

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?**

**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?**

-

### **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?**

Oikeusministeriön työryhmässä valmisteltu yhdenvertaisuuslain 15 §:n muutosehdotus koskee vammaisille henkilöille tehtäviä kohtuullisia mukautuksia. Ehdotus on siten vaikutuksiltaan sellainen, että sen voidaan katsoa selkeästi koskevan työelämää. Työelämäjaoston kokoonpano oli kolmikantainen, kun taas oikeusministeriön työryhmässä ei ole ollut työmarkkinajärjestöjen edustusta. EK on pyytänyt oikeusministeriöltä sekä työ- ja elinkeinoministeriöltä, että yhdenvertaisuuslain 15 §:n muutosehdotus valmisteltaisiin kolmikantaisesti työelämäjaostossa. Näin ei ole tapahtunut. Oikeusministeriön työelämäjaostolle toimittama materiaali muutosehdotuksista on ollut suppea. Ehdotuksesta ei ole ollut mahdollista muodostaa kokonaiskuvaa, joten asia tulisi valmistella uudestaan kolmikantaisesti.

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n 2 momenttia koskevassa muutosehdotuksessa ensisijaisesti-termin lisääminen käytännössä supistaa mukautuksen kohtuullisuuden arvioinnissa huomioon otettavien muiden seikkojen (kuten toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvoidut kustannukset ja niitä varten saatavissa oleva tuki) painoarvoa ja lisää siten oikeudellista epävarmuutta. Tämä korostuu erityisissä pienemmissä yrityksissä, joissa on huonommat resurssit mukautusten toteutukseen. Joka tapauksessa nykyinen säännös huomioi vammaisen henkilön tarpeet.

## **Hyvitys**

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

-

**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?**

-

**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?**

-

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

-

## 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?**

-

## Muut huomiot esityksestä

**Onko teillä muita huomioita esityksestä?**

-

## Yleiset huomiot esityksestä

**Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä**

Työelämää koskevan alajaoston tehtävänä oli:

- 1) Arvioida työsuojeluviranomaisen tehtävien ja toimivallan riittävyttä ja mahdollisia muutostarpeita yhdenvertaisuuslain valvonnassa.
- 2) Arvioida mahdollisuutta laajentaa yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa työsyrynnän kysymyksissä niin, että sen toimivalta täydentäisi aluehallintovirastojen toimivaltaa ja vahvistaisi oikeusturvaa ja oikeusturvan saatavuutta.
- 3) Arvioida samalla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa työsyryntään liittyvissä asioissa.

Muutostarpeita on tullut arvioida nimenomaan yhdenvertaisuuslain valvonnassa. Esitetyt muutokset eivät siten pysy annetun toimivallan rajoissa siltä osin kuin on ehdotettu muutoksia yhdenvertaisuuslain 7 §:n.

Kaupan liiton näkemys on, ettei työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa tule muokata päällekkäiseksi taikka työsuojeluviranomaisen nykyistä toimivaltaa kaventaa. Pääasiassa valvontatoimivallan jako näiden viranomaisten välillä nähdään tarkoituksenmukaisena kokonaisuutena. Yhdenvertaisuuslain 19 §:n ja 22 §:n ehdotetut muutokset ovat kuitenkin joiltain osin ongelmallisia. Ongelmalliset kohdat koskevat työsuojeluviranomaisen velvollisuutta pyytää lausuntoa yhdenvertaisuusvaltuutetulta valvontatilanteissa, mikä ennen kaikkea viivästyttäisi valvonta-asioiden käsittelyä. Lisäksi ongelmallisena voidaan pitää ehdotusta, jonka mukaan työsuojeluviranomainen olisi oikeutettu luovuttamaan yhdenvertaisuusvaltuutetulle salassapitosäännösten rajoittamatta lausunnon antamisen kannalta välttämättömät tiedot. Tätä ei

voida pitää sopivana ehdotuksena, sillä yhdenvertaisuusvaltuutetulla on lausunnon antajan roolin lisäksi oikeus toimia syrjintää kokeneen avustajana oikeudessa. Viranomaisella ei saisi olla asiassa useampia intresseiltään ristiriitaisia rooleja. Tiedonsaantioikeus tulisi jatkovalmistelussa poistaa tai ainakin rajata selkeästi ja säännöskohtaisissa perusteluissa tulisi ilmetä, että tiedonsaantioikeutta tulkitaan suppeasti.

Oikeusministeriön työryhmässä valmisteltu yhdenvertaisuuslain 15 §:n muutosehdotus koskee vammaisille henkilöille tehtäviä kohtuullisia mukautuksia. Ehdotus on siten vaikutuksiltaan sellainen, että sen voidaan katsoa selkeästi koskevan työelämää. Työelämäjaoston kokoonpano oli kolmikantainen, kun taas oikeusministeriön työryhmässä ei ole ollut työmarkkinajärjestöjen edustusta. EK on pyytänyt oikeusministeriöltä sekä työ- ja elinkeinoministeriöltä, että yhdenvertaisuuslain 15 §:n muutosehdotus valmisteltaisiin kolmikantaisesti työelämäjaostossa. Näin ei ole tapahtunut. Oikeusministeriön työelämäjaostolle toimittama materiaali muutosehdotuksista on ollut suppea. Ehdotuksesta ei ole ollut mahdollista muodostaa kokonaiskuva, joten asia tulisi valmistella uudestaan kolmikantaisesti.

## Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

Työryhmän asettamispäätöksen mukaan työryhmän tehtävänä on ollut arvioida työsuojeluviranomaisen tehtävien ja toimivallan riittävyyttä ja mahdollisia muutostarpeita yhdenvertaisuuslain valvonnassa, jolloin yhdenvertaisuuslain 7 §:n muuttaminen jää annetun toimeksiannon ulkopuolelle. Muutoksia ei tule toteuttaa, sillä ne rajautuvat annetun toimivallan ulkopuolelle.

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

Työryhmän asettamispäätöksen mukaan työryhmän tehtävänä on ollut arvioida työsuojeluviranomaisen tehtävien ja toimivallan riittävyyttä ja mahdollisia muutostarpeita yhdenvertaisuuslain valvonnassa, jolloin yhdenvertaisuuslain 7 §:n muuttaminen jää toimeksiannon ulkopuolelle. Muutoksia ei tule toteuttaa, sillä ne rajautuvat annetun toimivallan ulkopuolelle.

Velvollisuus työpaikan yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätösten lisäämisestä kasvattaisi myös työnantajan hallinnollista taakkaa perusteettomasti, joten Kaupan liitto vastustaa ehdotusta myös tällä perusteella. Uuden velvollisuuden sisältöä ei ole selvitetty, eikä sen hallinnollisia kustannuksia ole arvioitu riittävällä laajuudella.

## Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

Kaupan liitto vastustaa muutosehdotusta. Mikäli muutosehdotuksen käsittelyä kuitenkin päätettäisiin jatkaa, tulisi velvoite liittää vain lain tulkinnan kannalta erittäin merkittäviin tilanteisiin. Työsuojeluviranomaisella on merkittävä asiantuntemus työoikeudellisista kysymyksistä ja syrjintäasioista, minkä vuoksi on perusteltua rajata lausunnon pyytäminen vain lain tulkinnan erittäin merkittäviin tilanteisiin. Huomattavaa on myös se, että jo nykyinsäädäntö mahdollistaa asiantuntija-avun pyytämisen yhdenvertaisuusvaltuutetulta. Mikäli tämän kaltaiseen muotoiluun ei päädytä, tulisi lausunto voida aina jättää pyytämättä, mikäli työsuojeluviranomainen katsoisi sen olevan tarpeetonta yhdenvertaisuuslain tulkinnan kannalta.

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

Kaupan liitto puoltaa viranomaisten välisen yhteistyön ja tiedonkulun kehittämistä ja tehostamista. Siten työsuojeluviranomaisen mahdollisuus nimenomaan pyynnöstään hyödyntää yhdenvertaisuusvaltuutetun asiantuntijuutta käsiteltävänä olevassa asiassa nähdään kannatettavana.

## **Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)**

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

Mikäli täsmennyksen tarkoituksena on pyrkimys poistaa vallitsevaan oikeustilaan liittyvä tulkinnanvaraisuus ja rajanvetotilanteet, voidaan täsmennystä pitää perusteltuna.

Kaupan liitto pitää työsuojeluviranomaisen työelämän valvontatoimivallan säilyttämistä ehdottoman tärkeänä, eikä kannata viranomaisten päällekkäistä toimivaltaa tai työsuojeluviranomaisen toimivallan kaventamista. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on jo nykyisellään kattavasti tehtäviä ja rooleja, joista esimerkiksi rooli syrjintää kokeneen avustajana ei ole yhteensovittavissa valvontatoimivallan kanssa.

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

Kaupan liitto vastustaa muutosehdotusta. Jos tällaisesta veloitteesta kuitenkin säädetään, tulisi se rajata lain tulkinnan kannalta erittäin merkittäviin tapauksiin. Työsuojeluviranomaisella on jo nykyisellään edellytykset ja asiantuntemus ratkaista suuri osa sille tulevista valvonta-asioista myös yhdenvertaisuuslakiin liittyvien kysymysten osalta, joten velvoite voisi käytännössä viivästyttää tarpeettomasti asioiden käsittelyä. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on jo nykyisellään kattavasti tehtäviä ja rooleja, joista esimerkiksi rooli syrjintää kokeneen avustajana ei ole yhteensovittavissa valvontatoimivallan kanssa.

Lisäksi ongelmallisena voidaan pitää ehdotusta, jonka mukaan työsuojeluviranomainen olisi oikeutettu luovuttamaan yhdenvertaisuusvaltuutetulle salassapitosäännösten rajoittamatta lausunnon antamisen kannalta välttämättömät tiedot. Tätä ei voida pitää sopivana ehdotuksena, sillä yhdenvertaisuusvaltuutetulla on lausunnon antajan roolin lisäksi oikeus toimia syrjintää kokeneen avustajana oikeudessa. Viranomaisella ei saisi olla asiassa useampia intresseitään ristiriitaisia rooleja. Tiedonsaantioikeus voisi johtaa myös tarpeettomien tietojen toimittamiseen varmuuden vuoksi. Tiedonsaantioikeus tulisi jatkovalmistelussa poistaa tai ainakin rajata selkeästi ja säännöskohtaisissa perusteluissa tulisi ilmetä, että tiedonsaantioikeutta tulkitaan suppeasti.

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

Kaupan liitto puoltaa viranomaisten välisen yhteistyön ja tiedonvälityksen kehittämistä ja tehostamista.

**Mitä mieltä olette työsuojeluviranomaisen tiedonvälitykseen liittyvistä ehdotuksista?**

Kaupan liitto puoltaa viranomaisten välisen yhteistyön ja tiedonvälityksen kehittämistä ja tehostamista.

**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)?**

Kaupan liitto vastustaa muutosehdotusta. Työnantajan velvollisuus arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta on luonteeltaan laaja ja avoin velvoite. Kehotusta ja uhkasakkoa sanktiokeinoina tulisi käyttää täsmällisten, konkreettisten ja selkeiden velvoitteiden (esimerkiksi velvollisuus järjestää työterveyshuolto ja antaa työtodistus) yhteydessä. Kyseessä olevaan velvollisuuteen ei tule liittää kehotusta ja uhkasakkoa toimenpidekeinoiksi, sillä velvoitetta ei ole mahdollista täsmentää tarpeeksi yksiselitteiseen ja konkreettiseen muotoon.

Vastaavalla tavalla työnantajan tasa-arvolain mukaista velvollisuutta yleisen tasa-arvon edistämiseen ei ole sanktioitu uhkasakon antamismahdollisuudella. Yhdenvertaisuuslain mukaiset syrjintäperusteet ovat vielä osin arkaluonteisia tietoja, joita työnantaja ei välttämättä pysty käsittelemään tai selvittämään, jolloin ne eivät välttämättä tule edes työnantajan tietoon.

**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**

Kaupan liitto huomauttaa, että vaikutusten arvioinnit ovat puutteellisia erityisesti taloudellisten vaikutusten arvioinnin osalta, sillä euromääräisiä vaikutuksia ei ole tarkennettu esitykseen.

### **Huomionne taloudellisista vaikutuksista**

Esityksiin liittyvät taloudelliset arviot ovat Kaupan liiton näkemyksen mukaan liian suppeita. Erityisesti työnantajan yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyvää ehdotusta, jonka mukaan suunnitelmaan tulisi jatkossa sisällyttää myös arvioinnin johtopäätökset, ei ole perusteltu riittävästi taloudellisten vaikutusten osalta. Kaupan liitto pitää esitykseen verrattuna taloudellisesti merkittävämpiä vaikutuksia todennäköisinä, sillä kyseessä on merkittävä uusi velvoite työnantajille.

### **Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan**

Ehdotus, jonka mukaan työsuojeluviranomaisen tulisi pyytää lausunto yhdenvertaisuusvaltuutetulta tietyissä tilanteissa edellyttäisi esityksen arvion mukaan valtuutetun henkilöstöresurssien lisäämistä kahdella henkilötyövuodella. Kaupan liitto huomauttaa, ettei arviota ole kuitenkaan käytännössä perusteltu. Kaupan liitto pitää arviota siten ylimitoitettuna.

### **Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista**

-

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

-

Lavikkala Anna  
Kaupan liitto ry

Mettälä Essi  
Kaupan liitto ry