

Asia: VN/3528/2021

Lausuntopyyntö mietinnöistä koskien yhdenvertaisuuslain osittaisuudistusta

Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta varhaiskasvatuksessa

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jolla yhdenvertaisuussuunnittelovelvollisuus ja yhdenvertaisuuden edistämisen velvollisuus laajenisivat koskemaan varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia?

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT pitää yhdenvertaisuuden edistämistä varhaiskasvatuksessa lähtökohtaisesti kannatettavana ja tärkeänä tavoitteena.

Jo nyt varhaiskasvatuslaissa asetetaan varhaiskasvatuksen tavoitteeksi edistää yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa sekä antaa valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yhteistä kulttuuriperinnettä sekä kunkin kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa. (13.7.2018/540, 3 §) Opetushallituksen määräämässä varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa on jo huomioitu osallisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo varhaiskasvatuksessa. Suunnitelman mukaan henkilöstö mm. rohkaisee lapsia tekemään valintoja ilman sukupuoleen tai muihin henkilöön liittyviin seikkoihin sidottuja stereotyyppisiä rooleja ja ennako-odotuksia. Opetushallituksen varhaiskasvatussuunnitelman perusteella varhaiskasvatuksen järjestäjät laativat ja hyväksyvät paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman.

KT:n näkemyksen mukaan yhdenvertaisuuden edistäminen varhaiskasvatuksessa kuuluu jo osaksi varhaiskasvatussuunnitelmia, eikä erillisen suunnitelman laatiminen ole tarkoituksenmukaista. Yhdenvertaisuuden edistäminen varhaiskasvatuksessa tulee voida toteuttaa esimerkiksi varhaiskasvatuksessa jo omaksutuin käytännöin osana varhaiskasvatussuunnitelmaa. Varhaiskasvatussuunnitelmaa kehittämällä yhdenvertaisuuden edistäminen voitaisiin saada vaikutuksellisesti implementoitua varhaiskasvatuksen arkeen.

Vastaavaa muutosta tasa-arvolakiin esittävässä hallituksen esityksessä on todettu tämän sääntelytavan vaihtoehtona, että "[m]ikäli hallitusohjelman kirjausta ei toteutettaisi tasa-arvolakia muuttamalla, on toteuttamiskeinoiksi ehdotettu myös esimerkiksi varhaiskasvatuslain muuttamista ja Varhaiskasvatussuunnitelmien perusteiden täydentämistä. Varhaiskasvatuslakiin ja Varhaiskasvatussuunnitelmien perusteisiin sisältyy jo tällä hetkellä tasa-arvon edistämisen tavoitteita." KT pitää kyseistä toteuttamistapaa kannatettavana vastaavasti myös yhdenvertaisuuden edistämistä koskien.

KT katsoo, että yhdenvertaisuussuunnitelman vaikuttavuudesta erillisenä suunnitelmana varhaiskasvatuksessa ei ole takeita. Erillisen suunnitelman täytäntöönpano saattaa

varhaiskasvatuksessa olla haasteellisempaa kuin jo varhaiskasvatuksen arjessa olemassa olevia työkaluja käytettäessä.

Yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen vaatii myös toivottujen tavoitteiden saavuttamiseksi erityisosaamista, jonka takia erillisen suunnitelman laatimisella yksikkökohtaisesti ei välttämättä onnistuta muuttamaan mahdollisia yhdenvertaisuuden kannalta ongelmallisia käyttäytymismalleja. Suunnitelman laatiminen ilman siihen tarvittavaa erityisosaamista ei ole tarkoituksenmukaista. Velvoittavista yhdenvertaisuussuunnitelmista säättäminen yksikkökohtaisesti erillisinä suunnitelmina päiväkodeissa lisäisi todennäköisesti pelkästään hallinnollista taakkaa, tuomatta käytännössä suunnitteluvuorituksen tavoitteena olevaa hyötyä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Mikäli asiasta säädetään velvollisuutena laatia erillinen suunnitelma, tulee suunnittelun vaatiman erityisosaamisen takaamiseksi mahdollistaa suunnitelman laatiminen joustavasti laajemmalle kokonaisuudelle tai yhteistyössä muiden, esimerkiksi koulutuksen järjestäjien kanssa.

Tällä hetkellä yhdenvertaisuuslaissa ei edellytetä yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista varhaiskasvatuksessa. Mikäli nyt ehdotettavalla lakimuutoksella asetetaan kunnille uusia velvoitteita, kunnille aiheutuvat kustannukset tulee arvioida ja korvata täysimääräisesti.

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, että kunta vastaisi siitä, että sen alueella toimiville perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatuksen toimijoille laaditaan toimipaikkakohtaisen suunnitelman sijaan yhteistyössä näiden toimijoiden kanssa yhteiset yhdenvertaisuussuunnitelmat?

Mikäli hallituksen esitysluonnoksen yhdenvertaisuuslain 6 a § säädettäisiin ehdotetusti, jatkossa kaikissa varhaiskasvatuksen toimipaikoissa pitäisi olla oma erillinen yhdenvertaisuussuunnitelma.

KT ei edellä mainitusti tätä kannata, mutta jos näin päädytään säätämään, on tärkeää ja tarkoituksenmukaista, että näille kaikkein pienimmille tai muuten erityislaatuksille varhaiskasvatuksen toimijoille mahdollistetaan yhteistyön kautta laajemman osaamisen käyttäminen suunnitelman laatimiseksi ehdotuksen mukaisesti.

Häirintä

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien häirinnän määritelmän muuttamista siten, että se sisältäisi myös ihmisryhmään kohdistuvan häirinnän?

-

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan lakiin kirjattaisiin, että varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjän menettely on syrjintää, jos ne laiminlyövät puuttua tiedossaan olevaan häirintään?

-

Asian vieminen lautakuntaan ilman yksilöityä asianomistajaa

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voisi viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan myös sellaisen syrjintää tai vastatoimia koskevan asian, jossa ei ole yksilöitävissä tiettyä asianomistajaa?

-

Kohtuulliset mukautukset

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

Kohtuullisten mukautusten arvioinnin osalta ehdotetaan lisättäväksi korostus, jonka mukaan mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon ”ensisijaisesti” vammaisen ihmisen tarpeet. Muutosta on perusteltu YK:n vammaisyleissopimuksen sekä vammaisten henkilöiden oikeuksien komitean yleiskommentin kirjauksilla.

KT katsoo, että muutosehdotuksen käytännön vaikutukset suhteessa nykyiseen oikeustilaan jäävät epäselviksi. Hallituksen esityksestä ei tällä hetkellä selviä riittävän tarkasti, mitä lakiin esitettävä muutos todellisuudessa ja käytännön työelämässä tarkoittaisi ja mitkä sen kustannukset olisivat.

Säännöskohtaisissa perusteluissa annetusta esimerkistä, joka koskee muutoksen soveltumista työnantajaan, jää epäselväksi, millaisen muutoksen ”ensisijaisesti”-sanon lisääminen on harkintaan tuonut ja tulisiko jo voimassa olevan sääntelyn puitteissa toimia esimerkin kuvaamalla tavalla. Nyt ehdotettava ”ensisijaisesti”-sanon lisäys luo siten epätarkoituksenmukaista ja rajanvedoltaan epäselvää hierarkiaa niiden seikkojen välille, jotka on laissa säädetty otettavaksi huomioon mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa.

Muutoksille ei nähdäksemme ole esitetty sellaisia perusteita, että lainsäädännön muuttamista voitaisiin pitää välttämättömänä tai edes tarkoituksenmukaisena.

Hyvitys

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi määrätä hyvitystä?

Oikeusprosessin yksiselitteisen selkeyden, päällekkäisen toimivallan aiheuttaman mahdollisen valikoinnin (”forum shopping”) ja tähän liittyvien lieveilmiöiden välttämisen vuoksi KT katsoo, ettei lautakunnalle tulisi määrätä yleisten tuomioistuinten kanssa päällekkäistä toimivaltaa hyvityksen määrittämiseen.

KT:n tiedossa ei ole, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kaltaisilla toimielimillä olisi Suomessa ehdotetun kaltaista toimivaltaa määrätä hyvitystä, joka on merkittävä taloudellinen seuraamus. Kyse olisi siten poikkeuksellisesta järjestelmästä.

KT pitää parempana ratkaisuna tavoitteeseen pääsemiseksi hallituksen esityksessä esitettyä vaihtoehtoa, jossa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta ei edelleenkään voisi määrätä sitovasti hyvityksestä, vaan oikeustila jätettäisiin tältä osin ennalleen. Lautakunnalle kuitenkin säädettäisiin toimivalta antaa suosituksia hyvityksen maksamisesta.

Kuten hallituksen esityksessä on käyty läpi, vastaavasti esimerkiksi kuluttajariitalautakunta antaa ratkaisusuosituksia ja voi suositella maksettavaksi hyvitystä, ja lautakunnan suosituksia noudatetaan Suomessa erittäin hyvin, kuitenkin jättäen tuomioistuinpolun asiassa erilleen ja tarvittaessa käytettäväksi. Myös esimerkiksi eduskunnan oikeusasiamies antaa suosituksia hyvityksen maksamisesta.

Niissä tilanteissa, joissa lautakunnan suositusta ei jostain syystä noudatettaisi, olisi myös syrjintää kokeneella vahvempi pohja ryhtyä oikeusprosessiin riippumattoman asiantuntijalautakunnan

suosituksen ensin saatuaan. Samalla kuitenkin turvattaisiin molempien osapuolten oikeusturvaa ja oikeusprosessin selkeyttä.

Ehdotuksen mukaan sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla että käräjäoikeuksilla olisi toimivalta määrätä hyvitystä. Lautakunnan ja tuomioistuinten toimivallan jaosta säädettäisiin laissa. Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien käräjäoikeuksien ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan jakoa hyvitysasioissa?

KT ei puolla ehdotusta päällekkäisen toimivallan säätämisestä edellä esitetyin perustein, mutta jos näin säädetään, on toimivallan jako KT:sta tehty esityksessä hyväksyttävästi. Päällekkäisestä toimivallasta johtuvia erilaisia sekaannuksia tulee välttää. Näin ollen on tarpeen säätää, että hyvitystä koskevaa vaatimusta ei oteta tutkittavaksi käräjäoikeudessa tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa, mikäli samaa hyvitysvaatimusta koskeva asia on vireillä tai ratkaistu tuomioistuimessa tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.

Muussa tapauksessa päällekkäinen toimivalta voisi mahdollistaa sen, että ns. saman tasoista ratkaisuinstantseista voisi tulla samassa asiassa eri lopputulos.

Ehdotuksen mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan menettelyssä noudatetaan asian käsittelyn ja selvittämisen, suullisen käsittelyn ja oikeudenkäyntikulujen osalta oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain säännöksiä ja näihin liittyviä julkisuussäännöksiä ja muilta osin täydentävästi hallintolakia. Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa noudatettavaa menettelyä hyvitysasian käsittelyssä?

KT ei puolla ehdotusta päällekkäisen toimivallan säätämisestä edellä esitetyin perustein, mutta jos näin säädetään, ovat nämä hyväksyttäviä ehdotuksia ottaen huomioon, että muutoksenhakuinstanssi lautakunnan päätöksestä on hallinto-oikeus.

Lisäksi, jos päällekkäisen toimivallan sääntelyratkaisuun päädytään, on ratkaisun yhtenä tavoitteena madaltuva kuluriski yhdenvertaisuuslain mukaisille hyvitysjutuille. Jos lautakunnalta edellytettäisiin hyvitysjutuissa esimerkiksi yleisten tuomioistuinten menettelytapasäännösten noudattamista, tavoitteeseen selvästi madaltuvasta kuluriskistä ei todennäköisesti päästäisi.

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan hallintotuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa voitaisiin vahvistaa ratkaisuksi sovinto hyvitysasiaa koskevalta osalta?

KT ei puolla ehdotusta päällekkäisen toimivallan säätämisestä edellä esitetyin perustein, mutta jos näin säädetään, on tämä kohta hyvä lisäys, joka edistää erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja vielä hallintotuomioistuinvaiheessakin.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kokoonpanoa ja menettelyjä koskevat muutokset

Mitä mieltä olette ehdotuksista koskien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kokoonpanoa ja menettelyjä (esim. jaostojen kokoonpano, vahvennettu jaosto, asian tutkimatta jättäminen, sidonnaisuusilmoitukset)?

-

Esityksen vaikutukset

Millaisia vaikutuksia arvioitte ehdotetuilla muutoksilla olevan?

Osa hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetuista muutoksista lisää joltain osin eri yhteiskunnan toimijoiden, ennen kaikkea oikeushenkilöiden, hallinnollisia kustannuksia tai riskiä niistä. Tästä syystä olisi yleisenä huomiona tärkeää, että mahdollisimman monessa lausuntopalautteen perusteella tehtävässä tarkistuksessa huomioitaisiin myös oikeushenkilöiden hallinnollisten kustannusten hillintää.

Muut huomiot esityksestä

Onko teillä muita huomioita esityksestä?

Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT (ent. KT Kuntatyönantajat / Kunnallinen työmarkkinalaitos) kiittää mahdollisuudesta lausua luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle yhdenvertaisuuslain, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain ja yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain muuttamisesta.

Yleiset huomiot esityksestä

Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT (ent. KT Kuntatyönantajat / Kunnallinen työmarkkinalaitos) kiittää mahdollisuudesta lausua luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle yhdenvertaisuuslain, ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta.

Esityksessä oleellista on, että siinä tehty perusratkaisu koskien yhdenvertaisuuslakia valvovien viranomaisten tehtävien ja toimivallan jakoa sekä viranomaisten välisen yhteistyön ja tiedonvaihdon vahvistamista siten, että kumpikin valvontaviranomainen voi toteuttaa omia tehtäviään tehokkaammin, on oikea. Toimivallan nykyinen jako valvontaviranomaisten välillä on syytä säilyttää myös tulevaisuudessa ja välttää päällekkäisen toimivallan luomista työelämän yksittäistapauksiin liittyvän valvonnan osalta.

Myös esitetty ratkaisu voimassa olevan sääntelyn pysyttämisestä ennallaan koskien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa työsyRJintään liittyvissä asioissa on tarkoituksenmukainen ja perusteltu.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jossa täsmennetään mitä työnantajan tulee ottaa huomioon arvioidessaan työpaikan yhdenvertaisuustilannetta?

Ehdotettua selvennystä siitä, mitä työnantajan on otettava huomioon tehdessään arviointia yhdenvertaisuuden toteutumisesta, on pidettävä perusteltuna ottaen huomioon, ettei muutoksella ole säännöskohtaisten perusteluiden mukaan tarkoitus muuttaa vaan ainoastaan selkeyttää nykyistä oikeustilaa.

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan yhdenvertaisuussuunnitelman tulisi jatkossa sisältää myös työpaikan yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset?

KT katsoo ehdotuksen edistävän yhdenvertaisuuden valvonnan toteuttamista, sillä työsuojeluviranomainen on todennut yhdenvertaisuuden arvioinnin toteuttamisen tai arvioinnin johtopäätösten puutteen olevan monesti syynä sille, miksi valvontaa ei voida tehokkaasti toteuttaa.

Vaikka ehdotettu muutos on näin ollen tavoitteeltaan perusteltu, muutosehdotusta tulisi vielä täsmentää. Säännöskohtaisissa perusteluissa tulisi kuvata tarkemmin ja tarvittaessa esimerkein sitä, mitä konkreettista työnantajan tulee arviointia ja sen johtopäätöksiä koskien yhdenvertaisuussuunnitelmassaan toteuttaa. Työnantajalle ei tulisi voida jäädä yksittäistapauksessa epäselväksi, mitä sen yhdenvertaisuussuunnitelmassa tulisi mainita työnantajan tekemästä yhdenvertaisuuden arvioinnista ja sen johtopäätöksistä.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi oikeus antaa lausunto työsuojeluviranomaisen käsiteltävänä olevassa asiassa (22 §:n tarkoittamissa tapauksissa)?

