Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Asiantuntijalausunto

1.6.2022

VN/17/2022
VN/17/2022-TEM-63

Työ- ja elinkeinoministeriön asiantuntijalausunto
Asiantuntijakuuleminen työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa
Asia: Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022 (K 7/2022 vp)

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriöltä lausuntoa yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomuksesta eduskunnalle (K 7/2022 vp). Työ- ja elinkeinoministeriö esittää lausuntonaan seuraavaa työelämän yhdenvertaisuudesta:

Oikeussuojan vahvistaminen työelämässä

Yhdenvertaisuusvaltuutetun suosituksen mukaan ”yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää tärkeänä, että työelämän syrjintää koskevan asian voisi tuoda jatkossa myös yhdenvertaisuusvaltuutetun käsiteltäväksi ja asian voisi tarvittaessa viedä myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan.”

Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistusta on valmisteltu oikeusministeriön asettamassa työryhmässä ja työelämän alajaostossa, jotka asetettiin ajalle 10.6.2021-31.5.2022. Työryhmä ja alajaosto ovat valmistelleet omat erilliset mietintönsä hallituksen esitysten muotoon. Kolmikantaisen alajaoston tehtävänä oli selvittää yhdenvertaisuuslain valvontaan liittyviä kysymyksiä, erityisesti valvontaviranomaisten tehtäviä ja asemaa. Mietintöjen lausuntokierros päättyi 19.5.2022.

Työ- ja elinkeinoministeriön näkemyksen mukaan yhdenvertaisuuslakia valvovien viranomaisten välistä yhteistoimintaa tulisi vahvistaa säilyttäen kuitenkin työsuojeluviranomaisen rooli ainoana valvontaviranomaisena työelämän yksittäistapauksissa.

Työsuojeluviranomaiset valvovat työlainsäädännön noudattamista kokonaisuutena. Jotta työelämän syrjintäepäilyä voidaan arvioida, pitää usein ratkoa monta muuta työoikeudellista kysymystä. Syrjinnän kieltoa koskevien säännösten ja työlainsäädännöstä johtuvien velvoitteiden yhteistarkastelu edellyttää työlainsäädännön osaamista ja työehtosopimusten tuntemista. Työ- ja elinkeinoministeriö pitää perusteltuna, että työsuojeluviranomainen työlainsäädännön asiantuntijana valvoo jatkossakin yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentaminen yhdenvertaisuusvaltuutetun ehdottamalla tavalla johtaisi siihen, että työsuojeluviranomaisella ja

Postiosoite Postadress Postal Address	Käyntiosoite Besöksadress Office	Puhelin Telefon Telephone	Faksi Fax Fax	s-posti, internet e-post, internet e-mail, internet
Työ- ja elinkeinoministeriö PL 32 00023 Valtioneuvosto	 Aleksanterinkatu 4 Helsinki	 0295 16001 +358 295 16001	 09 1606 2160 +358 9 1606 2160	 kirjaamo.tem@gov.fi www.tem.fi

yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi päällekkäinen toimivalta työelämään liittyvissä yksittäistapauksissa. Työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, että kahden valvovan viranomaisen päällekkäinen toimivalta ei ole tarkoituksenmukaista. Päällekkäinen toimivalta saattaisi käytännössä johtaa siihen, että työelämän syrjintäepäilyn osalta annettaisiin kaksi erilaista viranomaisen tulkintaa siitä, onko asiassa kysymys yhdenvertaisuuslain mukaisesta syrjinnästä vai ei.

Työelämän syrjintäasioihin liittyy usein myös työturvallisuuslain tarkoittamaa häirintää tai muita syrjintäasiasta erillisiä työlainsäädännön kysymyksiä, mukaan lukien yleissitovien työehtosopimusten valvontakysymyksiä. Kahden valvontaviranomaisen päällekkäinen toimivalta työelämän syrjintäasioissa tarkoittaisi sitä, että valvonta asiakkaan asiassa saattaisi jakautua kahdelle eri viranomaiselle. Tämä voisi johtaa asian käsittelyn pitkittymiseen, jos työnantajalta edellytettäisiin selvityksen antamista kahdelle eri viranomaiselle. Myös syrjintäasiasta erilliset työlainsäädännön noudattamatta jättämisestä johtuvat epäkohdat voisivat jäädä tunnistamatta, jos valvonta-asia ohjautuisi työsuojeluviranomaisen sijasta pelkästään yhdenvertaisuusvaltuutetun valvottavaksi. Työsuojeluviranomaisen yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonnasta vuonna 2021 (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 1/2022) annetun raportin mukaan vuonna 2021 syrjintäasian yhteydessä muista työlainsäädännön epäkohdista annettiin yhteensä 63 velvoitetta.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen keinot puuttua syrjintään ovat myös erilaiset. Valvonnan sisältö ja toimivallan käyttö olisi riippuvaista siitä, mihin viranomaiseen syrjintää kokenut ottaisi yhteyttä. Ei vaikuta tarkoituksenmukaiselta, että syrjintää kokeneen oikeussuojakeinot riippuisivat siitä, kumpaan viranomaiseen hän on ollut yhteydessä. Työsuojeluviranomaiselle on muun muassa säädetty ilmoitusvelvollisuus työsyrjintäepäilystä poliisille. Työsuojeluviranomaisen valvonta kohdistuu myös työnantajaan ja työpaikkaan. Jos syrjintää kokenut päättäisi ottaa yhteyttä syrjintäepäilyn osalta yhdenvertaisuusvaltuutettuun, jäisi työsuojeluviranomaisen työnantajaan ja työpaikkaan kohdistuva valvonta toteuttamatta.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu tuo esille kertomuksessaan, että työsuojeluviranomainen ei ole yleensä puuttunut syrjintään silloin, kun työsuhde on päättynyt tai syrjintä on muuten loppunut. Työsuojeluviranomaisen raportin (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 1/2022) mukaan työsuojeluviranomaisen vuonna 2021 tekemistä tarkastuksista arvioitu syrjivä kohtelu liittyi työsuhteen päättämiseen noin 44 prosentissa valvontapyyntöjen perusteella tehdyistä tarkastuksista. Niissä tilanteissa, joissa syrjintätilanne on jo päättynyt, tarkastajan toimivaltaan kuuluu toimintaohjeen antaminen työnantajalle. Toimintaohjeella ohjataan työnantajaa noudattamaan vastaisuudessa yhdenvertaisuuslakia. Syrjinnän uhrin oikeusturvan näkökulmasta toimintaohjeella on tärkeä merkitys, sillä syrjinnän uhri saa tarkastuskertomuksessa perustellun näkemyksen siitä, onko työnantaja rikkonut syrjinnän kieltoa. Syrjinnän uhri myös ohjataan yhdenvertaisuusvaltuutetulle, joka voi edistää asiassa sovintoa tai avustaa uhria antamalla oikeusapua. Työsuojeluviranomainen myös ilmoittaa asian poliisille esitutkintaa varten, jos valvonnan perusteella syntyy todennäköisiä perusteita epäillä työsyrjintärikosta.

Yhdenvertaisuuslain valvonta työelämässä ei voimassa olevan lain mukaan kuulu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaan. Yhdenvertaisuusvaltuutettu ehdottaa suosituksessaan, että työelämän syrjintää koskevan asian voisi tarvittaessa viedä myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan. Työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa ei tulisi laajentaa yhdenvertaisuuslain mukaisiin työelämäasioihin.

Päällekkäiseen toimivaltaan liittyvien haasteiden lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, että kaikki työelämäasiat eivät sovellu tai soveltuvat heikosti lautakuntakäsittelyyn lautakunnan nykyinen keinovalikoima huomioiden. Lautakunta voi toimivaltansa perusteella

muun muassa kieltää asianomaista jatkamasta tai uusimasta syrjintää. Syrjintä työelämässä liittyy kuitenkin usein työhönottopäätökseen tai työsuhteen päättämistilanteeseen, jolloin esimerkiksi lautakunnan kieltopäätöksellä ei olisi mahdollista korjata syrjintää kokeneen asemaa. Lautakunta ei voisi velvoittaa työnantajaa perumaan rekrytointipäätöstä tai palauttaa jo irtisanotun työntekijän työsuhdetta todetusta syrjinnästä huolimatta. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaan kuuluu nykyisin valvoa tasa-arvolain noudattamista työelämäasioissa. Tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa työelämän syrjintää koskevan asian lautakunnan käsiteltäväksi. Kyseisestä mahdollisuudesta huolimatta tasa-arvolain puolella työelämäasioita ei ole saatettu ollenkaan lautakunnan käsiteltäväksi.

Epäily yhdenvertaisuuslain vastaisesta syrjinnästä voi täyttää myös työsyrjintärikoksen tunnusmerkit. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla tai lautakunnalla ei ole ilmoitusvelvollisuutta työsyrjintään liittyvästä rikosepäilystä, toisin kuin työsuojeluviranomaisella.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on suosituksissaan myös katsonut, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle tulisi antaa mahdollisuus määrätä hyvitystä. Työelämäasioissa yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitysvaatimus esitetään usein työsuhteen päättämiseen liittyvässä riita-asiassa, jossa vaaditaan hyvityksen lisäksi korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä työsopimuslain nojalla. Vaikka lautakunnalla olisi toimivalta määrätä hyvitystä, ei lautakunnalla olisi toimivaltaa määrätä korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä tai muutakaan korvausta, joka asiaan saattaisi liittyä. Työ- ja elinkeinoministeriö pitää tarkoituksenmukaisena, että kyseisissä tilanteissa asia tutkittaisiin kokonaisuudessaan yleisessä tuomioistuimessa, joka voisi samassa prosessissa ratkaista sekä hyvitys- että korvausvaatimuksen.

Katariina Tirri

Erityisasiantuntija

Työ- ja elinkeinoministeriö

Jakelu Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Tiedoksi TEM/OHJY