijät

Ravintolassa työskenteli alaikäisiä ulkomaan kansalaisia, joille ei ollut maksettu palkkaa tehdystä työstä. Nuorten mukaan työnantaja oli ottanut heidät palkattomaan harjoitteluun oppimaan suomen kieltä. Työnantaja oli perustellut nuorille palkatonta työskentelyä myös heidän iällään ja kokemattomuudellaan.

Nuorten työskentelyssä ei ollut kyse opintoihin kuuluvasta työharjoittelusta eikä työvoimapaalveluihin liittyvästä harjoittelusta. Asiassa syntyi oletama syrjinnästä työntekijöiden iän ja kansalaisuuden perusteella. Työnantaja ei antanut selvitystä, jolla syrjintäoletama olisi kumoutunut.

Tarkastuksella katsottiin, että nuoret työntekijät oli asetettu erityisesti palkkauksen osalta muita heikompaan asemaan kansalaisuutensa ja ikänsä vuoksi. Nuorten tilannetta verrattiin siihen, miten muita työntekijöitä kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Tarkastuksella havaittiin muitakin puutteita, joista työnantaja sai veloitteet. Työnantaja ei ollut antanut työntekijöille kirjallisesti työnteon keskeisiä ehtoja, pitänyt työaikakirjanpitoa eikä suunnitellut työaikaa alalla sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti. Työntekijöille ei ollut järjestetty työterveyshuoltoa, eikä palkkaa maksettu yleissitovan työehtosopimuksen mukaisesti. Lisäksi palkkalaskelmien antamisessa oli puutteita.

Tapausesimerkki: Suomeen lähetettyjen työntekijöiden työskentely rakennusalalla

Ulkomaalainen työnantaja oli lähettänyt työntekijöitään Suomeen tilapäiseen työhön rakennusalalle. Lähetetyt työntekijät työskentelivät työehtoin, jotka eivät olleet työssä noudatettavan rakennusalan yleissitovan työehtosopimuksen mukaiset.

Tarkastuksella ilmeni, että työntekijöiden työaika oli järjestetty osin rakennusalan työehtosopimuksen vastaisesti. Heille ei maksettu ylityökorvauksia, sunnuntaityön korvauksia eikä työehtosopimuksen mukaisia palkankorotuksia. Selvisi, että työnantaja oli ollut tietoinen työehtosopimuksen edellyttämistä palkankorotuksista. Työajoista oli myös sovittu työntekijöiden kanssa työehtosopimuksen vastaisesti. Tarkastuksella syntyi syrjintäoletama, jonka mukaan lähetetyt työntekijät oli työteon ehtojen osalta asetettu kansalaisuutensa ja alkuperänsä perusteella asemaan, joka oli heikompi kuin muilla työntekijöillä vertailukelpoisessa tilanteessa.

Työnantaja perusteli ulkomaalaisten työntekijöiden erilaista kohtelua yrityksen taloudelliseen tilanteeseen liittyvillä syillä. Selitys ei kumonnut syrjintäoletamaa. Tarkastaja totesi työnantajan rikkoneen yhdenvertaisuuslain syrjinnän kieltoa.

Tarkastuksella havaittiin myös muita puutteita. Työnantajaa veloitettiin maksamaan palkka työehtosopimuksen mukaisesti. Veloitteet annettiin myös työajan järjestämisestä työehtosopimuksen mukaisesti ja työvuoroluetteloiden sekä työajan tasoittumissuunnitelman laatimisesta keskimääräistä työaikaa sovellettaessa.

Tapausesimerkki: hieronta- ja luontashoitoalalla tehty työ

Ulkomaalaiset työntekijät työskentelivät hieronta- ja luontashoitoalan työssä. Alalla ei ole Suomessa yleissitovaa työehtosopimusta. Tarkastuksella selvitettiin, oliko työnantaja noudattanut työaikalakia, vuosilomalakia ja työsopimuslakia.

