17.10.2022 EOAK/5943/2022

Eduskunta, Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

00102 EDUSKUNTA

TyV@eduskunta.fi

Viite: **Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 148/2022 vp)**

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt eduskunnan oikeusasiamiehen kanslialta lausuntoa hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 148/2022 vp).

Lausuntonani esitän kunnioittaen seuraavan.

Aikaisempi lausuntoni oikeusministeriölle

Annoin 18.5.2022 oikeusministeriölle lausunnon (EOAK/2076/2022) nyt käsiteltävänä olevan hallituksen esityksen luonnoksesta (työryhmämietinnöistä yhdenvertaisuuslain osittaisuudistukseksi). Kiinnitin huomiota velvollisuuteen edistää yhdenvertaisuutta varhaiskasvatuksessa, varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjän vastuuseen häirintätapauksissa, kohtuullisiin mukautuksiin ja yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaan työelämässä. Lisäksi kiinnitin huomiota ehdotukseen, joka koski yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan mahdollisuutta määrätä hyvitystä syrjinnän ja vastatoimien kohteeksi joutuneelle.

Olen käsitellyt viimeksi mainittuja seikkoja myös yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomuksesta eduskunnalle 2022 (K 7/2022) työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle (EOAK/3352/2022) antamassani lausunnossa.

Lausuntokierroksen jälkeen hallituksen esitystä on muutettu. Keskeisin muutos on se, että yhdenvertaisuusvaltuutetun valvontatoimivalta ehdotetaan ulotettavaksi työelämään.

Varhaiskasvatus

Kannatan ehdotusta, jolla yhdenvertaisuussuunnitteluvelvollisuus ja yhdenvertaisuuden edistämisen velvollisuus laajenisivat koskemaan varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia. Muutos edistäisi lasten yhdenvertaisuutta ja torjuisi syrjintää. Lapsille (ikänsä ja kehitystasonsa mukaisesti) ja heidän huoltajilleen olisi varattava mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.

Suunnitteluvelvollisuuden soveltamisalan osalta ehdotusta nähdäkseni tulisi vielä selventää. Ehdotetun 6 a §:n 3 momentin perusteluissa (s. 64 in fine) todetaan, että ”Velvollisuus yhdenvertaisuussuunnitteluun olisi myös sellaisilla yksityisillä varhaiskasvatuksen palveluntuottajilla, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä.” Tätä ei ilmene ehdotetusta säädöstekstistä. Yhdenvertaisuuslain 5 §:n 2 momentissa säädetään (tätä ei ehdoteta muutettavaksi), että velvollisuus suunnitelman laatimiseen ei koske julkista hallintotehtävää hoitavaa sellaista yksityistä, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä. Kiinnitin sääntelyn epäselvyyteen huomiota jo työryhmän mietinnöstä antamassani lausunnossa. Perustelulausuman lisäyksestä huolimatta ehdotettu sääntely nähdäkseni jättää alle 30:n hengen yksityisten palveluntuottajien velvollisuuden yhdenvertaisuussuunnitteluun yhä epäselväksi. Perusteluissa esitetty näyttäisi olevan ristiriidassa laissa nimenomaisesti säädetyn kanssa.

Ehdotus häirintään puuttumiseksi (yhdenvertaisuuslain 14 §:n 3 momentti) on perusteltu. Kiusaamiseen, häirintään ja väkivaltaan puuttumisen voidaan katsoa kuuluvan opetuksen ja koulutuksen järjestäjien edustajien virkavastuuseen. Oikeusasiamiehen laillisuusvalvonnassa on katsottu perustuslain 16 §:n toteutumisen osaltaan edellyttävän, että jokaiselle opetukseen osallistuvalle voidaan turvata turvallinen opiskeluympäristö. Sivistysvaliokunta on edellyttänyt kiusaamisen nollatoleranssia koskevien vaikuttavien ja tehokkaiden toimien sekä selkeiden prosessien luomista kouluihin ja oppilaitoksiin eri yhteyksissä (mm. SiVL 3/2018 vp, ks. myös SiVM 1/2022 vp). Nähdäkseni nyt ehdotettu säännös selkeyttää velvoitetta puuttua häirintään ja sen voidaan katsoa vahvistavan lasten oikeutta turvalliseen ympäristöön varhaiskasvatuksessa, kouluissa ja oppilaitoksissa sekä osaltaan täydentävän koulutuksen lainsäädännön vastikään uudistettuja ja 1.8.2022 voimaan tulleita säännöksiä (163/2022, 164/2022, 165/2022, 166/2022). Esitettävällä muotoilulla on myös selventävä vaikutus häirintään liittyvässä vastuussa.

Todettakoon myös, että eduskunnan lakivaliokunta (LaVM 11/2022 vp) on katsonut, että jatkossa on syytä kokonaisvaltaisesti selvittää,

millä keinoin koulukiusaamistapauksia voidaan ehkäistä ja niihin puuttua nykyistä paremmin ja samalla arvioida myös, onko vahingonkorvaukseen ja opetustoimen valvontaan liittyvässä lainsäädännössä tarkistamistarpeita.

Kohtuulliset mukautukset

Hallituksen esityksessä ehdotetaan tarkennettavaksi kohtuullisia mukautuksia koskevaa sääntelyä niin, että vammainen henkilö voisi saada myös ”viranomaisen palvelun” kohtuullisena mukautuksena.

Hallituksen esityksen yleisperustelujen mukaan ”Esityksessä ehdotetaan tarkennettavaksi, että kohtuulliset mukautukset voivat viranomaisia koskien koskea myös sisällöllisiä muutoksia eli viranomaisen palvelun sisältöä. Sen vuoksi 15 §:n 1 momentin muotoilu ehdotetaan muutettavaksi viranomaisessa asiointi muotoilusta muotoon saada viranomaisten palveluita.”

Pykälän yksityiskohtaisten perustelujen mukaan ”Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että nykyisin mainittavan viranomaisissa asioinnin sijaan vammaisella henkilöllä on nimenomaisesti mahdollisuus saada myös viranomaisen palveluita. Voimassa oleva muotoilu on viranomaisten osalta suppea eikä vastaa Vammaisyleissopimuksen edellytyksiä, sillä se viittaa kohtuullisten mukautusten osalta pelkästään konkreettisiin ja ulkoisiin muutoksiin, kun taas sopimus edellyttää mahdollisuutta myös sisällöllisiin muutoksiin.”

Perustelujen mukaan tarkoituksena on, että vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada oikeutensa toteutettua viranomaisessa. Näkemykseni mukaan tällä tarkoitetaan käytännössä sitä, että vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti käyttää hänelle myönnettäviä, järjestettäviä tai tarjottavia viranomaisen palveluita.

Pidän tätä perusteltuna ja vammaisen henkilön yhdenvertaisuutta edistävänä.

Edelleen yksityiskohtaisten perustelujen mukaan mukautusten luonne huomioiden ne tulevat ensisijaisesti huomioitaviksi niissä palveluissa, joissa yksilöllisiä tarpeita lähtökohtaisesti ei ole huomioitu, vaan yleisiä palveluita on tarpeen mukauttaa vammaisille henkilöille sopiviksi. Tarkoituksena ei myöskään ole, että kohtuulliset mukautukset toimisivat ikään kuin ylimääräisenä muutoksenhakureittinä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kautta, vaan sen sijaan esimerkiksi sosiaalipalveluiden säännönmukaisissa muutoksenhakumenettelyissä tulisi tarvittaessa huomioida myös kohtuulliset mukautukset.

Pidän yhdenvertaisuuslain 15 §:ään ehdotettuja muutoksia sen tavoitteiden lähtökohdista sinänsä perusteltuina ja kannatettavina.

Totean vielä, että oikeuskäytännön valossa kohtuullisten mukautusten voidaan siis katsoa soveltuvan lähinnä viranomaisen palvelun järjestämistapaa koskevaan sisällölliseen harkintaan. Tällä siis tarkoitetaan tilannetta, jossa vammainen henkilö on sinänsä riidattomasti oikeutettu johonkin palveluun, mutta hän ei voi vamman tai sairauden vuoksi tosiasiassa käyttää hänelle myönnettyä yleistä palvelua. Tämän takia pidän perusteltuna sitä, että palvelun sisältöön tehtävien kohtuullisten mukautusten avulla viranomaisen palvelu voidaan räätälöidä vammaiselle henkilölle sopivaksi ja käytettäväksi, muun muassa siten, että palvelun sisällölliset kohtuulliset mukautukset tulisivat kysymykseen erityisesti palvelun järjestämistavan sopivuutta koskevassa harkinnassa.

Pidän perusteltuna myös sitä hallituksen esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa esiin tuotua, että viranomaisen tulisi myös omaaloitteisesti arvioida vammaisen henkilön tilannetta ja kohtuullisten mukautusten tarvetta.

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n 1 momentin ehdotettu sanamuoto ei kuitenkaan mielestäni vastaa perusteluissa esitettyä. Säännösehdotuksessa on käytetty ilmaisua ”saada viranomaisen palvelua”. Tämä viittaa pikemminkin palvelun saamisedellytyksiin, kuin siihen, että vammainen henkilö voisi kohtuullisten mukautusten avulla käyttää – yhdenvertaisella ja hänen vammansa tai sairautensa huomioivalla tavalla – hänelle myönnettävää, järjestettävää tai tarjottavaa palvelua tai tukea. Tämän takia säännöksen sanamuotoa tulisi selvyyden vuoksi muuttaa vastaamaan perusteluissa esitettyä, esimerkiksi seuraavasti.

> Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa **käyttää hänelle myönnettäviä, järjestettäviä tai tarjottavia viranomaisen palveluita** sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

<u>Lakialoite LA 42/2020 vp</u>

Lakialoitteen johdosta totean, kuten lakialoitteessakin todetaan, että nykyisessäkään lainsäännöksessä kognitiivista mukauttamista ei ole suljettu edellytettyjen kohtuullisten mukauttamistoimenpiteiden ulkopuolelle.

YK:n vammaissopimuksen 1 artiklan mukaan tämän yleissopimuksen tarkoituksena on edistää, suojella ja taata kaikille vammaisille henkilöille täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti kaikki ihmisoikeudet ja perusvapaudet sekä edistää vammaisten henkilöiden synnynnäisen arvon kunnioittamista. Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liitty-

vä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa

Näin ollen pidän – ilman erillistä mainintaakin yhdenvertaisuuslain 15 §:ssä – selvänä, että YK:n vammaissopimuksen tarkoituksen ja laajan vammaisuuskäsitteen mukaisesti kohtuulliset mukautukset koskevat kaikkia vammaisia henkilöitä riippumatta heidän toimintarajoitteestaan.

Syrjintä työelämässä

Hallituksen esitykseen sisältyvän yhdenvertaisuuslain 18 §:n 2 momentin mukaan tämän lain noudattamista työelämässä valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu ja työsuojeluviranomaiset. Hallituksen esityksen mukaan ehdotuksen tavoitteena on vahvistaa oikeusturvaa syrjintäasioissa ja edistää syrjintää epäilevän pääsyä tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin mahdollistamalla työelämää koskevien syrjintätapausten käsittely myös yhdenvertaisuusvaltuutetun toimesta. Tavoitteena on myös hyödyntää sekä yhdenvertaisuusvaltuutetun että työsuojeluviranomaisen erityisasiantuntemusta yhdenvertaisuuslain valvonnassa työelämässä.

