



16.6.2022

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

K 7/2022 vp

Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt asiantuntijalausuntoa yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomuksesta eduskunnalle 2022.

Lausunnossa keskitytään kertomukseen sisältyviin suosituksiin erityisesti työelämää koskevatilto osin.

Yleiset kommentit yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomuksesta

EK pitää ihmisten välistä yhdenvertaisuutta äärimmäisen tärkeänä asiana. Jos epäkohtia havaitaan, on näihin ehdottomasti puututtava. **On kuitenkin valitettavasti todettava, että kertomuksessa useampi asia on jäänyt vaille objektiiviseen tutkimustietoon tai faktoihin nojaavaa perustetta.** Tällainen asia on esimerkiksi kertomuksessa esitetty väite, jonka mukaan vähemmistöihin kohdistuva syrjintä olisi edelleen yleistä Suomessa. Syrjintä on olemassa oleva, todellinen ongelma ja se koskettaa yhteiskunnan eri osa-alueita ja siten myös työelämää. Katsomme kuitenkin, että yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus antaa liioitellun kuvan ilmiön laajuudesta. On nimittäin ehdottoman tärkeää huomioida, että subjektiivinen kokemus *koetusta* syrjinnästä on eri asia kuin syrjintä objektiivisessa mielessä. Henkilö voi kokea tulleen syrjityksi, mutta tämä ei automaattisesti tarkoita, että kyseessä olisi objektiivisesti arvioiden kielletyksi syrjinnäksi katsottava menettely. Laissa sallitaan esimerkiksi työnhakijoiden ja työntekijöiden asettaminen eri asemaan hyväksyttävällä syyllä. **Työnhakija voi esimerkiksi kokea tulleen syrjityksi työhaussa, vaikka työnantajalla onkin todellisuudessa ollut täysin laillinen peruste valita toinen työnhakija esimerkiksi tämän paremman ammattitaidon vuoksi.** Tämän johdosta se, että tietty määrä ihmisiä kokee tulleen syrjityksi, ei vielä kerro tosiasiallista tilaa syrjinnän laajuudesta, vaan tällaisen asian selvittäminen vaatii objektiivista tutkimustietoa.

Työelämä
Laura Häyrinen

Suhtaudumme myös hämmentyneinä kertomuksen kohtaan, jossa perustellaan väitettä syrjinnän yleisyydestä sillä seikalla, että 44 % suomalaisista *pitää* vammaisten henkilöiden syrjintää Suomessa yleisenä. On perusteltua kysyä, kuinka on mahdollista muodostaa johtopäätöstä syrjinnän laajuudesta sillä perusteella, minkälaisia havaintoja yksittäinen henkilö tekee syrjinnän laajuudesta omaan subjektiiviseen arvioonsa perustuen? Tässäkin kohtaa on todettava, että asiaa ei ole siten perusteltu objektiivisella tutkimustiedolla. Myös hyvityksen osalta todettua väitettä, jonka mukaan sen määräämisestä olisi tehty Suomessa erityisen vaikeaa, rasittaa sama objektiivisen tutkimustiedon puute.

EK katsoo, että vakavana ongelmana voidaan pitää sitä, että suuresta osasta **koettua** syrjintää ei ilmoiteta eteenpäin ja se jää siten piiloon. On selvää, että mikäli **koetusta** syrjinnästä ei ilmoiteta kenellekään, siihen ei myöskään pystytä puuttumaan, **eikä selvittämään, onko kyseessä ollut myös objektiivisesti arvioiden syrjinnäksi katsottava tilanne.** Näin ollen EK katsookin, että yhtenä tärkeänä keinona yhdenvertaisuuden kehittämisessä olisi se, että mietittäisiin keinoja siihen, kuinka saataisiin madallettua kynnystä ilmoittaa koetusta syrjinnästä. Kertomuksessa todettu, jonka mukaan viranomaisten, kuten poliisien ja syyttäjien, tietoisuutta haavoittuvassa asemassa oleviin vähemmistöihin kohdistuvasta syrjinnästä on lisättävä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti, on sinänsä kannatettava näkökulma.

Kertomuksen osalta yleisenä huomiona on myös todettava, että kertomuksessa esitetään suosituksia, joille ei ole perustetta siitä syystä, että suosituksissa esitetyistä asioista on jo säädetty lainsäädännössämme. Lainvalmistelun hyviin periaatteisiin ei kuulu se, että samasta asiasta säädettäisiin kahdessa eri laissa. Jos nykyistä lainsäädäntöämme ei noudateta, voisi keinoja etsiä enemmänkin esimerkiksi lainvalvonnan tehostamisesta.

Kommentteja yksittäisistä kertomuksessa esitetyistä suosituksista

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on esittänyt suosituksena, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa tulisi laajentaa työelämään ja että lautakunnalle tulisi antaa mahdollisuus määrätä hyvitys katsoessaan henkilön tulleen syrjityksi. **Lautakunnan toimivaltaa ei tule laajentaa koskemaan työelämää ja sille ei tule antaa mahdollisuutta määrätä hyvitys. Näitä asioita on juuri selvitetty perusteellisesti yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen lakihankkeen yhteydessä tämän vuoden aikana ja niitä ei ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi säätää.** On useita perusteita sille, miksi em. lautakunnalle ei tule säätää oikeutta määrätä hyvitys. Kyse on tuottamuksesta ja tahallisuudesta riippumattomasta, varsin ankarasta taloudellisesta seuraamuksesta. Hyvityksen perusteen

Työelämä
Laura Häyrinen

arviointi edellyttää usein laajan tapahtumakulun selvittämistä ja esimerkiksi suullisen henkilötodistelun vastaanottamista. Hyvityksen määrääminen pääsääntöisesti kirjalliseen menettelyyn perustuvassa lautakunnassa ei sovi oikeusjärjestelmäämme millään tavoin. On siten ehdottoman tärkeää, että hyvityksen määräämisoikeus säilyy jatkossakin ainoastaan tuomioistuimella. Tällä tavoin varmistetaan molempien osapuolten oikeusturvan toteutuminen parhaalla tavalla.

EK ei näe tarvetta kirjata lakiimme YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen CRPD:n mukaisia velvoitteita kohtuullisiin mukautuksiin, sillä sääntelymme täyttää jo tällä hetkellä kyseisen yleissopimuksen vaatimukset. Toisin kuin kertomuksessa väitetään, kohtuullisia mukautuksia koskeva sääntelymme on jo nykyään linjassa CRPD:n kanssa. On lisäksi huomioitava, että yhdenvertaisuuslain osittaisuudistusta valmistelleen OM:n työryhmän mietinnössä yksi muutosehdotus on koskenut nimenomaan yhdenvertaisuuslain kohtuullisia mukautuksia koskevan pykälän muuttamista ja tätä muutosehdotusta on perusteltu mm. sillä, että pykälä tällöin paremmin vastaisi CRPD:n linjauksia. Tähänkin nähden suhtaudumme ihmetellen, miksi yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomuksessa ehdotetaan edellä mainittua suositusta.

Kertomuksessa on esitetty suosituksena, että yhdenvertaisuusvaltuutetun mahdollisuuksia edistää yhdenvertaisuutta, selvittää syrjintätapauksia ja tukea syrjinnän uhreja vahvistetaan niin, että valtuutetun resurssit vastaavat yhteydenottomäärien huomattavaa kasvua. Kertomuksessa on esitetty, että yhteydenottomäärät olisivat enemmän kuin viisinkertaistuneet vuosien 2014 ja 2021 välillä, mutta siitä ei käy millään tavoin ilmi, mikä osuus kyseisistä yhteydenotoista on yhdenvertaisuusvaltuutetun arvion mukaan ollut kiellettyä syrjintää ja johtanut mahdollisesti jatkotoimiin. **On perusteltua katsoa, että tältäkin osin tarvittaisiin tarkempaa tutkimustietoa ja siten kertomuksessa esitetyn perusteella ei voida EK:n näkemyksen mukaan vielä muodostaa johtopäätöstä, jonka mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetun resursseja tulisi kasvattaa.**

Kommentteja digitalisaatioon ja tekoälyyn liittyvistä suosituksista

Vaikka kertomuksessa mainitaan digitalisaation luovan myös mahdollisuuksia yhdenvertaisuuden edistämiseen, painottuvat digitalisaation ja tekoälyn käytön haasteet merkittävästi näitä enemmän. Haasteiden torjumiseen tähtäävien suositusten lisäksi olisi hyödyllistä, että yhdenvertaisuusvaltuutettu aktiivisesti etsisi tapoja, joilla digitalisaation ja uusien teknologioiden kautta voidaan edistää yhdenvertaisuutta. Lisäksi kannustamme huomioimaan mahdollisuudet samojen tavoitteiden saavuttamiseen useiden eri keinojen kautta. Esimerkiksi johtopäätös kategorisesta tarpeesta ylläpitää fyysisiä palvelukanavia on hätäinen, sillä asiointia on mahdollista järjestää

Työelämä
Laura Häyrinen

myös muulla tavoin yhdenvertaisesti ja erityisryhmien tarpeet huomioiden. Samoin EU:n tekoälysäädökseen liittyvistä puutteista tehty johtopäätös voi joistakin näkökulmista tarkasteltuna olla perusteltu, mutta toisaalta kyse on vain yhdestä lainsäädäntöinstrumentista, joka tulee nykyisen ja muun esitetyn sääntelyn lisäksi. Esimerkiksi kansalliset ja EU-tason yhdenvertaisuuteen ja henkilötietojen suojaan liittyvät velvoitteet kattavat jo monet tekoälyteknologioiden käyttöön liittyvät näkökulmat. Vaikeasti määriteltävän ja konseptina nopealiikkeisen tekoälyn sääntely erityisen tarkasti ei välttämättä ole perusteltua, sillä tarve yhdenvertaisuusnäkökohtien huomioimiseen on läsnä monenlaisten teknologioiden kohdalla. EK:n näkökulmasta pikemminkin tärkeää olisi, että sääntely on teknologianeutraalia ja että sitä luodaan nimenomaan EU-tasolla, ei kansallisesti.

Kommentteja kertomuksen ihmiskauppaan ja työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvästä osuudesta

Suomalainen elinkeinoelämä toimii vastuullisen työelämän, reilujen pelisääntöjen ja uudistuvan markkinatalouden puolesta. Ylivoimainen enemmistö yrityksistä toimiikin eettisesti ja lainsäädäntöä kunnioittaen. Tämä ei kuitenkaan riitä. Työntekijöiden kiristyksessä, kiskonnassa ja ihmiskaupassa on kyse vakavasta rikollisuudesta. EK on jo syksyllä 2020 esittänyt laajaa keinovalikoimaa syyllisten vastuuseen saamisen helpottamiseksi.

Olennaista on kohdentaa toimenpiteet tehokkaasti. Kuten valtuutetun kertomuksessa todetaan, hyväksikäytön kohteeksi valikoituvat usein kaikkein haavoittuvimmassa asemassa olevat ihmiset. Uhreiksi joutuvat todennäköisimmin EU:n ulkopuolelta tulevat työntekijät, joilla on matala koulutustaso ja vähäinen kielitaito.

Lainvastaisesti ja epäeettisesti toimivat yritykset vääristävät myös kilpailua. Ne hyötyvät laittomasta kustannusedusta maksaessaan täysin alimittaista korvausta tehdystä työstä sekä laiminlyödessään räikeästi työnantajan velvollisuuksia.

EK on esittänyt keinovalikoimaa, jonka avulla työntekijöiden hyväksikäyttöön ja ihmiskauppaan pystyttäisiin tehokkaammin puuttumaan ja saataisiin niitä kitkettyä. Keinovalikoimassa oli neljä kärkeä, joista kolmas kohta on käytännössä toteutettu viimeaikaisilla lainmuutoksilla.

1) Kriminalisoidaan työelämässä tapahtuva riisto. EK esitti kahta uutta lakipykälää, joilla kriminalisoitaisiin kiskonta ja törkeä kiskonta työelämässä. Tämä merkitsisi rangaistusten olennaista koventamista verrattuna nykyiseen. Tarkoitus on myös helpottaa lainsäädännön käytäntöön soveltamista.

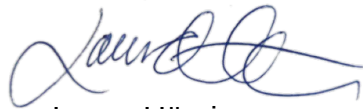
Työelämä
Laura Häyrinen

2) Tehostetaan viranomaisvalvontaa vahvistamalla poliisin resursseja eri puolilla maata, kehittämällä työsuojelutarkastuksia sekä lisäämällä viranomaisten tiedonvaihtoa. Tämä on toteutunut osittain.

3) Uudistetaan oleskeluluvan myöntämistä siten, että työntekijän asema vahvistuu. Tämä on toteutunut.

4) Lisätään neuvontaa ulkomaalaisille työntekijöille sekä tukea uhreille. Tämän toteuttaminen on alkanut.

Kunnioittavasti



Laura Häyrinen
Asiantuntija
Elinkeinoelämän keskusliitto EK