



YHDENVERTAISUUS
VALTUUTETTU

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN
NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN
OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI

Lausunto

1 (6)

14.10.2020

VVDno-2020-905

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Asia: HE 146/2020 vp Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2021

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä talousarvioksi vuodelle 2021. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan toimialue liittyy yhdenvertaisuusvaltuutetun työn ydinkysymyksiin.

Valtuutettu haluaa kunnioittavasti nostaa esille seuraavat keskeiset asiakokonaisuudet, jotka liittyvät vuoden 2021 talousarvion valmisteluun:

1. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston toiminta pandemian aikana

Uuden valtuutetun viisivuotinen toimikausi alkoi 1.8.2020. Tämä vuosi on ollut, ja on edelleen, monin tavoin poikkeuksellinen myös valtuutetun toiminnassa. Valtuutetun toimisto on kuitenkin pystynyt, pitkälti etätyönä, jatkamaan keskeisiä toimintojaan. Puhelinneuvontamme, chat-toiminto ja muu työskentelymme yksittäisten henkilöiden yhteydenottojen perusteella on jatkunut katkeamattomana.

2. Tilannekuvaa syrjinnästä, sekä yhdenvertaisuuden edistämisestä, erityisesti työelämässä

Vaikuttaa siltä, että yhteydenotot valtuutetulle ovat lisääntymässä tänä vuonna: ajalla 1.1.-30.9.2020 valtuutetulle tuli 753 yhteydenottoa koskien syrjintää. 1.1.2019-30.9.2019 vastaava luku oli 615. Kasvua on siten runsaat 22 %. Tämä voi kertoa siitä, että valtuutetun toimintaa tunnetaan vähitellen paremmin – mutta myös siitä, että ulkopuolisuuden ja syrjinnän kokemukset ovat tänä poikkeuksellisenä vuotena lisääntyneet.

Yhteydenotot ovat lisääntyneet eri elämänaueilla, ehkä vahvimmin asumiseen liittyen. Myös työelämään liittyvissä yhteydenotoissa on kasvua: 124 30.9. mennessä, ja viime vuona samana aikana 103. Työelämään liittyvien yhteydenottojen osuus on siten noin 20 %. Työelämän syrjintätapausten osalta joudumme neuvoamaan uhreja ottamaan yhteyttä muihin viranomaisiin, lähinnä aluehallintovirastoon.

Syrjintäperusteina korostuu edelleen vammaisuus, sekä alkuperä, joka on kasvussa tänä vuonna.

Marinin hallitus on asettanut keskeiseksi tavoitteekseen työllisyysasteen noston. Tämä edellyttää laajoja, määrätietoisia toimenpiteitä myös syrjinnän kohteina olevien ryhmien inkluusiolle työelämään ja syrjintään puuttumiseksi. Työsyrjintä

Vammainen henkilö työelämässä

Valtuutetun arvio on, että työelämlainsäädäntöä on yleisesti kehitetty vammattoman, terveen henkilön lähtökohdista. Vaikka toimenpiteitä onkin vuosien saatossa kohdennettu välityömarkkinoille ja osatyökykyisten henkilöiden kuntouttamiseksi ja työllistämiseksi, niin esimerkiksi vammaisten henkilöiden osallistuminen työelämään on Suomessa vielä huomattavan alhaista. Perinteisesti vammaiset henkilöt on ohjattu eläkkeelle, vaikka he olisivat kouluttautuneet ja hankkineet ammatin. Väylä työelämään saattaa katketa, kun vammainen vastavalmistunut nuori kysyy, miten hän pääsee pyörätuolilla haastatteluun.

Tarvitaan paradigman muutos, jossa vammainen henkilö on subjekti, ei objekti.

Nykyisellään TE-palvelujen ja eri palvelujen kokonaisuus näyttäytyy sirpaleisena ja joustamattomana vammaiselle henkilölle, jonka työllistyminen on muutenkin vaikeaa. Se sisältää lainsäädäntöä, viranomaiskäytäntöjä ja keskenään yhteensopimattomia tukimuotoja, jotka vaikeuttavat vammaisten henkilöiden työelämään pääsyä ("Pitäisi olla meedio, että tietäisi kaikki vaihtoehdot", on erään TE-toimiston virkailijan kommentti). On ilmeistä, että nykytilanne ei vastaa vammaisen henkilön oikeuksia koskevan yleissopimuksen vaatimuksia. Viranomaisilla on edistämismisvelvoite ja tarvittaessa suoranainen velvollisuus positiiviseen erityiskohteluun, jos perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisesta ei muuten saada toteutumaan (perustuslaki, 22 §).

