

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi

JOHDANTO

Vireilletulo

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 148/2022 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan mietinnön antamista varten. Asia on lisäksi lähetetty sivistysvaliokuntaan lausunnon antamista varten.

Eduskunta-aloite

Esityksen yhteydessä valiokunta on käsitellyt seuraavan aloitteen:

- Lakialoite LA 42/2020 vp Merja Mäkisalo-Ropponen sd ym. Lakialoite laiksi yhdenvertaisuuslain 15 §:n muuttamisesta

Lausunto

Asiasta on annettu seuraava lausunto:

- sivistysvaliokunta SiVL 24/2022 vp

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- neuvotteleva virkamies Jasmiina Jokinen, oikeusministeriö
- apulaisoikeusasiamies Pasi Pölönen, eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia
- hallitusneuvos Tarja Kröger, työ- ja elinkeinoministeriö
- opetusneuvos Mervi Eskelinen, opetus- ja kulttuuriministeriö
- johtaja Tanja Auvinen, sosiaali- ja terveysministeriö
- lakimies Katja Danner, sosiaali- ja terveysministeriö
- erityisasiantuntija Jenny Rintala, sosiaali- ja terveysministeriö
- johtaja Eerik Tarnaala, Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue
- toimistopäällikkö Rainer Hiltunen, Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto
- yhdenvertaisuusvaltuutettu Kristina Stenman, Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto
- lakimies Anu-Tuija Lehto, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- juristi Katariina Sahlberg, STTK ry
- johtava asiantuntija Miika Sahamies, Akava ry
- asiantuntija Katja Leppänen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2022 vp

- asiantuntija Atte Rytönen-Sandberg, Suomen Yrittäjät ry
- pääsihteeri Merja Heikkonen, Vammaisten henkilöiden oikeuksien neuvottelukunta
- pääsihteeri Juhani Kortteinen, Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta
- puheenjohtaja Sari Kokko, Vammaisfoorumi ry
- asiantuntija Anne Mäki, Vammaisfoorumi ry
- professori (emeritus) Niklas Bruun

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- Tasa-arvovaltuutetun toimisto
- Lapsiasiavaltuutetun toimisto
- Suomen Kuntaliitto
- professori Tuomas Ojanen

HALLITUKSEN ESITYS JA EDUSKUNTA-ALOITE

Hallituksen esitys

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

Esityksen mukaan yhdenvertaisuuslain mukainen yhdenvertaisuussuunnittelu ja yhdenvertaisuuden edistäminen laajenisi koskemaan myös varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia. Häirinnän määritelmää muutettaisiin niin, että häirintä voi kohdistua myös ihmisryhmään. Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan ja koulutuksen järjestäjän vastuuta puuttua tiedossaan olevaan häirintään selkeytettäisiin. Asian voisi viedä käsiteltäväksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ilman nimettyä uhria.

Velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia koskisi myös mahdollisuutta saada viranomaisten palveluita. Kohtuullisia mukautuksia arvioitaessa otettaisiin ensisijaisesti huomioon vammaisen henkilön tarpeet.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi suosittaa hyvityksen maksamista syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle. Hyvityksen vaatimiselle asetetun määräajan kulumisen katkeaisi siksi ajaksi, kun asia on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltävänä.

Työnantajan yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitetta koskevaa sääntelyä selkeytettäisiin koskien työpaikan yhdenvertaisuustilanteen arviointia. Työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman tulisi sisältää myös yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi toimivalta valvoa lain noudattamista myös työelämässä. Myös työsuojeluviranomaisen toimivaltaa tarkennettaisiin. Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia muutettaisiin niin, että työnantajalle annettava kehoitus korjata toimintaansa voitaisiin jatkossa antaa myös tämän velvollisuudesta arvioida ja edistää työpaikan yhdenvertaisuutta.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2022 vp

Lisäksi ehdotetaan muutoksia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain säännöksiin koskien lautakunnan organisaatiota ja menettelyä.

Esitys perustuu pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman kirjauksiin, joiden mukaan hallituskaudella toteutetaan yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus ja säädetään velvoittavista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista myös varhaiskasvatuksessa.

Esitys liittyy valtion vuoden 2023 talousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.6.2023.

Lakialoite

Lakialoitteessa LA 42/2020 vp ehdotetaan muutettavaksi yhdenvertaisuuslain 15 §:ää. Pykälän toiseen momenttiin esitetään lisättäväksi tarkentava määritelmä siitä, että pykälässä tarkoitettut kohtuulliset mukautukset tarkoittavat niin fyysisiä apuvälineitä kuin järjestelyitä, joilla tuetaan kognitiivista suoriutumista ja toimintakykyä esimerkiksi työssä.

Tarkoituksena on selventää lain asettamaa velvollisuutta kohtuullisista mukautuksista ja erityisesti tämän velvollisuuden soveltamista suhteessa sellaisiin vammaisiin, joiden vamma vaikuttaa kognitiiviseen toimintakykyyn.

VALIOKUNNAN YLEISPERUSTELUT

Yleistä

Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutoksia yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014), yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annettuun lakiin (1327/2014), yhdenvertaisuusvaltuutetusta annettuun lakiin (1326/2014) ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettuun lakiin (44/2006).

Esityksessä ehdotettujen muutosten taustalla on pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman kirjaus siitä, että hallituskaudella toteutetaan yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus. Lisäksi ohjelmaan on kirjattu, että velvoittavista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista säädetään myös varhaiskasvatuksessa.

