

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?

Tavaroiden ja palvelujen tarjoajan velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia

Kohtuullisia mukautuksia koskevaa säännöstä (15.2 §) esitetään muutettavaksi niin, että mukautusten arvioinnissa otettaisiin huomioon ensisijaisesti vammaisen ihmisen tarpeet ja sen lisäksi toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. Muutoksia perusteellaan soveltamiskäytännössä ja oikeuskäytännössä esiin tulleilla muutostarpeilla kohtuullisten mukautusten ja vammaisten henkilöiden oikeuksien edistämisen osalta.

Lakiehdotuksen mukaan voimassa olevaa yhdenvertaisuuslakia koskevassa hallituksen esityksessä puhuttiin tavaroiden ja palveluiden tarjoajia koskien esimerkkinä kulkureitin järjestämisestä ja miten kustannukset siihen liittyen ovat tyypillisesti vähäisiä. Tämä on luonut käsityksen, jonka mukaan kohtuulliset mukautukset eivät voi olla kuluiltaan merkittäviä tai että ne ovat tyypillisesti kuluiltaan vähäisiä. Lakiehdotuksen mukaan tämä tulkinta on ristiriidassa vammaisyleissopimuksen lähtökohdan kanssa.

MaRa katsoo, että voimassa oleva kohtuullisia mukautuksia koskeva säännös ja sen perustelut kokonaisuutena eivät ole ristiriidassa YK:n vammaissoleksimuksen kanssa. Lakiehdotuksessa muutostarvetta perustellaan hallituksen esitykseen (HE 19/2014) sisältyvällä yhdellä lauseella, joka on irroitettu kokonaisuudesta. Tämä antaa asiasta ja myös voimassa olevan sääntelyn sisällöstä harhaanjohtavan kuvan.

Yhdenvertaisuuslain esitöissä (HE 19/2014) kuvataan yksityiskohtaisesti kohtuullisen mukautusten sisältöä ja kohtuullisuudessa arvioitavia seikkoja. Hallituksen esityksessä on asiaankuuluvasti kuvattu esimerkkejä millaisia kohtuulliset mukautukset tyypillisesti ja siis useimmissa arkielämän palvelutilanteissa ovat. Hallituksen esityksessä (HE 19/2014) todetaan, että ”mukautuksissa olisi tyypillisesti kyse esteettömän kulkureitin järjestämisestä. Tähän saattaa joissakin tapauksissa riittää muutama sata euroa maksavan luiskan käyttöönotto....Esteetöntä liikkumista edesauttaisi myös liiketilojen järjestäminen helppokulkuisemmaksi, mistä koituisi yleensä vain vähäisiä kustannuksia....Kohtuulliset mukautukset olisivat tyypillisesti pienimuotoisia muutoksia esimerkiksi toimintatavoissa tai palvelujen järjestämisessä.” Yhdenvertaisuuslain lainsäädäntötekniikka, jolla kohtuullisia mukautuksia koskeva säännös lisättiin lakiin, on onnistunut. Sen perusteella sekä kohtuullisia mukautuksia tarvitsevat vammaiset henkilöt ja mukautuksia tekevät yritykset tietävät mistä sääntelyssä on kyse ja miten se vaikuttaa palvelutilanteisiin. Kaikki hallituksen perustelujen esimerkit tyypillisistä tilanteista ovat sopuosinnussa kohtuullisten mukautusten määritelmän ja myös YK:n vammaissoleksimuksen kanssa. Esimerkit eivät tarkoita, etteikö kohtuullisten mukautusten sisältö voisi olla muunlainen.

Kohtuulliset mukautukset ovat luonteeltaan tapauskohtaisia ja niiden tulee vastata kyseisessä konkreettisessa tilanteessa vammaisen ihmisen tarpeisiin. Mukautusten tarvittavuus ilmenee yleensä käytännössä siten, että vammaisen ihminen tai esimerkiksi hänen avustajansa pyytää

mukautusta, jos hän katsoo sellaista tarvittavan. Viimekätisen päätöksen siitä, miten tai millainen mukautus toteutetaan, tekee mukautuksiin velvoitettu toimija. Mukautusten kohtuullisuutta arvioidaan ottamalla huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi 1 momentissa tarkoitettun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki Hallituksen esityksessä (HE 19/2014) todetaan, että mukautuksista aiheutuvien kustannusten tyypillistä määrää kussakin yrityksessä tai kokonaisuudessaan koko tavaroiden ja palveluiden tarjonnan sektorilla on vaikea arvioida sen vuoksi, että mukautusten tarve ja luonne vaihtelisivat huomattavasti yrityksittäin ja tilanteittain, minkä lisäksi mukautustilanteiden määrää on vaikea ennakoita. Kustannuksiin vaikuttaa kuitenkin se, että mukautusten on ehdotetun sääntelyn mukaan oltava kohtuullisia. Kohtuullisuutta ja siinä huomioitavia seikkoja käsitellään hallituksen esityksessä tarkemmin.

Kohtuullisia mukautuksia koskevan säännöksen muuttamiseen ei ole myöskään mitään tarvetta ottaen huomioon KHO 2021:189 ratkaisu.

Ennakkoratkaisussaan (KHO 2021:189) korkein hallinto-oikeus toteaa, että yhdenvertaisuuslain kohtuullisia mukautuksia koskevista esitöistä (HE 19/2014 vp) käy ilmi, että yhdenvertaisuuslain säännöksellä kohtuullisista mukautuksista on ollut tarkoitus saattaa voimaan YK:n vammaisyleissopimuksen kohtuullisia mukautuksia koskevat velvoitteet. Yhdenvertaisuuslain säännöstä on siten tulkittava yhdenmukaisesti CRPD-komitean vammaisyleissopimuksen tulkinnasta antamien linjausten kanssa. Korkein hallinto-oikeus toteaa ratkaisussaan, että CRPD-komitea on yleissopimuksen 5 artiklaa koskevassa yleiskommentissaan (General comment No. 6 on equality and non-discrimination) todennut, että vammaisyleissopimuksen 2 ja 5 artikloihin perustuvassa velvollisuudessa tehdä kohtuullisia mukautuksia on kaksi osaa...Kysymyksessä on siten ikään kuin kaksitasoinen testi, jossa ensiksi arvioidaan, millaiset toimenpiteet ovat välttämättömiä yksittäistapauksessa vammaisen henkilön oikeuksien toteutumisen ja yhdenvertaisuuden turvaamiseksi, jonka jälkeen arvioitavaksi tulee se, onko tämä toimenpide siihen velvoitetun kannalta kohtuuton. Korkein hallinto-oikeus toteaa, että kohtuullinen mukautus on määritelmänsä mukaisesti tapauskohtaisesti tehtävä mukautus, jolla pyritään vastaamaan tietyn vammaisen henkilön yksilöllisiin tarpeisiin. Kysymys ei siten ole yleisluonteisista palveluntarjoajan toimintaan kohdistuvista vaatimuksista, vaan kohtuullisten mukautusten veloitteen sisältöä on aina arvioitava yksittäisen tapauksen tosiseikkojen perusteella.

MaRa korostaa, että kohtuullisissa mukautuksissa ei ole kyse kustannusvaikutuksiltaan merkittävämmistä yleis- ja pysyväisluonteisista esteettömyystoimenpiteistä, vaan sellaisista säädetään muualla lainsäädännössä (ks HE 19/2014).

Rajanveto mukautusveloitteen ja esteettömyyslainsäädännön välillä ilmenee konkreettisesti esimerkiksi rakennusten ja liikehuoneistojen esteettömyyden osalta. Rakennusten esteettömyydestä säädetään maankäyttö- ja rakentamislaisissa (1999/132) ja sen nojalla annetussa asetuksessa (241/2017). Nykyiset esteettömyyssäännökset tulevat sovellettavaksi uudisrakentamisessa. Ne eivät edellytä muutosten tekemistä olemassa oleviin rakennuksiin tai liikehuoneistoihin. Kulloinkin voimassa olevia esteettömyyssäännöksiä sovelletaan asetuksen 1 §:n 2 momentissa tarkoitettussa

korjausrakentamisessa, saneeraamisessa ja käyttötarkoituksen muuttamisessa siltä osin kuin esteettömyyden parantaminen on rakennuksen ominaisuudet sekä toimenpiteen laatu ja laajuus huomioon ottaen tarkoituksenmukaista.

Suomessa on suuri määrä esteellisiä liikehuoneistoja ja rakennuksia, joihin on mahdotonta järjestää esteetöntä kulkua tilapäisellä ratkaisulla. Näiden kohdalla esteettömän kulkureitin järjestäminen edellyttäisi yleis- ja pysyväisluonteisia esteettömyystoimenpiteitä, joita yhdenvertaisuuslain mukautusvelvoite ei velvoita tekemään.

MaRa katsoo, että kohtuullisia mukautuksia koskevan säännöksen muuttamiseen (lisäämällä siihen sana ensisijaisesti) ei ole perusteita.

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n kohtuullisia mukautuksia koskevaa muutosehdotusta on valmisteltu OM:n työryhmässä. Ko. pykälän velvollisuudet koskevat myös työnantajaa. MaRa katsoo, että OM:n työryhmässä valmisteltu muutosehdotus on siten selkeästi sellainen, että se olisi tullut valmistella kolmikantaisesti työelämäjaostossa. OM:n työryhmän valmistelu on ollut suppeaa, minkä seurauksena kokonaiskuvan muodostaminen muutosehdotuksesta on ollut hyvin vaikeaa.

Hyvitys

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

MaRa katsoo, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle ei tule antaa toimivaltaa määrätä yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua hyvitystä.

Yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettu hyvitys ja sen määrääminen maksettavaksi on yksityisoikeudellinen asia. Osapuolten välisiin oikeuksiin ja velvollisuuksiin liittyvät asiat tulee käsitellä yleisissä tuomioistuimissa eikä antaa tämäntyyppisiä asioita lautakuntien toimivaltaan. Hyvityksen määräämistä koskevan toimivallan siirto olisi ongelmallista vallan kolmijako-opin kannalta. Perustuslain 3 §:n nojalla tuomiovaltaa käyttävät riippumattomat tuomioistuimet.

Ehdotuksen mukaan toimivallan siirto perustellaan lautakunnan syrjintäasioita koskevalla erikoisosaamisella. MaRa toteaa, että hyvitysasioissa ei ole kyse pelkästään yhdenvertaisuuslain säännösten soveltamisesta vaan siinä arvioidaan myös vahingonkorvausoikeudellisia kysymyksiä ja ratkaisuharkinnassa on välttämätöntä tuntea esimerkiksi todistustaakkaa ja todistelua koskevat

prosessuaaliset säännökset ja oikeusohjeet. Näissä asioissa paras asiantuntemus on yleisillä tuomioistumilla.

MaRa huomauttaa, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan päätöksestä haetaan muutosta hallintotuomioistuimilta. Hallintotuomioistuimet eivät käsittele yksityisoikeudellisia riita-asioita, eikä niillä ole tämän puolen oikeudellista tuntemusta tai osaamista. Muutoksenhakijan oikeusturva heikkeni huomattavasti, jos muutoksenhakuinstanssina hyvitystuomiota arvioisi hovioikeuden sijasta hallinto-oikeus.

Ehdotettu toimivallan jako, jossa lautakunnassa voitaisiin käsitellä työelämän ulkopuolisia hyvitysasioita ja työelämän hyvitysasiat käsiteltäisiin perustellusti aina käräjäoikeuksissa, tekisi tilanteesta myös hyvin sekavan. Myös tästä syytä on välttämätöntä, että toimivalta kaikissa hyvitysasioissa säilytetään yleisissä tuomioistuimissa.

Käräjäoikeuksissa käsitellään yhdenvertaisuuslakiin liittyvät hyvitys- ja vahingonkorvausasiat. Yhdenvertaisuuslain 24.2 §:ssä todetaan, että hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvan loukkauksen vuoksi tuomittu tai maksettavaksi määrätty korvaus. Kuten edellä on todettu, niin yleisellä tuomioistuimella on paras osaaminen arvioida, miten mahdollinen vahingonkorvaus arvioidaan hyvityksen määrässä.

Ehdotuksessa toimivallan siirtoa lautakunnalle perustellaan hyvityksen vaatimisen kynnyksen madaltamisella. Tällä perusteella muutosta ei voida tehdä. Henkilö, joka kokee tulleen syrjityksi voi saattaa asian yhdenvertaisuus – ja tasa-arvolautakunnan arvioitavaksi. Lautakunta voi käsitellä asian ja kieltää syrjinnän jatkamisen. Jos lautakunnan päätös jää lainvoimaiseksi, syrjintää kokenut henkilö voi esittää lautakunnan ratkaisuun perustuen hyvitysvaatimuksen toiselle osapuolelta. Osapuolet voivat neuvotella asiasta mutta jos hyvityksen maksamisesta tai sen suuruudesta ei päästä yksimielisyyteen, asia viedään riita-asiana yleisen tuomioistuimen ratkaistavaksi, aivan kuten mikä muukin tahansa riita-asia. Yhdenvertaisuuslakia koskevissa asioissa ei voida tehdä poikkeusta Suomen oikeusjärjestyksen kantavasta periaatteesta ja vallan kolmijako-opista.

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?

MaRa toteaa, että toimivalta hyvitysasioissa tulee säilyttää yksinomaan käräjäoikeuksilla. Asiaa on perusteltu yllä.

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 julkisuuslainsäätöjä ja muilta osin täydentävästi hallintolakia.

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa noudatettavaa menettelyä hyvityksiasian käsittelyssä?

MaRa ei ota näihin ehdotuksiin kantaa, koska toimivaltaa ei tule hyvityksasioissa siirtää pois käräjäoikeudelta.

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

MaRa toteaa, että hyvityksasioissa mahdollisen sovinnon vahvistaa aina käräjäoikeus.

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

Työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun välisestä toimivaltajaosta on työelämän alajaoston mietinnössä lähtökohtaisesti muodostettu tasapainoinen kokonaisuus valvontatoimivallan työelämässä säilyessä edelleen työsuojeluviranomaisella. Mietinnössä esitetyt yhdenvertaisuuslain 19 §:n ja 22 §:n muutosehdotukset ovat kuitenkin osittain ongelmallisia. Nämä koskevat työsuojeluviranomaisen velvollisuutta pyytää yhdenvertaisuusvaltuutetulta lausuntoa käytännön valvontatilanteissa.

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. Yhdenvertaisuuslain 7 §:n muuttaminen jää selvästi tämän mandaatin ulkopuolelle eikä muutosehdotuksia tule siten toteuttaa.

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 riittävyttä ja mahdollisia muutostarpeita yhdenvertaisuuslain valvonnassa. Yhdenvertaisuuslain 7 §:n muuttaminen jää selvästi tämän mandaatin ulkopuolelle eikä muutosehdotuksia tule siten toteuttaa.

Mara katsoo, että ehdotettu säännös on hyvin yleisluonteinen ja siten yksilöimätön. Ehdotettu velvollisuus jättää täysin avoimeksi sen, miten työnantajan tulisi konkreettisesti toimia täyttääkseen ko. velvoitteen asianmukaisesti. Tulee huomioida se, että työnantajajärityksillä on hyvin erilaiset edellytykset ja osaaminen laatia vaadittu selvitys yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätöksistä. Joka tapauksessa muutosehdotus lisäisi toteutuessaan kohtuuttomasti työnantajan hallinnollista taakkaa.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

Maran näkemyksen mukaan muutosesityksen mukaista yhdenvertaisuusvaltuutetun lausunnonanto-oikeutta tulisi merkittävästi rajata. Lausunnon pyytämisestä ei saisi tulla automaatio, vaan se tulisi liittää vain erityistilanteisiin, jotka ovat lain tulkinnan kannalta erittäin merkittäviä. Muutoin seurauksena voi olla se, että muutosehdotus johtaa valvonta-asian käsittelyn tarpeettomaan pitkittymiseen asioissa, joissa lausunnon pyytämiseksi ei ole tarvetta. Työsuojeluviranomaisella on osaamisensa perusteella hyvät edellytykset ratkaista valtaosa sille tulevista yhdenvertaisuuslakia koskevista asioista. Tulee myös huomioida se, että jo nykyinsäädäntö mahdollistaa työsuojeluviranomaista pyytämään yhdenvertaisuusvaltuutetulta asiantuntija-apua aina sitä tarvitessaan.

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

MaRan näkemyksen mukaan viranomaisten välisen yhteistyön lisääminen ja kehittäminen on sinänsä kannatettava asia. Näin ollen työsuojeluviranomaisen mahdollisuutta pyynnöstään hyödyntää yhdenvertaisuusvaltuutetun asiantuntijuutta käsiteltävänä olevassa asiassa pidetään kannatettavana.

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

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

MaRa pitää tärkeänä sitä, että yhdenvertaisuuslain valvontatoimivalta työelämäasioissa pysyy jatkossakin työsuojeluviranomaisella. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on jo nykyään lukuisia työelämään liittyviä tehtäviä ja rooleja. MaRa pitää täsmennystä kannatettavana, jos sillä pyritään poistamaan tiettyjä tulkinnanvaraisuuksia vallitsevaan oikeustilaan.

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

MaRa katsoo, että muutosehdotusta ei tule toteuttaa. Jos se kuitenkin toteutetaan, yhdenvertaisuusvaltuutetun lausunnonanto-oikeutta tulisi merkittävästi rajata. Lausunnon pyytämisestä ei saisi tulla automaatio, vaan se tulisi liittää ainoastaan erityistilanteisiin, jotka ovat lain tulkinnan kannalta erittäin merkittäviä. Muutoin seurauksena voi olla se, että muutosehdotus johtaa valvonta-asian käsittelyn tarpeettomaan pitkittymiseen asioissa, joissa lausunnon pyytämiseksi ei ole tarvetta. Työsuojeluviranomaisella on osaamisensa perusteella hyvät edellytykset ratkaista valtaosa sille tulevista yhdenvertaisuuslakia koskevista asioista. Tulee myös huomioida se, että jo nykyainsäädäntö mahdollistaa työsuojeluviranomaisen pyytää yhdenvertaisuusvaltuutetulta asiantuntija-apua aina sitä tarvitessaan.

Muutosehdotus koskien yhdenvertaisuusvaltuutetun tiedonsaantioikeuden laajentamista on MaRan näkemyksen mukaan ongelmallinen siitä syystä, että yhdenvertaisuusvaltuutetulla on lausunnonantajan roolin lisäksi oikeus toimia syrjintää kokeneen avustajana oikeudessa. Viranomainen ei voi toimia samassa asiassa kahdessa eri roolissa eli lausunnonantajana ja syrjintää kokeneen avustajana. Mikäli muutosehdotusta ei tulla poistamaan, tietojensaantioikeutta tulee siinä tapauksessa merkittävästi rajata.

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

MaRa pitää kannatettavana sitä, että viranomaisten välistä yhteistyötä ja tiedonkulkua kehitetään.

Mitä mieltä olette työsuojeluviranomaisen tiedonvälitykseen liittyvistä ehdotuksista?

MaRa pitää tiedonvälitystä koskevia ehdotuksia kannatettavina.

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)?

MaRa vastustaa muutosehdotusta. Työnantajalle asetettu velvollisuus arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta on luonteeltaan hyvin yleisluonteinen, yhdenvertaisuuden yleistä edistämistä koskeva säännös, johon kehotus ja uhkasakkopäätös eivät ole sopivia instrumentteja. Kehotuksen antamisen tulee liittyä täsmällisesti määriteltyjen ja yksilöityjen työnantajavelvoitteiden laiminlyönteihin (kuten esim. työterveyshuollon järjestäminen). Työnantajan edistämisvelvollisuus jättää täysin avoimeksi sen, miten työnantajan tulisi konkreettisesti toimia täyttääkseen ko. velvoitteen asianmukaisesti. Jotta velvollisuuden rikkomisesta voisi seurata kehotus ja uhkasakko, se edellyttäisi velvoitteen tarkempaa yksilöintiä ja täsmentämistä.

MaRa katsoo, että muutosehdotusta kehotusmenettelyn laajentamisesta ei tule toteuttaa.

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

MaRa pitää esityksen vaikutusarviointeja monelta osin puutteellisina. Euromääräisiä vaikutuksia ei ole määritelty, vaikka se olisi ollut mahdollista.

Huomionne taloudellisista vaikutuksista

MaRan näkemyksen mukaan esityksen taloudelliset vaikutukset on arvioitu useassa kohdin liian vähäisiksi ja euromääräiset arvioinnit puuttuvat. Esimerkiksi YVL 7 §:n 2 momenttia koskeva muutosehdotus, jolla työnantajan tulisi yv-suunnitelmaan kirjata myös arvioinnin johtopäätökset, lisää uutena velvoitteena yritysten hallinnollista taakkaa huomattavissa määrin. Uuden velvoitteen taloudellinen vaikutus on myös merkittävämpi kuin mitä esityksestä voi päätellä.

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäviin ja toimivaltaan ehdotettujen muutosten on esityksessä arvioitu edellyttävän valtuutetun henkilöstöresurssien lisäämistä kahdella henkilötyövuodella. MaRa pitää arviota liiallisena ja perustelemattomana.

Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista

-

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

-

Latosaari Pauliina
Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry