

Asia: VN/3528/2021

Lausuntopyyntö mietinnöistä koskien yhdenvertaisuuslain osittaisuudistusta

Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta varhaiskasvatuksessa

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

Kannatamme ehdotusta.

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?

Kannatamme ehdotusta.

Häirintä

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

Kannatamme ehdotusta.

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

Kannatamme ehdotusta.

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?

Kannatamme ehdotusta. Asialla saattaa olla laajempaa tai periaatteellisempaa merkitystä tai se saattaa koskea useita ihmisiä tai ihmisryhmää (esimerkiksi naisparien hedelmöitystä koskevat hoidot julkisessa terveydenhuollossa).

Kohtuulliset mukautukset

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

Kannatamme ehdotusta. Se on YK:n vammaissopimuksen ja sen tulkinnan mukainen.

Hyvitys

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

Kannatamme ehdotusta. Oikeudenmukainen oikeudenkäynti on kuitenkin turvattava samoin kuin lautakunnan mahdollisuudet perusteellisesti ja joutuisasti ratkaista asiat.

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?

Kannatamme ehdotusta.

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 hyvityksien käsittelyssä?

Kannatamme ehdotusta.

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

Kannatamme ehdotusta.

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)?

Kannatamme ehdotusta.

Esityksen vaikutukset

Millaisia vaikutuksia arvioitte ehdotetuilla muutoksilla olevan?

Ne vahvistaisivat ihmisoikeuksia ja parantaisivat syrjinnän uhrin asemaa.

Muut huomiot esityksestä

Onko teillä muita huomioita esityksestä?

Myös muissa kuin yleisissä tuomioistuimissa voidaan käsitellä yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita mutta ei voida määrätä hyvitystä (esimerkiksi TT 2021:2, ään., TT 2021:35 ja TT 2020:11). Työtuomioistuimessa ei voida määrätä hyvityssakkoja (TT 2021:2, ään.). Lakia olisikin syytä muuttaa niin, että kaikki toimivaltaiset tuomioistuimet voisivat määrätä hyvitystä, jotta syrjinnän uhrin ei tarvitsisi erikseen nostaa kannetta kärjäoikeudessa. Näin säästettäisiin osapuolten aikaa ja yhteiskunnan varoja, kun asiaa ei tarvitsisi käsitellä useassa eri kokoonpanossa. Myös hyvityssakkoa on voitava määrätä.

Yleiset huomiot esityksestä

Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

Esityksen lähtökohtana on hallinnon selkeys ja virtaviivaisuus eivätkä ihmisoikeudet. Ihmisoikeudellinen lähestymistapa olisi kuitenkin ollut oikeampi. Tällaisenaan työryhmän esitys on byrokraattinen eikä edistä ihmisoikeuksia tai paranna syrjinnän uhrin asemaa.

Euroopan unionin yhdenvertaisuuslainsäädännön, Suomea sitovien kansainvälisten ihmisoikeussopimusten ja Suomen perustuslain mukaista olisi ollut, että työryhmä olisi esittänyt yhdenvertaisuusvaltuutetulle laajempaa toimivaltaa työelämässä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakunnan toimivallan laajentamista työelämään. Tällainen esitys edistäisi toteutuessaan yhdenvertaisuutta ja parantaisi syrjintää epäilevän työnhakijan ja työntekijän asemaa.

Työsuojeluviranomaisen nykyistä toimivaltaa ei tule kaventaa mutta yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan tulee olla työelämässä sama kuin muillakin elämänaloilla.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

Kannatamme ehdotusta.

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

Kannatamme ehdotusta. Lisäksi esitämme, että suunnitelman laatimisveloitteen alaraja olisi 20 työntekijää ja että suunnitelma tulisi päivittää säännöllisesti kuten tasa-arvosuunnitelma.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

Emme kannata ehdotusta. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa tulisi laajentaa työelämään siten, että valtuutetulla olisi samanlainen toimivalta työelämässä kuin hänellä on muilla elämänaloilla.

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

Emme kannata ehdotusta. Valtuutetun pitää olla itsenäinen ja riippumaton siten kuin yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain 1 §:ssä säädetään.

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

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

Emme kannata ehdotusta. Täsmentäminen on sinänsä kannatettavaa, sillä se voi selkeyttää eri viranomaisten toimivaltoja. Täsmentäminen ei kuitenkaan paranna syrjinnän uhrin asemaa. Uhrin aseman parantaminen ja ihmisoikeuksien edistäminen on viranomaisten keskinäisen toimivallanjaon selkeyttämistä tärkeämpää.

Esityksessä ja yhdenvertaisuusvaltuutetun eriävässä mielipiteessä on viitattu lukuisiin syrjintää koskeviin selvityksiin, joiden mukaan syrjinnän uhrin asema on heikko ja sitä pitäisi parantaa. Esitetyt muutokset eivät toteutuessaan parantaisi syrjinnän uhrin asemaa. Valvontatoimivallan täsmentämisen sijasta valvontaa tulisi laajentaa ja tehostaa. Täsmentämistä parempi keino olisi yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentaminen työelämään siten, että valtuutetulla olisi samanlainen toimivalta työelämässä kuin hänellä on muilla elämänaloilla.

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

Emme kannata ehdotusta. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa tulisi laajentaa työelämään siten, että valtuutetulla olisi samanlainen toimivalta työelämässä kuin hänellä on muilla elämänaloilla.

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

Mikään ei viittaa siihen, että ehdotus toteutuessaan parantaisi syrjinnän uhrin asemaa. Työsuojeluviranomainen voi jo nykyinsäädännön mukaan pyytää lausuntoa yhdenvertaisuuslain tulkinnasta ja soveltamisesta (yhdenvertaisuuslain 22 § 3 momentti). Tätä mahdollisuutta työsuojeluviranomainen on yhdenvertaisuuslain voimassa olon aikana käyttänyt vain muutaman kerran.

Mitä mieltä olette työsuojeluviranomaisen tiedonvälitykseen liittyvistä ehdotuksista?

Ehdotus on näennäinen uudistus. Julkisen vallan on aina turvattava perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen ja viranomaisten tehtävä yhteistyötä niiden toteutumiseksi (PL 22 §).

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)?

Kannatamme ehdotusta. Valvontaa on syytä tehostaa.

Vaihtoehtoiset ratkaisut

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

Päällekkäinen toimivalta, jos tätä asenteellista nimitystä halutaan käyttää, ei ole mitenkään harvinainen Suomen lainsäädännössä. Esimerkiksi oikeusasiamiehellä on oikeus milloin tahansa tehdä tarkastuksia vankiloissa, vanhainkodeissa ja muissa laitoksissa, vaikka myös esimerkiksi aluehallintovirasto valvoo vanhainkoteja. Tuomioistuinten lisäksi ainakin työsuojeluviranomaisella, työneuvostolla, eläketurvakeskuksella ja palkkaturvaviranomaisella on toimivalta ratkaista, onko sopimus työsopimus vai ei.

Kaikkien edellä mainittujen ja muiden viranomaisten on Suomen perustuslain 22 §:n mukaan kaikissa tilanteissa noudatettava hyvää hallintotapaa ja turvattava aktiivisin toimenpitein perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen (HE 309/1993 vp, s. 74–75). On toki mahdollista, että viranomaiset arvioivat tilannetta eri tavalla. Viranomaisten toimista voi kuitenkin tilanteesta riippuen kannella tai hakea muutosta.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 22 §:n mukaan tietosuojalakia valvovat työsuojeluviranomainen ja tietosuojavaltuutettu yhdessä. Laki on ollut voimassa liki 20 vuotta eikä yhteinen valvonta ole aiheuttanut ongelmia. Työsuojeluviranomainen ja yhdenvertaisuusvaltuutettu voisivat tehdä yhteistyötä samalla tavalla kuin tietosuojavaltuutettu ja työsuojeluviranomainen tekevät.

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

Lautakunnassa käsiteltäviä asioita ei tule rajata, vaikka lautakuntakäsittely poikkeaa tuomioistuinkäsittelystä, ja on asioita, joiden ratkaiseminen esimerkiksi todistelun vuoksi edellyttää tuomioistuinkäsittelyä. Se, millaisia asioita käsitellään lautakunnassa ja millaisia tuomioistuimessa, on jätettävä oikeuskäytännön ratkaistavaksi. Esimerkiksi työneuvoston toimivaltaa ei ole tällä perusteella rajattu.

Vaikutusarvioinnit

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Ei lausuttavaa.

Huomionne taloudellisista vaikutuksista

Ei lausuttavaa.

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

Ei lausuttavaa.

Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista

Työ- ja elinkeinoministeriön esitys tuskin toteutuessaan parantaisi ihmisoikeuksia tai syrjinnän uhrin asemaa.

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

Ei lausuttavaa.

Vanhala Laura
SAK ry - Anu-Tuija Lehto, lakimies