Olen oikeusministeriölle aikaisemmin antamassani lausunnossa katsonut, että syrjintää kokeneen oikeusturvaa tulisi parantaa antamalla yhdenvertaisuusvaltuutetulle ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle valvontatoimivalta työelämässä samassa laajuudessa kuin näillä toimijoilla on toimivaltaa muilla alueilla. Mielestäni työelämää koskevan uudistuksen lähtökohtana tulisi olla ennen kaikkea perusoikeuksien toteutumisen turvaaminen. Tämä johtuu siitäkin, että syrjintä- ja työsyrjintädirektiiveissä syrjinnän seuraamusten vaikuttavuudelle on asetettu tehokkuudeltaan korotetut vaatimuksensa nimenomaan tehokkaan perusoikeussuojan takaamiseksi.

Oikeusturvakeinojen osalta huomiota on syytä kiinnittää perustuslakivaliokunnan lausuntoon (PeVL 31/2014 vp), työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintöön (TyVM 11/2014 vp), Euroopan rasismin ja suvaitsemattomuuden vastaisen komission (ECRI) vuonna 2019 antamaan suositukseen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomuksessa eduskunnalle (K 7/2022 vp) esitettyihin näkökohtiin.

Suomen hallitusta pyydettiin raportoimaan vuonna 2021 kahdesta kiireelliseksi luokitellusta ECRI:n suosituksesta. Toinen näistä suosituksista koski yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan valtuuksia käsitellä syrjintää työelämässä, toinen lautakunnan resursseja. ECRI totesi maaliskuussa 2022, että kumpaakaan suosituksista ei ollut pantu täytäntöön. ECRI on myös katsonut, että työsuojeluviranomaisilla ei ole samaa asiantuntemusta syrjimättömyysasioissa kuin yhdenvertaisuusvaltuutetulla, ja ettei työsuojeluhallinto ole täysin itsenäinen toimijataho (ks. tältä osin myös sosiaali- ja terveysministeriön työsuoje-

luvalvonta ja -hallintoa koskeva tarkastukseni (EOAK/3567/2021), jakso 2.1).

Ihmisoikeuskeskus on pitänyt huolestuttavana, että vaikka ECRI on antanut vastaavia suosituksia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tilanteesta vuosina 2013, 2016, 2019 ja nyt 2022, ongelmaa ei ole edelleenkään ratkaistu.

Sosiaali- ja terveysministeriö ja aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet ovat valmistelun aikaisemmissa vaiheissa vastustaneet työelämäasioiden valvontatoimivallan jakamista. Kuitenkin tutkimusten mukaan mm. vammaisuuteen, romanitaustaan, ulkomaalaisuuteen ja ihonväriin liittyy paljon syrjintää (HE s. 19–20), ja silti tällaiset asiat tulevat vain heikosti esille työsuojeluviranomaisten valvonnassa. Asioita on pyritty saattamaan yhdenvertaisuusvaltuutetun käsiteltäväksi, mutta työelämäasioissa puuttuvan toimivallan johdosta hän ei ole pystynyt tutkimaan asioita.

Pidänkin hyvin perusteltuna nyt annettua esitystä, joka mahdollistaisi sekä työsuojeluviranomaisten työelämäosaamisen että yhdenvertaisuusvaltuutetun laajemman perus- ja ihmisoikeusosaamisen hyödyntämisen työelämän valvonnassa. Työsuojeluviranomaiset eivät ole käytännössä käyttäneet heillä olevaa mahdollisuutta pyytää lausuntoa yhdenvertaisuusvaltuutetulta (HE s. 55). Nyt ehdotettu kahden eri työelämässä toimivaltaisen valvovan tahon yhdistelmä, toimijoiden hyvässä yhteistyössä (HE s. 53), on tähänkin nähden nykyistä tehokkaampi oikeussuojarakenne, ja myös selvästi parempi kuin se mietintövaiheessa esitetty, että lausuntopyynnön mahdollisuutta olisi vain hieman korostettu.