Vuonna 2015 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain tavoitteena oli syrjintäkiellon yhtenäistäminen ja eri syrjintäperusteiden saattaminen yhtenäisen oikeussuojan piiriin kaikilla elämäneillä. Vuonna 2020 tehdyn selvityksen mukaan eri lakien mukaiset syrjintäperusteet eivät ole täysin yhdenmukaisessa asemassa. Viranomaisten syrjintäperusteittain määrittyvät toimivaltuudet vaikeuttavat mm. moniperusteisen syrjinnän tunnistamista tai johtavat siihen, että moniperusteista syrjintää käsitellään vain osittain. Lisäksi eri syrjintäperusteilla tapahtuva syrjintä valikoituu eri oikeussuojakanaviin.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2022 vp

Esityksessä ehdotettujen muutosten tavoitteena on kehittää ja parantaa yhdenvertaisuuteen ja syrjinnän kieltoon liittyvää oikeussuojaa ja -turvaa. Lisäksi tavoitteena on yhdenvertaisuuden edistämisen tehostaminen ja kohtuullisia mukautuksia koskevan sääntelyn selkeyttäminen niin, että se vastaa nykyistä paremmin YK:n vammaisyleissopimusta ja sen tulkintasuosituksia.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää yhdenvertaisuuden edistämistä ja oikeussuojaa koskevan sääntelyn kehittämistä tarpeellisena ja tärkeänä. Valiokunta katsoo, että ehdotettu sääntely uudistaa yhdenvertaisuussääntelyä siten, että se täyttää nykyistä paremmin perustuslain 6 §:n 1 ja 2 momenttien yhdenvertaisuus- ja syrjintäkieltosääntelyn ja Euroopan unionin ja kansainvälisten ihmisoikeussopimusten yhdenvertaisuus- ja syrjintäkieltosääntelyn vaatimukset. Valiokunta kannattaa esityksessä olevien lakiehdotusten hyväksymistä seuraavin muutosehdotuksin ja huomioon.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että työelämään liittyvien asioiden ja muiden asioiden valvonta- ja oikeussuojakeinojen välille jää nyt ehdotettavien muutostenkin jälkeen vahva ja selkeä erottelu. Valiokunta pitää tärkeänä, että yhdenvertaisuuden edistämistä ja oikeussuojaa koskevan sääntelyn kehittämistä jatketaan edelleen siten, että eri syrjintäperusteet saatetaan yhtenäisen oikeussuojan piiriin kaikilla elämäalueilla.

Yhdenvertaisuuden edistäminen

Esityksessä ehdotetaan täsmennyksiä viranomaisen ja koulutuksen järjestäjän velvollisuuksiin edistää yhdenvertaisuutta sekä lisättäväksi yhdenvertaisuuslakiin uusi 6 a §, jossa säännellään varhaiskasvatuksen järjestäjän velvollisuuksista edistää yhdenvertaisuutta. Valiokunta kannattaa ehdotettuja muutoksia ja lisäyksiä.

Työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta täsmennetään siten, että työnantajan tulee 7 §:n 1 momenttiin ehdotetun muutoksen mukaan huomioida yhdenvertaisuuden arvioinnissa eri syrjintäperusteet ja ottaa huomioon niiden toteutuminen myös työhönotossa. Ehdotetun 2 momentin mukaan työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää selvitys 1 momentissa tarkoitettujen arvioinnin johtopäätöksistä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta tähdentää, että yhdenvertaisuuden toteutumisen ja väestöryhmiin kohdistuvien vaikutusten arviointi samoin kuin yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden arviointi ja suunnittelu työpaikoilla tulee toteuttaa säännöllisin väliajoin, jotta viranomaisen ja koulutuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan sekä työnantajan on mahdollista ryhtyä ajantasaisesti tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuden edistäminen varhaiskasvatuksessa. Yhdenvertaisuussuunnittelu ja yhdenvertaisuuden edistämisen velvollisuus ehdotetaan 1. lakiehdotuksen 6 a §:n mukaisesti laajennettaviksi koskemaan varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia. Velvollisuus koskee sekä julkista että yksityistä varhaiskasvatusta ja myös esiopetusta silloin, kun se tapahtuu varhaiskasvatuksen piirissä.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2022 vp

Velvollisuus yhdenvertaisuussuunnitteluun on 6 a §:n 3 momentin perustelujen (s. 64) mukaan myös sellaisilla yksityisillä varhaiskasvatuksen palveluntuottajilla, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä. Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että tämä velvollisuus ei ilmene ehdotetusta säädöstekstistä. Valiokunta ehdottaa säännöksen täsmentämistä jäljempänä yksityiskohtaisista perusteluista tarkemmin ilmenevin tavoin.

Sivistysvaliokunta on työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossa (SiVL 24/2022 vp) pitänyt epäselvänä sitä, millaiset edellytykset ja mahdollisuudet koulutuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjillä on käytännössä tehdä esityksessä ehdotetun yhdenvertaisuuslain 6 §:n 1 momentin ja 6 a §:n mukaisia arvioita eri väestöryhmiin kohdistuvista vaikutuksista, ja ehdottaa, että lain 6 ja 6 a §:n sanamuotoa täsmennetään siten, että koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan on ”mahdollisuuksien mukaan” arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että ehdotettujen yhdenvertaisuuslain 6 ja 6 a §:n eri väestöryhmiin kohdistuvien vaikutusten arviointia koskevien säännösten tarkoitus on tarkentaa ja selventää, mitä yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi tarkoittaa ja sisältää. Jotta yhdenvertaisuuden toteutumista voidaan arvioida, on tärkeää tunnistaa, miten esimerkiksi eri toimintatavat, rakenteet ja käytännöt konkreettisesti vaikuttavat eri väestöryhmiin kuuluviin ihmisiin. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ei pidä sivistysvaliokunnan ehdottamaa muutosta tarpeellisena.

Kohtuulliset mukautukset

Voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 15 §:n 1 momentissa säädetään, että viranomaisen on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa.

