Työelämä
Katja Leppänen

9.10.2018

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

K 6/2018 vp

Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt asiantuntijalausuntoa yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomuksesta eduskunnalle 2018.

Keskityn lausunnossa kertomukseen sisältyvään yhdenvertaisuusvaltuutetun suositukseen 1: ***"Käynnistetään yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus"***. Suositus sisältää kuusi ehdotusta.

Ensimmäiseksi yhdenvertaisuusvaltuutettu ehdottaa, että *"Syrjinnän uhrin oikeussuojan vahvistamiseksi yhdenvertaisuusvaltuutetulle annettaisiin työsuojeluviranomaisten ohella toimivalta arvioida myös työelämässä tapahtuvaa syrjintää."*

Yhtenä perusteluna ehdotukselleen yhdenvertaisuusvaltuutettu esittää kertomuksessaan, että valtuutetulle tulee paljon yhteydenottoja työsyrjinnästä (noin 170 kappaletta vuonna 2017). Valtuutettu väittää, että työsuojeluviranomaiselle tulisi yhteydenottoja huomattavasti vähemmän. Tältä osin kertomuksessa on valitettavasti jostain syystä esitetty virheellistä tietoa. Todellisuudessa työsuojeluviranomaiselle tulee valtuutettuun verrattuna moninkertainen määrä yhteydenottoja työsyrjinnästä (noin 550 kappaletta vuonna 2017).

Katson, että syrjinnän uhrin oikeussuoja ei miltään osin edellytä sitä, että yhdenvertaisuusvaltuutettu saisi työsuojeluviranomaisen ohella valvontavallan työelämässä tapahtuvaan syrjintään.

Päällekkäisten valvontavaltuutuksien luominen on kovin ongelmallista jo oikeusvarmuuden näkökulmasta. Yhdenvertaisuuslakia säädettäessä asiaa pohdittiin perusteellisesti ja päädyttiin siihen, että päällekkäisiä valvontavaltuuksia ei tule säätää. Jos valvontavaltuudet olisivat päällekkäisiä, voisi syntyä tilanteita, joissa toinen valvova viranomainen

Elinkeinoelämän keskusliitto EK
PL 30 · Eteläranta 10, 00131 Helsinki · Puhelin 09 42020
etunimi.sukunimi@ek.fi · www.ek.fi · Y-tunnus 1902799-1 · Kotipaikka Helsinki

olisi yhtä mieltä ja toinen toista mieltä. Tällainen tilanne olisi kestämätön.

Myöskään tasa-arvolakia ei valvo useita viranomaisia. Tasa-arvolakia valvoo vain tasa-arvovaltuutettu, eikä työsuojeluviranomaisella ole tältä osin mitään valvontavaltuuksia. Jos yhdenvertaisuusvaltuutetulle annettaisiin valvontavaltuudet työelämässä tapahtuvaan syrjintään yhdenvertaisuuslain osalta, olisi selvää, että tällöin valvontavaltuudet tulisi poistaa työsuojeluviranomaiselta.

Yhdenvertaisuuslakia säädettäessä päädyttiin siihen, että oikea viranomainen valvomaan työelämässä tapahtuvaa syrjintää on työsuojeluviranomainen. Työsuojeluviranomaisella on riittävä osaaminen ja hyvät resurssit arvioida työelämän yhdenvertaisuutta. Vastaavaa osaamista ja resursseja ei yhdenvertaisuusvaltuutetulla ole.

Työsuojeluviranomainen pystyy myös laajojen muita työoikeudellisia lakeja koskevien valvontavaltuuksiensa perusteella valvomaan työpaikkojen työolosuhteita kokonaisvaltaisesti (esimerkiksi työturvallisuusvelvoitteiden suhde syrjintään). Valtuutetulla ei tällaista osaamista ole.

Valvontavaltuuksien sijaan yhdenvertaisuusvaltuutetulle on säädetty hyvin monipuoliset toimintavaltuudet myös työelämässä tapahtuvan syrjinnän osalta. Valtuutettu voi muun muassa antaa ohjeita ja neuvoja syrjintää kokevalle, toimia syrjintää kokeneen avustajana oikeudessa, toimia sovittelijana työnantajan ja syrjintää kokeneen välillä sekä antaa suosituksia työelämän yhdenvertaisuuteen liittyen.

Koska yhdenvertaisuusvaltuutetulla on jo näin laajat toimivaltuudet, olisi kovin ongelmallista, jos samalla viranomaiselle säädettäisiin vielä näiden lisäksi valvontavaltuus. Miten tämän jälkeen pystyttäisiin enää erottamaan, missä roolissa valtuutettu kulloinkin toimii? Milloin valtuutettu on objektiivinen valvoja, milloin puolueeton sovittelija ja milloin puolueellinen syrjityn avustaja?

Toiseksi yhdenvertaisuusvaltuutettu ehdottaa, että *"Yhdenvertaisuusvaltuutetulle palautettaisiin mahdollisuus saattaa syrjintää koskeva asia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi myös uhria nimeämättä."*

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on jo nyt oikeus pyytää yhdenvertaisuuslautakunnalta lausunto yhdenvertaisuuslain tulkinnan kannalta merkittävästä asiasta.

