

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?

Ei lausuttavaa.

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?

Ei lausuttavaa.

Häirintä

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

Mietinnön mukaan esitettävä muutos vastaisi sanamuodoltaan aiemmin voimassa olleen yhdenvertaisuuslain sanamuotoa. Lisäksi nykyistä yhdenvertaisuuslakia koskevan hallituksen esityksen perusteluissa on todettu, että säännöstä (14§) tarkoitettu sovellettavaksi myös ihmisryhmään kohdistuvaan häirintään. Tältä osin katsomme, että esitetty muutos, jonka tarkoituksena on selkeyttää oikeustilaa, on lähtökohtaisesti ymmärrettävä ja perusteltu. Ottaen huomioon, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan soveltamiskäytännön mukaan, kuten esityksessä on todettu, asiantila on viimeksi tehdyn lainsäädäntöuudistuksen jälkeen käytännössä muuttunut, olisi asian jatkovalmistelussa perusteltua kuitenkin selvittää ja tarkastella sitä, onko lain sovellettavuuden ja eri osapuolten oikeusturvan kannalta nyt esitettävä ihmisryhmään kohdistuvan häirinnän määritelmä riittävän yksiselitteinen ja selkeä.

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

Ei lausuttavaa.

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?

Suomen Yrittäjät ei pidä tarpeellisenä mietinnössä esitettyä muutosta, jonka mukaan asia voitaisiin viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyyn asian ilman, että asiassa on yksilöitävissä yksittäinen asianomistaja.

Mietinnössä on todettu, että ”on kuitenkin tapauksia, jossa on selvää, että syrjivää toimintaa on tapahtunut, mutta on vaikea osoittaa yhtä yksittäistä uhria syrjivän teon kohdistuessa tiettyyn ryhmään. Ihmisryhmän käsite tarkoittaa laajempaa ryhmää kuin yksittäistä tai muutamaa identifioitua henkilöä”. Vaikka esitettävän muutoksen tavoite on sinänsä ymmärrettävä, on kuitenkin osapuolten – myös väitetysti syrjintää harjoittaneen – oikeusturvan näkökulmasta perusteltua, että asiassa, jossa syrjintää väitetään tapahtuneen, on oltava nimettävissä ainakin yksi yksittäinen uhri, johon syrjintä on kohdistunut.

Kohtuulliset mukautukset

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

Ehdotuksen osalta toteamme ensiksi, että vaikka kohtuullisia mukautuksia koskevalla sääntelyllä on selkeä ja huomattava liittymä työelämään sekä työnantajien toimintaan ja velvollisuuksiin, sääntelyyn esitettävien muutosten valmistelu on tapahtunut käytännössä vain oikeusministeriön alaisessa varsinaisessa työryhmässä ja työelämää koskevassa alajaossa asiaa on käsitelty hyvin rajallisesti sekä puutteellisesti. Kohtuullisia mukautuksia koskevan sääntelyn valmistelun osalta katsomme, että asian valmistelua ei ole toteutettu asianmukaisesti, vaan valmistelu on tapahtunut puutteellisesti ja vastoin työelämää koskevan lainsäädännön valmistelun yleisiä periaatteita.

Esitettävää muutosta on mietinnössä perusteltu YK:n vammaisyleissopimuksen sekä vammaisten henkilöiden oikeuksien komitean yleiskommentin kirjauksilla. Muutosehdotuksen käytännön vaikutuksia suhteessa nykyiseen oikeustilaan mietinnössä ole kuitenkaan käsitelty käytännössä lainkaan ja onkin epäselvää, mitä tällainen muutos todellisuudessa ja käytännön työelämässä sekä toisaalta palvelujen tai tavaroiden tarjonnassa tarkoittaisi.

Muutoksia koskevat vaikutusarviot esityksessä ovat käytännössä olemattomat. Esimerkiksi euromääräisiä arvioita siitä, millaisia vaikutuksia mahdollisella muutoksella olisi yrityksille, ei ole esitetty lainkaan. Kuitenkin esityksessä on todettu, että tulkinta, jonka mukaan kohtuullisista mukautuksiin liittyvät kustannukset ovat tyypillisesti vähäisiä, eivätkä kuuluiltaan merkittäviä, on ristiriidassa vammaisyleissopimuksen lähtökohtien kanssa. Tältä osin esitykset perustelut sekä vaikutusarviot ovat täysin puutteelliset.