Esityksen (s. 68) mukaan voimassa oleva muotoilu ”asioida viranomaisissa” ei vastaa vammaisyleissopimuksen edellytyksiä, sillä se viittaa kohtuullisten mukautusten osalta pelkästään konkreettisiin ja ulkoisiin muutoksiin, kun taas sopimus edellyttää mahdollisuutta myös sisällöllisiin muutoksiin. Tämän vuoksi esityksessä ehdotetaan, että 15 §:n 1 momentin ilmaisu ”asioida viranomaisissa” muutetaan muotoon ”saada viranomaisten palveluita”.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että ”saada viranomaisen palvelua” viittaa enemmänkin palvelun saamisedellytyksiin kuin palvelun toteuttamistapaan, ja ehdottaa, että sanamuoto tarkennetaan yksityiskohtaisista perusteluista ilmenevin tavoin siten, että siitä käy esityksessä ehdotettua selkeämmin ilmi, että tarkoitus on turvata vammaisen henkilön mahdollisuus käyttää hänelle myönnettäviä, järjestettäviä tai tarjottavia viranomaisen palveluita.

Lakialoite LA 42/2020 vp. Lakialoitteessa ehdotetaan 15 §:n muuttamista siten, että mukautukset voisivat pitää sisällään niin fyysiseen ympäristöön ja tarpeistoon tehtäviä muutoksia kuin sellaisia järjestelyjä ja apua, joilla edesautetaan kognitiivista suoriutumista. Valiokunta toteaa, että kognitiivista mukauttamista ei ole suljettu edellytettyjen kohtuullisten mukauttamistoimenpiteiden ulkopuolelle, ja katsoo, että YK:n vammaisyleissopimuksen tarkoituksen ja laajan vammaisuuskäsitteen mukaisesti kohtuulliset mukautukset koskevat kaikkia vammaisia henkilöitä riip-

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2022 vp

pumatta heidän toimintarajoitteestaan. Edellä oleviin perusteluihin viitaten valiokunta ehdottaa lakialoitteen LA 42/2020 vp hylkäämistä.

Yhdenvertaisuuslain valvonta työelämässä

Voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 18 §:n mukaan lain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset. Valvovien viranomaisten toimivalta ei ole yleinen, vaan valvontatoimivalta riippuu syrjintäperusteesta. Työelämässä yhdenvertaisuuslakia valvovat työsuojeluviranomaiset.

Esityksessä ehdotetaan yhdenvertaisuusvaltuutetun valvontatoimivaltaa laajennettavaksi siten, että yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi jatkossa valvoa lain noudattamista myös työelämässä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää yhdenvertaisuusvaltuutetun valvontatoimivallan laajentamista työelämäasioihin tärkeänä ja kannatettavana.

Oikeusministeriön yhteydessä on itsenäinen ja riippumaton yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, joka käsittelee ja ratkaisee yhdenvertaisuuslain ja miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) mukaan sille kuuluvat asiat. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimiala poikkeaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa siten, että lautakunta voi käsitellä tasa-arvolain, mutta ei yhdenvertaisuuslain piiriin kuuluvia työelämäasioita. Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että hallituksen esityksessä ei ehdoteta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaan vastaavaa muutosta kuin yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaan, ja toteaa, että tältä osin ehdotetut muutokset eivät vastaa eduskunnan tärkeänä pitämää tavoitetta siitä, että eri syrjintäperusteilla tulee olla samanlaiset oikeussuojakeinot ja seuraamukset.

Hallituksen esityksen mukaan (s. 56) yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista työelämään on lakiehdotuksen valmistelun aikana ehditty selvittää vain lyhyesti. Esityksessä arvioidaan, että lautakunnan toimivallan laajentamisella työelämään voi olla useita vaikutuksia muun muassa työnantajiin ja työntekijöihin. Toisin kuin yhdenvertaisuusvaltuutettu, lautakunta voi antaa sitovia päätöksiä, kuten kiellon jatkaa tai uusia syrjintää. Esityksen mukaan lautakunnan toimivallan ulottaminen työelämäkysymyksiin edellyttäisi syvällisempää selvittämistä ja vaikutusarviointia kuin mitä yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen yhteydessä on tehty. Asia olisi kuitenkin esityksen mukaan tärkeää jatkossa selvittää.

Valiokunta huomauttaa, että perustuslakivaliokunta kiinnitti jo vuonna 2014 yhdenvertaisuuslaista työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossa (PeVL 31/2014 vp) huomiota lautakunnan toimivallan eroihin yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaissa ja totesi, että erot toimivallassa voivat muodostua käytännössä ongelmallisiksi erityisesti moniperusteisen syrjinnän tapausten käsittelyssä. Myös työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on eri yhteyksissä syrjintää käsitellessään kiinnittänyt vakavaa huomiota syrjinnän ja häirinnän uhrien oikeusaseman erilaisuuteen ja tähdentänyt uhrien oikeussuojan kehittämistä kaikilla elämänaloilla ja syrjintäperusteilla. (TyVM 11/2014 vp, TyVL 2/2022 vp).

Valiokunta pitää valitettavana, että uudistuksen toteuttamiseksi tarvittavia selvityksiä ei ole tehty, ja edellyttää, että hallitus selvittää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamisen työelämän asioissa yhdenvertaisuuslain soveltamisalalla (*Valiokunnan lausumaehdotus*).

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2022 vp

Hyvitys

Yhdenvertaisuuslain 23 §:n mukaan syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys siltä viranomaiselta, työnantajalta tai koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden tai palveluiden tarjoajalta, joka on yhdenvertaisuuslain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia. Hyvitystä on vaadittava käräjäoikeudessa, ja sitä koskevat kanteet käsitellään riita-asioina. Tutkimusten mukaan hyvitysasioita käsitellään yleisissä tuomioistuimissa häviävän vähän todennäköisesti oikeudenkäyntien korkeiden kulujen ja hyvityksen pienuuden vuoksi.

