

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuslain 7 §:n muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi yhdenvertaisuuslain säännöstä menettelystä, jota ei ole pidettävä syrjintänä. Esityksen taustalla on komission perusteltu lausunto, jossa komissio on katsonut, että Suomi ei täytä työsyrintädirektiivin vaatimuksia. Komissio on kehottanut Suomea toteuttamaan perustel-

lussa lausunnossa tarkoitetut toimenpiteet huhtikuun alkuun 2008 mennessä.

Tavoitteena on saattaa säännös sanamuodoltaan vastaamaan direktiivin sanamuotoa sekä säännöksen otsikko pykälän sisältöä.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

YLEISPERUSTELUT

1 Nykytila ja ehdotetut muutokset

Neuvoston direktiivi 2000/43/EY rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta, jäljempänä syrjintädirektiivi, annettiin 29 päivänä kesäkuuta 2000. Syrjintädirektiivin tarkoituksena on luoda puitteet rotuun ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän torjumiselle yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa. Neuvoston direktiivi 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista, jäljempänä työsyrintädirektiivi, annettiin puolestaan 27 päivänä marraskuuta 2000. Direktiivissä vahvistetaan yleiset puitteet uskontoon, vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa. Direktiivin tavoitteena on eriarvoisuuden poistaminen ja yhtäläisten mahdollisuuksien turvaaminen työelämässä.

Sekä syrjintädirektiivi että työsyrintädirektiivi saatettiin osaksi kansallista lainsäädäntöä yhdenvertaisuuslailla (44/2004), joka tuli voimaan 1 päivänä helmikuuta 2004. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään yhdenvertaisuuden edistämismenpiteistä, syrjinnän kielloista, menettelystä, jota ei ole pidettävä syrjintänä sekä kielletyn syrjinnän seuraamuksista ja menettelyistä syrjintäasiaa käsiteltäessä.

Komissio lähetti tammikuussa 2007 Suomelle viralliset huomautukset sekä syrjintädirektiivin että työsyrintädirektiivin täytäntöönpanosta. Lokakuussa 2007 Suomi vastaanotti komissiolta perustellun lausunnon, joka koski syrjintädirektiivin täytäntöönpanoa Manner-Suomessa ja Ahvenanmaalla. Perustellussa lausunnossaan komissio esitti syrjintädirektiivin soveltamisalaan, työhön liittyviin syihin perustuvaan sallittavaan erilaiseen kohteluun sekä riippumattomien syrjintään liittyviä kysymyksiä koskevien selvitysten teettämismenpiteiden liittyviä väitteitä. Niiden mukaan Manner-Suomen ja Ahvenanmaan lainsäädäntö ei ole syrjintädirek-

tiivin mukainen. Suomi vastasi perustellussa lausunnossa esitettyihin kysymyksiin. Helmikuussa 2008 Suomi vastaanotti komission perustellun lausunnon, jossa katsotaan, että Suomi ei ole saattanut työsyrintädirektiivin 4 artiklan 1 kohdan säännöksiä asianmukaisesti osaksi kansallista lainsäädäntöään.

Työsyrintädirektiivin 4 artiklan mukaisesti jäsenvaltiot voivat säätää, että erilainen kohtelu, joka perustuu johonkin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan liittyvään ominaisuuteen, ei ole syrjintää, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, edellyttäen että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhtainen. Syrjintädirektiivin 4 artiklassa on vastaavanlainen säännös, jossa kuitenkin viitataan ainoastaan rotuun tai etniseen alkuperään liittyvään kiellettyyn erotteluperusteeseen.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan syrjintänä ei pidetä sellaista 6 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syrjintäperusteeseen liittyvää erilaista kohtelua, jonka perusteena on työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyvä todellinen ja ratkaiseva vaatimus. Sääntely vastaa työopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 §:n 1 momenttia, jonka mukaan työntekijöiden eri asemaan asettamisen tulee perustua hyväksyttävään syyhyn. Hyväksyttävää syytä arvioidaan työhön liittyvien ja työn tekijälleen asettamien todellisten vaatimusten perusteella. Työhön liittyviä vaatimuksia voidaan niin ikään arvioida työnantajan toiminnan luonnetta vasten. Eri asemaan asettamisen oikeutusta arvioidaan aina sen mukaan, onko käytetty peruste tarkoitusperältään perusoikeuksien toteutumisen kannalta hyväksyttävä. Säännöksen perustelujen mukaan hyväksyttävä eri asemaan asettaminen edellyttää paitsi hyväksyttävää tarkoitusperää myös sitä, että henkilön eri asemaan asettavat toimet ovat oikeasuhtaisia tavoiteltuun tarkoitusperään nähden. Komissiolle esittämässään vastauksissa Suomi on katsonut, että Suomessa vallitseva oikeustila on työsyrintä- ja syrjintädirektiivin 4 artiklojen mukainen.

Edellä sanotusta huolimatta komissio on pitäytynyt kannassaan, jonka mukaan kansallisesta laista on ilmevä, että eri asemaan

asettamisen perusteena voi olla todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, edellyttäen, että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhtainen. Komission mukaan näiden edellytysten on oltava aukottomasti säänneltyjä, koska ne ovat poikkeus syrjimättömyyden periaatteeseen. Komissio on kehottanut Suomea ryhtymään toimiin kahden kuukauden kuluessa perustellun lausunnon saapumisesta eli huhtikuun alkuun 2008 mennessä.

Yhdenvertaisuuslainsäädännön kokonaisuudistus on parhaillaan vireillä. Oikeusministeriö on asettanut tammikuussa 2007 toimikunnan selvittämään yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistamista. Toimikunnan tavoitteena on muun muassa yhdenmukaistaa ja selkeyttää useissa eri laeissa olevaa ja osin vaikeaselkoista yhdenvertaisuuslainsäädäntöä. Yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistamista koskevan mietinnön on määrä valmistua syksyllä 2009.

Edellä todetusta lainvalmisteluhankkeesta huolimatta hallitus esittää yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momentin 2 kohdan sanamuodon muuttamisesta siten, että se vastaa työsyrintädirektiivin sanamuotoa. Säännöksen sanamuotoon lisätyllä toteamuksella, jonka mukaan yhdenvertaisesta kohtelusta poikkeamisen tavoitteen on oltava oikeutettu ja vaatimuksen on oltava oikeasuhtainen, toteutetaan niin sanottu kaksoistestin vaatimus. Perustuslakivaliokunnan käytännössä on pidetty tärkeänä, että perusoikeusherkässä lainsäädännössä korostetaan nimenomaisin säännöksin vaatimuksia lakiin perustuvan toimenpiteen tarkoitussidonnaisuudesta (esimerkiksi PeVL 20/2005, PeVL 21/2006, PeVL 58/2006 ja PeVL 9/2007 vp).

Ehdotetun 7 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan syrjintänä ei pidettäisi tavoitteeltaan oikeutettua ja oikeasuhtaista erilaista kohtelua, joka perustuu työtehtävän laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. Ehdotettu muotoilu täyttää työsyrintä- ja syrjintädirektiivissä asetetut vaatimukset.

Momentin 2 kohdasta ehdotetaan poistettavaksi viittaus 6 §:n 1 momentissa tarkoitettuihin kiellettyihin syrjintäperusteisiin. Ehdotettu muotoilu ei merkitse sisällöllistä muutosta voimassa olevaan lakiin, vaan kysymys

on lähinnä yksinkertaisemmasta ja selkeämmästä kirjoitustavasta.

Ollakseen oikeutettua kiellettyihin syrjintäperusteisiin liittyvä työnhakijoiden ja työntekijöiden erilainen kohtelu edellyttää, että erilaiselle kohtelulle on olemassa laissa tarkoitetut hyväksyttävät syyt. Kuten voimassa olevassa laissa hyväksyttäviä syitä arvioidaan työtehtävien laatua ja työn suorittamiselle asetettavia vaatimuksia vasten.

Säännöksen mukaan erilaisen kohtelun tavoitteen on oltava oikeutettu. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että erilaisen kohtelun tavoitteen on oltava objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltavissa. Erilaisen kohtelun sallittavuus edellyttää kuitenkin lisäksi sitä, että toimenpiteet, joihin tavoitteen saavuttamiseksi on ryhdytty, ovat oikeasuhtaisia tavoiteltuun päämäärään nähden. Näin ollen sekä erilaisen kohtelun perusteena olevan tavoitteen että sen toteuttamiseksi käytettyjen keinojen on oltava perusoikeuksien toteutumisen kannalta hyväksyttäviä.

Pykälän otsikkoa ehdotetaan lisäksi muutettavaksi vastaamaan paremmin pykälän sisältöä.

2 Esityksen vaikutukset

Ehdotetun muutoksen tavoitteena on saattaa yhdenvertaisuuslain 7 § vastaamaan sanamuodoltaan syrjintä- ja työsyrintädirektiivin 4 artiklojen vaatimuksia. Ehdotettu säännöksen otsikon ja sanamuodon muuttaminen ei merkitse muutosta voimassa olevaan oikeustilaan.

3 Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriössä. Esityksestä on kuultu työmarkkinajärjestöjä. Järjestöillä ei ole ollut huomauttamista esityksen sisältöön.

4 Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

Edellä esitetyn perustella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

yhdenvertaisuuslain 7 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 20 päivänä tammikuuta 2004 annetun yhdenvertaisuuslain (21/2004) 7 §:n otsikko ja 1 momentti seuraavasti:

7 §

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

Tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä ei pidetä:

- 1) yhdenvertaisuussuunnitelman mukaista menettelyä, jolla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä;
- 2) tavoitteeltaan oikeutettua ja oikeasuhtaista erilaista kohtelua, joka perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin;

3) ikään perustuvaa erilaista kohtelua silloin kun sillä on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen taikka työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva tai muu näihin rinnastettava oikeutettu tavoite tai kun erilainen kohtelu johtuu sosiaaliturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

Helsingissä 23 päivänä toukokuuta 2008

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Tarja Cronberg*

*Liite
Rinnakkaisteksti*

Laki

yhdenvertaisuuslain 7 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 20 päivänä tammikuuta 2004 annetun yhdenvertaisuuslain (21/2004) 7 §:n otsikko ja 1 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

7 §

Menettely, jota ei pidetä syrjintänä

Tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä ei pidetä:

1) yhdenvertaisuussuunnitelman mukaista menettelyä, jolla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä;

2) sellaista 6 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syrjintäperusteeseen liittyvää erilaista kohtelua, jonka perusteena on työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyvä todellinen ja ratkaiseva vaatimus;

3) ikään perustuvaa erilaista kohtelua silloin, kun sillä on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen taikka työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva tai muu näihin rinnastettava oikeutettu tavoite tai kun erilainen kohtelu johtuu sosiaaliturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Ehdotus

7 §

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

Tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä ei pidetä:

1) yhdenvertaisuussuunnitelman mukaista menettelyä, jolla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä;

2) *tavoitteeltaan oikeutettua ja oikeasuhteista erilaista kohtelua, joka perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin;*

3) ikään perustuvaa erilaista kohtelua silloin kun sillä on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen taikka työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva tai muu näihin rinnastettava oikeutettu tavoite tai kun erilainen kohtelu johtuu sosiaaliturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .*