

## TYÖELÄMÄ- JA TASA-ARVO- VALIOKUNNAN MIETINTÖ 7/2003 vp

### Hallituksen esitys laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta

#### JOHDANTO

##### *Vireilletulo*

Eduskunta on 18 päivänä syyskuuta 2003 lähettänyt työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan valmistelevasti käsiteltäväksi hallituksen esityksen laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta (HE 44/2003 vp).

##### *Lausunto*

Eduskunnan päätöksen mukaisesti perustuslakivaliokunta on antanut asiasta lausunnon (PeVL 10/2003 vp), joka on otettu tämän mietinnön liitteeksi.

##### *Asiantuntijat*

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- lainsäädäntöneuvos Tarja Kröger ja ylitarkastaja Pentti Lehmijoki, työministeriö
- hallitussihteeri Carita Heinänen ja ylitarkastaja Aini Kimpimäki, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö
- lainsäädäntösihteeri Krista Oinonen, ulkoasiainministeriö
- lakimiess sihteeri Heikki J. Hyvärinen ja saamelaiskäräjien jäsen Ristenrauna Magga, saamelaiskäräjät
- tasa-arvovaltuutettu Päivi Romanov
- vähemmistövaltuutettu Mikko Puumalainen
- varapuheenjohtaja Daryl Taylor, etnisten suhteiden neuvottelukunta ETNO
- pääsihteeri Sarita Friman, romaniain neuvottelukunta

- pääsihteeri Sari Loijas, valtakunnallinen vammaisneuvosto
- pääsihteeri Erik Mickwitz, Svenska Finlands folkting
- piiripäällikkö Markku Marjamäki, Uudenmaan työsuojelupiiri
- työmarkkinalakimies Lauri Niittylä, Suomen Kuntaliitto
- va. peruspalvelujohtaja Risto Koivunoksa, Vantaan kaupunki
- työmarkkina-asiamies Pauliina Hirsimäki, Kirkon sopimusvaltuuskunta
- sopimusvastaava, lakimies Heli Ahokas, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
- neuvottelupäällikkö Markku Lemmetty, Akava ry
- asiamies Markus Äimälä, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto TT ry
- asiamies Mila Harju, Palvelutyönantajat ry
- työmarkkina-asiamies Merja Berglund, Suomen Yrittäjät ry
- puheenjohtaja Lea Karjalainen, Työttömien Valtakunnallinen Yhteistoimintajärjestö TVY ry
- projektiasiantuntija Joonia Streng, Ihmisyhteistyö ry
- toiminnanjohtaja Kalle Könkkölä, Kynnys ry
- puheenjohtaja Ville Punto, Oikeuspoliittinen yhdistys DEMLA ry
- puheenjohtaja Tiia Aarnipuu ja varapuheenjohtaja Kaj Heino, Seksuaalinen tasavertaisuus SETA ry

- puheenjohtaja Ali Qassim ja hallituksen jäsen Marita Kivelä, Euroopan rasismien vastainen verkosto ENAR
- pääsihteeri Taina Riski, Naisjärjestöt yhteistyössä NYTKIS ry
- puheenjohtaja Mauno Lehtinen ja vammaisasiamies Jaana Huhta, Vammaisfoorumi ry.

## HALLITUKSEN ESITYS

Ehdotetulla lailla yhdenvertaisuuden turvaamisesta ja siihen liittyvillä lakimuutoksilla pannaan täytäntöön rasismi- ja työsyörintädirektiivit. Direktiivien tarkoituksena on luoda puitteet kiellettyihin syrjintäperusteisiin perustuvan syrjinnän torjumiselle Euroopan unionin jäsenvaltioissa.

Ehdotetussa laissa säädetään ikään, etniseen ja kansalliseen alkuperään, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, sukupuoliseen suuntautumiseen sekä muuhun henkilöön liittyvään syyhyyn perustuvan syrjinnän kiellosta. Syrjinnäksi määritellään välitön ja välillinen syrjintä sekä kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyvä häirintä ja ohje ja käsky syrjiä. Epäsuotuisan kohtelun tai kielteisten seurausten kohdistaminen henkilöön, joka ryhtyy tai osallistuu toimiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi, kielletään vastatoimena.

Lakia sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa, kun kysymys on itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta, työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista, henkilöstökoulutuksesta taikka uralla etenemisestä, koulutuksesta, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutus, taikka ammatillisen ohjauksen saannista taikka jäsenyydestä ja toiminnasta työntekijä- tai työntantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista. Henkilön asettaminen etnisen alkuperän perusteella eri asemaan on lisäksi

kiellettyä, kun kysymyksessä ovat sosiaali- ja terveyspalvelut, sosiaaliturvaetuudet tai muut sosiaalisin perustein myönnettävät tuet, alennukset tai etuudet taikka kun kysymyksessä on asevelvollisuuden, naisten vapaaehtoisen asepalveluksen tai siviilipalveluksen suorittaminen tai asumisen taikka yleisölle tarjottavan tai yleisön saatavilla olevan irtaimen ja kiinteän omaisuuden ja palvelujen tarjonta ja saatavuus muissa kuin yksityisten henkilöiden välisissä suhteissa.

Laissa säädetään syrjintäasioiden käsittelyssä sovellettavasta todistustaakan jaosta. Lain soveltamisalaan kuuluva työn, irtaimen tai kiinteän omaisuuden tai palvelujen, koulutuksen tai etuuksien tarjoaja, joka on rikkonut syrjinnän kieltä tai vastatoimien kieltä, voidaan tuomita maksamaan hyvitystä.

Työ- ja virkasuhteissa lain valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille. Etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän kiellon noudattamista valvovat työ- ja virkasuhteiden ulkopuolella vähemmistövaltuutettu ja syrjintälautakunta.

Laissa säädetään lisäksi viranomaisten velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan sekä laatia yhdenvertaisuussuunnitelma etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Esitys liittyy valtion vuoden 2004 talousarvioesitykseen.

Lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun ne on hyväksytty ja vahvistettu.

## VALIOKUNNAN KANNANOTOT

### *Yleisperustelut*

Hallituksen esityksen perusteluista ilmenevistä syistä ja saamansa selvityksen perusteella valiokunta pitää esitystä tarpeellisenä ja tarkoituksenmukaisena. Valiokunta puoltaa lakiehdotusten hyväksymistä seuraavin huomautuksin ja muutosehdotuksin.

### **Eri syrjintäperusteiden saattaminen samaan asemaan**

Ehdotetulla lailla yhdenvertaisuuden turvaamisesta ja siihen liittyvillä lakimuutoksilla pannaan toimeen rasismi- ja työsyryntädirektiivit. Hallitus on pitänyt esityksessä valittua toimintatapaa tarkoituksenmukaisimpana. Jos muutokset olisi tehty kummankin direktiivin soveltamisalan piiriin kuuluviin lakeihin erikseen, olisi se merkinnyt mittavaa, lukuisiin voimassa oleviin lakeihin kohdistuvaa muutostarvetta, ja silti osa direktiivien soveltamisalasta olisi jäänyt peittämättä lainsäädännön puuttumisen vuoksi.

Perustuslakivaliokunta ei ole lausunnossaan pitänyt näiden toisistaan poikkeavien direktiivien yhdistämistä samaan lakiin oikeusjärjestyksen ymmärrettävyyden ja toimivuuden kannalta hyvänä ratkaisuna. Esityksessä omaksutusta perusratkaisusta on aiheutunut yhdenvertaisuuslain soveltamisalan rajauksia siinä, mitkä kielletyt syrjintäperusteet se kattaa (6 §) ja mitä yhteiskunnan toimintoja se koskee (2 §) sekä keitä se velvoittaa (4 §). Lähtökohta on ongelmallinen, koska laki sisältää useita erotteluja ja luo niitä lisää sen mukaan, mistä syrjintäperusteesta on kysymys. Lähtökohtien ongelmallisuudesta mahdollisesti kertautuvat soveltamisvaikeudet voivat osoittautua merkittäviksi.

Perustuslakivaliokunta toteaa, että lakiehdotuksessa on kysymys perustuslain yhdenvertaisuussääntelyn konkretisoimisesta. Suomalaiseen oikeuskulttuuriin olisi paremmin sopinut joko se, että yhdenvertaisuudesta säädetään sellainen laki, joka ei luo erilaisia oikeuksia eri

henkilöille ja ryhmille, tai se, että yhdenvertaisesta kohtelusta säädetään kulloinkin kyseessä olevan alan lainsäädännössä. Tavoitteeksi tulee joka tapauksessa omaksua, että eri syrjintäperusteet ovat samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piirissä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta yhtyy perustuslakivaliokunnan näkemukseen lakiehdotuksen perusrakenteen ongelmallisuudesta. Rakenteestaan johtuen laki voi käytännössä osoittautua tulkinnanvaraiseksi ja vaikeasti sovellettavaksi. Valiokunta korostaa, että nyt käsiteltävänä oleva yhdenvertaisuuslaki tulee nähdä ainoastaan ensimmäisenä askeleena pyrittäessä aikaansaamaan kattava, kansallista näkökohdistusta ja tarpeista lähtevä yhdenvertaisuuslainsäädäntö. Valiokunta edellyttää, että hallitus ryhtyy toimiin sellaisen yhdenvertaisuuslainsäädännön valmistelemiseksi, jossa lähtökohtana on suomalainen perusoikeusjärjestelmä ja kaikkien syrjintäperusteiden asettaminen samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin (*Valiokunnan lausumaehdotus 1*).

### **Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain suhde**

Yhdenvertaisuuslaki on osa Suomen syrjintälainsäädäntöä, ja siinä on monia liittymäkohtia lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986). Tasa-arvolain uudistaminen on parhaillaan valmisteltavana sosiaali- ja terveystieteiden ministeriössä. Lakien vertailtavuuden kannalta olisi valiokunnan käsityksen mukaan ollut parempi, jos tämä esitys ja tasa-arvolain muutosehdotus olisivat edenneet samanaikaisesti, jolloin olisi ollut helpompaa huolehtia sääntelyn samantasoisuudesta. Sääntelyn yhdenmukaisuus on erityisen tärkeää ns. moniperusteisten syrjintätapusten käsittelyssä. Valiokunta pitää tärkeänä, että tasa-arvolain muutosehdotuksen valmistelussa otetaan huomioon yhdenvertaisuuslain säännökset ja huolehditaan mahdollisuuksien mukaan sääntelyn yhdenmukaisuudesta.

### Työttömien aseman parantaminen

Valiokuntakäsittelyssä on noussut esiin työttömien asema ja heidän kokemansa syrjintä esimerkiksi työhönoton sekä erilaisten palvelujen saamisen ja hankkimisen yhteydessä. Työttömyys poikkeaa siinä määrin muista yhdenvertaisuuslain 6 §:ssä tarkoitetuista syrjintäperusteista, että valiokunta ei ole katsonut voivansa tässä yhteydessä lisätä sitä syrjintäperusteiden joukkoon. Valiokunta katsoo kuitenkin, että työttömien kokemana tosiasiallinen syrjintä on vakava ongelma, joka tulee selvittää ja johon tulee puuttua konkreettisilla toimenpiteillä. Tällainen toimenpide on esimerkiksi työterveyshuolto- ja järjestämisen työttömille, jota valiokunta on useissa lausunnoissaan pitänyt tärkeänä.

### Seksuaalinen suuntautuminen

Valiokunnan huomiota on asiantuntijakuulemisen aikana kiinnitetty siihen, että sukupuolinen suuntautuminen ei kuvaa asianmukaisesti tarkoitettua syrjintäperustetta vaan parempi olisi käyttää käsitettä seksuaalinen suuntautuminen. Koska käsitettä sukupuolinen suuntautuminen on kuitenkin käytetty erilaisissa säännöksissä laajemminkin, valiokunta ei ole katsonut voivansa tässä yhteydessä muuttaa hallituksen esitystä tältä osin.

### Yhdenvertaisuuslainsäädännön valvonta

Lain noudattamisen valvonta työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa kuuluu työsuojeluviranomaisille. Etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän kieltoa muissa tilanteissa valvovat vähemmistövaltuutettu ja syrjintälautakunta.

Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta totesi vuoden 2002 valtiopäivillä käsiteltävänä olleesta vastaavasta hallituksen esityksestä antamassaan lausunnossa (TyVL 24/2002 vp) pitävänsä tärkeänä, että lakiehdotuksen valvonnan edellyttämät voimavarat turvataan heti lain voimaantuloa lähtien niin vähemmistövaltuutetun, syrjintälautakunnan kuin työsuojeluviranomaisienkin osalta. Vain osoittamalla toimintaa siihen tar-

vittavat resurssit voidaan taata lain kattava soveltaminen ja syrjinnän kohteeksi joutuneiden mahdollisuudet saada viivytyksettä apua ja oikeusturvaa. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toistaa edellä olevan valvontaresurssien välttämättömyyttä koskevan lausumansa.

Lain täytäntöönpanoon on vuoden 2004 talousarvioon varattu 80 000 euroa. Määrärahalta on tarkoitus saada uudelle oikeussuojaelimelle syrjintälautakunnalle päätoiminen sihteeri sekä toimistopalveluja vähemmistövaltuutetun toimistolta, johon perustetaan osa-aikainen toimistosihteerin virka.

Työsuojeluviranomaisille ei hallituksen esityksessä esitetä lisäresursseja. Esityksen perusteluissa kuitenkin todetaan, että työsuojelupiirien valvontatehtävät laajentuvat koskemaan myös virkasuhteita koskevissa laeissa olevia syrjintäkieltoja ja että tästä aiheutuu uusia henkilöresurssitarpeita. Työsuojeluviranomaisten henkilöresurssien turvaamista puoltaa perustelujen mukaan myös ulkomaalaisten määrän lisääntyminen ja se, että syrjintää koskevien asioiden selvittely vie paljon aikaa ja vaatii erityisasiantuntemusta. Työsuojeluviranomaiset ovat arvioineet, että yhdenvertaisuuslain valvontatehtävää varten on perustettava yksi tarkastajan virka kuhunkin kolmeen suurimpaan työsuojelupiiriin (Uudenmaan, Turun ja Porin sekä Hämeen työsuojelupiiriin).

Eduskunnassa on viime vuosina käsitelty useita asioita, joiden yhteydessä työsuojeluhallinnolle on annettu merkittäviä uusia tehtäviä. Tällaisia tehtäviä on sisällytetty muun muassa uuteen työturvallisuuslakiin, tupakkalakiin, yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin, työterveydenhuoltolakiin sekä EU:n asetuksiin raskaan liikenteen ajo- ja lepoajoista. Parhaillaan eduskunnan käsittelyssä olevista laeista lisätehtäviä työsuojeluviranomaisille on tarkoitus antaa yhdenvertaisuuslain ohella myös uudessa ulkomaalaislaissa. Monet näistä uusista tehtävistä ovat aikaa vieviä ja erityistä asiantuntemusta vaativia. Valiokunta pitää välttämättömänä, että hallitus selvittää kokonaisuudessaan työsuojelupiirien resurssitarpeet ja huolehtii sii-

tä, että ne pystyvät selviytymään asianmukaisesti niille annetuista tehtävistä.

Vähemmistövaltuutetulle annetaan yhdenvertaisuuslailla paljon uusia tehtäviä, mutta ei lisäresursseja niiden suorittamiseksi. Esityksen perustelujen mukaan alkuvaiheessa uusien tehtävien hoitaminen on tarkoitus hoitaa olemassa olevia resursseja uudelleen kohdentamalla.

Hallituksen esityksessä syrjintäasiain valtuutettua koskevasi lainsäädännöksi (HE 39/2001 vp) todettiin, että Suomessa asuvat tai oleskelevat ulkomaalaiset tarvitsevat syrjintään liittyvien kysymysten käsittelyyn edelleen valtuutetun edistämään heidän asemaansa yhteiskunnassa, koska merkittävä osa ulkomaalaisvaltuutetun nykyisin käsittelemistä asioista liittyy oleskelulupa- ja turvapaikkakäytäntöihin. Tarkoitus on, että syrjintäasiain valtuutettu jatkaisi myös nykyisin ulkomaalaisvaltuutetun tehtäviin kuuluvia ulkomaalaislaissa tarkoitettuja tehtäviä.

Valiokunta toteaa, että ulkomaalaisten oleskelu- ja turvapaikkakäytäntöihin liittyvät neuvonta- ja selvittelytehtävät muodostavat edelleen suuren osan vähemmistövaltuutetun tehtäväkentästä ja ulkomaalaisten määrän kasvaessa niiden määrä voi edelleen lisääntyä. Valiokunta pitää välttämättömänä, että vähemmistövaltuutettu voi edelleen huolehtia näistä tehtävistä.

Valiokunnan käsityksen mukaan uuden yhdenvertaisuuslain valvontatehtäviä ei ole mahdollista hoitaa uudelleen kohdentamalla nykyisiä resursseja, koska se merkitsisi käytännössä nykyisten tehtävien jättämistä kokonaan hoitamatta tai huomattavasti nykyistä vähemmälle huomiolle. Vähemmistövaltuutettu on lausunnossaan katsonut, että yhdenvertaisuuslain toimeenpanoa varten tarvittaisiin varat esittelijän ja osastosihteerin palkkaamiseen vähemmistövaltuutetun toimistoon.

Valiokunta ehdottaa yhdenvertaisuuslainsäädännön valvontaresurssien turvaamisesta hyväksyttäväksi lausumaa (*Valiokunnan lausumaehdotus 2*).

## Koulutus ja tiedotus

Yhdenvertaisuuslainsäädäntö tulee sovellettavaksi paitsi viranomaistoiminnassa myös työelämässä, koulutuksessa ja tarjottaessa erilaisia palveluja yleisölle. Näin ollen se koskettaa varsin laajasti koko yhteiskuntaa ja monenlaisia toimijoita. Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus huolehtii lainsäädännön toteuttamisen vaatimasta viranomaisten koulutuksesta. Laista tulee myös tiedottaa tehokkaasti ja kattavasti niin lainsäädännön velvoittamille työn tai palvelujen tarjoajille kuin yleisöllekin.

## Yksityiskohtaiset perustelut

### 1. Laki yhdenvertaisuuden turvaamisesta

*Lain nimike.* Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan todennut lain nimikkeen tarkoittavan yhdenvertaisuuden turvaamista ja tukevan käsitystä, että kysymyksessä olisi soveltamisalaltaan kattava yhdenvertaisuuden yleislaki. Lakiehdotuksen 2 ja 3 §:n soveltamisalasäännösten valossa perustuslakivaliokunta pitää nimikettä liian laaja-alaisena. Viitaten perustuslakivaliokunnan lausuntoon valiokunta ehdottaa, että lain nimike muutetaan yhdenvertaisuuslaiksi.

*3 §. Soveltamisalan rajoitukset.* Valiokunta ehdottaa 1 momentin 2 kohtaa täsmennettäväksi niin, että kyseessä on ulkomaalaisten asettaminen erilaiseen asemaan heidän lakiin perustuvasta oikeusasemastaan aiheutuvasta syystä.

*4 §. Viranomaisten velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.* Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvollisuus ulottuu ehdotuksen mukaan vain etniseen alkuperään perustuvan yhdenvertaisuuden edistämiseen asettaen näin eri syrjintäkriteerit keskenään eri asemaan. Viranomaisille asetettava erityisvelvollisuus ottaa toiminnassaan suunnitelmallisesti ja johdonmukaisesti huomioon eri etnistä alkuperää olevien ihmisten asema on perusteltua muun muassa maahanmuuttajien yhteiskuntaan integroimisen edistä-

miseksi. Säännöksen avulla pyritäänkin tasoittamaan eri etnisten ryhmien tietä osaksi suomalaista yhteiskuntaa.

Valiokunta pitää tärkeänä, että viranomaiset laatiessaan yhdenvertaisuussuunnitelmia ottavat huomioon maahanmuuttajien ohella myös perinteiset kansalliset vähemmistömme saamelaiset ja romanit. Erityistä huomiota tulee kiinnittää saamelaisten oikeuksiin alkuperäiskansana ja saamelaiskulttuurin tärkeimmän aineellisen perustan eli poronhoidon turvaamiseen. Viranomaisten tulee suunnitelmallisesti edistää saamelaisten mahdollisuuksia harjoittaa poronhoitoa ja hankkia sillä toimeentulonsa. Romanien osalta suurimmat ongelmat liittyvät palvelujen saatavuuteen, asumiseen ja työhönottoon.

*5 §. Vammaisen henkilön työllistymis- ja koulutautumisedellytysten parantaminen.* Perustuslakivaliokunnan lausuntoon viitaten valiokunta ehdottaa, että säännöstä täsmennetään sen korostamiseksi, että kyseessä on työnantajan aito velvollisuus ryhtyä asianmukaisiin toimiin toteuttaakseen vammaisen henkilön tosiasiallisen mahdollisuuden päästä työelämään, edetä siinä sekä osallistua koulutukseen.

Työnantajan on työvoimaa palkatessaan huolehdittava, että ketään ei syrjitä lakiehdotuksen 6 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla. Tiedoiltaan, taidoiltaan ja kokemukseltaan tehtävän asettamat vaatimukset täyttävää vammaista työnhakijaa ei siten saa syrjäyttää sillä perusteella, että hänen työhön valitsemisensa edellyttää työnantajalta toimia, joita voidaan toimenpiteistä aiheutuvat kustannukset ja työnantajan asema huomioon ottaen pitää kohtuullisina. Uutta työvoimaa palkkaavan työnantajan tulee tunnistaa työhön liittyvät esteet ja poistaa ne niiden vammaisten tieltä, jotka valituksi tullessaan kohtuullisin järjestelyin voisivat suoriutua työtehtävistä. Tehtävät mukautukset voivat siten liittyä työympäristöön, työvälineisiin mukaan lukien henkilökohtaiset apuvälineet sekä työn järjestelyihin. Jos työnantaja uutta työntekijää valitessaan päätyy tehtävän kannalta vähemmän ansioituneeseen terveeseen hakijaan ja tällä tavoin syrjäyttää ansioituneemman vammaisen työnhaki-

jan, jonka työskentelyedellytykset voitaisiin turvata kohtuullisilla mukautuksilla, työnantajan menettelyä pidetään laissa tarkoitettuna syrjintänä, ellei 7 §:stä muuta johdu.

*6 §. Syrjinnän kieltö.* Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan todennut, että kiellettyjen syrjintäperusteiden luettelo 6 §:ssä ja sen muukin terminologia poikkeavat muun muassa rikoslain 47 luvun 3 §:n työsyrijintäsäännöksistä ja työsopimuslain 2 luvun 2 §:n syrjintäkieltoa ja tasapuolista kohtelua koskevista säännöksistä. Tällainen erilaisuus sovellettavuudeltaan samanlaisissa sääntely-yhteyksissä, kuten työelämän syrjintätilanteissa, ei ole perusteltua, vaan se on omiaan heikentämään selkeyttä ja siten aiheuttamaan oikeudellista epävarmuutta. Valiokunta yhtyy perustuslakivaliokunnan näkemykseen siitä, että eri lakien syrjintäsäännökset tulisi muuttaa mahdollisimman yhtenäiseen muotoon. Käytettävissään olleen ajan ja resurssien puitteissa valiokunta ei ole kuitenkaan katsonut voivansa tämän asian käsittelyn yhteydessä selvittää, missä määrin eroavaisuuksille on perusteita ja missä määrin ne voidaan poistaa. Valiokunta pitää välttämättömänä, että hallitus käynnistää välittömästi kyseisen selvitystyön ja laatii esityksen eri lakien syrjintäsäännösten yhtenäistämistä.