Valtuutetulla ei sen sijaan ole, eikä tällä tule olla oikeutta saattaa yksittäistapausta koskevaa asiaa lautakunnan käsittelyyn uhria nimeämättä. Lautakunnalla ei ole mahdollisuutta arvioida syrjintätapahtumaa objektiivisesti ja tasapuolisesti, jos uhria ei ole tiedossa.

Kolmanneksi yhdenvertaisuusvaltuutettu ehdottaa, että *"Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle annettaisiin oikeus määrätä hyvitys syrjinnän uhrille."*

Yhdenvertaisuuslaissa säädetty hyvitys on seuraamuksena poikkeuksellisen ankara suomalaisessa oikeusjärjestelmässä. Tämä johtuu siitä, että hyvitys on niin sanotusti tekijän tuottamuksesta riippumaton sanktio. Tämä tarkoittaa sitä, että hyvitystä voidaan määrätä maksettavaksi myös tilanteissa, joissa syrjinnän tekijä ei ole ymmärtänyt syrjivänsä.

Tällaisen poikkeuksellisen ankaran seuraamuksen määräämisvaltaa ei voida jo oikeusvarmuussyistä antaa lautakuntatyyppiselle elimelle. Määräämisvallan tulee olla vain varsinaisilla tuomioistuimilla, joissa sanktioista päättävät ammattituomarit virkavastuulla.

Neljänneksi yhdenvertaisuusvaltuutettu ehdottaa, että *"Oppilaitoksen toiminta määriteltäisiin syrjinnäksi, jos oppilaitos ei puutu oppilaaseen tai opiskelijaan kohdistettuun häirintään."*

Oppilaitoksen toiminnan määritteleminen syrjinnäksi ei ole tarpeellista. Tällainen muutos ei toisi nykytilanteeseen verrattuna lisäarvoa. Koulutuksen järjestäjillä on jo nyt tiukat velvollisuudet puuttua häirintään ja taata opiskelijoille ja oppilaille turvallinen opiskeluympäristö.

Niin perusopetuslaissa, lukiolaissa kuin ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa on säädetty, että oppilaalla ja opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Tämä pitää sisällään oppilaitoksen velvollisuuden ryhtyä aktiivisiin toimiin turvallisuuden takaamiseksi. Turvallisuuden takaaminen kattaa myös henkisen turvallisuuden, eli oikeuden olla tulematta kiusatuksi tai häirityksi ja velvollisuuden puuttua kaikkeen havaittuun häirintään. Yhdenvertaisuuslaissa on tämän lisäksi erikseen koulutuksen järjestäjää koskevat määräykset yhdenvertaisuuden edistämisestä.

Viidenneksi yhdenvertaisuusvaltuutettu ehdottaa, että *"Varhaiskasvatukseen säädettäisiin yksikkökohtainen velvoite yhdenvertaisuuden edistämiseen ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen vastaavalla tavalla kuin oppilaitoksille."*

Yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen yksikkökohtaisesti varhaiskasvatuksessa ei myöskään ole tarpeellista. Uusia hallinnollista taakkaa lisääviä velvollisuuksia ei tule luoda.

Jo juuri voimaan tulleet normit aiempaa paljon yksityiskohtaisemman lapsi- ja päiväkotikohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman tekemisestä merkitsevät isoa uutta hallinnollista työmäärää. Yhdenvertaisuus on jo

lähtökohtaisesti osana varhaiskasvatussuunnitelmaa. Tämän lisäksi ei ole tarvetta luoda uutta suunnitteluvelvoitetta tälle toimialalle.

Kuudenneksi yhdenvertaisuusvaltuutettu ehdottaa, että *"Työnhakijalla olisi kaikissa tilanteissa mahdollisuus saada selvitys työnantajalta perusteista, joilla valintapäätös on tehty."*

Yhdenvertaisuuslakiin ei ole tarvetta lisätä uutta hallinnollista taakkaa merkitsevää työnantajan selvitysvelvollisuutta. Yhdenvertaisuuslakia säädettäessä tätäkin asiaa pohdittiin perusteellisesti ja päädyttiin siihen, että on riittävää, että nimenomainen selvitysvelvollisuus koskee vain tilanteita, joissa vammainen henkilö kokee tulleensa syrjityksi niin sanottujen kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi.

Jos laissa säädettäisiin kaikille työnhakijoille automaattinen oikeus saada aina kirjallinen selvitys työnantajalta rekrytointitilanteissa, merkitsisi tämä mahdollisesti massiivista työmäärän lisäystä työnantajille. Tällainen ei ole perusteltavissa millään.

Lopuksi on todettava, että syrjintä on väärin sekä inhimillisestä että taloudellista näkökulmasta. Nykyinen yhdenvertaisuuslainsäädäntö on kuitenkin kaikilta osin toimiva ja ajantasainen. Myös lainsäädännön valvonta toimii tehokkaasti. Näihin ei tarvita muutoksia.

Sen sijaan tarvitsemme muutosta ihmisten asenteisiin. Asenteita ei muuteta pykäliä lisäämällä, vaan määrätietoisella asennekasvatuksella. Tämä on aloitettava jo varhaiskasvatusvaiheessa.

Kunnioittavasti

Katja Leppänen
Asiantuntija
Elinkeinoelämän keskusliitto EK