Kävi ilmi, että kahta hierontatyötä tekevää työntekijää oli kohdeltu huomattavan epäedullisesti siinä, miten heidän työaikansa oli järjestetty ja miten heille oli maksettu lisä- ja ylityökorvauksia. Puutteita havaittiin myös muiden työntekijöiden ylityökorvausten maksamisessa sekä sairausajan palkanmaksussa. Myöskään vuosilomalakia ei noudatettu; työntekijät eivät olleet saaneet vuosilomia lähes lainkaan useaan vuoteen. Tarkastajan havainnot työntekijöiden työajasta perustuivat tarkastuksella tehtyihin haastatteluihin ja työnantajalta saatuihin tietoihin ja asiakirjoihin, kuten palkkalaskelmiin.

Asiassa muodostui syrjintäolettaja, jonka mukaan työnantaja oli kohdellut työntekijöitä heidän kansalaisuutensa perusteella huonommin kuin alalla työntekijöitä tavallisesti kohdellaan. Työnantaja ei käyttänyt mahdollisuuttaan kumota olettaja. Työnantajan todettiin rikkoneen syrjinnän kieltoa määritellään palvelussuhteen ehtoja ja maksaessaan palkkaa.

Tarkastuksella havaittiin muitakin puutteita. Työnantajalle annettiin velvoite korvata lisä- ja ylityöt työaikalain mukaisesti sekä useita työaikaan liittyviä velvoitteita, kuten velvoite huolehtia, ettei työajan enimmäismäärä ylity. Työnantajaa velvoitettiin myös antamaan työntekijöille vuosiloma vuosilomalain mukaisesti. Lisäksi työnantajalle annettiin useita eri velvoitteita ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyen.

3.2. Syrjivän työpaikka-ilmoittelun kieltö

Kun työnantaja ilmoittaa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä, se ei saa oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. Syrjivän työpaikkailmoittelun valvonnassa tarkastaja selvittää, onko hakuilmoituksessa mainitun ominaisuuden tai asian vaatiminen yhdenvertaisuuslain mukaan oikeutettua tehtävän hoitamisen kannalta.

Vuonna 2023 työsuojeluviranomainen teki 11 tarkastusta syrjivästä työpaikkailmoittelusta. Yhdeksässä tarkastuksessa todettiin työnantajan rikkoneen syrjivän työpaikkailmoittelun kieltöä. Tarkastukset tehtiin niin, että työsuojeluviranomainen lähetti työnantajille selvityspyynnön. Osa työnantajista myönsi, ettei heillä ollut kyseiselle hakukriteerille hyväksyttävää perustetta, mutta kiisti syrjinnän. Työnantajat vetosivat tietämättömyyteen, inhimilliseen virheeseen tai siihen, että jokin muu taho oli laatinut ilmoituksen.

Esimerkkejä syrjivistä työpaikka-ilmoituksista vuonna 2023:

- Alusasuliikkeeseen haettiin vähintään 30-vuotiasta henkilöä myyjän tehtäviin.
- Suunnittelijan tehtävään edellytettiin alle 40 vuoden ikää.
- Betonityöntekijän, muottikirvesmiehen ja raudoittajan tehtäviin edellytettiin Suomen kansalaisuutta ja sujuvaa suomen kielen taitoa.
- Autonpesijän ja -siistijän tehtävään edellytettiin äidinkielen taitoa suomen kielen taitoa.
- Pesulatyöntekijöiltä edellytettiin sujuvaa suomen kielen taitoa.

3.3. Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Jokaisella työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan. Tällä tarkoitetaan sekä aktiivisia toimia syrjinnän ehkäisemiseksi että syrjinnän vaarassa tai yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta heikossa asemassa olevien tukemista tai heidän asemansa parantamista.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava syrjintäperusteiden näkökulmasta, miten yhdenvertaisuus toteutuu työhönotossa ja työpaikalla. Tämän jälkeen työnantajan on työpaikan tarpeet huomioiden kehitettävä työoloja ja toimintatapoja, joita se noudattaa rekrytoinnissa ja muissa henkilöstöä koskevissa ratkaisuissa. Säännöllisesti vähintään 30 henkilöä työllistävän työnantajan tulee myös laatia yhdenvertaisuussuunnitelma eli suunnitelma tarvittavista toimita yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelmalla ei ole tiettyä määrämuotoa. Tärkeää on, että siinä on kerrottu käytännön toimet, jotka tarvitaan aidon yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi työpaikalla.

Yhdenvertaisuutta edistävien toimien voidaan ajatella olevan konkreettisia keinoja ja tekoja, jotka työnantaja valitsee työkalupakistaan työpaikan yhdenvertaisuustilanteen kuntoon saattamiseksi, ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Kun työpaikan yhdenvertaisuustilannetta tarkastellaan suunnitellusti määräajoin, voidaan työkalupakissa olevia välineitä tarvittaessa lisätä, vaihtaa ja käyttää uudelleen. Työnantaja voi tarpeen mukaan tehdä muutoksia suunniteltuihin ja jo toteutettuihin yhdenvertaisuutta edistäviin toimiin.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava syrjintäperusteiden näkökulmasta, miten yhdenvertaisuus toteutuu työhönotossa ja työpaikalla.

Säännöllisesti vähintään 30 henkilöä työllistävän työnantajan tulee myös laatia yhdenvertaisuussuunnitelma eli suunnitelma tarvittavista toimita yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Lisätietoa yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisestä ja konkreettisista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi:

- [Yhdenvertaisuuden edistäminen](#) (Työsuojeluhallinto)
- [Yhdenvertaisuussuunnittelu](#) (Yhdenvertaisuusvaltuutettu)
- [Suunnittelun muistilista](#) (Oikeusministeriön verkkosivusto Yhdenvertaisuus.fi)
- [Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä](#) (Työturvallisuuskeskus)
- [Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa?](#) (Työterveyslaitos)
- [Suuntana vammaisten henkilöiden yhdenvertainen osallisuus työelämässä -käsikirja](#) (Yhdenvertaisuusvaltuutettu ja Ihmisoikeuskeskus)

Työsuojelutarkastuksella tarkastaja selvittää, onko työnantaja arvioinut ja edistänyt yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla. Tarkastaja selvittää, miten työnantaja on ottanut huomioon eri syrjintäperusteet arviointia tehdessään. Jos työpaikalla on vähintään 30 työntekijää, tarkastaja selvittää, onko työnantajalla suunnitelma tarvittavista toimista yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Työsuojeluviranomainen teki vuonna 2023 yhteensä 123 tarkastusta, joissa valvottiin työnantajan velvollisuutta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta ja laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisessä tai sen sisällössä havaittiin epäkohtia 88 tarkastuksella. Näistä 18 prosentissa työpaikalta puuttui yhdenvertaisuussuunnitelma kokonaan. Puutteita yhdenvertaisuuden arvioimisessa ja edistämiseksi havaittiin 79 tarkastuksella. Valvonnassa havaittiin, että monilla työpaikoilla haluttiin toimia oikein, vaikkakin yhdenvertaisuustilanteen arvioimiseksi tehtävässä työssä ja konkreettisissa toimitissa yhdenvertaisuuden edistämiseksi oli vielä kehitettävää. Tarkastuksilla jaettiin tietoa yhdenvertaisuuden edistämisestä ja yhdenvertaisuussuunnittelusta.

Yleisiä havaintoja tarkastuksilla:

- Merkityksellisiä syrjintäperusteita ei ollut kaikilta osin tunnistettu tai arvioitu.
- Yhdenvertaisuussuunnitelma ei perustunut kattavaan yhdenvertaisuustilanteen arviointiin.
- Konkreettisten yhdenvertaisuutta edistävien toimien suunnittelu oli puutteellista.
- Yhdenvertaisuussuunnitelmassa käsiteltiin toimia, jotka edistävät tasa-arvolain mukaista sukupuolten välistä tasa-arvoa, mutta ei juurikaan tarvetta edistää yhdenvertaisuutta yhdenvertaisuuslain mukaisten henkilöön liittyvien ominaisuuksien nojalla.
- Yhdenvertaisuussuunnitelma vaati päivittämistä tai sitä ei ollut laadittu lainkaan.
- Kehittämiskohteita ei ollut käsitelty yhteistyössä henkilöstön kanssa.