Nyt käsiteltävinä olevista laeista vain valtion virkamieslaissa on mainittu kansalaisuus kiellettyinä syrjintäperusteena. Eduskunnan käsittelyyn juuri saatetussa ulkomaalaislakia koskevassa täydentävässä hallituksen esityksessä (HE 151/2003 vp) ehdotetaan kuitenkin rikoslain 47 luvun 3 §:n työsyrijintäsäännöstä muutettavaksi siten, että siihen lisätään kansalaisuuden perusteella tapahtuva syrjintä. Jotta kyseinen ehdotus ja nyt käsiteltävinä olevat lakiehdotukset olisivat sopusoinnussa toistensa kanssa, valiokunta ehdottaa kansalaisuuden lisäämistä myös niiden syrjintäperusteisiin.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan pitänyt välittömän syrjinnän määritelmää perustuslain kannalta ongelmallisena. Perustuslain 6 §:n 2 momentin mukaan eri asemaan asettaminen kielletyillä syrjintäperusteilla ei ole syrjin-

tää, jos siihen on hyväksyttävä peruste. Lakiehdotuksen mukaan ainoastaan välilliseen syrjintään sisältyy poikkeusmaininta tavoitteen hyväksyttävyydestä. Direktiivien mukaan välitön syrjintä direktiiveissä säädetyillä perusteilla ei ole milloinkaan sallittua. Toisaalta direktiivissä kuten myös lakiehdotuksen 7 §:ssä määritellään menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä. Eri asemaan asettaminen lain 6 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla perusteilla ei ole syrjintää silloin, kun siihen on 7 §:n 1 momentin 1—3 kohdassa tarkoitettu peruste. Lisäksi positiiviseen erityiskohteluun perustuva eri asemaan asettaminen ei lain mukaan ole kiellettyä. Ottaen huomioon saadun selvityksen, direktiivien asettamat vaatimukset sekä 6 ja 7 §:n säännösten muodostaman kokonaisuuden valiokunta ei ole pitänyt välttämättömänä muuttaa välittömän syrjinnän määritelmää.

*7 §. Menettely, jota ei pidetä syrjintänä.* Perustuslakivaliokunnan lausuntoon viitaten valiokunta ehdottaa, että 1 momentin 1 kohdasta poistetaan viittaus rinnastettavaan suunnitelmaan.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan käsitellyt 7 §:n perustelujen kohtaa, joka koskee kirkon ja muun uskonnollisen yhdiskunnan työntekijöiltä ja viranhaltijoilta vaadittavaa vakaumusta. Perustuslakivaliokunta on katsonut perustelujen olevan, siltä osin kuin ne koskevat evankelisluterilaista kirkkoa, ristiriidassa perustuslakivaliokunnan vuonna 2001 kirkkolain muutosehdotuksen yhteydessä (PeVL 57/2001 vp—HE 186/2001 vp) ottaman kannan kanssa. Perustuslakivaliokunta piti tuolloin perustuslain 6 §:n 2 momentista huolimatta mahdollisena, että laissa säädetään kirkon jäsenyys edellytykseksi kirkon omiin virkoihin ja tehtäviin valittaville. Tämä oli kiistatonta sellaisiin virkoihin ja tehtäviin nähden, jotka liittyvät suoraan kirkon hengelliseen toimintaan, mutta mahdollisuus ulottui perustuslakivaliokunnan mielestä myös muunlaisiin virkoihin ja tehtäviin.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta viittaa säännöksen tulkinnan osalta perustuslakivaliokunnan lausuntoon. Samalla valiokunta pitää kuitenkin tärkeänä, että säännöstä tulkittaessa

otetaan huomioon myös työsyryntädirektiivin vaatimukset. Työsyryntädirektiivin 4 artiklan 2 kohdan mukaan kansallisesti voidaan pitää voimassa säännöksiä, joiden nojalla kirkon tai muun uskontoon tai vakaumukseen perustuvan julkisen tai yksityisen organisaation tehtävissä toimiville asetetaan uskontoon tai vakaumukseen perustuvia vaatimuksia edellyttäen, että uskonto tai vakaumus on kyseisen ammatillisen toiminnan luonteen tai työn suorittamiseen liittyvien yhteyksien vuoksi työtä koskeva, todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus. Näissä tapauksissa henkilön uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa erilaista kohtelua ei direktiivin mukaan pidetä syrjintänä.

Perustuslakivaliokunnan lausuntoon viitaten valiokunta ehdottaa 1 momentin 3 kohtaa täsmennettäväksi eläke- ja työkyvyttömyysetuuksiin liittyvien ikärajojen osalta. Säännöstä tulee valiokunnan käsityksen mukaan tulkita siten, että sen nojalla ovat edelleen mahdollisia eläkelaeissa olevat säännökset, jotka on säädetty kansallisten työmarkkinalähtökohtien perusteella ja joissa asetetaan muun muassa erilaisia karttumäsääntöjä ja eläkemaksuja eri-ikäisille.

Perustuslakivaliokunnan lausuntoon viitaten 2 momentista ehdotetaan poistettavaksi vaatimus erityiskohtelun tilapäisyydestä.

*9 §. Hyvitys.* Perustuslakivaliokunnan lausuntoon ja edellä 6 §:n perusteluissa esitettyyn viitaten 1 momentin syrjintäperusteiden luetteloon ehdotetaan lisättäväksi kansallinen alkuperä, kansalaisuus, mielipide ja terveydentila. Kielen asema kiellettyinä syrjintäkriteerinä poikkeaa muista syrjintäkriteereistä siinä määrin, että yhdenvertaisuuslain soveltamisala huomioon ottaen valiokunta ei pidä sen lisäämistä 9 §:ään tässä vaiheessa mahdollisena, vaan katsoo, että tältä osin asia tulee selvittää yhdenvertaisuuslainsäädännön kokonaistarkastelun yhteydessä.

Perustuslakivaliokunnan lausuntoon viitaten 1 momentin säännöstä ehdotetaan lisäksi muutettavaksi siten, että siitä poistetaan viittaus loukatulle aiheutettuun kärsimykseen. Kysymys on syrjinnästä johtuvan loukkauksen eli immateriaalivahingon korvaamisesta. Syrjinnästä aiheu-

tuva taloudellinen vahinko voi tulla korvattavaksi vahingonkorvauslain tai muun lain, kuten työsopimuslain mukaan. Ehdotetun sääntelyn tavoitteena on erottaa selkeästi ilman tuottamusta tuomittava hyvitys taloudellisen vahingon korvaamisesta.

*11 §. Valvonta.* Pykälän 1 momentin mukaan työsuojeluviranomaiset valvovat lain noudattamista työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa. Säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät muun muassa erilaisissa työmarkkinatoimenpiteissä, kuten työpaikalla työkokeilussa, työharjoittelussa tai työelämävalmennuksessa taikka kuntouttavassa työtoiminnassa olevat, joita ei työsopimuslain mukaan katsota työsuhteessa oleviksi. Jotta valvonta kattaisi kaikki työyhteisön jäsenet ja jotta myös syrjinnän kohteeksi joutuvien olisi helpompi hahmottaa valvonnan laajuus, valiokunta ehdottaa, että säännöstä täydennetään siten, että työsuojeluviranomaiset valvovat lain noudattamista myös työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla.

*13 §. Syrjintälautakunnan tehtävät.* Viitaten 11 §:n perusteluissa esitettyyn valiokunta ehdottaa vastaavaa valvontaviranomaisten työnjaon täsmennyttä tehtäväksi 13 §:n 1 momenttiin.

*16 §. Kanneaika.* Perustuslakivaliokunnan lausuntoon viitaten säännöstä ehdotetaan täydennettäväksi siten, että kanne on nostettava vastaajan kotipaikan tuomioistuimessa. Julkisoikeudellisten palvelussuhteiden osalta syrjintäkanne käsitellään hallinto-oikeudessa. Tällöin voisi olla perusteltua, että hallinto-oikeus voisi samassa prosessissa päättää myös hyvityksen tuomitsemisesta. Valiokunta katsoo, että tämä samoin kuin kanneaikojen pituus ja alkaminen tulee selvittää, samalla kun tasa-arvolain uudistamisen yhteydessä pohditaan syrjintälainsäädännön menettelysäännösten yhtenäistämistä.

## 2. Laki vähemmistövaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Lakiehdotuksen 2, 7, 7 b, 7 c, 7 g, 7 h ja 7 j §:ään ehdotetaan tehtäväksi 1. lakiehdotuksen nimikkeen muutoksesta johtuva korjaus.

*7 d §. Syrjintälautakunnan kokoonpano.* Hallituksen esityksessä ei ole säännösehdotusta lautakunnan jäsenille ja sihteereille maksettavista palkkioista. Saadun selvityksen perusteella valiokunta ehdottaa, että pykälään lisätään uusi 3 momentti, jonka mukaan lautakunnan sivutoimiset jäsenet, varajäsenet ja sihteerit sekä lautakunnan kuulemat asiantuntijat ja lausunnonantajat saavat palkkiota työministeriön vahvistamien perusteiden mukaan.

*7 e §. Jäsenten kelpoisuusvaatimukset.* Hallituksen esityksen mukaan syrjintälautakunnan jäsenten tulisi olla perus- ja ihmisoikeuksiin perehtyneitä, tuomarin virkaan kelpoisia henkilöitä. Tällä pyritään siihen, että syrjintälautakunta toisi erityisasiantuntemusta syrjintäasioiden käsittelyyn. Toisaalta säännösehdotus lähtee siitä, että jäseniltä ei edellytetä Suomen kansalaisuutta. Valiokunta toteaa, että maahanmuuttajataustan omaavien juristijäsenten saaminen voi olla vaikeaa. Jotta lautakuntaan voitaisiin saada myös maahanmuuttajataustan omaavien henkilöiden asiantuntemusta, valiokunta ehdottaa säännöstä muutettavaksi siten, että osa jäsenistä voi olla muita kuin tuomarin virkaan kelpoisia.

## 3. Laki työsopimuslain 2 luvun 2 §:n muuttamisesta

*2 §. Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu.* Viitaten edellä 1. lakiehdotuksen 6 §:n perusteluissa esitettyyn valiokunta ehdottaa säännöksen syrjintäperusteisiin lisättäväksi kansallisuuden. Lisäksi pykälään ehdotetaan tehtäväksi 1. lakiehdotuksen nimikkeen muuttamisesta johtuva korjaus.



**4. Laki merimieslain muuttamisesta**

Viitaten edellä 1. lakiehdotuksen 6 §:n perusteissa esitettyyn valiokunta ehdottaa säännöksen syrjintäperusteisiin lisättäväksi kansallisuuden. Lisäksi pykälään ehdotetaan tehtäväksi 1. lakiehdotuksen nimikkeen muuttamisesta johtuva korjaus.

**5. Laki valtion virkamieslain 11 §:n muuttamisesta**

Säännökseen ehdotetaan tehtäväksi 1. lakiehdotuksen nimikkeen muuttamisesta johtuva korjaus.

**6. Laki kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 12 §:n muuttamisesta**

Viitaten edellä 1. lakiehdotuksen 6 §:n perusteissa esitettyyn valiokunta ehdottaa säännöksen syrjintäperusteisiin lisättäväksi kansallisuuden. Lisäksi pykälään ehdotetaan tehtäväksi 1. lakiehdotuksen nimikkeen muuttamisesta johtuva korjaus.

**Päätösehdotus**

Edellä esitetyn perusteella työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa,

*että 1.—6. lakiehdotus hyväksytään muutettuina (Valiokunnan muutosehdotukset) ja*

*että hyväksytään kaksi lausumaa (Valiokunnan lausumaehdotukset).*

**Valiokunnan muutosehdotukset****1.*****Yhdenvertaisuuslaki***

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 ja 2 §  
(Kuten HE)

4 §  
(Kuten HE)

3 §

5 §

***Soveltamisalan rajoitukset***

Tätä lakia ei sovelleta:  
(1 kohta kuten HE)

2) kun sovelletaan ulkomaalaisten maahantuloa ja maassa oleskelua koskevia säännöksiä, eikä ulkomaalaisten asettamiseen erilaiseen asemaan heidän lakiin perustuvasta oikeusasemastaan aiheutuvasta syystä.

***Vammaisen henkilön työllistymis- ja kouluttamisedellytysten parantaminen***

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa asioissa työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työn

teettäjän tai koulutuksen järjestäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta.

## 6 §

*Syrjinnän kielto*

Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, *kansalaisuuden*, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

(2 mom. kuten HE)

## 7 §

*Menettely, jota ei pidetä syrjintänä*

Tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä ei pidetä:

1) yhdenvertaisuussuunnitelman (*poist.*) mukaista menettelyä, jolla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä;

(2 kohta kuten HE)

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

Tällä lailla ei estetä sellaisia erityistoimenpiteitä, joiden tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen 6 §:n 1 momentissa tarkoitettua syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi (*positiivinen erityiskohtelu*). Positiivisen erityiskohtelun on oltava (*poist.*) pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhteista.

## 8 §

(Kuten HE)

## 9 §

*Hyvitys*

Edellä 2 §:ssä tarkoitettu työn, irtaimen tai kiinteän omaisuuden tai palvelujen, koulutuksen tai etuisuuksien tarjoaja, joka on iän, etnisen *tai kansallisen* alkuperän, *kansalaisuuden*, uskonnon, vakaumuksen, *mielipiteen, terveydentilan*, vammaisuuden tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella rikkonut 6 tai 8 §:n säännöksiä, on velvollinen maksamaan *loukkauksesta hyvitystä syrjinnän tai vastatoimen kohteeksi joutuneelle*. Hyvityksenä on suoritettava loukkauksen laadun mukaan enintään 15 000 euroa.

(2 ja 3 mom. kuten HE)

## 10 §

(Kuten HE)

## 11 §

*Valvonta*

Tämän lain noudattamista työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa *sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla* valvovat työsuojeluviranomaiset siten kuin työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973) säädetään.

(2 mom. kuten HE)

## 12 §

(Kuten HE)

## 13 §

*Syrjintälautakunnan tehtävät*

Syrjintälautakunta voi etnistä syrjintää koskevassa asiassa, siltä osin kuin se ei koske työsuhdetta tai julkisoikeudellista palvelussuhdetta *taikka työharjoittelua tai muuta vastaavaa toimintaa työpaikalla*:

(1 ja 2 kohta kuten HE)

(2—4 mom. kuten HE)

14 ja 15 §  
(Kuten HE)

16 §

*Kanneaika*

Kanne 9 tai 10 §:ssä tarkoitettussa asiassa on nostettava *vastaajan kotipaikan tuomioistuimes-*sa kahden vuoden kuluessa 6 tai 8 §:n vastaises-

ta menettelystä tai, jos menettely on jatkuvaa, kahden vuoden kuluessa sen päättymisestä. Työhönottotilanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

17—22 §  
(Kuten HE)

## 2.

### Laki

#### vähemmistövaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* vähemmistövaltuutetusta 13 päivänä heinäkuuta 2001 annetun lain (660/2001) nimike, 2 ja 7 §, sekä  
*lisätään* lakiin uusi 7 a—7 k § seuraavasti:

### Laki

#### vähemmistövaltuutetusta ja syrjäntälautakunnasta

2 §

*Tehtävät*

Vähemmistövaltuutetun tehtävänä on:  
1) valvoa *yhdenvertaisuuslain* ( / ) noudattamista siten kuin mainitussa laissa säädetään;  
(2—6 kohta kuten HE)  
(2 mom. kuten HE)

7 §

*Oikeus saada tietoja*

(1 mom. kuten HE)  
Vähemmistövaltuutetulla ja syrjäntälautakunnalla on oikeus saada *yhdenvertaisuuslain* soveltamisalaan kuuluvilta viranomaisilta ja toiminnan harjoittajilta sekä niiden palveluksessa olevilta selvitys seikoista, jotka ovat tarpeen sen

valvomiseksi, että mainitussa laissa säädetyn etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän kieltoa noudatetaan, sekä etnisen yhdenvertaisuuden edistämistä koskevien toimenpiteiden suunnittelun ja toteuttamisen arvioimiseksi. Oikeus selvityksen saamiseen ei koske tietoa, josta sillä, jolta selvitystä pyydetään, on oikeus kieltäytyä todistamasta.

7 a §  
(Kuten HE)

7 b §

*Syrjäntälautakunta*

*Yhdenvertaisuuslaissa* säädettyä valvontatehtävää varten on työministeriön yhteydessä vähemmistövaltuutetun ohella syrjäntälautakunta.

## 7 c §

*Syrjintälautakunnan tehtävät*

Syrjintälautakunnan tehtävänä on käsitellä ja ratkaista ne asiat, jotka *yhdenvertaisuuslain* mukaan kuuluvat sen käsiteltäviksi ja ratkaistaviksi.

## 7 d §

*Syrjintälautakunnan kokoonpano*

(1 ja 2 mom. kuten HE)

*Lautakunnan sivutoimiset jäsenet, varajäsenet ja sihteeri sekä lautakunnan kuulemat asiantuntijat ja lausunnonantajat saavat palkkiota työministeriön vahvistamien perusteiden mukaan. (Uusi)*

## 7 e §

*Jäsenten kelpoisuusvaatimukset*

Syrjintälautakunnan jäsenten ja heidän varajäsentensä sekä sihteerin tulee olla perehtyneitä lautakunnan toimialaan. *Lisäksi lautakunnan puheenjohtajan, vähintään kolmen jäsenen ja heidän varajäsentensä sekä sihteerin tulee olla tuomarin virkaan kelpoisia. Lautakunnan jäseneksi, varajäseneksi ja sihteeriksi voidaan nimittää tai määrätä muukin kuin Suomen kansalainen.*

## 7 f §

(Kuten HE)

## 7 g §

*Syrjintälautakunnan päätösvaltaisuus*

(1—3 mom. kuten HE)

Puheenjohtaja voi yksin tehdä päätöksen asiassa, joka on ilmeisen perusteeton tai jätettävä tutkimatta *yhdenvertaisuuslain* 13 §:n 4 momentin nojalla.

