



YHDENVERTAISUUS VALTUUTETTU

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN
NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN
OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI

Lausunto

1 (4)

19.5.2023

VTDno-2023-551

Sisäministeriö
Rajavartiolaitoksen esikunnan
oikeudellinen osasto

rajavartiolaitos@raja.fi
VPRVLEoikeudellinenosasto@raja.fi

VN/1114/2023

Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi laeiksi rajavartiolaitoksen hallinnosta annetun lain ja rajavartiolain muuttamiseksi

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kiittää sisäministeriötä lausuntopyynnöstä. Valtuutettu kiinnittää lausunnossaan huomiota erityisesti Rajavartiolaitoksen siviilivirkojen täyttämiseen haettavaksi julistamatta.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomainen, jonka pääasiallisena tehtävänä on valvoa yhdenvertaisuuslain (1325/2014) noudattamista siten kuin sanotussa laissa säädetään sekä yleisesti edistää yhdenvertaisuuden toteutumista ja ehkäistä syrjintää (laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta 1326/2014 3 §).

Lainsäädäntöä

Perustuslain 6 §:n mukaisesti ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän,

kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Perustuslain 18 §:n mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla.

Perustuslain 22 §:n mukaan julkisen vallan on turvattava perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen.

Yhdenvertaisuuslain 2 §:n mukaan lakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa.

Yhdenvertaisuuslain 5 § asettaa viranomaiselle velvollisuuden edistää yhdenvertaisuutta. Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Viranomaisella on oltava myös ajantasainen yhdenvertaisuussuunnitelma tavoitteellisen yhdenvertaisuuden edistämistyönsä tueksi.

Yhdenvertaisuuslain 7 § velvoittaa työnantajan edistämään yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun lausunto

Rajavartiolaitoksen siviilivirkojen täyttöä ilman julkista hakua on esityksessä nimienomaisesti perusteltu rajavartiolaitoksen esikunnan teknillisen osaston alaisuuteen 1.4.2023 perustetulla tieto- ja kyberturvallisuusyksiköllä. Lausunnolla olevasta esityksestä ei ilmene kyseisen yksikön koko edes suuntaa-antavasti. Sen sijaan esityksessä mainitaan, että Rajavartiolaitoksessa työskentelee sotilas- ja siviilivirat

yhteen laskien 2967 henkilöä. Esityksen mukaan siviilivirkoihin nimittäminen ilman julkista hakua ei kuitenkaan koskisi vain tieto- ja kyberturvallisuusyksikköä, vaan mahdollistaisi ei-julkisen rekrytoinnin koko Rajavartiolaitoksen toimintojen osalta seuraavin edellytyksin.

”12 a § Rajavartiolaitoksen eräisiin siviilivirkoihin nimittäminen

Valmiuden tai maanpuolustuksen kannalta keskeinen Rajavartiolaitoksen siviilivirka voidaan täyttää sitä haettavaksi julistamatta, jos tehtävän luonne sitä välttämättä edellyttää. Välttämättömyyttä arviotaessa otetaan huomioon:

- 1) Rajavartiolaitoksen henkilöstö- ja organisaatioturvallisuus;
- 2) täytettävä tehtävä ja siihen liittyvät uhkat;
- 3) kyberturvallisuuden suojaaminen; tai
- 4) muu erittäin tärkeä yleinen etu.

Edellä 1 momentissa säädetty ei koske virkoja, joihin valtioneuvosto nimittää.”

Yhdenvertaisuusvaltuutettu katsoo, että lähtökohtaisesti mikä tahansa rajavartiolaitoksen tehtävä saattaa sisältää ehdotetun 12 a §:n 1 momentin 1-4 kohdissa mainittuja seikkoja. Käytännön kannalta olennaista on, kuinka väljäksi välttämättömyyttä Rajavartiolaitos rekrytointikäytännöissään tulkitsisi. Valtuutettu katsoo, että sääntelylle asetettua täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimusta toteutaisi ehdotettua paremmin se, että virat, joiden kohdalla julkisesta hakumenettelystä voitaisiin poiketa, olisi määritelty kyseisessä 12 a §:ssä.

Valtuutettu toteaa, että ei-julkinen hakumenettely olisi omiaan vaikeuttamaan virantäyttäjien lainmukaisuuden valvontaa. Jotta rajavartiolaitoksen virantäyttäjien ulkopuolinen laillisuusvalvonta olisi käytännössä mahdollista, olisi rajavartiolaitoksen erityisesti huolehdittava, että kaikista rekrytoinneista, myös ei-julkisista, laaditaan riittävän yksityiskohtaiset nimityspäätökset ja että virantäytön perustelut ilmenevät tästä asiakirjasta.

Myös muiden virkanimitykseen liittyvien asiakirjojen on oltava ulkopuolisen laillisuusvalvojan käytettävissä. Valtuutettu korostaa, että vaikka virka täytettäisiin ilman julkista hakua, on virantäytössä noudatettava perustuslain 125 §:ssä säädettyjä yleisiä nimitysperusteita, jotka ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaisuus.

Ulkoisen laillisuusvalvonnan roolia asiassa korostaa myös se, että valtion virkamieslain 59 §:n mukaisesti nimityspäätöksestä ei saa valittaa, jos virka tai virkasuhde täytetään lain nojalla haettavaksi julistamatta. Vaikka ei-julkisessa rekrytoinnissa asianosaisasemaa ei olisi muilla kuin virkaan valitulla henkilöllä, voi asiassa

silti syntyä epäily yhdenvertaisuuslaissa kielletystä syrjinnästä. Koska yhdenvertaisuuslain syrjintäepäilyä selvitetessä noudatetaan jaettua todistustaakkaa, on riittävä dokumentointi myös työnantajan intressissä, jotta sillä olisi edellytyksiä esittää todistelua, jolla asiassa syntynyt syrjintäoletus voisi olla kumottavissa.

Kuten hallituksen esityksessä tuodaan esiin, kaikilla Rajavartiolaitoksen virkamiehillä, niin sotilas- kuin siviilivirassa palvelevilla, on lakisääteinen siirtymisvelvollisuus. Rajavartiolaitoksen hallinnosta annetun lain 14 §:n mukaan Rajavartiolaitoksen virkamies on velvollinen siirtymään toiseen vähintään samantasoiseen Rajavartiolaitoksen virkaan taikka toiseen, virkamiehen saamaa koulutusta vastaavaan Rajavartiolaitoksen tehtävään, kun se on tarpeen Rajavartiolaitoksen yksityiskohtaisen kokoonpanon mukaisen avoimen viran tai tehtävän täyttämistä varten taikka muutoin palveluksen asianmukaista järjestämistä varten.

Vaikka viranhaltijoiden siirtymisvelvollisuutta käsitellään esityksessä eri yhteyksissä, ei siirtymisvelvollisuuden potentiaalia näydetä pohditun siitä näkökulmasta, olisiko menettelyä mahdollista käyttää ehdotetun 12 a §:n tavoitteiden saavuttamiseksi. Ottaen huomioon, että Rajavartiolaitoksessa työskentelee lähes 3000 henkilöä, voidaan pitää mahdollisena, että siirtymisvelvollisuutta hyödyntämällä voitaisiin suojata tiedustelun ja turvallisuuden kannalta keskeisiin tehtäviin siirrettäviä viranhaltijoita, ellei tällaisten henkilöiden suhteellinen osuus Rajavartiolaitoksen henkilöstöstä kasva kovin suureksi. Tähän ei kuitenkaan lausunnolla olevasta esityksestä saa viitteitä.



Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Kristina Stenman



Ylitarkastaja

Jussi Aaltonen