Ehdotus on osa sitä työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun keskinäistä yhteistyötä ja toimivaa tiedonvälitystä parantavaa kokonaisratkaisua, joka esityksessä on valittu sen tavoitteiden saavuttamiseksi ja havaittuihin haasteisiin puuttumiseksi. Ottaen huomioon lainsäädäntöuudistuksen tavoitteet, KT pitää ehdotettua ratkaisua hyväksyttävänä.

Uudistuksen tavoitteisiin on pyrittävä esityksen mukaisten, valvontaviranomaisten yhteistyötä ja tiedonvälitystä korostavien ja parantavien säännösmuutosten kautta, ei muuttamalla valvontaviranomaisten toimivaltaa työelämän yksittäistapausten valvonnan osalta päällekkäiseksi. Näin on ehdotuksessa tehty.

Yhdenvertaisuuslain uudistuksen yhteydessä vuonna 2015 lain valvonnan osalta linjattiin, että työsuojeluviranomaiset vastaavat yhdenvertaisuuslain noudattamisen yksittäistapauksellisesta valvonnasta työelämässä, kun taas yhdenvertaisuusvaltuutetulle kuuluu yleisemmät edistämisen, seuranta- ja sovittelutehtävät työelämän alueella. Tämä jako on syytä säilyttää myös tulevaisuudessa ja välttää päällekkäisen toimivallan luomista työelämän yksittäistapauksiin liittyvän valvonnan osalta.

Päällekkäinen toimivalta voisi johtaa muun muassa erilaisiin epäselvyytilanteisiin toimivallan osalta, saman asian tai asiakokonaisuuden käsittelyyn eri valvontaviranomaisissa ja ns. ”forum shopping”-ilmiöön. Lisäksi katsomme, että yhdenvertaisuusvaltuutetun roolista, johon voi kuulua muun muassa syrjintää kokeneen avustaminen, voi muodostua ristiriitainen, mikäli sille annettaisiin itsenäinen toimivalta valvoa työelämän yksittäistapauksia.

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi mahdollisuus toimia ulkopuolisena asiantuntijana työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvassa asiassa?

Ehdotus on osa sitä työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun keskinäistä yhteistyötä ja toimivaa tiedonvälitystä parantavaa kokonaisratkaisua, joka esityksessä on valittu sen tavoitteiden saavuttamiseksi ja havaittuihin haasteisiin puuttumiseksi. Ottaen huomioon lainsäädäntöuudistuksen tavoitteet, KT pitää ehdotettua ratkaisua hyväksyttävänä.

Uudistuksen tavoitteisiin on pyrittävä esityksen mukaisten, valvontaviranomaisten yhteistyötä ja tiedonvälitystä korostavien ja parantavien säännösmuutosten kautta, ei muuttamalla valvontaviranomaisten toimivaltaa työelämän yksittäistapausten valvonnan osalta päällekkäiseksi. Näin on ehdotuksessa tehty.

Yhdenvertaisuuslain uudistuksen yhteydessä vuonna 2015 lain valvonnan osalta linjattiin, että työsuojeluviranomaiset vastaavat yhdenvertaisuuslain noudattamisen yksittäistapauksellisesta valvonnasta työelämässä, kun taas yhdenvertaisuusvaltuutetulle kuuluu yleisemmät edistämisen-, seuranta- ja sovittelutehtävät työelämän alueella. Tämä jako on syytä säilyttää myös tulevaisuudessa ja välttää päällekkäisen toimivallan luomista työelämän yksittäistapauksiin liittyvän valvonnan osalta.

Päällekkäinen toimivalta voisi johtaa muun muassa erilaisiin epäselvyytilanteisiin toimivallan osalta, saman asian tai asiakokonaisuuden käsittelyyn eri valvontaviranomaisissa ja ns. ”forum shopping”-ilmiöön. Lisäksi katsomme, että yhdenvertaisuusvaltuutetun roolista, johon voi kuulua muun muassa syrjintää kokeneen avustaminen, voi muodostua ristiriitainen, mikäli sille annettaisiin itsenäinen toimivalta valvoa työelämän yksittäistapauksia.

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jossa työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaa täsmennetään koskemaan työelämää?

Ehdotus on KT:sta hyväksyttävä. Rajanveto tietyissä työelämän erityistilanteissa sen osalta, onko työsuojeluviranomaisella tilanteessa varmasti toimivaltaa, on työsuojeluviranomaisen mukaan osoittautunut voimassa olevan sääntelyn puitteissa ajoittain hankalaksi. Tämä ehdotus ratkaisee näitä hankaluuksia luomalla aiempaa selvemmat toimivallan rajat, varsinkin esityksen säännöskohtaisen perustelutekstin myötä.

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan työsuojeluviranomaisen on varattava yhdenvertaisuusvaltuutetulle tilaisuus lausunnon antamiseen asioissa, joilla on yhdenvertaisuuslain tulkinnan kannalta merkitystä?

Ehdotus on osa sitä työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun keskinäistä yhteistyötä ja toimivaa tiedonvälitystä parantavaa kokonaisratkaisua, joka esityksessä on valittu sen tavoitteiden saavuttamiseksi ja havaittuihin haasteisiin puuttumiseksi. Ottaen huomioon lainsäädäntöuudistuksen tavoitteet, KT pitää ehdotettua ratkaisua hyväksyttävänä.

Uudistuksen tavoitteisiin on pyrittävä esityksen mukaisten, valvontaviranomaisten yhteistyötä ja tiedonvälitystä korostavien ja parantavien säännösmuutosten kautta, ei muuttamalla valvontaviranomaisten toimivaltaa työelämän yksittäistapausten valvonnan osalta päällekkäiseksi. Näin on ehdotuksessa tehty.

Yhdenvertaisuuslain uudistuksen yhteydessä vuonna 2015 lain valvonnan osalta linjattiin, että työsuojeluviranomaiset vastaavat yhdenvertaisuuslain noudattamisen yksittäistapauksellisesta valvonnasta työelämässä, kun taas yhdenvertaisuusvaltuutetulle kuuluu yleisemmät edistämisen-,

seuranta- ja sovittelutehtävät työelämän alueella. Tämä jako on syytä säilyttää myös tulevaisuudessa ja välttää päällekkäisen toimivallan luomista työelämän yksittäistapauksiin liittyvän valvonnan osalta.

Päällekkäinen toimivalta voisi johtaa muun muassa erilaisiin epäselvyytilanteisiin toimivallan osalta, saman asian tai asiakokonaisuuden käsittelyyn eri valvontaviranomaisissa ja ns. ”forum shopping”-ilmiöön. Lisäksi katsomme, että yhdenvertaisuusvaltuutetun roolista, johon voi kuulua muun muassa syrjintää kokeneen avustaminen, voi muodostua ristiriitainen, mikäli sille annettaisiin itsenäinen toimivalta valvoa työelämän yksittäistapauksia

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan työsuojeluviranomainen voi lain tulkinnan kannalta merkittävässä yksittäistapauksessa käyttää apunaan yhdenvertaisuusvaltuutettua asian selvittämisessä?

Ehdotus on osa sitä työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun keskinäistä yhteistyötä ja toimivaa tiedonvälitystä parantavaa kokonaisratkaisua, joka esityksessä on valittu sen tavoitteiden saavuttamiseksi ja havaittuihin haasteisiin puuttumiseksi. Ottaen huomioon lainsäädäntöuudistuksen tavoitteet, KT pitää ehdotettua ratkaisua hyväksyttävänä.

