

PERUSTUSLAKIVALIOKUNNAN LAUSUNTO 31/2014 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

JOHDANTO

Vireilletulo

Eduskunta on 9 päivänä huhtikuuta 2014 lähettäessään hallituksen esityksen eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 19/2014 vp) valmistelevasti käsiteltäväksi työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan samalla määrännyt, että perustuslakivaliokunnan on annettava asiasta lausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle.

Asiantuntijat

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- erityisasiantuntija Timo Makkonen, oikeusministeriö
- johtaja Eija Koivuranta, hallitussihteeri Tuula Andersin, hallitussihteeri Johanna Hauta-

- korpi ja hallitussihteeri Terhi Tulkki, sosiaali- ja terveysministeriö
- hallitusneuvos Tarja Kröger, työ- ja elinkeinoministeriö
- toimistopäällikkö Rainer Hiltunen, vähemmistövaltuutetun toimisto
- professori Niklas Bruun
- professori Mikael Hidén
- apulaisprofessori Juha Lavapuro
- oikeustieteen tohtori, dosentti Liisa Nieminen
- professori Kevät Nousiainen
- professori Tuomas Ojanen
- professori Veli-Pekka Viljanen.

Lisäksi kirjallisen lausunnon ovat antaneet

- eduskunnan apulaisoikeusasiamies Maija Sakslin, eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia
- tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkinen.

HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi yhdenvertaisuuslaki. Lisäksi ehdotetaan säädettäväksi laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta, laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta sekä laki tasa-arvovaltuutetusta. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia ja seitsemäätoista muuta lakia ehdotetaan muutettaviksi. Lainsäädäntökokonaisuuden voimaantulosta ehdotetaan säädettäväksi voimaanpanolaissa.

Esitys liittyy vuoden 2015 talousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan vuoden 2015 alusta.

Esityksen säätämisyjärjestysperusteluissa sääntelyä arvioidaan erityisesti perustuslain 6 §:n 2 momentin syrjintäkiellon ja 22 §:n perusoikeuksien turvaamisveloitteen kannalta. Lisäksi sääntelyä arvioidaan myös kotirauhan suo-

jan (perustuslain 10 §), sananvapauden (perustuslain 12 §) ja oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin takeiden (21 §:n 2 momentti) kannalta. Perustelujen mukaan lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lain säätämisyjärjestyksessä. Koska esitetty lainsäädäntö konkretisoi perus-

tuslain säännöksiä yhdenvertaisuudesta, syrjinnän kiellosta ja sukupuolten tasa-arvosta ja on muutoinkin perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisen kannalta periaatteellisesti merkittävä, esitys on kuitenkin hallituksen mielestä aiheellista saattaa perustuslakivaliokunnan käsiteltäväksi.

VALIOKUNNAN KANNANOTOT

Perustelut

Esityksen tausta

Uudistuksen taustalla on nykyistä yhdenvertaisuuslakia koskeva perustuslakivaliokunnan kannanotto (PeVL 10/2003 vp, s. 2/I), jossa pidetään yhdenvertaisuuslakiin sisältyviä erotteluita ongelmallisina ja asetetaan tavoitteeksi eri syrjintäperusteiden saaminen samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin. Tavoite sisältyy myös eduskunnan lausumaan, jossa edellytetään hallituksen valmistelevan "esityksen sellaiseksi yhdenvertaisuuslainsäädännöksi, jossa lähtökohtana on suomalainen perusoikeusjärjestelmä ja kaikkien syrjintäperusteiden asettaminen samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin" (EV 95/2003 vp).

Esityksen tavoite ja sisältö

Esityksen tavoitteena on uudistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntöä tavalla, joka nykyistä paremmin täyttää perustuslain 6 §:n 2 momentin sisältämän yhdenmukaisen ja laaja-alaisen syrjintäkiellon asettamat vaatimukset.

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi yhdenvertaisuuslaki, lait yhdenvertaisuusvaltuutetusta, tasa-arvovaltuutetusta ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta sekä muutettavaksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia (jäljempänä tasa-arvolaki) ja 17:ää muuta lakia. Uudistuksella laajennetaan yhdenvertaisuuslain soveltamisalaa, yhtenäistään syrjintäsuojaa eri syrjintäperusteiden osalta, ulotetaan yhdenvertaisuuden edistämismittaus koskemaan viranomaisten lisäksi koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia, laajennetaan

yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivalta koskemaan kaikenlaista yhdenvertaisuuslain mukaista syrjintää ja annetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle tehtäväksi valvoa lain noudattamista kaikkien syrjintäperusteiden osalta.

Arvioinnin lähtökohtia

Yleistä. Esityksessä on kyse suomalaisen yhteiskunnan ja oikeus- ja talouselämän kannalta tärkeästä lainsäädäntöuudistuksesta, jolla on merkittäviä vaikutuksia sekä viranomaistoimintaan että yksityisten tahojen keskinäisiin suhteisiin. Esitys on hyvin merkityksellinen perustuslain, Suomen kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden ja EU-oikeuden kannalta. Ehdotettu lainsäädäntö konkretisoi perustuslain 6 §:n, ihmisoikeussopimusten ja EU-oikeuden yhdenvertaisuus- ja syrjinnänsuojasäännöksiä sekä panee toimeen perustuslain 22 §:n mukaista julkisen vallan velvoitetta turvata perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen.

Koska kyseessä on nimenomaan perusoikeussuojan kehittäminen, ovat lähtökohdat valtiosääntöoikeudellisessa tarkastelussa toisenlaiset kuin käsiteltäessä perusoikeuksien rajoittamista tarkoittavia ehdotuksia. Tästä syystä perustuslakivaliokunta pitää tarpeellisena arvioida esitystä myös siltä osin, olisiko syytä mennä yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi joissakin kohdin nyt ehdotettua pidemmälle.