Perustuslakivaliokunta katsoi työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle jo yhdenvertaisuuslaista antamassaan lausunnossa (PeVL 31/2014 vp), että syrjintää kokeneiden käytössä tulisi olla matalan kynnyksen oikeusturvakanavia, joiden kautta asiaa voitaisiin selvittää ja päättää mahdollisesta hyvityksestä ilman korkeaa kuluriskiä ja pitkiä käsittelyaikoja. Perustuslakivaliokunta piti tärkeänä, että työelämä- ja tasa-arvovaliokunta selvittää mahdollisuudet käsitellä hyvitystä koskevat asiat ensiasteena yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta yhtyi mietinnössään (TyVM 11/2014 vp) perustuslakivaliokunnan kantaan, mutta katsoi tuolloin, että hyvityksen määrääminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa tulee selvittää erikseen. Tasa-arvovaltuutetun vuoden 2022 eduskuntakertomuksen (K 1/2022 vp) käsittelyn yhteydessä eduskunta hyväksyi työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan (TyVM 8/2022 vp) ehdotuksesta kannanoton (EK 40/2022 vp), jossa eduskunta edellyttää, että valtioneuvosto selvittää syrjinnän uhrien oikeussuojan vahvistamiseksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kehittämisen matalan kynnyksen oikeussuojaelimeksi, joka voi määrätä maksettavaksi hyvitystä.

Esityksessä ehdotetaan yhdenvertaisuuslain 20 §:ää muutettavaksi siten, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi määräämisen sijasta ainoastaan suosittaa hyvityksen maksamista syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle. Hyvitystä on edelleen vaadittava käräjäoikeudessa. Esityksen mukaan ehdotettu sääntely voisi edistää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan hyödyntämistä matalan kynnyksen oikeussuojaelimenä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että esityksessä ehdotettu mahdollisuus suosittaa hyvityksen maksamista ei vastaa täysimittaisesti tavoitteeseen vahvistaa syrjinnän uhrin käytössä olevien oikeussuojakeinojen yhdenmukaisuutta ja tehokkuutta. Valiokunta kuitenkin kannattaa ehdotusta ja katsoo, että suositus hyvityksen maksamisesta korostaa hyvityksen merkitystä syrjivän tai vastatoimien kiellon vastaisen menettelyn seurauksena ja voi kannustaa yhdenvertaisuuslain säännöksiä rikkonutta toimijaa suorittamaan rahallista hyvitystä. Suositus voi myös auttaa osapuolia pääsemään sovintoon esimerkiksi hyvityksen määrästä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että syrjintää epäilevän pääsyä tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin tulee edelleen vahvistaa. Valiokunta huomauttaa, että syrjinnän seuraamusten, mukaan lukien korvausten maksaminen uhrille, on syrjintädirektiivin 15 artiklan ja työsyryntädirektiivin 17 artiklan mukaan oltava tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia.

VALIOKUNNAN YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Laki yhdenvertaisuuslain muuttamisesta

6 a §. Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta varhaiskasvatuksessa. Ehdotetussa uudessa 6 a §:ssä säädetään varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Pykälän *1 momentin* perustelujen mukaan velvollisuus yhdenvertaisuussuunnitteluun on myös sellaisilla yksityisillä varhaiskasvatuksen palveluntuottajilla, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta huomauttaa, että yhdenvertaisuuslain 5 §:n 2 momentin mukaan viranomaisen velvollisuus yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen ei koske julkista hallintotehtävää hoitavaa sellaista yksityistä, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä. Valiokunta katsoo, että 1 momentin perustelu on ristiriidassa 5 §:n 2 momentissa nimenomaisesti säädetyn kanssa ja jättää alle 30 hengen yksityisten palveluntuottajien velvollisuuden yhdenvertaisuussuunnitteluun epäselväksi. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa tämän vuoksi, että *2 momenttiin* lisätään säännös siitä, että suunnitteluvaikeus koskee myös julkista hallintotehtävää hoitavaa sellaista yksityistä, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä.

15 §. Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 15 §:n 1 momentissa säädetään, että viranomaisen on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa ”asioida viranomaisissa”.

Esityksen (HE 148/2022 vp, s. 68) mukaan voimassa oleva muotoilu ”asioida viranomaisissa” ei vastaa YK:n vammaisyleissopimuksen edellytyksiä, sillä se viittaa kohtuullisten mukautusten osalta pelkästään konkreettisiin ja ulkoisiin muutoksiin, kun taas sopimus edellyttää mahdollisuutta myös palvelun sisällöllisiin muutoksiin. Tämän vuoksi esityksessä ehdotetaan, että 15 §:n 1 momentin ilmaisu ”asioida viranomaisissa” muutetaan muotoon ”saada vammaisten palveluita”.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että esityksessä ehdotettu muotoilu ”saada viranomaisen palvelua” viittaa enemmänkin palvelun saamisedellytyksiin kuin palvelun toteuttamistapaan, ja ehdottaa, että sanamuoto täsmennetään muotoon ”käyttää viranomaisen palveluita”. Valiokunta tähdentää, että säännöksen tarkoituksena on turvata vammaisen henkilön mahdollisuus käyttää hänelle myönnettäviä, järjestettäviä tai tarjottavia viranomaisen palveluita.

Voimaantulo- ja siirtymäsäännös. Hallituksen esityksessä ei ole ehdotettu yhdenvertaisuuslakiin siirtymäsäännöksiä, jotka koskevat ehdotettua varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuussuunnitteluvaikeutta tai muutoksia työnantajan yhdenvertaisuussuunnitteluvaikeuteen. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää tarpeellisena, että ehdotettujen muutosten toteuttamiseksi varataan kohtuullinen siirtymäaika, ja ehdottaa lisättäväksi lakiehdotukseen siirtymäsäännökset, joiden mukaan lain 6 a §:n 2 momentissa tarkoitettujen suunnitelmien tulee olla laadittuina kahden vuoden kuluessa lain voimaantulosta ja lain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettuun suunnitelmaan tulee kirjata selvitys 1 momentissa tarkoitettujen arvioinnin johtopäätöksistä kahden vuoden kuluessa lain voimaantulosta.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2022 vp

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan päätösehdotus:

Eduskunta hyväksyy muuttamattomana hallituksen esitykseen HE 148/2022 vp sisältyvät 2.—4. lakiehdotuksen.

Eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen HE 148/2022 vp sisältyvän 1. lakiehdotuksen. (Valiokunnan muutosehdotukset)

Eduskunta hylkää lakialoitteeseen LA 42/2020 vp sisältyvän lakiehdotuksen.

Eduskunta hyväksyy yhden lausuman. (Valiokunnan lausumaehdotus)

Valiokunnan muutosehdotukset

1.

Laki

yhdenvertaisuuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 5 §:n 1 momentti, 6 §:n 1 momentti, 7 §:n 1 ja 2 momentti, 14 §:n 1 momentti, 15 §:n 1 ja 2 momentti, 18 §, 19 §:n 2 ja 3 momentti, 20 §:n 2 ja 3 momentti, 21 §, 22 §:n 1 ja 2 momentti, 23 §:n 1 momentti sekä
lisätään 4 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 643/2021, uusi 5 momentti, lakiin uusi 6 a §, 14 §:ään uusi 3 momentti ja 26 §:ään uusi 3 momentti seuraavasti:

4 §

Määritelmät

Varhaiskasvatuksen järjestäjällä tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa varhaiskasvatusta.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2022 vp

5 §

Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Viranomaisen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

6 §

Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

6 a §

Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava varhaiskasvatuksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan on huolehdittava siitä, että varhaiskasvatuksen toimipaikassa on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön kanssa. **Velvoite koskee myös julkista hallintotehtävää hoitavaa sellaista yksityistä, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä.**

Lapsille ja heidän huoltajilleen on varattava mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.

Edellä 1 ja 2 momentissa säädetystä poiketen kunta vastaa siitä, että sen alueella toimiville perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatustoiminnan toimijoille laaditaan toimipaikkakohtaisen suunnitelman sijaan yhteistyössä näiden toimijoiden kanssa yhteiset yhdenvertaisuussuunnitelmat.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2022 vp

7 §

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla. Työnantajan on työpaikan 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, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi suunnitelman tulee sisältää selvitys 1 momentissa tarkoitettun arvioinnin johtopäätöksistä. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

14 §

Häirintä

Henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä tai ihmisryhmää halventava tai nöyryyttävä taikka niitä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Varhaiskasvatuksen järjestäjän tai palveluntuottajan tai koulutuksen järjestäjän menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos varhaiskasvatuksen järjestäjä, palveluntuottaja tai koulutuksen järjestäjä saatuaan tiedon siitä, että lapsi, oppilas tai opiskelija on joutunut toimipaikassa, koulussa tai oppilaitoksessa tai muualla varhaiskasvatuksen järjestäjän, palveluntuottajan tai koulutuksen järjestäjän järjestämässä tilaisuudessa tai toiminnassa 1 momentissa tarkoitettun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

15 §

Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi

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

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan ensisijaisesti huomioon vammaisen ihmisen tarpeet ja lisäksi 1 momentissa tarkoitettun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2022 vp

18 §

Valvontaviranomaiset

Tämän lain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.

Tämän lain noudattamista työelämässä valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu ja työsuojeluviranomaiset. Mainittujen viranomaisten tehtävistä ja toimivaltuuksista säädetään lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetussa laissa (1326/2014) ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006).

Eduskuntaan ja eduskunnan toimielimiin tämän lain säännöksiä valvonnasta sovelletaan vain, jos kysymys on eduskunnan tai sen toimielimen toiminnasta viranomaisena tai työnantajana.

Tämän lain säännöksiä valvonnasta ei sovelleta tasavallan presidentin, valtioneuvoston yleisistunnon, valtioneuvoston oikeuskanslerin eikä eduskunnan oikeusasiamiehen toimintaan.

Tämän lain säännöksiä valvonnasta ei sovelleta tuomioistuinten ja muiden lainkäyttöelinten toimintaan, jos kysymys on niiden lainkäyttötoiminnasta.

19 §

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta

Valtuutettu voi antaa yksittäistapauksessa perustellun kannanoton tämän lain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi taikka sellaisen jatkamisen tai uusimisen estämiseksi, jollei kyse ole työ- tai virkaehtosopimuksen tulkinnasta.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun muista yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän ehkäisemiseen liittyvistä tehtävistä säädetään yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetussa laissa.

20 §

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtävät ja toimivalta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi yhdenvertaisuusvaltuutetun pyynnöstä antaa lausunnon tämän lain tulkinnan tai tavoitteiden kannalta merkittävästä asiasta, jollei asia koske työ- tai virkaehtosopimuksen tulkintaa. Lautakunta voi tuomioistuimen tai muun viranomaisen taikka yhdenvertaisuutta edistävän yhteisön pyynnöstä antaa lausunnon tämän lain tulkinnan tai tavoitteiden kannalta merkittävästä asiasta, jollei asia koske lain soveltamista työelämässä taikka työ- tai virkaehtosopimuksen tulkintaa. Työsuojeluviranomaisen oikeudesta pyytää lautakunnalta lausuntoa säädetään 22 §:n 3 momentissa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi muissa kuin työelämää koskevissa asioissa kieltää asianomaista jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia, määrätä tämän ryhtymään kohtuullisessa määräajassa toimenpiteisiin tässä laissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi taikka suosittaa hyvityksen maksamista syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle. Lautakunta voi asettaa antamansa kiellon tai määräyksen tehosteeksi uhkasakon.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2022 vp

21 §

Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi

Sovinnon osapuolet yhdessä tai yhdenvertaisuusvaltuutettu osapuolten suostumuksella voivat hakea yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta sovinnon vahvistamista syrjinnän tai vastatoimien kiellon vastaista menettelyä koskevassa asiassa.

Se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi, yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voi saattaa syrjintää tai vastatoimia koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa tarkoitettuja toimenpiteitä varten. Jos asiassa on edellä tarkoitettu asianomistaja, asian voi viedä lautakunnan käsittelyyn vain hänen suostumuksellaan.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi saattaa 5, 6 ja 6 a §:ssä säädettyjen suunnitteluvelvoitteiden laiminlyöntiä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa tarkoitettuja toimenpiteitä varten.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu tai se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi, voi saattaa 5 §:n 1 momentissa, 6 §:n 1 momentissa ja 6 a §:n 1 momentissa säädettyjen velvoitteiden laiminlyöntiä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa tarkoitettuja toimenpiteitä varten.

Asian käsittelystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (1327/2014).

22 §

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta

Työsuojeluviranomainen valvoo tämän lain noudattamista työelämässä. Valvonnasta säädetään tämän lain lisäksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa.

Työsuojeluviranomainen ryhtyy työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistyöstä annetussa laissa säädettyihin sellaisiin toimenpiteisiin, joihin sille yksittäistapauksessa tehty syrjintäilmoitus antaa aihetta, ja tiedottaa ilmoituksen tehneelle yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävästä edistää sovintoa ja avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita.

23 §

Hyvitys

Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys siltä viranomaiselta, työnantajalta, varhaiskasvatuksen järjestäjältä tai palveluntuottajalta, koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden tai palveluiden tarjoajalta, joka on tämän lain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2022 vp

26 §

Hyvitystä tai syrjiviä ehtoja koskeva vaatimus

Asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa katkaisee 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos asia on tämän lain voimaan tullessa vireillä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa, 26 §:n 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen keskeytyy 26 §:n 3 momentissa tarkoitetulla tavalla, kun laki tulee voimaan.

Lain 6 a §:n 2 momentissa tarkoitettujen suunnitelmien tulee olla laadittuina kahden vuoden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Lain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettuun suunnitelmaan tulee kirjata selvitys 1 momentissa tarkoitettua arvioinnin johtopäätöksistä kahden vuoden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

2.

Laki

yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain (1327/2014) 13 §:n 3 momentti sellaisena kuin se on laissa 855/2020,

muutetaan 4 §:n 1 momentti, 6 ja 7 §, 8 §:n 1 momentti ja 11 § sekä

lisätään lakiin uusi 4 a § sekä 9 §:ään uusi 4 momentti seuraavasti:

4 §

Jäsenten nimittäminen

Valtioneuvosto nimittää lautakunnan puheenjohtajan sekä muut jäsenet ja heidän varajäsenensä neljäksi vuodeksi kerrallaan. Valtioneuvosto määrää kaksi lainoppineista jäsenistä lautakunnan varapuheenjohtajiksi, jotka puheenjohtajan estyneenä ollessa käyttävät puheenjohtajalle säädettyä toimivaltaa.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2022 vp

4 a §

Sidonnaisuuksista ilmoittaminen

Lautakunnan puheenjohtajan, muun jäsenen ja varajäsenen on ennen tehtävään nimittämistä annettava valtion virkamieslain (750/1994) 8 a §:ssä tarkoitettu selvitys sidonnaisuuksistaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle ja oikeusministeriölle. Tehtävän aikana tapahtuneista sidonnaisuuksista koskevista muutoksista on viipymättä ilmoitettava lautakunnalle ja oikeusministeriölle.

6 §

Jaostot

Lautakunta toimii jaostoihin jakautuneena. Jaostoon kuuluvat jaoston puheenjohtajana toimiva lautakunnan puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja sekä kolme muuta jäsentä, joista yhden on oltava lainoppinut.

Lautakunnalla on hallintojaosto, johon kuuluvat lautakunnan puheenjohtaja ja toinen varapuheenjohtajista sekä neljä muuta jäsentä. Hallintojaostossa käsitellään lautakunnan hallintoa koskevat asiat.

7 §

Vahvennettu jaosto

Vahvennettuun jaostoon kuuluvat vahvennetun jaoston puheenjohtajana toimiva lautakunnan puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja sekä viisi muuta jäsentä, joista kahden on oltava lainoppineita.

Vahvennetussa jaostossa voidaan ratkaista periaatteellisesti merkittävät ja laajakantoiset asiat. Asian käsittelemisestä vahvennetussa jaostossa päättää puheenjohtaja. Erityisestä syystä jaosto voi kuitenkin siirtää sen käsiteltävänä olevan asian vahvennetussa jaostossa ratkaistavaksi.

8 §

Päätösvaltaisuus, äänestäminen ja esittely

Lautakunnan jaosto ja vahvennettu jaosto ovat päätösvaltaiset täysilukuisina.

9 §

Jäsenten vastuu ja esteellisyys

Lautakunnan puheenjohtaja, muu jäsen ja varajäsen on velvollinen eroamaan tehtävästään sen kuukauden päättyessä, jonka kuluessa hän täyttää 70 vuotta.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2022 vp

11 §

Asian jättäminen tutkimatta

Lautakunta ei ota tutkittavaksi tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa vireillä olevaa asiaa.

Lautakunta ei ota tutkittavaksi yli kahta vuotta vanhaa asiaa, ellei siihen ole erityistä syytä.

Lautakunnan puheenjohtaja voi päättää asian tutkimatta jättämisestä ja hylätä selvästi perusteettoman vaatimuksen.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

Ennen tämän lain voimaantuloa lautakunnan puheenjohtajaksi, muuksi jäseneksi ja varajäseneksi nimitettyjen on annettava tämän lain 4 a §:ssä tarkoitettu ilmoitus kuuden kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Tämän lain 9 §:n 4 momentissa säädettyä eroamisikää ei sovelleta lautakunnan puheenjohtajaan, muuhun jäseneseen ja varajäseneseen sen toimikauden aikana, joka on kesken tämän lain voimaan tullessa.

3.

Laki

yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain (1326/2014) 4 §:n 1 momentti sekä 5 ja 6 § seuraavasti:

4 §

Tiedonsaantioikeus

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus salassapitosäännösten estämättä saada viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta, varhaiskasvatuksen järjestäjältä ja palveluntuottajalta, työnantajalta sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta maksutta yhdenvertaisuuslaissa säädettyjen valvontatehtäviensä hoitamiseksi välttämättö-

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2022 vp

mät tiedot sekä viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta ulkomaalaislaissa (301/2004) säädettyjen tehtäviensä hoitamiseksi välttämättömät tiedot.

— — — — —

5 §

Oikeus saada selvitys

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus saada viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta, varhaiskasvatuksen järjestäjältä ja palveluntuottajalta, työnantajalta, tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta sekä niiden palveluksessa olevilta selvitys seikoista, jotka ovat tarpeen valtuutetun tehtävien hoitamiseksi. Oikeus selvityksen saamiseen ei koske tietoa, josta sillä, jolta selvitystä pyydetään, on oikeus kieltäytyä todistamasta.

6 §

Tarkastusoikeus

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi tehdä tarkastuksen viranomaisen, koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen, varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan, työnantajan sekä tavaroiden tai palveluiden tarjoajan toimitiloissa, jos tarkastus on tarpeen yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvomiseksi valtuutetun toimivaltaan kuuluvissa asioissa. Tarkastusta ei saa tehdä pysyväisluonteiseen asumiseen käytettävissä tiloissa. Tarkastuksessa noudatetaan hallintolain (434/2003) 39 §:ää.

Tämä laki tulee voimaan _____
päivänä _____ kuuta 20 ____.

4.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 13 §:n 3 momentin 5 kohta, sellaisena kuin se on laissa 449/2016, seuraavasti:

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2022 vp

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

5) yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) tarkoitettua syrjinnän kieltoa, vastatoimien kieltoa tai syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa taikka mainitun lain 7 §:n 1 momentissa tarkoitettua työnantajan velvollisuutta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta tai 2 momentissa tarkoitettua velvollisuutta laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi tai 3 momentissa tarkoitettua henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeutta;

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

Valiokunnan lausumaehdotus

Eduskunta edellyttää, että valtioneuvosto selvittää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan työelämän asioissa yhdenvertaisuuslain soveltamisalalla vuoden 2024 loppuun mennessä.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2022 vp

Helsingissä 17.11.2022

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Aino-Kaisa Pekonen vas
varapuheenjohtaja Katja Taimela sd
jäsen Kim Berg sd
jäsen Bella Forsgrén vihr
jäsen Atte Kaleva kok
jäsen Tuomas Kettunen kesk
jäsen Rami Lehto ps
jäsen Niina Malm sd
jäsen Hanna-Leena Mattila kesk
jäsen Jukka Mäkynen ps
jäsen Anders Norrback r
jäsen Ilmari Nurminen sd
jäsen Arto Satonen kok
jäsen Ruut Sjöblom kok
jäsen Riikka Slunga-Poutsalo ps

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Marjaana Kinnunen

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2022 vp Vastalause

Vastalause

Perustelut

Hallituksen esityksessä yhdenvertaisuussuunnittelu ja yhdenvertaisuuden edistäminen laajenisivat koskemaan myös varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia. Häirinnän määritelmää muutettaisiin niin, että häirintä voi kohdistua myös ihmisryhmään.

Yhdenvertaisuussuunnitelmien laatiminen

Yhdenvertaisuussuunnittelun ja yhdenvertaisuuden edistämisen osalta on kyseenalaista, muuttaako tai parantaako hallituksen esitys nykytilaa. Jo nyt varhaiskasvatuslaki vaatii yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon edistämistä. Opetushallituksen varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa kuvataan tarkemmin varhaiskasvatustoiminnan toteuttamista osallisuuden, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osalta.

Kuntaliitto huomauttaa lausunnossaan, että suunnitelmallista tasa-arvotyötä toteutetaan jo varsin laajasti ja kokonaisvaltaisesti alle kouluikäisten lasten kasvatus- ja opetustyössä. Varhaiskasvatuksessa jokaiselle lapselle on laadittava esimerkiksi henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma. Voidaankin arvioida, ettei esityksen mukainen yhdenvertaisuussuunnittelu käytännössä muuta, saati paranna tasa-arvoa varhaiskasvatuksen yksiköissä, vaan sen käytännön vaikutukset ulottuvat lähinnä hallinnollisen työmäärän lisääntymiseen.

Hallituksen esityksen toteutuessa varhaiskasvatuksen velvoitteet laajenevat, vaikka samaan aikaan varhaiskasvatuksessa kärsitään laajasta resurssipulasta. Esityksessä arvioidaan lain vaatimien suunnitelmien laadinnan vievän ensimmäisellä kerralla kaksi tuntia. Kuntaliitto pitää tätä arviota ja sen pohjalta laskettuja kuluja alimitoitettuina. Suunnitelman laatimiseen tarvittava pohjatyö, tiedon haku, yhteistyö ja suunnitelman laatiminen vievät huomattavasti enemmän aikaa kuin mainitut kaksi tuntia. Lisäksi on huomioitava, että kaikki ylimääräinen hallinnollinen työ, jota hallitus nyt tällä esityksellään lisää, vie aikaa ja resursseja varhaiskasvatuksen ydintoiminnasta eli lasten kasvatuksesta ja huolenpidosta.

Esitys on tältä osin toteutuessaan edellä mainituin perustein lasten varhaiskasvatuksen kannalta turha tai pahimmillaan jopa haitallinen, koska hallinnollisen taakan lisääntyminen aiheuttaa resurssipulasta kärsivälle varhaiskasvatuksen henkilöstölle kohtuutonta kuormitusta.

Elinkeinoelämän keskusliitto huomauttaa lausunnossaan, että esityksen valmistellut TEM:n kolmikantainen työryhmä ylitti sille annetun mandaatin yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisvelvollisuuden laajentamisen osalta. TEM:n työryhmän tehtävänä oli toimeksiannon mukaan arvioida viranomaisten tehtävien ja toimivallan riittävyttä sekä mahdollisia muutostarpeita yhdenvertaisuuslain valvonnassa. Työnantajien velvollisuudet yhdenvertaisuuden edistämisessä rajautuivat siten selvästi työryhmän mandaatin ulkopuolelle. Näin ollen ehdotusta ei ole valmisteltu asianmukaisesti eikä sitä tule toteuttaa. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä yhtyy esitettyyn näkemykseen.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2022 vp
Vastalause

Häirintään puuttuminen

Hallituksen esityksessä esitetään yhdenvertaisuuslakia muutettavaksi niin, että häirintä voi kohdistua yksilön lisäksi myös ihmisryhmään. Käytännössä tämä tarkoittaisi myös sitä, että yhdenvertaisuusvaltuutettu ja yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voisivat viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan myös sellaisen puhtaasti heidän arvionsa perustuvan syrjintäasian, jossa ei voida yksilöidä yksittäistä asianomistajaa. Tällainen hämärtää oikeusvaltion laillisuusperiaatetta, jonka mukaan kansalaisten on voitava selvästi ennakoita, mikä on kiellettyä. Hallituksen esitys lisäisi mahdollisuutta hyvin tulkinnanvaraisiin syrjintätapauksiin, joissa pahimmillaan voi olla kyse mielivallasta ja poliittisista tai henkilökohtaisista erimielisyyksistä. Kuntaliitto huomauttaa lausunnossaan, että asian vieminen lautakuntaan ilman yksilöityä asianomistajaa voi aiheuttaa kunnan näkökulmasta vaikeaselkoisia tilanteita.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu tai itseään yhdenvertaisuutta edistävänä pitävä yhteisö, joka on 1. lakiehdotuksen 21 §:n perusteluissa määritelty niin lavasti, että melkein mikä tahansa yhteisö voi täyttää tämän määritelmän, voi hallituksen esityksen toteutuessa tehdä omaan näkemykseensä vedoten uhrittomia kanteluita. Tämä on omiaan luomaan paineita varhaiskasvatuksen kuormittuneeseen työyhteisöön, sillä kuten Kuntaliittokin lausuntopalautteessaan toteaa, varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjät puuttuvat jo nyt häirintään nykyisen lainsäädännön puitteissa.

Hallituksen esityksen mukaiset toimenpiteet olisivat toteutuessaan raskaita tulevaisuuden kuntien suurimmalle toimialalle. Hallituksen esittämää ilmiäntokanavaa ei tule luoda eikä varsinkaan hallituksen ehdottamalla tavalla siten, ettei tapauksiin tarvita edes asianomistajaa.

Kohtuulliset mukautukset

Tavoite työnantajien sekä tavaroiden ja palveluiden tarjoajien velvollisuudesta tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisille ihmisille on sinänsä kannatettava. Elinkeinoelämän keskusliitto huomauttaa lausunnossaan, että tältäkin osin esitystä ei kuitenkaan ole valmisteltu asianmukaisesti. Ehdotus valmisteltiin OM:n työryhmässä, joka ei ollut kolmikantainen. Työelämää koskeva lainsäädäntö on valmisteltava kolmikantaisesti. OM ei kuitenkaan jostain syystä halunnut noudattaa tätä sääntöä. OM:llä ei ollut mitään asiallisia perusteita rikkoa kolmikantaisen lainvalmistelun periaatteita. Näin ollen ehdotusta ei tule toteuttaa. Ehdotuksen sisällön osalta on todettava, että se lisäisi oikeudellista epävarmuutta. Hallituksen esitykseen sisältyvät perustelut ehdotukselle ovat hyvin niukat. Sekä työnantajien että tavaroiden tai palveluiden tarjoajien olisi kovin vaikea hahmottaa, mitä laki heiltä edellyttää. On valitettavaa, että juuri OM valmistelee lainsäädäntöä puutteellisesti.

Suomen Yrittäjien mukaan kohtuullisten mukautusten muutoksia koskevat vaikutusarviot esityksessä ovat käytännössä olemattomat. Esimerkiksi euromäärisiä arvioita siitä, millaisia vaikutuksia mahdollisella muutoksella olisi yrityksille, ei ole esitetty lainkaan. Kuitenkin esityksessä on todettu, että tulkinta, jonka mukaan kohtuullisiin mukautuksiin liittyvät kustannukset ovat tyyppillisesti vähäisiä eivätkä kuluiltaan merkittäviä, on ristiriidassa vammaisyleissopimuksen lähtökohtien kanssa. Tältä osin esityksen perustelut sekä vaikutusarviot ovat täysin puutteelliset, ja muutoksista aiheutuvat arvioidut kustannukset olisi tullut arvioida huomattavasti huolellisemmin ja selkeästi konkreettisemmin kuin mitä esityksessä on tehty.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2022 vp
Vastalause

Perussuomalaisten valiokuntaryhmä yhtyy esitettyyn kritiikkiin ja katsoo, että vaikka tältä osin esityksen tavoite on hyvä, esitys on niin puutteellisesti valmisteltu, ettei sitä ole mahdollista tässä muodossa hyväksyä. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä katsoo, että hallituksen on ryhdyttävä tältä osin toimenpiteisiin valmistellakseen eduskunnalle kohtuullisia mukautuksia koskevan uuden esityksen, joka on sopusoinnussa vammaisyleissopimuksen lähtökohtien kanssa, on valmisteltu työelämän osalta kolmikantaisesti ja sisältää asianmukaiset vaikutusarviot.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että lakiehdotukset hylätään.

Helsingissä 17.11.2022

Rami Lehto ps
Riikka Slunga-Poutsalo ps
Jukka Mäkyneen ps