Uudistuksen tavoitteisiin on pyrittävä esityksen mukaisten, valvontaviranomaisten yhteistyötä ja tiedonvälitystä korostavien ja parantavien säännösmuutosten kautta, ei muuttamalla valvontaviranomaisten toimivaltaa työelämän yksittäistapausten valvonnan osalta päällekkäiseksi. Näin on ehdotuksessa tehty.

Yhdenvertaisuuslain uudistuksen yhteydessä vuonna 2015 lain valvonnan osalta linjattiin, että työsuojeluviranomaiset vastaavat yhdenvertaisuuslain noudattamisen yksittäistapauksellisesta valvonnasta työelämässä, kun taas yhdenvertaisuusvaltuutetulle kuuluu yleisemmät edistämis-, seuranta- ja sovittelutehtävät työelämän alueella. Tämä jako on syytä säilyttää myös tulevaisuudessa ja välttää päällekkäisen toimivallan luomista työelämän yksittäistapauksiin liittyvän valvonnan osalta.

Päällekkäinen toimivalta voisi johtaa muun muassa erilaisiin epäselvyytilanteisiin toimivallan osalta, saman asian tai asiakokonaisuuden käsittelyyn eri valvontaviranomaisissa ja ns. ”forum shopping”-ilmiöön. Lisäksi katsomme, että yhdenvertaisuusvaltuutetun roolista, johon voi kuulua muun muassa syrjintää kokeneen avustaminen, voi muodostua ristiriitainen, mikäli sille annettaisiin itsenäinen toimivalta valvoa työelämän yksittäistapauksia.

Mitä mieltä olette työsuojeluviranomaisen tiedonvälitykseen liittyvistä ehdotuksista?

Ehdotus on osa sitä työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun keskinäistä yhteistyötä ja toimivaa tiedonvälitystä parantavaa kokonaisratkaisua, joka esityksessä on valittu sen tavoitteiden saavuttamiseksi ja havaittuihin haasteisiin puuttumiseksi. Ottaen huomioon lainsäädäntöuudistuksen tavoitteet, KT pitää ehdotettua ratkaisua hyväksyttävänä.

Uudistuksen tavoitteisiin on pyrittävä esityksen mukaisten, valvontaviranomaisten yhteistyötä ja tiedonvälitystä korostavien ja parantavien säännösmuutosten kautta, ei muuttamalla valvontaviranomaisten toimivaltaa työelämän yksittäistapausten valvonnan osalta päällekkäiseksi. Näin on ehdotuksessa tehty.

Yhdenvertaisuuslain uudistuksen yhteydessä vuonna 2015 lain valvonnan osalta linjattiin, että työsuojeluviranomaiset vastaavat yhdenvertaisuuslain noudattamisen yksittäistapauksellisesta valvonnasta työelämässä, kun taas yhdenvertaisuusvaltuutetulle kuuluu yleisemmät edistämis-, seuranta- ja sovittelutehtävät työelämän alueella. Tämä jako on syytä säilyttää myös tulevaisuudessa ja välttää päällekkäisen toimivallan luomista työelämän yksittäistapauksiin liittyvän valvonnan osalta.

Päällekkäinen toimivalta voisi johtaa muun muassa erilaisiin epäselvyytilanteisiin toimivallan osalta, saman asian tai asiakokonaisuuden käsittelyyn eri valvontaviranomaisissa ja ns. ”forum shopping”-ilmiöön. Lisäksi katsomme, että yhdenvertaisuusvaltuutetun roolista, johon voi kuulua muun muassa syrjintää kokeneen avustaminen, voi muodostua ristiriitainen, mikäli sille annettaisiin itsenäinen toimivalta valvoa työelämän yksittäistapauksia.

Kehotusmenettelyn laajentaminen (työsuojelun valvontalaki 13 §)

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jossa työsuojeluviranomaisen kehotusmenettelyä laajennetaan koskemaan myös työnantajan velvollisuutta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta (7§:n 1 momentti)?