Perustuslain, ihmisoikeussopimusten ja EU-oikeuden yhdenvertaisuus- ja syrjintäsäännökset. Sääntely liittyy perustuslain keskeiseen arvoperustaan kuuluvaan 1 §:n 2 momenttiin ja perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuus- ja syrjinnän-

kieltosäännöksiin. Perustuslain 1 §:n 2 momentin mukaan valtiosääntö turvaa ihmisarvon loukkaamattomuuden ja yksilön vapauden ja oikeudet sekä edistää oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa.

Perustuslain 6 §:n 1 momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Säännös ilmaisee paitsi perinteisen vaatimuksen oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta myös ajatuksen tosiasiallisesta tasa-arvosta. Siihen sisältyy mielivallan kieltö ja vaatimus samanlaisesta kohtelusta samanlaisissa tapauksissa (HE 309/1993 vp, s. 42).

Yhdenvertaisuussäännös kohdistuu myös lainsäätäjään. Lailla ei voida mielivaltaisesti asettaa kansalaisia tai kansalaisryhmiä toisia edullisempaan tai epäedullisempaan asemaan. Yhdenvertaisuussäännös ei kuitenkaan edellytä kaikkien kansalaisten kaikissa suhteissa samanlaista kohtelua, elleivät asiaan vaikuttavat olosuhteet ole samanlaisia. Yhdenvertaisuusnäkökohdilla on merkitystä sekä myönnettäessä lailla etuja ja oikeuksia kansalaisille että asetettaessa heille velvollisuuksia. Toisaalta lainsäädännölle on ominaista, että se kohtelee tietyn hyväksyttävän yhteiskunnallisen intressin vuoksi ihmisiä eri tavoin edistääkseen muun muassa tosiasiallista tasa-arvoa (HE 309/1993 vp, s. 42—43).

Yleistä yhdenvertaisuussäännöstä täydentää perustuslain 6 §:n 2 momentin sisältämä syrjintäkielto, jonka mukaan ketään ei saa asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Säännöksessä lueteltuja erotteluperusteita voidaan pitää syrjintäkiellon ydinalueena. Luetteloa ei ole kuitenkaan tarkoitettu tyhjentäväksi, vaan eri asemaan asettaminen on kielletty myös muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tällainen syy voi olla esimerkiksi yhteiskunnallinen asema, varallisuus, yhdistystoimintaan osallistuminen, perhesuhteet, raskaus, aviollinen syntyperä, seksuaalinen suuntautuminen ja asuinpaikka (HE 309/1993 vp, s. 43—44).

Syrjintäsäännös koskee myös pelkkää erilliskohtelua. Siten yhtäläistenkin palvelujen tarjoaminen erikseen eri väestöryhmille syrjintäkiellossa mainitun perusteen mukaisesti on kiellettyä, jollei sitä voida jonkin hyväksyttävän syyn perusteella pitää määrättyssä tilanteessa oikeutettuna. Syrjintäkielto koskee myös toimenpiteitä, jotka välillisesti johtavat syrjivään lopputulokseen. Tältä osin syrjinnän käsillöolo arvioidaan menettelyn tosiasiallisten seurausten kannalta. Suosintaa tai jonkin yksilön tai ryhmän asettamista etuoikeutettuun asemaan pidetään säännöksen kieltämänä, jos se asiallisesti merkitsee toisiin kohdistuvaa syrjintää (HE 309/1993 vp, s. 44/I).

Perustuslain 6 §:n 4 momentti sisältää perustuslaillisen toimeksiannon edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja työelämässä. Säännös korostaa naisten ja miesten samapalkkaisuusvaatimusta, joka perustuu myös useaan Suomea sitovaan kansainväliseen sopimukseen (ks. HE 309/1993 vp, s. 45/I).

Kansainvälisessä ihmisoikeussäätelyssä yhdenvertaisuudella ja erityisesti syrjinnän kielloilla on keskeinen merkitys. Yhdenvertaisuuden ajatus ja syrjinnän kieltö sisältyvät ihmisoikeus- tai perusoikeuskäsitteeseen ajatuksena ihmisten yhtäläisistä oikeuksista mm. alkuperään tai sukupuoleen katsomatta.

EU-oikeudessa yhdenvertaisuusperiaate on vahvistettu Euroopan unionin perusoikeuskirjan 20 artiklassa, jonka mukaan kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Syrjintäkielto sisältyy 21 artiklan 1 kohtaan, jossa kielletään kaikenlainen syrjintä, joka perustuu sukupuoleen, rotuun, ihonväriin tai etniseen taikka yhteiskunnalliseen alkuperään, geneettisiin ominaisuuksiin, kieleen, uskontoon tai vakaumukseen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen tai muuhun sellaiseen seikkaan. Artiklan 2 kohdassa kielletään lisäksi syrjintä kansalaisuuden perusteella.

Euroopan ihmisoikeussopimuksen 14 artikla sisältää vaatimuksen taata sopimuksessa tunnus-

tetuista oikeuksista ja vapauksista nauttiminen ilman syrjintää. Sopimuksen 12. pöytäkirjan 1 artiklan 1 kappaleeseen sisältyvä kaikkinaisen syrjinnän kieltä laajentaa 14 artiklan syrjinnän kiellon koskemaan laissa tunnustetuista oikeuksista nauttimista, ja artiklan 2 kappale kieltää syrjinnän viranomaistoiminnassa.

YK:n kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan yleissopimuksen (KP-sopimus) 26 artikla sisältää laaja-alaisen ja itsenäisen ihmisoikeuden, joka käsittää oikeuden yhdenvertaiseen kohteluun ja syrjinnän kiellon. KP-sopimuksen valvontaa varten perustettu ihmisoikeuskomitea on katsonut tämän sopimusmääräyksen edellyttävän, että suojan syrjintää vastaan tulee kattaa viranomaistoiminta kokonaisuudessaan sekä yksityisten väliset oikeussuhteet keskeisillä elämänaloilla, kuten työ ja asuminen. Syrjityksi tulleella on sopimuksen 2 artiklan perusteella oltava käytettävissään tehokkaat oikeussuojakeinot. Komitea on korostanut, että erilaistava menettely on 26 artiklan mukaisista, jos erilaiselle kohtelulle on olemassa kohtuulliset ja objektiiviset kriteerit (esim. PeVL 59/2001 vp, s. 2/II). Yhdenvertaista kohtelua ja syrjinnän kieltä koskevia säännöksiä on myös useissa muissa YK:n yleissopimuksissa, kuten taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia, kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista ja kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevissa yleissopimuksissa.

Yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistus liittyy Suomen vuonna 2007 allekirjoittaman YK:n vammaisyleissopimuksen ratifioimiseen. Yleissopimus on sisällöltään erittäin laaja. Se velvoittaa sopimuspuolet kieltämään kaiken syrjinnän vammaisuuden perusteella ja takaamaan vammaisille henkilöille yhdenvertaisen ja tehokkaan oikeussuojan syrjintää vastaan syrjintäperusteesta riippumatta. Sopimusvaltioiden tulee myös toteuttaa kaikki asianmukaiset toimet varmistaa kohtuullisten mukautusten tekeminen. Kohtuullisten mukautusten epäminen on sopimuksen 2 artiklan mukaan yksi syrjinnän muoto. Perustuslakivaliokunta on pitänyt tärkeänä yleissopimuksen ratifioimisen mahdollista-

vien kotimaisten täytäntöönpanotoimien viivytyksetöntä toteuttamista (PeVL 1/2010 vp, s. 3).

Yleissopimuksen ratifioimisen edellytyksiin liittyvät yhdenvertaisuuslakiehdotuksen säännökset laajasta syrjintäkiellosta (8 §), jossa syrjinnäksi määritellään myös kohtuullisten mukautusten tekemisen epäminen, sekä säännökset velvollisuudesta tehdä kohtuullisia mukautuksia (15 §).

Yhdenvertaisuuslakiehdotus

Lain tarkoitus (1 §). Lakiehdotuksen 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Nykyisen yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaa kuuluvissa syrjintätilanteissa (1 §).

Valiokunta korostaa yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon keskeistä asemaa oikeusjärjestyksessämme ja pitää tärkeänä, että 1 §:ään lisätään nykyisessä laissa olevat säännökset yhdenvertaisuuden toteutumisen turvaamisesta ja syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojan tehostamisesta.

Soveltamisala (2 §). Ehdotuksen mukaan lakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa, lukuun ottamatta yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluvaa toimintaa ja uskonnonharjoitusta. Lain soveltamisala on hyvin laaja. Se ei enää rajaudu vain joihinkin elämänalueisiin tai erotteluperusteisiin, kuten nykyinen yhdenvertaisuuslaki.

Perustuslakivaliokunta pitää ehdotettua soveltamisalan laajentamista perus- ja ihmisoikeuksien näkökulmasta perusteltuna ja tärkeänä. Valiokunta kiinnittää kuitenkin huomiota siihen, että esityksessä ei ole tarkemmin arvioitu, mitä ehdotettu soveltamisalan laajentaminen merkitsee ja millaisia vaikutuksia sillä tulee olemaan erityisesti lain soveltamisalan piiriin tulevilla uusilla yksityisen toiminnan aloilla. Tästä syystä lain vaikutuksia yksityisten välisissä suhteissa voi joiltain osin olla vaikea ennakoida.

Suhde muuhun lainsäädäntöön (3 §). Ehdotuksen 3 §:n 1 momentin mukaan tämän lain asemesta sovelletaan muussa laissa tai Euroopan unionin lainsäädännössä olevia tästä laista poikkeavia säännöksiä. Nykyiseen yhdenvertaisuuslakiin ei sisälly vastaavaa toissijaisuussäännöstä.

Ehdotettu säännös merkitsee, että yhdenvertaisuuslaki olisi kaikkii lakeihin nähden aina toissijainen ja väistyisi ristiriitatilanteessa, mikä heikentää olennaisesti yhdenvertaisuuslain oikeudellista merkitystä. Valiokunta katsoo, että ehdotettu säännös yhdenvertaisuuslain yksiselitteisestä toissijaisuudesta suhteessa muihin lakeihin on yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta ongelmallinen, vaikka tavallisella lailla ei voidakaan lainsäädäntövaltaa koskevien periaatteiden mukaan sitoa lainsäätäjää tämän säätäessä uusia lakeja. Säännös heikentää lain ymmärrettävyyttä ja hämärtää yhdenvertaisuuslain merkitystä perustuslain, kansainvälisten ihmisoikeussopimusten ja EU-oikeuden yhdenvertaisuus- ja syrjintänormeja konkretisoivana lakina. Valiokunta pitää säännöstä myös tarpeettomana, sillä yhdenvertaisuuslain ja muun lain mahdolliset ristiriidat voidaan ratkaista yleisten lainsäädännön ristiriitatilanteiden ratkaisemista koskevien periaatteiden avulla. Näistä syistä valiokunta katsoo, että 3 §:n 1 momentti on syytä poistaa.

Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (5 §). Lakiehdotuksen 5 §:n 2 momentin mukaan viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Velvollisuus suunnitelman laatimiseen ei kuitenkaan koske evankelis-luterilaisista kirkkoja, ortodoksista kirkkoja eikä julkista hallintotehtävää hoitavaa yksityistä.

Säännös on merkityksellinen perustuslain 124 §:n kannalta. Sen mukaan julkinen hallintotehtävä voidaan antaa muulle kuin viranomaiselle vain lailla tai lain nojalla, jos se on tarpeen tehtävän tarkoituksenmukaiseksi hoitamiseksi eikä vaaranna perusoikeuksia, oikeusturvaa tai muita hyvän hallinnon vaatimuksia. Lähtökohteisesti julkisen hallintotehtävän antaminen

muulle kuin viranomaiselle ei siten saisi heikentää yksilön perusoikeuksille annettavaa suojaa.

Perusoikeusuudistusta koskeneessa mietinnössään perustuslakivaliokunta toteaa, että "perusoikeussäännösten vaikutukset ulottuvat muuhunkin julkiseen toimintaan kuin valtion nimissä tapahtuvaan ja myös viranomaistoimintaan rinnastettava yksityisen oikeussubjektin toimintaan on perusoikeuksien kannalta julkista toimintaa. Samalla valiokunta korostaa, että tähän seikkaan olisi — toisin kuin tähän asti on tehty — kiinnitettävä riittävästi huomiota, jos lainsäädäntötoimin toteutetaan hallinnon perinteisten rakenteiden hajauttamista ja yksityistämistä." (PeVM 25/1994 vp, s. 3/I).

Viime vuosina julkisia hallintotehtäviä on lisääntyvässä määrin siirretty muiden kuin viranomaisten hoidettaviksi. Ehdotettu säännös, jonka mukaan velvollisuutta yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen ei olisi julkista tehtävää hoitavalla yksityisellä, merkitsisi yhdenvertaisuuden suunnitelmallista edistämistä tarkoittavan velvoitteen soveltamisalan kaventumista sitä mukaa kuin julkisia hallintotehtäviä annetaan muille kuin viranomaisille. Ottaen huomioon perustuslain 6, 22 ja 124 §:n säännökset sekä yhdenvertaisuussuunnitelmien keskeinen merkitys etenkin tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttamisen ja syrjinnän ehkäisemisen kannalta perustuslakivaliokunta pitää ongelmallisena, jos merkittäviä viranomaistoimintoja ulkoistettaessa viranomaiselle kuuluva velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ei vastaavassa määrin siirry tehtävän uudelle hoitajalle. Valiokunta pitää tärkeänä, että työelämä- ja tasa-arvovaliokunta täsmentää sääntelyä siten, että myös julkista hallintotehtävää hoitava yksityinen on tietyin edellytyksin velvollinen laatimaan laissa tarkoitetun suunnitelman.

Syrjinnän kieltö, oikeuttamisperusteet ja syrjinnän määritelmät (8—13 §)

Yleistä. Lakiehdotuksen keskeinen sisältö muodostuu syrjinnän kiellosta (8 §), välittömän ja välillisen syrjinnän määritelmistä (9 ja 13 §) sekä yleisen oikeuttamisperusteen (10 §) ja erityiset oikeuttamisperusteet (11 ja 12 §) sisältä-

vistä säännöksistä (10—12 §). Säännösten muodostama kokonaisuus on sekava ja vaikeasti avautuva, mikä on huomionarvoista erityisesti siksi, että laajan soveltamisalansa vuoksi lakia sovelletaan monenlaisissa arkisissa tilanteissa ilman juridista asiantuntemusta. Ehdotus ei myöskään toteuta uudistuksen tavoitteena olevaa syrjintäperusteiden saattamista samanlaisen suojan piiriin, vaan EU-direktiiveihin perustuvissa erityissäännöksissä (11 ja 12 §) direktiivien mukaisten syrjintäperusteiden erityisasema korostuu enemmän kuin nykyisessä yhdenvertaisuuslaissa. Valiokunta pitää tärkeänä, että lakiehdotuksen 8—13 §:n muodostama kokonaisuus mietitään vielä uudelleen tavoitteena saattaa eri syrjintäperusteet mahdollisimman samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin ja ottaen huomioon, mitä jäljempänä kunkin pykälän osalta erikseen lausutaan.

Syrjinnän kieltö (8 §). Pykälän 1 ja 2 momentti vastaavat pääosin nykyisen yhdenvertaisuuslain 6 §:n säännöksiä. Uusia nimenomaisesti mainittuja kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ammattiyhdistystoiminta, poliittinen toiminta ja perhe-suhteet, joiden lisääminen liittyy ehdotukseen korvata palvelusuhdelakien syrjintäsäännökset viittauksella yhdenvertaisuuslakiin. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosi-seikkaan tai oletukseen. Syrjintää on myös kohtuullisten mukautusten epääminen.

Perustuslakivaliokunta pitää 1 ja 2 momentin säännöksiin tehtyjä muutoksia ja lisäyksiä perusteltuina. Ehdotus vastaa asiallisesti perustuslain 6 §:n 2 momenttia ja on sen näkökulmasta ongelmaton, vaikka erikseen lueteltujen syrjintäperusteiden listaus hieman poikkeaa perustuslain säännöksestä.

Valiokunta kiinnittää huomiota yleiskielestä poikkeavaan termiin "kohtuulliset mukautukset". Termiä on syytä selventää ja määritellä se tarkemmin, koska sitä koskeva velvoite kohdistuu 15 §:n mukaan kaikkiin koulutuksen järjestäjiin, työnantajiin sekä tavaroiden tai palveluiden tarjoajiin.

Pykälän 3 momenttiin sisältyy ns. positiivista erityiskohtelua koskeva säännös. Perustuslakivaliokunta pitää positiivista erityiskohtelua koskevaa säännöstä merkittävänä ja kehottaa työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaa harkitsemaan, voisiko sääntelyä selkeyttää esimerkiksi kytke-mällä säännös lakiehdotuksen 10 §:ään tai erottamalla se omaksi pykäläkseen.

Erilaisen kohtelun yleinen oikeuttamisperuste (10 §). Yhdenvertaisuuslakiehdotuksen 10 §:n 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi yleisestä oikeuttamisperusteesta, jonka mukaan erilainen kohtelu ei olisi syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin tai sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Vastaavanlaista yleistä oikeuttamisperustetta ei sisälly nykyiseen yhdenvertaisuuslakiin.

Lakiin perustuva erilainen kohtelu. Ehdotuksen mukaan lakiin perustuva erilainen kohtelu ei olisi syrjintää. Ehdotusta perustellaan yksityiskohtaisissa perusteluissa sillä, että lainsäädäntöön perustuvien erotteluiden hyväksyttävyyys perustuslain 6 §:n 2 momentin kannalta arvioidaan jo lakeja säädettäessä. Perustuslain 74 §:n mukaan perustuslakivaliokunnan tehtävänä on antaa lausuntonsa sen käsittelyyn tulevien lakiehdotusten perustuslainmukaisuudesta sekä suhteesta ihmisoikeussopimukseen. Ottaen huomioon yhdenvertaisuuslakiehdotuksen laaja soveltamisala on kuitenkin mahdollista, että lain säätämisen yhteydessä ei havaita lakiehdotuksessa olevaa yhdenvertaisuusongelmaa eikä lakiehdotus tule perustuslakivaliokunnan käsiteltäväksi. Lisäksi valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että osa soveltamisalalla merkittävistä laeista on säädetty jo ennen perusoikeus- ja perustuslakiuudistuksen sekä keskeisten ihmisoikeussopimusten ja EU-säännösten voimaantuloa.

Perustuslain 6 §:n 2 momentin syrjintäkieltösäännös sekä ihmisoikeussopimusten sisältämät syrjintäkiellot sitovat myös lainsäätäjää. Se, että erilaisesta kohtelusta on säädetty laissa, ei vielä merkitse sitä, ettei tällainen kohtelu voisi olla

perustuslain tai ihmisoikeussopimusten kieltämää syrjintää.

Perustuslakivaliokunta toteaa, että erilaisen kohtelun perustuminen lakiin ei yksinään täytä perustuslaista, kansainvälisistä ihmisoikeussopimuksista ja EU-oikeudesta juontuvia syrjinnän kiellon vaatimuksia, ja pitää valtiosääntöisesti ongelmallisena, että yhdenvertaisuuslain säännöksissä syrjinnän määritelmän ulkopuolelle rajataan kaikki tilanteet, joissa erilainen kohtelu perustuu lakiin. Perustuslakivaliokunta korostaa, että perustuslain yhdenvertaisuussäännöstä on sovellettava samanaikaisesti alemmansaisten normien kanssa.

Erilainen kohtelu hyväksyttävän tavoitteen ja oikeasuhtaisten keinojen perusteella. Yleistä oikeuttamisperustetta koskevassa säännöksessä hyväksyttävyyys- ja oikeasuhtaisuusvaatimus irrotetaan lakitasoisuuden vaatimuksesta ("tai sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite..."). Perustelujen mukaan myös muulla kuin välittömästi lakiin perustuvalla erottelulla voi olla hyväksyttävä tavoite. Säännös on ongelmallinen perustuslakivaliokunnan vakiintuneen käytännön kannalta, jonka mukaan "perusoikeuskysymyksissä tärkeä lailla säätämisen vaatimus ulottuu myös yhdenvertaisuusperiaatteeseen" (ks. esim. PeVL 19/1997 vp, PeVL 58/2001 vp, s. 2, PeVL 70/2002 vp, s. 2). Tämä merkitsee sitä, että sallittujen erottelujen sisällön tulee mahdollisimman yksiselitteisesti käydä ilmi suoraan laista. Ehdotettu muotoilu, joka lähtee siitä, että erilainen kohtelu voi olla hyväksyttävää myös ilman lakitasoista perustetta, irtaantuu siis tästä perustuslakivaliokunnan käytännöstä.

Erilaista kohtelua koskevaa poikkeamisvaluutta koskevalta lailta vaaditaan perustuslakivaliokunnan aiemman, nimenomaisesti yhdenvertaisuussääntelyä koskevan lausunnon mukaan "riittävää täsmällisyyttä ja tarkkarajaisuutta" (ks. PeVL 10/2003 vp). Ehdotettu 10 §:n 1 momentti jättää poikkeamisvaluuttien avoimeksi. Täsmällisyys- ja tarkkarajaisuusvaatimuksella on tässä erityistä valtiosääntöoikeudellista merkitystä senkin vuoksi, että erilaisen kohtelun yleinen oikeuttamisperuste kohdistuu

nimenomaan sellaisiin erotteluperusteisiin, jotka sisältyvät myös perustuslain 6 §:n 2 momentin syrjintäkieltosäännökseen. Tältä osin perustuslakivaliokunta on vakiintuneesti pitänyt olennaisena varmistaa, että henkilöön liittyvään syyhyn perustuva erottelu voidaan perustella perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävällä tavalla (ks. mm. PeVL 31/2013 vp). Lisäksi valiokunta on korostanut, että perustelulle asetettavat vaatimukset ovat erityisesti perustuslain syrjintäkieltosäännöksessä lueteltujen kiellettyjen erotteluperusteiden kohdalla korkeat (ks. esim. PeVL 31/2013 vp ja siinä mainitut PeVL 1/2006 vp, s. 2/I, PeVL 38/2006 vp, s. 2). Samoin valiokunta on kiinnittänyt huomiota valitun keinon oikeasuhtaisuuteen (PeVL 38/2006 vp, s. 3/II).

Ehdotettu 10 §:n 1 momentin säännös johtaisi tilanteeseen, jossa tavallisessa laissa säädettäisiin huomattavasti perustuslakia avoimempi ja epämääräisempi yleisvaltuus poiketa muodollisesta yhdenvertaisuusvaatimuksesta ja perustuslain nimenomaan kieltämistä erotteluista. Muotoilultaan väljä säännösehdotus ei anna riittäviä kriteerejä sille, millä perusteilla tavoitteen hyväksyttävyyttä on arvioitava.

Edellä esitetyistä syistä perustuslakivaliokunta pitää lakiehdotuksen 10 §:n 1 momentin säännöstä valtiosääntöisesti ongelmallisena. Sitä tulee muuttaa edellä esitetyiltä osin, jotta 1. lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä.

Valiokunnan käsityksen mukaan 10 §:n 1 momentin pääsääntö vastaisi paremmin perustuslain mukaisuuden vaatimuksia, jos se muotoiltiin tavalla, josta ilmenee, että erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Tällaisen lailla säätämisen vaatimuksen tulee koskea pääsääntöisesti viranomaistoimintaa ja sellaisia syrjinnän suojan kannalta keskeisiä yksityisen toiminnan aloja, kuten esimerkiksi työtä ja asumista, joista vakiintuneesti on kattavaa lainsäädäntöä.

Samalla valiokunta toteaa, että ehdoton lailla säätämisen vaatimus, joka kattaisi lakiehdotuksen 2 §:n mukaisen laajan soveltamisalan koko-

naisuudessaan, voisi tuoda paljon nykyisin sääntelemätöntä yksityistä toimintaa lain piiriin. Lailla sääntämisen vaatimusta erityisesti yksityisen toiminnan osalta ei voida perustuslain 6 §:n 2 momentin sanamuotokaan huomioon ottaen pitää ehdottomana. Sääntelyn selkeyttäminen voitaisiin toteuttaa esimerkiksi jakamalla säännös julkista ja yksityistä toimintaa koskeviin osiin. Yksityistä toimintaa koskevassa sääntelyssä voitaisiin tällöin ottaa huomioon toiminnan moninaisuus niin, että lailla sääntämisen vaatimus ei ulottuisi kaikenlaiseen yksityisten väliseen toimintaan tai kaikille toiminnan aloille. Erilaisen kohtelun sallimiselle tulee kaikissa tapauksissa olla perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät syyt. Valiokunta kiinnittää kuitenkin työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan huomiota tarpeeseen muotoilla tällainen säännös mahdollisimman selkeästi.

Erilaisen kohtelun erityiset oikeuttamisperusteet (11 ja 12 §). Lakiehdotuksen 11 § koskee erilaista kohtelua työssä ja työhön otettaessa. Sen 1 momentti käsittelee etniseen alkuperään, uskontoon, vakaumukseen, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa, 2 momentti ikään perustuvaa ja 3 momentti muuhun henkilöön liittyvään syyhyn liittyvään erilaista kohtelua. Perustelujen mukaan 1 ja 2 momentti vastaavat asiallisesti voimassa olevan lain 7 §:n 1 momenttia ja saavat olennaisen sisältönsä syrjintä- ja työsyryntädirektiiveistä. Pykälän 3 momentti on uusi. Sen mukaan henkilöön liittyvään muuhun syyhyn perustuva erilainen kohtelu olisi oikeutettua, jos siihen on 1 momentissa tai 10 §:n 1 momentissa säädetty perusteet.

Lakiehdotuksen 12 §:ssä säädettäisiin erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista muissa kuin 11 §:n mukaisissa syrjintä- ja työsyryntädirektiivien soveltamisalaan kuuluvissa erityistilanteissa. Säännökset vastaavat asiallisesti nykyisen yhdenvertaisuuslain säännöksiä lukuun ottamatta 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa olevia viittauksia 10 §:n 1 momenttiin, joilla yleinen oikeuttamisperuste ulotetaan koskemaan myös tässä pykälässä säädettyjä tilanteita.

Valiokunta kiinnittää ensinnäkin huomiota 11 ja 12 §:n rakenteeseen, joka perustuu eri syrjintäperusteiden erilaiseen kohteluun ja on siten vaikeasti yhteensovittavissa tavoitteisiin saattaa kaikki syrjintäperusteet samanlaisten oikeus-suojakeinojen ja seuraamusten piiriin sekä pyrkiä täyttämään perustuslain 6 §:n 2 momentin sisältämän yhdenmukaisen ja laaja-alaisen syrjintäkiellon asettamat vaatimukset. Ehdotukset tarjoavat syrjintää vastaan vain direktiivien mukaisen vähimmäissuojan, mikä merkitsee syrjintäsuojan heikkenemistä verrattuna nykyiseen yhdenvertaisuuslakiin. Esimerkiksi työssä tai työhön otettaessa annettaisiin lakiehdotuksen 11 §:n 1 momentin mukaista vahvempaa suojaa vain syrjintädirektiiveissä mainituilla perusteilla (etninen alkuperä, uskonto, vakaumus, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen), kun nykyisen lain mukaan sama suoja ulottuu kaikkiin henkilöön liittyviin syrjintäperusteisiin.

Viitaten 10 §:n 1 momentista lausumaansa valiokunta pitää 11 §:n 3 momentin sekä 12 §:n 1 momentin 2 kohdan ja 2 momentin viittaus-säännöksiä valtiosääntöisesti ongelmallisina. Säännöksiä tulee muuttaa edellä esitetyiltä osin, jotta 1. lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä.

Säännösten muotoilun osalta valiokunta toteaa, että 11 §:n 2 ja 3 momentti on kirjoitettu soveltamisalaltaan yleisiksi, vaikka tarkoituksena lienee ollut, että ne koskevat ainoastaan saman pykälän 1 momentin tarkoittamia tilanteita. Säännösmuotoiluja tulee tältä osin täsmentää.

Samalla valiokunta kiinnittää huomiota 11 §:n 1 momentin yksityiskohtaisissa perusteluissa olevaan viittaukseen työsyryntädirektiivin 4 artiklan 2 kohtaan, joka koskee kirkon tai muun yhteisön, jonka eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, mahdollisuutta tietyin edellytyksin vaatia palveluksessaan olevilta vilpittömyyttä ja uskollisuutta suhteessa organisaation eetokseen. Perusteluissa todetaan säännöksessä tarkoitettuna yhteisönä voitavan Suomessa pitää rekisteröityjen uskonnollisten yhdyskuntien lisäksi esimerkiksi helluntaiseurakuntien kaltaisia uskonnollisia yhdistyksiä. Perustuslakivaliokunta toteaa, että kyseisenä yhteisönä voidaan

valiokunnan käsityksen mukaan pitää organisointeja uskonnollisia yhteisöjä niiden oikeudellisesta muodosta riippumatta.

Valiokunta kiinnittää huomiota 10 §:n yksityiskohtaisten perustelujen kohtaan (s. 71/II), joka käsittelee kesätyöpaikkojen tarjoamista vain kunnassa asuville nuorille kunnan asukkaiden hyvinvoinnin edistämistä koskevan kuntalain 1 §:n 3 momentin säännöksen perusteella. Valiokunta kehottaa työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaa selvittämään, tarvitaanko tämän turvaamiseksi 12 §:ään tähän liittyvä erityissäännös.

Välittömän syrjintä (9 §). Välittömän syrjinnän määritelmä vastaa pääosin nykyisen yhdenvertaisuuslain 6 §:n 1 momentin 1 kohdan välittömän syrjinnän määritelmää lukuun ottamatta säännösehdotuksen lopussa olevaa viittausta 10—12 §:n oikeuttamisperusteisiin.

Edellä lakiehdotuksen 10 §:n 1 momentin yleisestä oikeuttamisperusteesta esittämillään perusteilla valiokunta toteaa, että viittaus 10—12 §:ään on perustuslain 6 §:n 2 momentin kannalta ongelmallinen ja sitä tulee muuttaa vastaamaan sitä, mitä edellä on kyseisten pykälien osalta esitetty, jotta 1. lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä.

Välillinen syrjintä (13 §). Ehdotuksen mukaan syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos sääntö, peruste tai käytäntö perustuu lakiin taikka sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. Määritelmä vastaa asiallisesti nykyisen yhdenvertaisuuslain 6 §:n 2 momentin 2 kohtaa lukuun ottamatta 10 §:n 1 momentin yleisen oikeuttamisperusteen mukaista säännöstä, jonka mukaan lakiin perustuva erilainen kohtelu olisi oikeutettua.

Hyväksyttävään tavoitteeseen ja oikeasuhtaisiin keinoihin kytkeytyvä oikeutussäännös on välillisen syrjinnän osalta myös tasa-arvolain 7 §:n 4 momentissa, ja sellainen sisältyy asiallis-

sesti samansisältöisenä myös hallituksen esityksen 5. lakiehdotukseen.

Valiokunta on edellä käsitellessään lakiehdotuksen 10 §:n 1 momenttia pitänyt valtiosääntöisesti ongelmallisena, että yhdenvertaisuuslain säännöksissä rajataan syrjinnän määritelmän ulkopuolelle kaikki tilanteet, joissa erilainen kohtelu perustuu lakiin, Viitaten siellä esittämiinsä perusteluihin perustuslakivaliokunta katsoo, että myös välillisen syrjinnän määritelmää tulee muuttaa tältä osin.

Oikeusturvakeinot ja lain valvonta

Yleistä. Esityksen tavoitteena on vahvistaa yhdenvertaisuuden suojaa mm. asettamalla eri perusteilla tapahtuva syrjintä mahdollisimman samanlaisten oikeussuojakeinojen piiriin ja tehostaa syrjinnän ehkäisemistä mm. laajentamalla ja yhdenmukaistamalla syrjintää koskevaa oikeussuojaa. Myös EU-oikeudessa ja kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa korostetaan tehokkaiden oikeussuojakeinojen tarpeellisuutta. Oikeussuojan yhdenvertaisuuden merkitystä korostaa myös vammaisyleissopimuksen 5 artiklan 2 kohta, jonka mukaan sopimusosapuolten on taattava vammaisille henkilöille yhdenvertainen ja tehokas oikeussuoja syrjintää vastaan syrjintäperusteesta riippumatta. Myös perustuslakivaliokunta ja eduskunta ovat korostaneet kaikkien syrjintäperusteiden saattamista samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin.

Valiokunta katsoo, että samanlaisia oikeussuojakeinoja koskeva tavoite jää lakiehdotuksessa merkittävältä osin saavuttamatta, vaikka esimerkiksi yhdenvertaisuuslautakunnan ja tasa-arvolautakunnan yhdistäminen merkitsee askelta oikeaan suuntaan. Valiokunta kiinnittää erityistä huomiota siihen, että yhdenvertaisuuslaisissa lain noudattamista työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla sekä työhönotossa valvovat yhdenvertaisuusvaltuutetun sijasta työsuojeluviranomaiset. Vastaavanlaista rajoitusta ei ole tasa-arvovaltuutetun toimivallassa, vaan tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain noudattamista myös työelämässä. Valiokunta katsoo, että työ-

elämän yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymysten valvonnan jättäminen yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan ulkopuolelle on ongelmallista lain yhtenäisen valvonnan ja yhdenvertaisuusvaltuutetun aseman kannalta, kun otetaan huomioon, että työelämä on yhdenvertaisuuslain keskeinen soveltamisalue. Vastaavasti myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimiala poikkeaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa siten, että lautakunta voisi käsitellä tasa-arvolain, mutta ei yhdenvertaisuuslain piiriin kuuluvia työelämäasioita. Perustuslakivaliokunta pitää tärkeänä, että työelämä- ja tasa-arvovaliokunta vielä selvittää, miten sekä valvonnan yhtenäisyys että erityisasiantuntemus voidaan parhaiten turvata yhdenvertaisuuslain valvonnassa.

Samalla valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki poikkeavat toisistaan myös siinä, mitä asioita voidaan saattaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäviksi ja keillä on asioissa vireillepano-oikeus. Erityisesti moniperusteisten syrjintätapausten käsittelyssä erot valtuutettujen ja lautakunnan toimivallassa voivat osoittautua käytännössä ongelmallisiksi. Samalla valiokunta korostaa, että syrjintää kokeneen oikeusturvan kannalta on erityisen tärkeää, että hänellä on käytettävissään matalan kynnyksen oikeussuojakeinoja, joiden avulla hän voi mahdollisimman pienellä kulusriskillä saattaa asian sa asianomaisten viranomaisten tutkittavaksi. Valiokunta kiinnittää huomiota esimerkiksi siihen, että tasa-arvovaltuutetulla ei ole yhdenvertaisuusvaltuutetulle ehdotetun kaltaista toimivaltaa ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi.

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys. Yhdenvertaisuuslakiehdotuksen 15 §:n mukaan työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa. Vastaavaa selvitysvelvollisuutta ei yhdenvertaisuuslakiehdotuksessa ehdoteta muiden syrjintäperus-

teiden osalta. Tasa-arvolain 10 §:ssä on säännös työnantajan selvitysvelvollisuudesta.

Perustuslakivaliokunta pitää oikeusturvan saamisen kannalta tärkeänä, että vastaavat selvitysvelvollisuudet koskevat kaikkia syrjintäperusteita. Vasta saatuaan työnantajan selvityksen syrjintää epäilevä työntekijä pystyy arvioimaan, onko syrjintää tapahtunut ja onko hänellä perusteita ryhtyä toimenpiteisiin asian saattamiseksi asianomaisten viranomaisten tutkittavaksi (vrt. HE 57/1985 vp, s. 21). Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan on syytä laajentaa 15 §:n säännökset työnantajan selvitysvelvollisuudesta kattamaan kaikki syrjintäperusteet.

Hyvitystä tai syrjiviä ehtoja koskeva vaatimus. Yhdenvertaisuuslakiehdotuksen 26 §:n 1 momentin mukaan hyvitystä sekä syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista voi käräjäoikeudessa vaatia se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi. Hyvityksen saaminen edellyttää siis lakiehdotuksen mukaan aina tuomioistuinmenettelyä. Hyvityksestä ei voida päättää esimerkiksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.

Perustuslakivaliokunta korostaa syrjintää kokeneiden oikeusturvan tarvetta ja asian viivyttömän selvittämisen tärkeyttä. Valiokunta katsoo, että syrjintää kokeneiden käytössä tulisi olla matalan kynnyksen oikeusturvakanavia, joiden kautta asiaa voitaisiin selvittää ja päättää mahdollisesta hyvityksestä ilman korkeaa kulusriskiä ja pitkiä käsittelyaikoja. Tästä syystä valiokunta pitää tärkeänä, että työelämä- ja tasa-arvovaliokunta vielä selvittää mahdollisuudet käsitellä hyvitystä koskevat asiat ensiasteena yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.

Tasa-arvolain muutosehdotus

Tasa-arvolakia ehdotetaan täydennettäväksi sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää koskevilla säännöksillä. Perustuslakivaliokunta pitää täydennyksiä perustuslain 6 §:n ja ihmisoikeussopimusten kannalta perusteltuina ja tarpeellisina.

Lakiehdotuksessa ehdotetaan täsmennettäväksi työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa ja siihen liit-

tyvää palkkakartoitusta koskevia säännöksiä. Palkkakartoituksen sisältöä koskee lakiehdotuksen 6 b §. Pykälä on merkityksellinen perustuslain 6 §:n 4 momentin palkkatasa-arvon edistämistä koskevan perustuslaillisen toimeksiannon kannalta. Perustuslakivaliokunta kiinnittää huomiota pykälän 2 momenttiin sisältyviin tulkinnanvaraisiin ilmaisuihin (selkeitä eroja, keskeisiä palkanosia), jotka voivat herättää oikeudellista epävarmuutta ja aiheuttaa tulkintavaikeuksia. Ottaen huomioon tasa-arvosuunnitelman ja siihen liittyvän palkkakartoituksen keskeinen merkitys palkkatasa-arvon edistämisessä valiokunta katsoo, että säännöksiä on syytä tämentää.

Muita seikkoja

Yhdenvertaisuuslain ruotsinkielinen nimike on hallituksen esityksen mukaan diskriminerings-

lag. Termi poikkeaa merkittävästi suomenkielisestä nimikkeestä. Valiokunta pitää tärkeänä, että työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan käsitelystä vielä selvitetään, onko syytä muuttaa lain ruotsinkielinen nimike vastaamaan paremmin suomenkielistä yhdenvertaisuuslakia.

Lausunto

Lausuntonaan perustuslakivaliokunta esittää,

että lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä, 1. lakiehdotus kuitenkin vain, jos valiokunnan sen 9 §:stä, 10 §:n 1 momentista, 11 §:n 3 momentista sekä 12 §:n 1 ja 2 momentista tekemät valtiosääntöoikeudelliset huomautukset otetaan asianmukaisesti huomioon.

Helsingissä 22 päivänä lokakuuta 2014

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj.	Johannes Koskinen /sd	Elina Lepomäki /kok (osittain)
vpj.	Anu Urpalainen /kok	Markus Lohi /kesk
jäs.	Sauli Ahvenjärvi /kd (osittain)	Elisabeth Nauclér /r
	Tuija Brax /vihr	Tom Packalén /ps (osittain)
	Eeva-Johanna Eloranta /sd (osittain)	Vesa-Matti Saarakkala /ps (osittain)
	Ilkka Kantola /sd	Kimmo Sasi /kok
	Pia Kauma /kok	Tapani Tölli /kesk (osittain)
	Kimmo Kivelä /ps (osittain)	Harry Wallin /sd (osittain).
	Anna Kontula /vas	

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Ritva Bäckström.