Mikäli kohtuullisia mukautuksia koskevien muutosten valmistelua jatketaan, valmistelun tulee tapahtua asianmukaisesti ja kolmikantaista lainvalmistelua kunnioittaen siten, että työelämän

osapuolet osallistetaan muutosten valmisteluun. Lisäksi muutosten vaikutukset työelämässä sekä muutoksista yrityksille yleisesti aiheutuvat kustannukset arvioidaan riittävän huolellisesti ja selkeästi konkreettisemmin kuin mitä mietinnössä on esitetty.

Hyvitys

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

Suomen Yrittäjät vastustaa muutosta, jonka mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi jatkossa määrätä hyvitystä syrjinnän uhrille.

Tältä osin toteamme ensinnäkin, että tuottamuksesta ja mahdollisesti aiheutuneesta vahingosta riippumattomien seuraamusten – kuten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain mukainen hyvitys – käyttöala on Suomessa hyvin rajattu. Tällaisen seuraamuksen vastapainoksi on syytä ja tarkoituksenmukaista asettaa erityisiä vaatimuksia sääntelyn tarkkarajaisuudelle ja täsmällisyydelle.

Mietinnössä on nostettu esiin, että yhdenvertaisuuslakiin perustuneita asioita on paitsi käräjäoikeuksissa niin myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa ollut vuosittain käsiteltävänä melko vähäinen määrä. Kuitenkin hyvityksen määräämistä koskevan sääntelyn muuttaminen edellyttäisi useita muita lakimuutoksia – kuten esimerkiksi muutokset lautakunnan toimintaan ja kokoonpanoon, hyvitystä koskevien asioiden käsittelymenettelyyn sekä myös hallinto-oikeudessa noudatettavaan prosessisääntelyyn liittyvät muutokset. Nämä muutokset itsessään eivät ole yksinkertaisia ja asian jatkovalmistelussa tulisikin erityisesti arvioida esitettävällä muutoksella tavoiteltavien hyötyjen suhdetta seurannaismuutoksista johtuviin epävarmuuksiin sekä kustannuksiin.

Hyvityksen määräämiseen liittyen mietinnössä on nostettu esiin kuluriskin oikeussuojan saannin esteenä. Tällä on perusteltu myös tuomioistuimessa ratkaistavien asioiden vähäistä määrää. Huoli on näkemyksemme mukaan tarkoituksenmukainen ja sinänsä perusteltu. Mietinnössä asiaa on kuitenkin tarkasteltu asiaa pääosin syrjintää väitetysti kokeneen yksilön näkökulmasta. Pienten yritysten ja erityisesti yksinyrittäjien tilanne rinnastuu kuitenkin monin paikoin yksityishenkilön asemaan. Näin on erityisesti silloin, kun puhutaan mahdollisten oikeudenkäyntien aiheuttamasta kuluriskistä. Monesti riski, mahdollinen eri lainsäännöksistä syntyvä sanktiokumulaatio ja mainehaitta edes väitetystä syrjinnästä saattaa aiheuttaa sen, että yrittäjä joutuu sopimaan asian ja maksamaan mahdolliset korvaukset, vaikka tosiasiallisesti syrjintää tai moitittavaa menettelyä ei olisi tapahtunutkaan. Tältä osin huomionarvoista on myös se, että yrittäjät eivät lähtökohtaisesti ole edes oikeutettuja julkiseen oikeusapuun. Tältä osin mietinnön vaikutusarviointia koskevassa osiossa on todettu, että lautakunnassa sovellettavat menettelysäännökset tarkoittaisivat muun muassa matalampaa oikeudenkäyntikuluriskiä myös hyvitystä vaativan vastapuolelle, mikäli syrjintää todettaisiin tapahtuneen. Vaikka esitetty näkökulma on sinänsä ymmärrettävä, mietinnössä on jätetty kokonaan huomioitta se, että lautakunnassa tapahtuvasta asioiden käsittelystä aiheutuviin kustannuksiin sovellettaisiin lakia oikeudenkäynnistä hallintoasioissa, jonka 10 luvun 9 §:n mukaan ”oikeudenkäynnin osapuoli on velvollinen korvaamaan toisen osapuolen oikeudenkäyntikulut kokonaan tai osaksi, jos erityisesti asiassa annettu ratkaisu huomioon ottaen on kohtuutonta, että

tämä joutuu itse vastaamaan oikeudenkäyntikuluistaan”. Ottaen huomioon mietinnössä esitetty, jonka mukaan muutoksella pyrittäisiin laskemaan kynnystä hyvityksen vaatimiseen, arvioiden samalla, että hyvitystä koskevia vaatimuksia tulisi nykyistä enemmän, olisi muutos omiaan myös lisäämään yrityksille väitetyistä syrjintätapauksista aiheutuvia ja asioiden käsittelyyn liittyviä kustannuksia. Tältä osin katsomme, että mietinnössä esitetyt perustelut ja vaikutusten arvioinnit ovat myös jääneet puutteellisiksi.