Ehdotuksen tavoite on sinänsä ymmärrettävä, mutta on huomattava, että tällaisen yleisen yhdenvertaisuuden edistämistä koskevan velvoitteen lisääminen luetteloon asioista, joista työsuojeluviranomainen voi antaa kehotuksen, poikkeaa luonteeltaan niistä velvoitteista, joihin kehotusmenettely tällä hetkellä on liitetty. KT katsoo, että kehotusmenettelyä tulisi käyttää vain sellaisten säännösten ja velvollisuuksien kohdalla, joissa työnantajalta edellytettävä menettely on kuvattu selkeästi ja yksityiskohtaisesti.

Yhdenvertaisuuden edistämisessä kyse on hyvin yleisluonteisesta velvoitteesta, jonka tarkkaa sisältöä yksittäisessä tilanteessa on hankala määritellä. Näin ollen työnantajalle voi käytännössä jäädä yksityiskohtien osalta avoimeksi, miten sen tulisi menetellä varmistuakseen edistämiselvoitteen täyttämistä asianmukaisella tavalla. Kehotusmenettelyn mahdollistaminen tällaisen yleisluonteisen edistämiselvoitteen osalta voi helposti johtaa valvontaviranomaisen tulkintakäytännön vaihteluun sekä osittain jopa lainsäädäntövallan siirtymiseen viranomaiselle.

Myöskään tasa-arvolaisissa työnantajan tasa-arvon yleiseen edistämiselvoitteeseen ei ole liitetty uhkasakon antamismahdollisuutta. Yhdenvertaisuuslain puolella uhkasakkomahdollisuuden kytkeminen edistämiselvoitteeseen on vielä tasa-arvolakiakin haastavampaa työnantajalle, sillä yhdenvertaisuuslaki sisältää merkittävästi tasa-arvolakia enemmän mahdollisia syrjintäperusteita. Näistä suuri osa on myös sillä tavoin arkaluonteisia, että työnantaja ei pysty edes kyselyin tai muilla tavoin selvittämään kyseisten syrjintäperusteiden olemassaoloa juuri omassa työyhteisössä.

Esitettävän kehotusmenettelyn osalta on korostettava, että viranomaisen tulee aina ensisijaisesti ennen kehotusmenettelyä antaa työnantajalle kirjallinen toimintaohje ja mahdollisuus korjata säännösten vastainen olotila. Tämä on huomioitava erityisesti, kun kyse on nyt kuvattuna kaltaisesta yleisluonteisesta velvoitteesta. Mikäli asia päätetään säätää esityksen mukaisesti, tätä tulisi esityksen perusteluissa korostaa vielä nyt kuvattua voimakkaammin, alleviivaten erityisesti sitä, että edistämiselvoitteen yleisluontoisuudesta johtuen työsuojeluviranomaisen pitää kiinnittää huomiota toimintaohjeensa ja mahdollisen kehotuksensa yksityiskohtaisuuteen, kun se käyttää näitä edistämiselvoitteen laiminlyöntiin puuttuakseen.

Perusteluista tulisi käydä ilmi, että kynnys kehotuksen antamiseen yleisluonteisesta edistämiselvoitteesta on korkealla ja voi tulla kyseeseen lähinnä perusteluissa jo nyt mainittavissa tilanteissa, kuten työnantajan kokonaan laiminlyötyä velvollisuutensa arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista.

Vaihtoehtoiset ratkaisut

Jos näkemyksenne mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa tulisi laajentaa kaikkiin työelämän syrjintä- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin, miten ratkaisisitte yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen päällekkäiseen toimivaltaan liittyvät kysymykset?

-

Jos näkemyksenne mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa tulisi laajentaa työelämän syrjintä- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin, mitkä työelämäasiat soveltuisivat lautakuntakäsittelyyn?

-

Vaikutusarvioinnit

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

-

Huomionne taloudellisista vaikutuksista

-

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

-

Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista

-

Onko jokin olennainen vaikutus jäänyt esityksessä arvioimatta tai liian vähäiselle arvioinnille? Jos on, mikä?

-

Raunio Juha
Kunta- ja hyvinvointialueuetyöntajat KT