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi kesäkuussa 2020 erinomaisen selvityksen, *Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet*. Raportissa on sekä kuvattu vammaisten henkilöiden haasteita ja esteitä työmarkkinoilla, ja nostettu esille

TEM:n selvitys osoittaa järjestelmästä lukuisia ongelmia. Nyt pitää ryhtyä aktiivisiin toimenpiteisiin, että myös vammaisten henkilöiden perus- ja ihmisoikeudet voisivat toteutua.

Työelämä, alkuperä ja rasismi

Valtuutettu julkaisi kesällä 2020 selvityksen afrikkalaistaustaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä Suomessa (Afroselvitys; <https://syrjinta.fi/documents/25249352/34271289/Selvitys+afrikkalaistaustaisten+henkil%C3%B6iden+syrjinn%C3%A4st%C3%A4.pdf/47cdfad4-1fc5-4114-af0d->

[8a5d5999ffa1/Selvitys+afrikkalaistaustaisten+henkil%C3%B6iden+syryjinn%C3%A4st%C3%A4.pdf?version=1.1&t=1600435777462](https://www.kalevi.fi/8a5d5999ffa1/Selvitys+afrikkalaistaustaisten+henkil%C3%B6iden+syryjinn%C3%A4st%C3%A4.pdf?version=1.1&t=1600435777462)). Sen selkeä havainto on, että on tärkeää ymmärtää syrjinnän kasautuminen nivelkohdasta toiseen, mikä näyttäytyy aikuisena mm. syrjäytymisenä työelämässä. Monella on jo lapsuudessa syrjinnän kokemuksia, jotka aiheuttavat sekä vertikaalista että horisontaalista syrjintää. Afroselvityksen mukaan 2/3 vastaajista oli kokenut syrjintää koulutuksessa, kuten vahvoja stereotyyppioita opintojen ohjauksessa, ja ongelmia TET- ja työharjoittelu- paikkojen saamisessa.

Kalevi Sorsa-säätiön selvityksessä *Eriarvoisuuden tila 2020* todetaan seuraavasti: *”Koulutuspoluissa on havaittavissa eriytymistä kotimaisia kieliä äidinkielenään puhuvien ja muita äidinkieliä puhuvien välillä. Vieraskieliset nuoret aloittavat muita harvemmin jatko-opinnot toisen asteen jälkeen. Maahanmuuttajien lapset ovat matalammin koulutettuja kuin valtaväestön lapset.”* (Eriarvoisuuden tila 2020, Kalevi Sorsa -säätiö)

Tämä ei selity kunnianhimon puutteella, vaan taustalla on usein rasismia ja asenteellisuutta.

Työ- ja elinkeinoministeriö teki yhteistyössä Helsingin yliopiston kanssa selvityksen 2019 situation testing-menetelmällä nimen vaikutuksesta työnhaussa (When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market

Akhlaq Ahmad, 2019). Tulokset näyttävät karun kuvan etnisen taustan merkityksestä rekrytoinneissa.

Tutkimuksessa lähetettiin 5000 työhakemusta 1000 työpaikkaan siten, että hakijoilla oli saman sisältöiset cv:t mutta nimi ja äidinkieli oli suomalainen, englantilainen, irakilainen, venäläinen tai somalialainen.