Hyvitykseen liittyvien asioiden käsittelyn osalta toteamme, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan jäsenet ovat puheenjohtajaa lukuun ottamatta sivutoimisia lakimies- ja muita jäseniä. Vaikka – kuten mietinnössä on todettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on nimenomana yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioihin erikoistunut toimielin ja lautakunnan jäsenillä on lähtökohtaisesti erityisosaamista ja perehtyneisyyttä yhdenvertaisuuslain mukaisiin asioihin, on huomattava, että yhdenvertaisuuslain mukaisissa hyvityksasioissa ei ole kuitenkaan kysymys pelkästään arvioinnista taloudellisen seuraamuksen määräämisen tai määräämättä jättämisen välillä, vaan asiaan liittyy käytännössä selkeästi tuomiovaltaan kuuluvia piirteitä. Käytännössä esitetty muutos merkitsisi tuomiovallan siirtämistä riippumattoman tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelle. Tällaista muutosta ei voida pitää kannatettavana.

Lisäksi on huomattava, että mietinnössä esitetyn muiden maiden lainsäädäntöä koskevasta selvityksestä ilmenee, että vain Norjassa ja Tanskassa yhdenvertaisuuslautakunnalla on toimivalta määrätä syrjinnän johdosta hyvitystä. Esimerkiksi Ruotsissa ja Saksassa hyvitystä on vaadittava tuomioistuimessa, samoin kuin voimassa olevan lainsäädännön mukaan Suomessa. Lisäksi edellä mainituissa maissa lautakunnan toimivalta on mietinnössä esitetyn mukaan kuitenkin rajoitetumpi kuin mitä esityksessä nyt ehdotetaan Suomen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan osalta. Tältäkin osin esitettäville muutoksille ei ole esitetty riittäviä perusteita.

Mietinnön kohdassa 5 on arvioitu muita mahdollisia sääntelyn toteuttamisvaihtoehtoja sekä vaikutuksia ja nostettu esiin mahdollisuus säätää lautakunnalle toimivalta antaa suosituksia hyvityksen maksamisesta. Esimerkkinä on tältä osin käytetty kuluttajariitalautakunnassa noudatettavaa menettelyä. Katsomme, että asian jatkovalmistelussa, mikäli voimassa olevaa sääntelyä päädytään muuttamaan, tulisi tätä vaihtoehtoa tarkastella ensisijaisena vaihtoehtona. Kokonaisuutena katsomme kuitenkin, että hyvityksen määräämiseen liittyvä sääntely tulee säilyttää ennallaan, voimassa olevaa lainsäädäntöä vastaavana.

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 hyvityksasioissa?

Suomen Yrittäjät vastustaa esitettyä muutosta. Tältä osin viittaamme edellisessä kysymyksessä esitettyihin näkemyksiin.

Lisäksi toteamme, että mietinnössä esitetty sääntelymalli on käytännön näkökulmasta sekava sekä tulkinnanvarainen. Ehdotettu muutos johtaisi käytännössä tilanteeseen, jossa hyvitysvaatimuksia käsiteltäisiin jatkossa kahdessa eri paikassa. Väitetyn syrjinnän kohteeksi joutunut joutuisi ennen hyvitysvaatimuksen jättämistä selvittämään, kummassa menettelyssä hänen kokemaansa syrjintää koskevat vaatimukset käsitellään. Toisaalta mietinnössä jää myös osittain epäselväksi, voisiko henkilö valita, viekö hän riita-asian vireille käräjäoikeudessa vai hyvitysvaatimuksen lautakunnassa sekä mahdollisesti tehdä nämä molemmat myös samanaikaisesti. Siihen liittyvä hyvitysvaatimus vireille lautakunnassa samanaikaisesti. Katsomme, että esitetty muutos aiheuttaisi epävarmuutta ja sekaannuksia.

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?

Suomen Yrittäjät vastustaa esitettyä muutosta. Tältä osin viittaamme edellisissä kysymyksissä esitettyihin näkemyksiin.

Esityksen perusteluissa, sivuilla 48 ja 49 on kuvattu ja havainnollistettu useita esitettyyn menettelyyn liittyviä haasteita sekä kysymyksiä, jotka olisivat omiaan aiheuttamaan tulkinnanvaraisuutta asioiden käsittelyssä. Tältä osin katsomme, että esitetyt haasteet on mietinnössä kuvattu tarkoituksenmukaisella tavalla. Lisäksi on selvää, että hyvitysvaatimuksen ratkaiseminen hallinnollisessa menettelyssä ylipäänsä, olisi vaatimuksen yksityisoikeudellinen luonne huomioon ottaen poikkeuksellinen järjestely, eikä muutosta tämänkään vuoksi voidaan pitää kannatettava tai perusteltuna.

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

Viittamme kysymyksen osalta yleisesti edellä esitetyissä kysymyksissä esitettyihin näkemyksiin.

Mikäli esitettyjen muutosten valmistelua jatketaan, voidaan esitettyä mahdollisuutta vahvistaa sovinto hallintotuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa pitää tarkoituksenmukaisena ja perusteltuna ratkaisuna.

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)?

Mietinnön esitykseen mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan jaostojen kokoonpanoa muutettaisiin siten, että jaoston jäsenmäärää vähennettäisiin ja samoin vaatimusta lakimiesjäsenistä vähennettäisiin yhdellä nykyisestä kahdesta. Kun esityksessä samaan aikaan esitetään lautakunnalle mahdollisuutta määrätä hyvitystä, joka kuten aiemmin todettua, on tuottamuksesta ja mahdollisesti

aiheutuneesta vahingosta riippumaton sekä hyvin ankara seuraamus ja koska tällaisen hyvityksen määräämisen mahdollistaminen käytännössä tarkoittaisi tuomiovallan siirtämistä riippumattoman tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelle, ei esitettävää muutosta tältäkin osin voida pitää millään tavoin kannatettavana tai perusteltuna.

Liittyen asioiden käsittelyyn ja tutkittavaksi ottamiseen, esityksen mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta ei ota tutkittavakseen yli kahta vuotta vanhaa asiaa, ellei siihen ole erityistä syytä. Esityksen perusteluissa on kuvattu tilanteita, joissa lautakunta voisi ottaa käsiteltäväkseen yli kaksi vuotta vanhan asian. Tältä osin on huomattava, että yhdenvertaisuuslain 26 §:n mukainen kanneaika olisi edelleen kaksi vuotta. Tältä osin esitys on ristiriitainen ja jää epäselväksi, onko esityksen tarkoitus, että lautakunta voisi ottaa käsiteltäväkseen hyvityksiasian vielä senkin jälkeen, kun yhdenvertaisuuslain mukainen kanneaika olisi jo umpeutunut. Tällaista muutosta ei voida pitää asian vastapuolen oikeusturvan näkökulmasta millään tavoin perusteltuna.

Esityksen vaikutukset

Millaisia vaikutuksia arvioitte ehdotetuilla muutoksilla olevan?

Ei lausuttavaa.

Muut huomiot esityksestä

Onko teillä muita huomioita esityksestä?

Ei lausuttavaa.

Yleiset huomiot esityksestä

Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

Mietinnössä esitettävät muutokset koskien yhdenvertaisuuslakia valvovien viranomaisten tehtävien ja toimivallan jakoa sekä viranomaisten välisen yhteistyön ja tiedonvaihdon vahvistamista siten, että kumpikin valvontaviranomainen voi toteuttaa omia tehtäviään tehokkaammin, ovat pääosin tarkoituksenmukaisia ja perusteltuja.

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.

Katsomme, että on tarkoituksenmukaista, että työsuojeluviranomaisen valvontavallan rajaa täsmennetään mietinnössä esitettävällä tavalla siten, että työsuojeluviranomaisen toimivalta koskisi jatkossa työelämää. Näin voidaan välttää mahdolliset nykyisin tulkintakäytännössä esiintyneet rajanveto-ongelmat.

Siltä osin, kun alajaoston tehtävänä on ollut arvioida yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa työsyRJintään liittyvissä asioissa, katsomme, että mietinnössä esitetty ratkaisu voimassa olevan sääntelyn pysyttämistä ennallaan, on tarkoituksenmukainen ja perusteltu.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

Työnantajan yhdenvertaisuuden edistämistä koskevan velvoitteen osalta mietinnössä esitettävä selvitys siitä, mitä työnantajan on otettava huomioon tehdessään arviointia yhdenvertaisuuden toteutumisesta, on perusteltu, ottaen huomioon, ettei muutoksella ole tarkoitus muuttaa nykyistä oikeustilaa.