## 7 h §

*Asian vireillepano*

Asian vireillepanoon syrjintälautakunnassa oikeutetuista säädetään *yhdenvertaisuuslain* 15 §:ssä.

(2—5 mom. kuten HE)

## 7 i §

(Kuten HE)

## 7 j §

*Muut asian käsittelyssä noudatettavat säännökset*

Todistustaakan osalta sovelletaan *yhdenvertaisuuslain* 17 §:ää.

(2—3 mom. kuten HE)

## 7 k §

(Kuten HE)

Voimaantulosäännös  
(Kuten HE)

## 3.

**Laki****työsopimuslain 2 luvun 2 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 26 päivänä tammikuuta 2001 annetun työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 §:n 1 momentti seuraavasti:

## 2 luku

**Työnantajan velvollisuudet**

## 2 §

*Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu*

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, *kansalaisuuden*, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdis-

tystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään *yhdenvertaisuuslaissa (1)*.

Voimaantulosäännös  
 (Kuten HE)

## 4.

**Laki****merimieslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*kumotaan* 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/1978) 15 §:n 3—5 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 3 ja 5 momentti laissa 612/1986 ja 4 momentti laissa 936/1987, sekä *lisätään* lakiin uusi 15 a § seuraavasti:

## 15 a §

*Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu*

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, *kansalaisuuden*, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen

perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään *yhdenvertaisuuslaissa (1)*.

(2—4 mom. kuten HE)

Voimaantulosäännös  
 (Kuten HE)

## 5.

**Laki****valtion virkamieslain 11 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 19 päivänä elokuuta 1994 annetun valtion virkamieslain (750/1994) 11 §, sellaisena  
 kuin se on laissa 692/1995, seuraavasti:

## 11 §

Viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti niin, ettei kehtää perusteettomasti aseteta toisiinsa nähden eri asemaan syntyperän, etnisen alkuperän, kansallisuuden, sukupuolen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, iän taikka poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin

verrattavan seikan vuoksi. Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään *yhdenvertaisuuslaissa* ( / ).

Voimaantulosäännös  
 (Kuten HE)

## 6.

**Laki****kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 12 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* kunnallisesta viranhaltijasta 11 päivänä huhtikuuta 2003 annetun lain (304/2003) 12 §:n 1 momentti seuraavasti:

## 12 §

*Syrjintäkielto*

Työnantaja ei saa virkasuhteeseen ottaessaan eikä virkasuhteen aikana ilman hyväksyttävää perustetta asettaa hakijoita eikä viranhaltijoita eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, *kansalaisuuden*, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toi-

minnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään *yhdenvertaisuuslaissa* ( / ).

Voimaantulosäännös  
 (Kuten HE)

**Valiokunnan lausumaehdotukset**

1. *Eduskunta edellyttää, että hallitus valmistelelee esityksen sellaiseksi yhdenvertaisuuslainsäädännöksi, jossa lähtökohtana on suomalainen perusoikeusjärjestelmä ja kaikkien syrjintäperusteiden asettaminen samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin.*
2. *Eduskunta edellyttää, että hallitus huolehtii yhdenvertaisuuslainsäädännön toteuttamisen edellyttämistä voimavaroista vuoden 2004 lisätalousarviossa ottaen samalla laajemminkin huomioon työsuojelupiirien tehtävien kasvun.*

Helsingissä 28 päivänä marraskuuta 2003

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj. Jukka Gustafsson /sd  
vpj. Anne Holmlund /kok  
jäsen. Sari Essayah /kd  
Susanna Haapoja /kesk  
Heidi Hautala /vihr  
Anneli Kiljunen /sd  
Esa Lahtela /sd  
Pehr Löfvén /r

Leena Rauhala /kd  
Paula Risikko /kok  
Jukka Roos /sd  
Tero Rönkä /sd  
Kimmo Tiilikainen /kesk  
Jaana Ylä-Mononen /kesk  
vjäs. Matti Kauppila /vas.

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Ritva Bäckström.

## VASTALAUSE

**Perustelut**

Valiokunta on parantanut hallituksen esitystä monin tavoin asiantuntijakuulemisissa havaitsemiensa epäkohtien poistamiseksi ja myös velvoittanut lausumallaan hallituksen valmistelemaan sellaisen yhdenvertaisuuslainsäädännön, joka asettaa kaikki syrjintäperusteet samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin. En kuitenkaan voinut yhtyä valiokunnan mietinnössä ilmaistuun kantaan, että kirkon tai muun uskontoon tai vakaumukseen perustuvan julkisen tai yksityisen organisaation olisi oikeutettua ja perusteltua edellyttää jäsenyyden lisäksi uskontoon tai vakaumukseen perustuvia vaatimuksia eräissä tehtävissä niiden ammatillisen luonteen tai työn suorittamiseen liittyvien seikkojen takia. Tällaiset vaatimukset antavat mahdollisuuden piilosyrjintään uskonnollisen tai muun vakaumuksen kaavussa. Näin esimerkiksi kirkko voisi torjua homoseksuaalisia työntekijöitä.

Valiokunnan kannanotto antaa lain tuleville tuloksijoille mahdollisuuden tosiasiallisesti hyväksyä ja sietää syrjintää. Lain yhtenä perustana olevan EU:n työsyrintädirektiivin johtolauseessa 23 mainittu erilainen kohtelu uskonnon, vakaumuksen ym. perusteella "saattaa olla oikeutettua erittäin rajoitetuissa tilanteissa". EU-lainlaatijan ilmeinen tarkoitus on ollut pyrkiä estämään ao. perusteiden varjolla tapahtuvaa syrjintää eikä suinkaan mahdollistamaan sitä. Lopullisen tulkinnan erilaisen kohtelun sallimisen rajoista tekeekin EU-tuomioistuin.

**Ehdotus**

Edellä olevan perusteella esitän,

*että valiokunnan mietinnön 1. lakiehdotuksen 7 §:n perusteluista poistetaan viittaukset työsyrintädirektiivin sisältöön.*

Helsingissä 28 päivänä marraskuuta 2003

Heidi Hautala /vihr