



23.4.2014

HALLITUKSEN ESITYS YHDENVERTAISUUSLAIKSI JA ERÄIKSI SIIHEN LIITTYVIKSI LAEIKSI (HE 19/2014)

Yhdenvertaisuuslain työelämäsäännökset

Hallituksen esitys on työelämää koskevan sääntelyn osalta monin osin onnistunut ja kolmikantaisen näkemyksen mukainen. Esityksessä on kuitenkin useampia ongelmallisia kohtia. EK toivoo, että valiokunta huomioisi nämä ja antaisi mietinnössään ongelmiin vastauksia.

Läheissyrjintä (8 §)

Ehdotetun yhdenvertaisuuslain mukaan syrjinnästä voisi olla jatkossa kyse myös silloin, kun syrjivän menettelyn peruste ei liity syrjityksi tulleeseen henkilöön itseensä, vaan johonkuhun toiseen. Tätä kutsutaan läheissyrjinnäksi.

EK katsoo, että läheissyrjintää koskeva kohta tulisi poistaa itse pykälästä. Sen sijaan lain esitöissä tulisi todeta, että syrjintä perhesuhteiden perusteella kattaa myös tilanteet, joissa syrjivän menettelyn peruste ei välittömästi liity syrjityksi tulleeseen henkilöön itseensä, vaan tämän läheiseen.

EK katsoo myös, että HE:ssä läheisen määritelmä on liian laaja. Läheisiä tulisi olla henkilön puoliso, vanhempi, huoltaja, lapsi tai näihin verrattavissa oleva henkilö.

Oikeuttamisperusteet (11 ja 13 §)

Ehdotetussa yhdenvertaisuuslaissa säädettävien erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteitten tulisi olla riittävän selkeitä. EK katsoo, että lain esitöihin olisi sisällytettävä enemmän kuvauksia tapauksista, joissa erilainen kohtelu on sallittua.

Esimerkiksi välillistä syrjintää koskevista esitöistä tulisi käydä ilmi, että EU-tuomioistuin on hyväksynyt työsuhteen kestoajan käyttämisen palkkauksen kriteerinä. Varsin monissa työehtosopimuksissa on määräyksiä erilaisista palvelusvuosilisistä, jotka määräytyvät työsuhteen keston mukaan. Näistä uhkaa tulla kiellettyjä, jollei asiaa selvennetä.

Työmarkkinat
Katja Leppänen

23.4.2014

Lain valvonta (4 luku)

Toisin kuin muut tässä lausunnossa mainittavat asiat, yhdenvertaisuuslain valvontaa koskeva sääntely on HE:ssä onnistunut.

EK:n näkemyksen mukaan on tärkeää, että pidetään erillään syrjintätapausten objektiivinen selvittely ja syrjinnän kohteeksi joutuneen avustaminen. Tämä onnistuu, kuten HE:ssä on ehdotettu, säätämällä valvonta työsuojeluviranomaiselle ja avustustehtävät yhdenvertaisuusvaltuutetulle.

Syrjittyjen avustamisen lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutetulle sopii hyvin HE:ssä ehdotetut yleiset yhdenvertaisuuden edistämistehtävät.

Sanktiokumulaatio (23 - 24 §)

EK katsoo, että syrjinnän kiellon rikkominen tulee olla yhdenvertaisuuslaissa riittävästi sanktioitu. Niin sanottua sanktiokumulaatiota ei saisi kuitenkaan syntyä.

Ehdotetun yhdenvertaisuuslain mukaan syrjinnän kiellon rikkomisesta seuraisi hyvityksen maksuvelvollisuus. Suomalaisessa oikeusjärjestelmässä hyvitys on ankara seuraamus, koska se on tekijän tahallisuudesta tai tuottamuksesta riippumaton. EK katsoo, että tämän vuoksi hyvityksen pitäisi olla yksinomainen seuraamus syrjinnästä.

Nykyisen yhdenvertaisuuslain soveltamiskäytännössä on todettu sanktiokumulaatioon liittyviä ongelmia erityisesti työsyrintää koskevissa asioissa. Sanktiokumulaatio on syntynyt siitä, että samasta syrjintäteosta tai henkisestä loukkauksesta voi erityisesti työsuhteen päättämiseen liittyvissä riidoissa saada korvausta jopa viiden lain nojalla:

- 1) yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys
- 2) tasa-arvolain mukainen hyvitys
- 3) yhteistoimintalain mukainen hyvitys
- 4) työsopimuslain mukainen korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä
- 5) vahingonkorvauslain mukainen kärsimyskorvaus

Toisin kuin voisi toivoa, ehdotetut uudet säännökset ovat omiaan pahentamaan sanktiokumulaatiota entisestään. EK:n näkemyksen mukaan tämä ei voi olla hyväksyttävää.

Kanneaika (26 §)

Ehdotetun yhdenvertaisuuslain mukaan hyvitystä on vaadittava työhönottotilanteissa vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

Työmarkkinat
Katja Leppänen

23.4.2014

Yksityisen sektorin työnantajilla ei ole lakisääteistä velvollisuutta tiedottaa työnhakijoille valintapäätöksestä. Jos kanneaika alkaa vasta siitä, kun syrjäytetty työntekijä on saanut tiedon valintapäätöksestä, työnantajilla on jopa ikui- nen velvoite säilyttää rekrytointiin liittyvät asiakirjat ja tiedot.

EK katsoo, että tällainen periaatteessa rajaton tietojen säilyttämisvelvollisuus on kohtuuton velvoite työnantajille. Velvoite ei ole myöskään sopusoinnussa henkilötietolainsäädännön periaatteiden kanssa.

Lautakunnan kokoonpano (L yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta)

Toisin kuin nykyisin tasa-arvolautakunnassa, ehdotetun yhdenvertaisuuslain mukaisessa lautakunnassa ei olisi työmarkkinajärjestöjen esityksestä nimet- täviä, työelämää tuntevia jäseniä.

EK katsoo, että työmarkkinajärjestöjen esityksestä nimettävät jäsenet toisivat lautakuntaan syvällistä asiantuntemusta työelämän sääntelystä ja käytännöis- tä. Tämä olisi olennaista muun muassa lautakunnan legitimitietin kannalta.

Yhdenvertaisuuslain elinkeinoelämäsäännökset

Yhdenvertaisuuslain elinkeinoelämää koskeva sääntely on jäänyt liian pienel- le huomiolle. Ehdotetuissa säännöksissä on ongelmakohtia, joihin EK toivoo valiokunnan kiinnittävän huomiota.

Oppilaitoksen suunnitelmavelvollisuus (6 §)

Ehdotetun yhdenvertaisuuslain mukaan koulutuksen järjestäjän on huolehdit- tava, että oppilaitoksella on suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tämä koskee ehdotuksen mukaan myös perusopetusta.

EK:n näkemyksen mukaan olisi järkevämpää kehittää nykyistä opetusalan eri- tyislainsäädäntöä yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushalli- tuksen kanssa. Tässä työssä tulisi ottaa huomioon kaikki jo olemassa oleva sääntely.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet (10 ja 12 §)

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet ovat hyvin keskeinen osa ehdotettua yhdenvertaisuuslakia. Koska lain soveltamisala ehdotetaan hyvin laajaksi, EK katsoo, että myös oikeuttamisperusteitten tulisi olla mahdollisimman laajat ja informatiiviset.

EK:n näkemyksen mukaan oikeuttamisperusteet tulisi olla kirjoitettu siten, että myös ns. rivikansalainen pystyisi ne ymmärtämään. Myös elinkeinonharjoitta- jien kannalta olisi keskeistä, että säännökset olisivat ennustettavia. Näin ei kuitenkaan HE:ssä ole.

EK katsoo, että lain esitöihin olisi sisällytettävä enemmän yksiselitteisiä ja täsmällisiä kuvauksia tapauksista, joissa erilainen kohtelu on säännöksen pe-

Työmarkkinat
Katja Leppänen

23.4.2014

rusteella oikeutettua. Suomalaisessa yhteiskunnassa yleisesti hyväksytyt menettelytavat tulisi näin turvata.

Lain esitöistä olisi käytävä selkeästi ilmi, että on esimerkiksi sallittua:

- asettaa ikärajoja hotelleissa ja kylpylöissä aikuisten matkailijoiden toiveita palvelleen,
- antaa alennettuja hintoja lapsille liikennevälineissä tai erilaisissa tapahtumissa,
- tarjota lastenaterioita ravintoloissa vain tietyn ikäisille.

Finanssipalveluiden tarjoamisen osalta esitöistä tulisi käydä selkeästi ilmi, että asianmukaisesti tehtyä riskinarviointia ei katsottaisi syrjinnäksi.

Mukauttamisvelvollisuus (15 §)

Ehdotetussa yhdenvertaisuuslaissa laajennettaisiin vammaisille ihmisille tehtävien mukautusten tekovelvollisuus myös elinkeinonharjoittajiin.

EK katsoo, että elinkeinonharjoittajia koskevan mukauttamisvelvollisuuden sisältöä ja suhdetta perustuslaissa turvattuun omaisuudensuojaan ja elinkeinovapauteen ei ole esityksessä punnittu riittävän tarkasti.

Perusoikeuksia rajoittavien säännösten tulee olla riittävän tarkkarajaisia ja täsmällisiä. Säännöksestä ja sen perusteluista on nyt vaikea päätellä, mihin säännös yksittäistapauksessa velvoittaa ja mihin ei.

FK:n ja MaRan lausunnot

EK:n jäsenliitoista Finanssialan Keskusliitto FK ja Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry tulevat lausumaan elinkeinoelämää koskevista ehdotuksista tarkentavasti erikseen.

Tasa-arvolain muutosehdotukset

Tasa-arvolain muutosehdotukset voidaan jakaa kolmeen osaan:

- 1) Työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa koskevien säännösten täsmentäminen
- 2) Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelun laajentaminen perusopetukseen
- 3) Sukupuolivähemmistöjen syrjinnän sisällyttäminen tasa-arvolakiin

Näistä ensimmäinen kokonaisuus, työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa ja siihen sisältyvää palkkakartoitusta koskevien säännösten täsmentäminen perustuu kolmikantaiseen valmisteluun ja yhteisymmärrykseen. EK:lla ei ole tältä osin huomautettavaa.

Osuuksista toista, oppilaitosten tasa-arvosuunnittelun laajentaminen perusopetukseen, ei ole käsitelty kolmikannassa. EK:n näkemyksen mukaan olisi

Työmarkkinat
Katja Leppänen

23.4.2014

järkevämpää kehittää nykyistä opetusalan erityislainsäädäntöä ottaen huomioon kaikki jo olemassa oleva sääntely.

Viimeinen kokonaisuudesta, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ottaminen tasa-arvolakiin, ei ole myöskään valmisteltu kolmikantaisesti. EK katsoo, että sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojasta tulisi säätää yhdenvertaisuuslaissa, ei tasa-arvolaisissa.