Vaikka hakemusten tyylistä ja kielestä kävi selvästi ilmi, että maahanmuuttajahakijalla oli erittäin sujuva suomen kielen taito ja hakijat ilmoittivat, että koulu, tutkinto ja työkokemus oli Suomesta, niin silti muun kuin suomenkielisiä kutsuttiin haastatteluun huomattavasti harvemmin kuin suomenkielisiä. Yhteydenotto prosentit olivat seuraavat, nimen perusteella:

- **suomalainen nimi: 39 %**
- **englantilainen nimi: 26,9 %**
- **venäläinen nimi: 22,8 %**
- **irakilainen nimi: 13,4 %**
- **somalialainen nimi: 9,9 %**

Tilanne on siis se, että esimerkiksi somalialais- tai irakilaistaustainen henkilö joutuu ottamaan vastaan mitä työtä vain, huonoilla, ehkä lainvastaisillakin työehdoilla, kun ei saa muuta. Tällä on vaikutuksia palkkaukseen, työuraan kun henkilö ei saa

työkokemusta omalta alalta, varallisuus- ja sosiaaliseen asemaan, terveydentilaan ja elinajanodotteeseen.

Afroselvityksessä esiin nousivat niin rekrytointisyrjintä, syrjintä työsuhteen aikana sekä häirintä (naisiin kohdistuva rasistinen häirintä on usein myös seksuaalista häirintää).

Työelämän syrjintä ja ihmiskauppa

Työelämän syrjintä ja lainvastaiset käytännöt sekä erittäin huonot työehdot ovat olleet voimakkaasti esillä julkisuudessa. Valtuutetun työssä on kytkeä tähän asiakokonaisuuden niin ihmiskaupparaportoinnin mandaatin kuin ulkomaalaisten oikeuksien, sekä yleisemmin syrjintään puuttumiseen kautta, erityisesti alkuperän, kansalaisuuden tai kielen vuoksi. Syrjivät työehdot ja työolot voivat vakavimmillaan kytkeytyä ihmiskauppaan. Myös vuoden 2015 jälkeinen tilanne, jossa kansainvälistä suojelua hakeneiden henkilöiden oikeusturvaa on kavennettu ja oleskeluluvan edellytyksiä on tiukennettu, on aiheuttanut, että ilman oleskelulupaa Suomessa oleskelevien henkilöiden lukumäärä on moninkertaistunut. Näiden henkilöiden asema on erittäin haavoittuva, yleisemmin työmarkkinoilla, mutta äärimmillään on myös vaarana, että he joutuvat ihmiskaupan uhriksi.

Eri ministeriöissä on hallitusohjelman perusteella käynnissä toimenpiteitä työperäisten maahanmuuttajien työehtojen ja työturvallisuuden parantamiseksi. Valtuutettu korostaa, että kaikissa toimenpiteissä tulee nostaa lähtökohdaksi oikeudenloukkausten uhrien aseman parantaminen, sekä erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien henkilöiden tuki. Ihmiskaupan osalta tärkeitä ovat mm. toimenpiteet auttamisjärjestelmän uudistamiseksi ja kuntien (sekä tulevien hyvinvointialueiden) resurssit tukemaan uhreja, sekä ihmiskauppaan erikoistuneen yksikön perustaminen poliisihallintoon.

3. Kohti yhdenvertaisempaa työelämää 2021

Valtuutettu pitää erittäin tärkeänä, että valtion talousarvioon vuodelle 2021 sisältyy resurssit työelämän syrjiviin käytäntöihin ja ihmiskauppaan puuttumiseksi, sekä yhdenvertaisen, monimuotoisen työelämän edistämiseksi. Näiden resurssien turvin eri ministeriöt ja valtion viranomaiset voivat ryhtyä toimenpiteisiin, ja huolehtia myös siitä, että rakenteet syrjintään puuttumiselle ovat kunnossa. Työelämän syrjintä on erityisen haitallinen syrjinnän muoto, koska työllä on suuri merkitys yksilölle paitsi taloudellisesti niin myös sosiaalisesti sekä ihmisten osallisuudentunteeseen kuulua yhteiskuntaan. Yksilön lisäksi työelämän syrjintä tulee kalliiksi myös yhteiskunnalle ja yrityksille, kun yksilöiden potentiaali jää joiltakin osin hyödyntämättä ja yritykset/yhteisöt eivät saa heille parhaita työntekijöitä joukkoonsa. Näiden syiden takia kansainväliset sopimukset ja EU:n direktiivit kaikista voimakkaimmin edellyttävät puuttumista juuri työelämässä tapahtuvaan syrjintään.

Valtuutettu pitää ensiarvoisen tärkeänä, että **vammaisten henkilöiden työelämään osallistuminen** nostetaan keskiöön hallituksen toimenpiteissä työllisyysasteen nostamiseksi. TEM:n kesäkuussa 2020 julkaistu selvitys antaa hyvät, selkeät askelmerkit etenemiselle, mutta jotka vaativat toteutuakseen määrärahoja ja asiaan paneutuvia viranhaltijoita, sekä sitoutumista työnantajilta. Asiantilan muuttaminen vaatii myös hallinnonalat ylittävää koordinoitua, erityisesti työ- ja elinkeino-, sosiaali- ja terveys- sekä opetus- ja kulttuuriministeriön osalta.

Samoin työelämän syrjintään puuttumisen näkökulmaa on syytä laajentaa, niin että esimerkiksi **rekrytointisyrjintä etnisyyden tai kielen perusteella nostetaan yhteiskunnallisen keskusteluun, ja priorisoidaan siihen puuttuminen toimenpiteissä**. Ilmiö on selkeästi aliraportoitu, mikä osittain johtuu siitä, että esimerkiksi afrikkalaistaustaiset henkilöt eivät koe voivansa saada korjausta tilanteeseen. Kysymyksen laiminlyönti voi tarkoittaa, että menetämme maahanmuuttajanuorten sukupolven potentiaalin. On hyvä muistaa, että Suomen väestö kasvaa – tai pysyy edes samana – vain maahanmuuton johdosta.

Eri ministeriöissä on hallitusohjelman perusteella käynnissä **toimenpiteitä työperäisten maahanmuuttajien työehtojen ja työturvallisuuden, sekä ihmiskaupan uhrien aseman, parantamiseksi**. Valtuutettu korostaa, että kaikissa toimenpiteissä tulee nostaa lähtökohdaksi oikeudenloukkausten uhrien aseman parantaminen, sekä erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien henkilöiden tuki. Ihmiskaupan osalta tärkeitä ovat mm. toimenpiteet auttamisjärjestelmän uudistamiseksi ja kuntien (sekä tulevien hyvinvointialueiden) resurssit tukemaan uhreja, sekä ihmiskauppaan erikoistuneen yksikön perustaminen poliisihallintoon. Valtuutettu toteaa myös, että ihmiskaupparaportoijan mandaatin resursointi on ollut samalla tasolla, ja olisi perusteltua kasvattaa, jotta raportointiin voitaisiin sisällyttää laajempia selvityksiä ja tutkimuksia.

Yhdenvertaisuuslakia ollaan hallitusohjelman mukaisesti uudistamassa, ja lainsäädäntöhanke alkaa loppuvuodesta. Yhdenvertaisuusvaltuutetun mandaatti on ollut nykyisellään vuodesta 2015. Ensimmäisten vuosien havaintoja on käsitelty valtuutetun kertomuksessa eduskunnalle vuonna 2018 (K 6/2018). Yhteenvetona voi todeta, että valtuutetun toiminta on ollut vahvimmillaan, kun on voitu yhdistää yksittäisten henkilöiden yhteydenotoista esille nousseet välittömän tai välillisen syrjinnän muodot, sekä yleisemmät näkökohdat ja tuoda näitä keskusteluun yhdenvertaisuuden edistämiseksi. **Siksi valtuutetun näkemys on, että yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivalta tulisi nyt päivittää niin, että se kattaa myös työelämän osalta syrjintään puuttumisen**. Tällöin tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallat olisivat yhtenevät myös työelämän syrjinnän osalta. Tasa-arvovaltuutetun osalta rinnakkainen mandaatti työsuojeluviranomaisen, ts. aluehallintoviraston, kanssa on toiminut hyvin. Myös Euroopan neuvoston rasismin ja suvaitsemattomuuden vastainen komissio (ECRI) on hyväksynyt helmikuussa

2018 suositukset, jonka mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuselimillä tulisi olla toimivaltaa kaikilla elämänalueilla. Tämä on myös sääntö EU:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuselinten verkoston vertailuissa elinten mandaateista eri jäsenvaltioissa. On aika rakentaa syrjintään puuttumiselle kattava rakenne elämänalueesta tai syrjintäperusteesta riippumatta.



Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Kristina Stenman