Katariina Sahlberg

18.10.2022

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

STTK:n kirjallinen asiantuntijalausunto TyV 19.10.2022 klo 11.30

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

- STTK pitää hallituksen esitystä pääosin kannatettavana, mutta esityksessä on joitakin ongelmallisuuksia.
- STTK katsoo, että yhdenvertaisuussuunnitelman säännöllisestä päivittämisestä tulee säätää yhdenvertaisuuslaissa.
- STTK:n näkemyksen mukaan työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvoitteen edellytyksenä olevaa henkilöstörajaa vähintään 30 henkilöstä tulee laskea alemmaksi.

Yleistä

Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutettaviksi yhdenvertaisuuslakia, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annettua lakia, yhdenvertaisuusvaltuutetusta annettua lakia ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta annettua lakia.

STTK pitää hallituksen esitystä pääosin kannatettavana, mutta esityksessä on joitakin ongelmallisuuksia. Tässä lausunnossa on esitetty STTK:n näkemykset näistä ongelmallisuuksista sekä muita STTK:n huomioita esityksestä. Lisäksi tässä lausunnossa on esitetty STTK:n näkemys lakialoitteesta LA 42/2020 vp.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan oikeus suosittaa hyvityksen maksamista

Esityksessä on ehdotettu, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla olisi oikeus vain suosittaa hyvityksen maksamista syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle. Lautakunnalla ei siten olisi oikeutta antaa asiasta sitovaa päätöstä.

Katariina Sahlberg

18.10.2022

Hyvityksen vaatimiselle asetetun määräajan kuluminen katkeaisi siksi ajaksi, kun asia on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltävänä.

STTK katsoo, että jos lautakunta voi antaa vain suosituksen hyvityksen maksamisesta, ehdotettu hyvityksen vaatimisen määräajan katkeamista koskeva säännös on välttämätön. Yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvityksen vaatimisen määräaika on lyhyt ja lautakunnan käsittelyajat ovat puolestaan käytännössä pitkiä. Näin ollen ilman määräajan katkeamista koskevaa säännöstä ehdotettu järjestelmä voisi aiheuttaa merkittäviä oikeudenmenetyksiä määräajan umpeutumisen vuoksi.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun valvontatoimivallan laajentaminen

Esityksessä on ehdotettu, että yhdenvertaisuusvaltuutetun valvontatoimivaltaa laajennetaan työelämäkysymyksiin.

STTK kannattaa työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun yhteistyön vahventamista, mutta kuitenkin niin, että varsinainen valvontatoimivalta säilyy työsuojeluviranomaisella. STTK:n näkemyksen mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa ei tule laajentaa päällekkäiseksi työsuojeluviranomaisten toimivallan kanssa. Usein vireille tullut syrjintäepäily kytkeytyy yhdenvertaisuuslain lisäksi myös muuhun työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaa koskevaan sääntelyyn. Tämän vuoksi STTK pitää tarkoituksenmukaisena sitä, että nimenomaan työsuojeluviranomaisella on toimivalta asiassa.

Jos rinnakkainen toimivalta toteutetaan esitetyssä muodossaan, tulee lainvalvonnan käytännön toteutumista seurata ja arvioida. Olennaista on, että lainvalvonnan taso ei heikkene nykyisestä. Rinnakkaisen toimivallan osalta riskinä ovat etenkin valvontaviranomaisten toisistaan eriytyvät laintulkintalinjaukset. Lisäksi riskinä on asioiden käsittelyn keston pitkittyminen, jos asiaa joudutaan käsittelemään kahden viranomaisen välillä. Tämä on ongelma etenkin hyvityksen vaatimiseen liittyvän lyhyen määräajan ja tästä seuraavien mahdollisten oikeudenmenetysten vuoksi.

Yhdenvertaisuussuunnittelu

STTK:n näkemyksen mukaan hallituksen esityksen yksi merkittävimmistä puutteista on se, ettei yhdenvertaisuuslakiin ole esitetty säännöstä yhdenvertaisuussuunnitelman säännöllisestä päivittämisestä. STTK katsoo, että asiasta ei ole perusteltua säätää eri tavalla kuin tasa-arvolaissa. Tasa-arvolain mukaan esimerkiksi työpaikan tasa-arvosuunnitelma on päivitettävä pääsäännön mukaan joka toinen vuosi.

Katariina Sahlberg

18.10.2022

STTK:n näkemyksen mukaan työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvoitteen edellytyksenä olevaa henkilöstörajaa vähintään 30 henkilöstä tulee laskea alemmaksi. Hallituksen esityksen sivulla 44 on todettu, että Tilastokeskukselta saatujen tietojen mukaan Suomessa on vuonna 2020 ollut yhteensä 368 949 yritystä. Näistä yrityksistä 6 567 yrityksen palveluksessa on ollut vähintään 30 henkilöä. Tämä tarkoittaa sitä, että vain alle kahta prosenttia yrityksistä (tarkka määrä 1,78 prosenttia) koskee velvollisuus tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma.

STTK kannattaa sitä, että yhdenvertaisuussuunnitelman tulee jatkossa sisältää toimenpiteiden lisäksi myös työpaikan yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset. Kuitenkin ’’*arvioinnin johtopäätökset”* on ilmaisuna epätäsmällinen ja STTK on tämän vuoksi huolissaan siitä, miten arvioinnin johtopäätökset tulevat käytännössä toteutumaan työpaikoilla.

Lakialoite LA 42/2020 vp

Hallituksen esityksen eduskuntakäsittelyyn on yhdistetty lakialoite LA 42/2020 vp laiksi yhdenvertaisuuslain 15 §:n muuttamisesta. Lakialoitteessa on esitetty lisättäväksi 15 §:n pykälän toiseen momenttiin tarkentava määritelmä siitä, että pykälässä tarkoitetut kohtuulliset mukautukset tarkoittavat niin fyysisiä apuvälineitä kuin järjestelyitä, joilla tuetaan kognitiivista suoriutumista ja toimintakykyä esimerkiksi työssä. Aloitteessa todetaan, että tarkoituksena on selventää lain asettamaa velvollisuutta kohtuullisista mukautuksista ja erityisesti tämän velvollisuuden soveltamista suhteessa sellaisiin vammaisiin, joiden vamma vaikuttaa kognitiiviseen toimintakykyyn.

STTK pitää erittäin hyvänä ja kannatettavana aloitteen taustalla olevaa tavoitetta siitä, että kohtuullisia mukautuksia tehtäisiin nykyistä enemmän tilanteissa, joissa henkilön vamma liittyy kognitiiviseen toimintakykyyn. Lakialoitteessa on todettu, että voimassa olevassa lainsäännöksessä kognitiivista mukauttamista ei ole suljettu edellytettyjen kohtuullisten mukauttamistoimenpiteiden ulkopuolelle ja muutos olisi enemmän informatiivinen ja oikeustilaa selventävä kuin sitä muuttava. Tältä osin STTK kiinnittää huomiota siihen, että kohtuulliset mukauttamistoimenpiteet voivat käytännössä olla hyvin moninaisia. Tästä syystä lakialoitteessa ehdotettuun säännösmuutokseen voi liittyä riski siitä, että merkittäviäkin mukauttamistoimenpiteitä jäisi säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle, jolloin soveltamisala voisi tosiasiallisesti kapeutua nykyisestä.

Katariina Sahlberg

18.10.2022

Lisätietoja Katariina Sahlberg, juristi
katariina.sahlberg(at)sttk.fi
040 564 66 39