Esitys toteuttaisi eduskunnan tärkeänä pitämää tavoitetta siitä, että eri syrjintäperusteita koskisivat samanlaiset oikeussuojakeinot ja seuraamukset (PeVL 10/2003 vp, s. 2 ja EV 95/2003 vp). Ehdotus toteuttaisi myös työelämä- ja tasa-arvolautakunnan ihmisoikeuspoliittista selontekoa koskevassa lausunnossa äskettäin esitettyä (TyVL 2/2022 vp).

Hallituksen esityksen luvussa 4.2.3.6 Vaikutukset työelämään on näkemykseni mukaan tuotu hyvin esiin yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentamista koskevat vaikutukset. Muutoksella arvioidaan olevan myönteisiä vaikutuksia rekrytointisyrjintään puuttumiseen, mikä on luonnollisesti hyvä asia työelämäsyrjinnän valvonnan tehostamisen näkökulmasta.

Toisin kuin yhdenvertaisuusvaltuutetun kohdalla, hallituksen esityksen ratkaisu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan työelämätoimivallan osalta ei vastaa tavoitteeseen yhdenmukaistaa eri syrjintäperusteiden oikeussuojakeinot ja seuraamukset. Perustuslakivaliokunnan kanta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan työelämäasioita koskevan toimivallan osalta on tosin ilmaistu vähemmän vel-

voittavasti kuin yhdenvertaisuusvaltuutetun kohdalla. Perustuslakivaliokunta on silti korostanut toimivaltaerojen ongelmallisuutta, erityisesti moniperusteisen syrjinnän kohdalla (PeVL 31/2014 vp, s. 9–10).

Nyt noin 8 vuotta myöhemmin olemme kuitenkin yhä ja taas tilanteessa, jossa hallituksen esityksessä (s. 57) vain todetaan, että kysymystä lautakunnan toimivallan laajentamista työelämäkysymyksiin ei ole valmisteltu riittävästi, ja asiaa lykkäillään tuonnemmaksi.

Hyvitys

Lausunnolla olleessa hallituksen esitysluonnoksessa yhdenvertaisuuslain 20 §:ssä oli uusi 4 momentti, jonka mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta olisi voinut muissa kuin työsuojeluviranomaisen toimivaltaan 22 §:n mukaan kuuluvissa asioissa määrätä hyvitystä maksettavaksi syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle.

Olen kannattanut tätä ehdotusta. Yhdyin työryhmän mietinnössä esitettyyn arvioon siitä, että nykyisin syrjinnän uhrilla on korkea kynnys vaatia hyvitystä yleisessä tuomioistuimessa, jossa menettelyyn liittyy muun muassa korkea kuluriski hävinneelle osapuolelle. Lautakunnan tehtävien ja toimivallan muuttaminen siten, että se voisi määrätä maksettavaksi hyvitystä, parantaisi syrjinnän uhrien oikeusturvaa.

Hallituksen esityksen mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan mahdollisuus määrätä hyvitystä jakoi lausunnonantajien mielipiteitä. Lausuntopalautteen perusteella ehdotusta hyvityksen määräämisestä lautakunnassa on nyt muutettu siten, että lautakunnalle esitetään oikeus suosittaa hyvityksen maksamista, muttei tehdä hyvitystä koskevaa sitovaa päätöstä.

Vaikka ehdotusta on nyt valmistelun aikana ”otettu takaisin” eikä se vastaa täysimittaisesti tavoitteeseen vahvistaa syrjinnän uhrin käytössä olevien oikeussuojakeinojen yhdenmukaisuutta ja tehokkuutta, voin kuitenkin yhtyä hallituksen esityksessä esille tuotuun näkemykseen siitä, että suositus hyvityksen maksamisesta korostaisi hyvityksen merkitystä syrjivän tai vastatoimien kiellon vastaisen menettelyn seurauksena, ja voisi kannustaa yhdenvertaisuuslain säännöksiä rikkonutta toimijaa suorittamaan rahallista hyvitystä. Suositus voisi myös auttaa osapuolia pääsemään sovintoon esimerkiksi hyvityksen määrästä.

Tutkimusten mukaan hyvitysasioita käsitellään yleisissä tuomioistuimissa häviävän vähän (ks. HE s. 31–32). Tämä oikeusturvakeino näyttää siis olevan asianosaisille käytännössä tehoton. Tästä syystä muita tehokkaampia vaihtoehtoja tulisi tehokkaasti selvittää, onhan niin, että syrjinnän seuraamusten, mukaan lukien korvausten maksaminen uhrille, on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia (syrjintädirektiivi 15 artikla, työsyrjintädirektiivi 17 artikla). Hyvitysasiaa koskeva lainvalmistelu antaa kuitenkin valitettavasti sellaisen vaiku-

telman, ettei siihen tunnu löytyvän halua tai aikaa. Näin on siitä huolimatta, että työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on jo pitkän aikaa sitten korostanut yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan merkitystä matalan kynnyksen oikeusturvaelimenä ja viitannut tarpeeseen selvittää sen toimesta määrättävää hyvitystä (TyVM 11/2014 vp, s. 8).

Ehdotus siitä, että hyvityksen vaatimiselle asetettu määräaika katkeaisi siksi ajaksi, kun asia on vireillä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa, on hyvin perusteltu.

Syrjintäasian vieminen lautakuntaan ilman nimettyä asianomistajaa ja häirinnän käsite

Ehdotus on perusteltu. Se nähdäkseni korjaisi niitä epäkohtia, joita on aiheutunut nykyisestä kansallisen oikeuskäytäntömme linjauksesta, joka hallituksen esityksen (s. 27–28) tietojen valossa ei vaikuta ongelmattomalta Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännön valossa.

Ehdotukseen liittyy perustellusti myös häirinnän käsitteen laajentaminen kattamaan ihmisryhmä.

Syrjintää koskevien yhteydenottojen käsitteleminen

Hallituksen esityksen taloudellisia vaikutuksia koskevassa luvussa 4.2.1.3 on tuotu esille, että yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävä valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista myös työelämässä edellyttäisi lisäyksiä yhdenvertaisuusvaltuutetun valvontaresursseihin. Viranomaisvaikutuksia koskevassa luvussa 4.2.2.2 todetaan, että uuden tehtävän valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä voidaan arvioida lisäävän yhdenvertaisuusvaltuutetun käsiteltäväksi tulevien asioiden määrää merkittävästi.

On tärkeää, että epäiltyä syrjintää koskevat yhteydenotot voidaan käsitellä ilman aiheetonta viivytystä. Siksi yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentaminen työelämäasioihin edellyttää, että yhdenvertaisuusvaltuutettu saa lisäresursseja uusien tehtävien hoitamiseen. Yhdenvertaisuusvaltuutetun resurssit ovat jo nykyisellään puutteelliset, esimerkiksi työelämän syrjinnän uhrien avustaminen tuomioistuinmenettelyssä – direktiivin mukainen tehtävä – on tähänastisessa käytännössä jäänyt tosiasiassa hoitamatta, koska siihen ei ole voimavaroja (HE s. 18). Tältä osin kyse näyttää olevan unionioikeuden toimeenpanon tehokkuusvaatimuksen vastaisesta asiantilasta.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulle on myös vastuutettu viime vuosina useita erityistehtäviä, ja syrjintäyhteydenottojen määrä on noussut huomattavasti, mutta YVV:n määrärahakehitys vuosina 2015–2022 ei ole seurannut lähellekään kasvanutta työmäärää (ks. YVV:n vuoden 2022 kertomus, s. 19; vrt. tutkibudjettia.fi/talousarvio/menot/25/01).

Nyt perustellusti esitetyt lisävoimavarat yhdenvertaisuusvaltuutetulle on perusteltu ehdotetuilla uusilla työelämään ja varhaiskasvatukseen liittyvillä tehtävillä sekä enenevällä tarpeella viedä syrjintä- ja vastatoimia ja hyvityssuosituksia koskevia asioita lautakuntaan. Resursseja ei näin kohdisteta lainkaan siihen edellä unionioikeuden tehokkuusvaatimuksen vastaisena pitämääni ja jo pitkään vallinneeseen asiaintilaan, että valtuutetulla ei ole voimavaroja hoitaa avustamistehtäväänsä – tämä näyttäisi edelleen jäävän riittävää rahoitusta vaille. Valtiovallalla on velvollisuus direktiivien tehokkaaseen täytäntöönpanoon. Nähdäkseni ei ole asianmukaista, jos sellaisesta on kyse, jäädä tässä suhteessa odottamaan komission mahdollisesti loppuvuonna 2022 esittämää uutta direktiiviehdotusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuselimiä koskevaksi sitovaksi sääntelyksi (ks. HE s. 22 ja 43).

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan osalta esitettyä yhden henkilötyövuoden resurssilisäystä perustellaan työn lisäyksellä kahta kautta: 1) lautakuntaan vietävällä asialla ei tarvitsisi olla asianomistajaa, ja 2) käsiteltävien hyvitysvaatimusten määrä kasvaisi siksi, että lautakuntakäsittely katkaisisi vaatimukselle asetetun määräajan kulumisen. – Viitaten ehdotetun lisäyksen pienuuteen (1 htv) ja siihen, että kyse ei olisi tasokorotuksesta vaan uusien tehtävien vuoksi annettavasta resurssista, lienee paikallaan huomauttaa Euroopan rasismin ja suvaitsemattomuuden vastaisen komitean ECRI:n juuri (jälleen) Suomelle antamasta suosituksesta siitä, että ”lautakunnan resursseja lisättäisiin tuntuvasti” (ks. HE s. 35).

<u>Eduskunnan oikeusasiamiehen laillisuusvalvonta</u>

Eduskunnan oikeusasiamiehen kansliassa ratkaistiin vuosina 2017–2021 yhteensä 50 kantelua, joissa kantelu koski syrjintää työelämässä. Kanteluista 32 koski työnantajan menettelyä ja 18 aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueiden menettelyä syrjintää koskevan valvontapyynnön käsittelyssä.

Oikeusasiamies ei valvo yksityisen sektorin työnantajien menettelyä, joten siellä esiin nousseet syrjintäepäilyt eivät tule oikeusasiamiehen tutkittavaksi.

Oikeusasiamies ei vakiintuneen käytännön mukaan puutu asioihin, joissa on käytettävissä säännönmukainen taikka jokin muu ensisijaisena pidettävä oikeusturvatie. Tästä syystä oikeusasiamies ei yleensä tutki väitettyä syrjintää koskevia asioita, vaan ilmoittaa kantelijoille työsuojeluviranomaisten toimivallasta asiassa. Syrjinnän lisäksi kanteluissa voi olla toki kysymys jostakin muusta oikeusasiamiehen laillisuusvalvonnan piiriin kuuluvasta asiasta, joka tutkitaan.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajennus työelämään vahvistaisi syrjinnän valvontarakenteita. Tämä tultaisiin huomioimaan oikeusasiamiehen laillisuusvalvonnassa muun muassa siten, että kan-

telijoita ohjattaisiin kääntymään syrjintäasioissa sekä työsuojeluviranomaisten että yhdenvertaisuusvaltuutetun puoleen.

Apulaisoikeusasiamies Pasi Pölönen

Vanhempi oikeusasiamiehensihteeri Päivi Pihlajisto

Asiakirja on hyväksytty sähköisesti asiahallintajärjestelmässä.