4. Työsyryjintä rikoksena

4.1. Työsuojeluviranomainen ilmoittaa rikosepäilyt poliisille

Työsuojeluviranomaisella on valvontalain mukaan velvollisuus tehdä poliisille ilmoitus, jos sillä on todennäköisiä perusteita epäillä työsyryjintärikosta. 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 työsyryjintärikoksen tunnusmerkistön sanamuoto eroaa yhdenvertaisuuslain syryjintäsäännöksen sanamuodosta. Työsyryjintärikoksen tunnusmerkistön täyttyminen arvioidaan erikseen vertaamalla valvotun tapauksen tosiseikkoja työsyryjintärikoksen tunnusmerkistöön.

Vuonna 2023 työsuojeluviranomainen teki poliisille 29 esitutkintailmoitusta epäillyistä työsyryjintärikoksista. Näistä kiskonnantapaista työsyryjintää koskevia oli 14.

Syryjintäperusteet esitutkintailmoituksissa vuonna 2023:

- Kansallinen tai etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli: 26
- Terveystila: 2
- Ammatillinen toiminta tai siihen rinnastettava seikka: 1

Työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuus koskee myös sukupuolisyryjintää, vaikka sen valvonta kuuluu tasa-arvovaltuutetulle. Vuonna 2023 työsuojeluviranomainen ei tehnyt tutkintapyyntöjä sukupuoleen perustuvasta työsyryjinnästä.

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 työsyryjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Rikoslaki 47 luku, 3 §

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, työsuojeluviranomaisella on kuultavan asemassa läsnäolo- ja puheoikeus.

Työsuojeluviranomainen tiedottaa tärkeimmistä työrikostuomioista. Tiedotteita voi tilata STT:n tiedotepalvelun kautta (sttinfo.fi). Tiedotteet julkaistaan myös työsuojeluhallinnon verkkopalvelussa Tyosuojelu.fissä (www.tyosuojelu.fi/tiedotteet-ja-uutiset).

Vuonna 2023 julkaistiin seuraavat työsyRJintärikoksia koskevat tiedotteet:

- [Turkulaisen ravintolan edustaja tuomittiin sakkoihin kiskonnantapaisesta työsyRJinnästä](#) 13.1.2023, Lounais-Suomi
- [Työnantaja ei maksanut työntekijälle sairausajan palkkaa ja toimitti lomautus-ilmoituksen sairauslomalla – tuomio työsyRJinnästä](#) 6.3.2023, Etelä-Suomi
- [Ravintola-alan yrittäjille ehdollista vankeutta ihmiskaupasta ja törkeästä kiskonnasta](#) 2.5.2023, Etelä-Suomi
- [Työnhakija jätettiin valitsematta vammaisuuden perusteella – työnantajan edustajille sakkorangaistus työsyRJinnästä](#) 24.5.2023, Etelä-Suomi
- [Hovioikeus pysytti käräjäoikeuden tuomion työsyRJinnästä – isännöintitoimiston johtajalle sakkoja](#) 26.5.2023, Lounais-Suomi
- [Hieronta-alan yrittäjälle ehdollista vankeutta törkeästä kiskonnasta sekä useista muista rikoksista](#) 31.5.2023, Etelä-Suomi
- [Kahta ravintolaa pyörittäneelle ex-pariskunnalle vankeusrangaistukset – työntekijöihin kohdistui ihmiskauppaa ja kiskonnantapaista työsyRJintää](#) 31.10.2023, Etelä-Suomi
- [Vuokratyönantajan edustaja lähetti asiattomia ja vähemmistöryhmiä kohtaan vihamielisiä viestejä työntekijöille – sakkoja työturvallisuusrikoksesta](#) 15.11.2023, Etelä-Suomi
- [Sukulaismies syyllistyi ihmiskauppaan – tekaistu yrityskauppa toi 15 000 euron velkavankeuden veljentyttärelle](#) 5.12.2023, Lounais-Suomi

Tyosuojelu.fi
Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu