Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
tyv@eduskunta.fi

14.10.2022

VN/17/2022

Viite Asiantuntijakuuleminen työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa 14.10.2022

ASIA HALLITUKSEN ESITYS LAIKSI YHDENERTAISUUSLAIN MUUTTAMISESTA JA SIIHEN LIITTYVIKSI LAEIKSI (HE 148/2022 vp)

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriöltä lausuntoa hallituksen esityksestä yhdenvertaisuuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi. Työ- ja elinkeinoministeriö esittää lausuntonaan seuraavaa:

Yhdenvertaisuuslaki on soveltamisalaltaan yleinen: TEM:n hallinnonalan kannalta olennaisimpia soveltamisalueita ovat työelämä ja elinkeinotoiminta (tavaroiden ja palveluiden tarjonta). Elinkeinotoiminnan osalta TEM:llä ei ole erityistä lausuttavaa, vaan huomiot kohdistetaan työelämäkysymyksiin.

Hallituksen esitystä on valmisteltu sekä oikeusministeriön johdolla toimineessa työryhmässä että TEM:n johdolla toimineessa, kolmikantaisessa alajaostossa. Alajaoston tehtävät ovat toimeksiantonsa mukaan rajoittuneet työelämäkysymysten valmisteluun keskittyen erityisesti työnantajalle säädettyyn yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitteeseen sekä valvontaviranomaisten toimivalta- ja yhteistyökysymyksiin. Sen sijaan kohtuullisia mukautuksia koskevan säännöksen valmistelu kuului OM:n työryhmälle, jossa kolmikanta ei ollut edustettuna.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutettavaksi lain 7 §:ssä säädettyä työnantajan yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuutta. Kysymys on lähinnä voimassa olevan lain säännöksen tarkentamisesta, ei uudesta työnantajalle säädettävästä velvoitteesta. Säännöksen tarkennustarpeet ovat ilmenneet työsuojeluviranomaisten valvontakäytännössä havaitsemissa soveltamispuutteissa.

Lain 7 §:n 1 momentti koskee kaiken kokoisia työnantajia ja työpaikkoja, kun taas pykälän 2 momentin piiriin kuluvat vähintään 30 työntekijää työllistävät työnantajat. Ehdotetun 7 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on *eri syrjintäperusteet* huomioon ottaen *arvioitava* yhdenvertaisuuden toteutumista *työhönotossa* ja työpaikalla. Työnantajan on myös työ-

paikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita. Olennaista on, että yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioinnissa huomioon otetaan kaikki laissa tarkoitetut kielletyt syrjintäperusteet, kukin peruste luonnollisesti siinä laajuudessa, kun ne ovat relevantteja työpaikalla.

7 §:n 2 momenttiin ehdotetulla muutoksella kytkettäisiin työnantajalle 1 momentissa säädetty arviointivelvollisuus ja suunnitelmantekovelvollisuus yhteen siten, että suunnitelman tulee sisältää selvitys 1 momentissa tarkoitetun arvioinnin johtopäätöksistä. Ehdotettu muutos tehostaa työnantajalle säädettyä yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuutta sekä parantaa valvontaviranomaisen valvontamahdollisuuksia. Työsuojeluviranomaisen valvontamahdollisuuksia tehostaa myös työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain kehotussäännökseen ehdotettu muutos. TEM pitää ehdotettuja muutoksia perusteltuina.

Voimassa olevan lain mukaan yhdenvertaisuuslain valvonta työelämäasioissa kuuluu työsuojeluviranomaisen toimivaltaan. Lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutetulla on erikseen määritelty toimivalta työelämäasioissa.

Käsittelyssä olevassa esityksessä hallitus esittää yhdenvertaisuusvaltuutetun valvontatoimivallan ulottamista koskemaan koko työelämää. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivalta työelämäasioiden valvonnassa olisi jatkossa päällekkäistä. Näin ollen syrjintää työelämässä kokenut voi ottaa yhteyttä kumpaan tahansa tai kumpaankin valvovaan viranomaiseen ja toisaalta kummallakin viranomaisella on asian selvittämiseksi oikeus saada tietoja työnantajalta. Muutoksella tavoitellaan muun muassa sitä, että syrjintää kokeneella on useampia tahoja, joihin ottaa yhteyttä syrjintäkokemuksensa selvittämisessä.

Viranomaisten toimivaltuuksien uudelleenjärjestely edellyttää jatkuvaa viranomaisyhteistyötä ja toimivaa tiedonvaihtoa. Tämä on erityisen tärkeää, jotta vältytään siltä riskiltä, että eri viranomaisten syrjintää koskevat tulkintakäytännöt perusteetta lähtevät eriytymään. Tiedonvaihto viranomaisten välillä on tärkeää myös sen vuoksi, että syrjintäkysymyksiä joudutaan usein arvioimaan osana muun työlainsäädännön noudattamista. Työlainsäädännön noudattamisen valvonta on taas kokonaisuudessaan säädetty työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaan kuuluvaksi ja työsuojeluviranomaisella laissa säädetyt keinot puuttua työlainsäädännön rikkomiseen. Syrjintää kokeneen kannalta on siten tärkeää, että viranomaiset informoivat heihin yhteyttä ottaneita toistensa toimivallasta käsitellä syrjintäasioita ja niihin kiinteästi liittyviä asioita.

Tarja Kröger
Hallitusneuvos