Työnantajan edistämisvelvoitteen osalta korostamme, että jatkossakaan suunnitelmalta ei tule edellyttää määrämuotoa – aivan kuten esityksen perusteluissa on todettu. Lisäksi on tärkeää, ettei lainsäädännössä määritellä sitä, millaisia konkreettisia toimenpiteitä edistämisvelvollisuus edellyttää, vaan että yritykset voivat toteuttaa velvoitetta työpaikkojen erilaiset tarpeet sekä käytettävissä olevat resurssit huomioiden.

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

Katsomme, että esitettävän muutokset perustelut ovat sinänsä ymmärrettävät. Tältä osin on kuitenkin huomattava, että jos yritys on velvollinen laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman, suunnitelmassa on jo nykyisin kuvatta tarvittavat toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Käytännössä on selvää, että tarvittavat toimenpiteet perustuvat aina tehtyyn työpaikan vallitseviin olosuhteisiin perustuvaan selvitykseen ja siitä tehtyihin johtopäätöksiin, vaikka näitä ei nimenomaisesti olisi suunnitelmaan kirjattu. Mikäli asiasta säädetään, se tulee osaltaan aiheuttamaan työnantajille ylimääräisiä kustannuksia, kuten esityksen perusteluissakin on todettu

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

Suomen Yrittäjät katsoo, että sääntelyn osalta keskeistä on se, että myös jatkossa työsuojeluviranomainen vastaa yhdenvertaisuuslain noudattamisen yksittäistapauksellisesta valvonnasta työelämässä. Tämä on tärkeää myös siksi, että yhdenvertaisuusvaltuutetulla tehtäviin kuuluu tarvittaessa toimia syrjintää kokeneen avustajana sekä mahdollisen sovinnon edistäminen.

Vaikka esitys on sinänsä perusteltu ja mietinnön yksityiskohtaisissa perusteluissa on pyritty avaamaan tilanteita, joissa yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi oikeus lausunnon antamiseen, katsomme, että asian jatkovalmistelussa tulisi vielä harkita asiaa valmistelleessa jaossa esillä ollutta ehdotusta, jonka mukaan lausuntomahdollisuus liitettäisiin vain yhdenvertaisuuslain tulkinnan

kannalta merkittäviin tilanteisiin. Tätä tukisi myös esityksen perusteluissa esitetty toteamus, jonka mukaan lausuntomenettely olisi perusteltu erityisesti sellaisissa asioissa, joihin liittyy jokin lain tulkinnan kannalta sellainen merkittävä kysymys, jossa yhdenvertaisuusvaltuutetulla on erityisasiantuntemusta.

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

Suomen Yrittäjät katsoo, että ehdotus on perusteltu ja tarkoituksenmukainen.

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

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

Suomen Yrittäjät katsoo, että on tarkoituksenmukaista, että työsuojeluviranomaisen valvontavallan rajaa täsmennetään mietinnössä esitettävällä tavalla siten, että työsuojeluviranomaisen toimivalta koskisi jatkossa työelämää. Näin voidaan välttää mahdolliset nykyisin tulkintakäytännössä esiintyneet rajanveto-ongelmat.

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

Tältä osin viittaamme edellä yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäviä ja toimivaltaa (19 §) koskevassa kysymyksessä esitettyihin näkemyksiin.

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

Suomen Yrittäjät katsoo, että ehdotus on lähtökohtaisesti perusteltu ja tarkoituksenmukainen.

Esityksen 22 § 3 momentin osalta toteamme kuitenkin, että ehdotuksen osalta jatkovalmistelussa tulisi tarkastella yhdenvertaisuusvaltuutetun tietojen saantiin liittyvää sääntelyä. Esityksen mukaan ”työsuojeluviranomaisella on oikeus luovuttaa oma-aloitteisesti yhdenvertaisuusvaltuutetulle salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä lausunnon antamisen kannalta välttämättömät tiedot.”. Vaikka esitys on lausunnon antamisen kannalta sinänsä perusteltu, voi tietojen luovuttaminen johtaa ongelmiin huomioiden yhdenvertaisuusvaltuutetun erilaiset roolit yksittäisen asian käsittelyssä. Ei ole perusteltua, että viranomainen voisi toimia samassa asiassa ensin valvontaa avustavana lausunnonantajan roolissa, saaden mahdollisesti asiaan liittyviä salassa pidettäviä tietoja ja tämän jälkeen toimia syrjintäepäilyn esittäneen henkilön avustajana. Lisäksi jatkovalmistelussa tulisi vielä selkeämmin kuvata esityksen perusteluissa sitä, millaisia tietoja asian selvittämiseksi ja lausunnon antamiseksi voidaan luovuttaa ja mitä ei.

Mitä mieltä olette työsuojeluviranomaisen tiedonvälitykseen liittyvistä ehdotuksista?

Suomen Yrittäjät katsoo, että ehdotus on perusteltu ja tarkoituksenmukainen.

Kehotusmenettelyn laajentaminen (työsuojelun valvontalaki 13 §)

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

Suomen Yrittäjät katsoo, että vaikka ehdotuksen tavoite on sinänsä ymmärrettävä, on huomattava, että tällaisen yleisen yhdenvertaisuuden edistämistä koskevan velvoitteen lisääminen luetteloon asioista, joista työsuojeluviranomainen voi antaa kehoituksen, poikkeaa luonteeltaan niistä velvoitteista, joihin kehoitusmenettely tällä hetkellä on liitetty. Katsomme, että kehoitusmenettelyä tulisi käyttää vain sellaisten säännösten ja velvollisuuksien kohdalla, joissa työnantajalta edellytettävä menettely on kuvattu selkeästi ja yksityiskohtaisesti. Asian osalta tulee lisäksi huomioida, että kehoitusmenettelyn mahdollistaminen tällaisen yleisluonteisen edistämisvelvoitteen osalta voi helposti johtaa valvontaviranomaisen tulkintakäytännön vaihteluun sekä osittain jopa lainsäädäntövallan siirtymiseen viranomaiselle.

Esitettävän kehoitusmenettelyn osalta on korostettava, että viranomaisen tulee aina ensisijaisesti ennen kehoitusmenettelyä antaa työnantajalle kirjallinen toimintaohje ja mahdollisuus korjata säännösten vastainen olotila. Tämä on huomioitava erityisesti, kun kyse on nyt kuvattun kaltaisesta, yleisluonteisesta velvoitteesta. Mikäli tällaisesta muutoksesta päädyttäisiin säätämään, tätä tulisi esityksen perusteluissa korostaa vielä nyt kuvattua voimakkaammin. Lisäksi katsomme, että muutoksen käytännön vaikutusten arviointi sekä säännöksen perustelut jäävät esityksessä osittain puutteelliseksi.

Katsomme, että edellä mainitut seikat huomioon ottaen asiaa tulee lakiuudistuksen jatkovalmistelussa vielä arvioida huolellisesti, jotta valvontakäytännön yhdenmukaisuus voidaan riittävällä tavalla varmentaa ja sääntelyn seurauksena ei pääse syntymään tilanteita, joissa työnantajaan, joka pyrkii toimimaan oikein ja lain edellyttämällä tavalla, voisi kohdistua kehoitusmenettelyn kaltainen sanktiouhka. Lisäksi jatkovalmistelussa tulisi vielä tarkemmin arvioida, miten kehoitusmenettely perusoikeuksien ja oikeusvarmuuden näkökulmasta soveltuu kyseessä olevan kaltaiseen, yleisluonteiseen velvoitteeseen

Vaihtoehtoiset ratkaisut

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

Ei lausuttavaa.

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

Ei lausuttavaa.

Vaikutusarvioinnit

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Esityksen vaikutukset yrityksiin ja elinkeinonharjoittajiin yleisesti sekä erityisesti esityksen taloudelliset vaikutukset ovat kokonaisuudessaan arvioitu suppeasti. Käytännössä euromääräiset arviot vaikutuksista puuttuvat esityksestä kokonaan. Lisäksi yrityksiin kohdistuvien vaikutusten arviointi on monilta osin toteutettu varsin puutteellisesti sekä yksipuolisesti. Tältä osin Suomen Yrittäjät katsoo, että asian jatkovalmistelussa esityksen taloudelliset sekä muut yrityksiin kohdistuvat vaikutukset tulee arvioida merkittävästi huolellisemmin ja kokonaisvaltaisemmin.

Huomionne taloudellisista vaikutuksista

Viittaamme tältä osin edellisessä kysymyksessä esitettyihin näkemyksiin.

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

Ei lausuttavaa.

Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista

Ei lausuttavaa.

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

Viittaamme tältä osin edellä esitettyihin kommentteihin esityksen arvioiduista vaikutuksista.

Rytkönen Atte
Suomen Yrittäjät ry