

16.6.2022

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi
Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle

Lausunto yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomuksesta eduskunnalle

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa yhdenvertaisuusvaltuutetun eduskunnalle laatimasta kertomuksesta.

Suomen Yrittäjät kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa ja toteaa lausuntoon seuraavaa. Lausunnossa otetaan kantaa pääosin ainoastaan kertomuksen työelämää koskeviin huomioihin sekä esityksiin.

Yleistä

Kyseessä oleva kertomus on järjestyksessään toinen, jonka yhdenvertaisuusvaltuutettu vuonna 2015 tehtyjen lainsäädäntömuutosten jälkeen on antanut eduskunnalle. Kertomuksen tarkoituksena on arvioida mikä on yhdenvertaisuuden tila Suomessa, mitkä asiat ovat kunnossa ja mikä pielessä, mistä asioista tulisi keskustella ja mitä kehittämistarpeita liittyy yhdenvertaisuuden edistämiseen. Suomen Yrittäjät pitää raportin laatimista ja tätä kautta keskustelun ylläpitämistä sekä tietoisuuden lisäämistä kannatettavana ja tarkoituksenmukaisena.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on kertomuksessaan nostanut esiin useita tärkeitä huomioita ja kehittämiskohteita. Katsomme, että yhdenvertaisuuden edistämisen sekä yhdenvertaisuusvaltuutetun toiminnan tuloksellisuuden kannalta on tärkeää panostaa ennen kaikkea ennalta ehkäisevään toimintaan. Syrjintää ennalta ehkäisevät keinot sekä erityisesti yksilöiden oikeustietoisuuden parantaminen ovat keskeisiä keinoja yhdenvertaisuuden edistämässä. Suomen Yrittäjät katsoo, että ennaltaehkäisevään ja tietoa lisäävään toimintaan on syytä jatkossa panostaa entistä voimakkaammin.

Kertomuksessa on nostettu esiin yhdenvertaisuusvaltuutetulle vireille tulleiden yhteydenottojen määrä muun muassa eri syrjintäperusteisiin liittyen. Kuten olemme vuoden 2018 kertomuksen käsittelyn yhteydessä jo todenneet, tältä osin katsomme, että raportoinnin kehittämisen kannalta olisi jatkossa tarkoituksenmukaista, että kertomuksessa tuotaisiin esiin, mikä osa yhteydenotoista on johtanut yhdenvertaisuusvaltuutetun toimenpiteisiin ja millaisiin toimenpiteisiin yhdenvertaisuusvaltuutettu on kyseisissä tapauksissa ryhtynyt. Näkemyksemme mukaan tämä auttaisi myös kohdentamaan tarvittavia toimenpiteitä sekä tiedon lisäämistä tarkoituksenmukaisella tavalla.

Tasa-arvovaltuutetun toimenpide-ehdotukset

Yhdenvertaisuusvaltuutettu esittää kertomuksessaan myös työelämään ja työelämän syrjintään liittyviä toimenpiteitä. Näiden osalta erityisesti valtuutetun esiin nostamat suositukset ihmiskaupan ja työperäisen hyväksikäytön estämiseksi ovat perusteltuja ja kannatettavia. Tältä osin on äärimmäisen tärkeää, että viranomaisilla – erityisesti poliisilla - on riittävät resurssit sekä osaaminen asioihin puuttumiseksi.

Yksittäisen suositusten osalta, työelämään liittyvän syrjinnän valvonnan osalta yhdenvertaisuusvaltuutettu suositaa, että jatkossa työelämän syrjintää koskevat asiat voitaisiin saattaa myös yhdenvertaisuusvaltuutetun tutkittavaksi. Eli käytännössä valtuutetun valvontatoimivallan laajentamista myös työelämän kysymyksiin. Lisäksi valtuutettu ehdottaa, että myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakunnalle annettaisiin toimivalta käsitellä työelämään liittyviä syrjintäepäilyjä. Suomen Yrittäjät ei kannata esitettyjä muutoksia. Yhdenvertaisuuslain uudistuksen yhteydessä vuonna 2015 lain valvonnan osalta linjattiin, että työsuojeluviranomaiset vastaavat yhdenvertaisuuslain noudattamisen yksittäistapauksellisesta valvonnasta työelämässä, kun taas yhdenvertaisuusvaltuutetulle kuuluu yleisemmät edistämisen-, seuranta- ja sovittelutehtävät työelämän alueella. Tämä jako on syytä säilyttää myös tulevaisuudessa ja välttää päällekkäisen toimivallan luomista työelämän yksittäistapauksiin liittyvän valvonnan osalta. Käynnissä olevaan yhdenvertaisuuslain osittaisuudistukseen viitaten katsomme, että on tarkoituksenmukaista, että työsuojeluviranomaisen valvontavallan rajaa täsmennetään, jotta voidaan välttää mahdolliset nykyisin tulkintakäytännössä esiintyneet rajanveto-ongelmat. Lisäksi katsomme, että kuten osittaisuudistusta valmistelleen työ- ja elinkeinoministeriön alaisuudessa toimineen jaoston mietinnössä on esitetty, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa ei tule laajentaa työsyryntään liittyviin asioihin, vaan ratkaisu pysyttää voimassa oleva sääntely ennallaan, on tarkoituksenmukainen ja perusteltu.

Valtuutettu ehdottaa myös, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle tulisi antaa mahdollisuus määrätä maksettavaksi hyvitystä. Tältä osin toteamme, että emme pidä esitystä tarkoituksenmukaisena emmekä kannatettavana. Ensinnäkin on huomattava, että tuottamuksesta riippumattomien seuraamusten – kuten yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys - käyttöala on Suomessa hyvin rajattu. Tällaisen seuraamuksen vastapainoksi on syytä ja tarkoituksenmukaista asettaa erityisiä vaatimuksia sääntelyn tarkkaroisuudelle ja täsmällisyydelle.

Asian osalta on lisäksi huomattava, että yhdenvertaisuuslakiin perustuneita asioita on paitsi käräjäoikeuksissa niin myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa ollut vuosittain käsiteltävänä melko vähäinen määrä.

Kuitenkin hyvityksen määräämistä koskevan sääntelyn muuttaminen edellyttäisi useita muita lakimuutoksia – kuten esimerkiksi muutokset lautakunnan toimintaan ja kokoonpanoon, hyvitystä koskevien asioiden käsittelymenettelyyn sekä myös hallinto-oikeudessa noudatettavaan prosessisääntelyyn liittyvät muutokset. Onkin todennäköistä, että huomioiden muutoksella tavoiteltavien hyötyjen suhde seurannaismuutoksista johtuviin epävarmuuksiin sekä kustannuksiin, muutosta ei voida pitää tarkoituksenmukaisena.

Kertomuksen puutteet ja kehittäminen

Vaikka yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus on laaja ja moniulotteinen, siinä ei ole millään tavalla käsitelty työelämässä ja työmarkkinoilla niin työntekijöihin kuin yrityksiin kohdistuvaa rakenteellista syrjintää. Olemme esittäneet nyt esiin nostettavat huomiot jo vuonna 2018 edellisen kerran yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomuksen yhteydessä, mutta tästä huolimatta yhdenvertaisuusvaltuutettu ei ole huomioinut asiaa nyt esitettävässä kertomuksessa.

Yritysten väliset suhteet ja yritysten taustalla olevien henkilöiden yhdenvertaisuus nousivat esiin vuoden 2015 alusta voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain valmistelun yhteydessä. Yhdenvertaisuuslain soveltamisalaa laajennettiin tuolloin koskemaan kaikkea julkista ja yksityistä toimintaa lukuun ottamatta yksityis- ja perhe-elämän piiriä ja uskonnonharjoitusta.

Yhdenvertaisuuslain tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Sääntelyn taustalla on edellä mainittu perustuslain yhdenvertaisuussäännös, joka velvoittaa myös lainsäätäjää. Yhdenvertaisuuden ydin on siinä, ettei lailla voida mielivaltaisesti asettaa henkilöitä tai henkilöryhmiä muita edullisempaan tai epäedullisempaan asemaan. Menettelyn syrjivyyttä on arvioitava sen tosiasiallisten seurausten kannalta.

Yhdenvertaisuuslain perustelujen mukaan lailla suojataan luonnollisia henkilöitä, mutta mikäli oikeushenkilöiden taustalla olevien luonnollisten henkilöiden suojan tarve sitä edellyttää, voi laki tulla sovellettavaksi myös oikeushenkilöiden välisissä suhteissa. Olennaista arvioinnin kannalta tältä osin on se, kuinka välittömästi elinkeinonharjoittaja samaistuu yritykseen ja sen toimintaan.

Yhdenvertaisuuden toteutumista on siten tarkasteltava myös siitä näkökulmasta, että Suomen työmarkkinoita keskeisesti ohjaava työehtosopimusten yleissitovuus asettaa yritykset keskenään epätasa-arvoiseen asemaan. Mitä pienempi yritys, sitä selvemmin ja välittömämmin elinkeinonharjoittaja samaistuu yritykseensä. Samalla nämä pienimmät yritykset ovat niitä, jotka

pakotetaan lainsäädännöllä noudattamaan ulkopuolisten neuvottelemaa työehtosopimusta yleissitovuuden johdosta, mutta ne jätetään työehtosopimusten järjestäytyneille yrityksille antamien paikallisen sopimisen joustojen ulkopuolelle. Toisin sanoen, ulkopuoliset tahot sopivat keskenään kolmansille velvoitteita ja samalla sopivat itselleen joustoja, joiden hyödyntämisen lainsäätaja estää pieniltä järjestäytymättömiltä yrityksiltä. Näin yrityksen taustalla vaikuttavan yrittäjän yhdenvertaisuutta loukataan yksinomaan sen vuoksi, että hän on käyttänyt Suomen perustuslain 13 §:n mukaista perusoikeuttaan olla kuulumatta yhdistykseen.

On huomattava, että Suomen työehtosopimusjärjestelmä ei anna kaikille yritykselle tasapuolisesti työkaluja muuttuvaan kilpailutilanteeseen vastaimiseksi. Päinvastoin yleissitovuusjärjestelmämme johtaa siihen, että se antaa epäoikeutetun kilpailuedun niille, jotka ovat käyttäneet positiivista yhdistymisvapautta ja näin samalla syrjii järjestäytymättömiä yrityksiä ja heikentää yrityksen taustalla olevien yrittäjien asemaa.

Yleissitovuusjärjestelmän syrjivyyys ei kuitenkaan kohdistu ainoastaan yrityksiin ja niiden taustalla vaikuttaviin yrittäjiin, vaan myös työntekijöihin. Moniin työehtosopimuksiin kirjattu ja lakiin perustumattomien ”vakiintuneiden käytäntöjen” johdosta muodostunut työntekijöiden edustusjärjestelmä johtaa käytännössä siihen, että järjestäytymättömät työntekijät eivät pääse osallistumaan heitä koskevien päätösten tekemiseen ja tätä kautta heidät asetetaan epätasa-arvoiseen asemaan, sillä perusteella, että he ovat päättäneet käyttää negatiivista yhdistymisvapauttaan. Tätä ei voida pitää millään tavoin hyväksyttävänä.

Työelämää ja työlainsäädäntöä tulee kehittää yhdenvertaisella ja ketään syrjimättömällä tavalla. Tältä osin esitämme ja pidämme tärkeänä, että yhdenvertaisuusvaltuutettu tulevaisuudessa kiinnittää huomiota yleissitovuusjärjestelmän sekä työntekijöiden edustukseen liittyviin kysymyksiin, jotka käytännössä johtavat sekä järjestäytymättömien yritysten ja niiden takana olevien yrittäjien sekä järjestäytymättömien työntekijöiden rakenteelliseen syrjintään.

Lopuksi, yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävänä on muun ohella seurata yhdenvertaisuuden toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla. Huomaamme, että valtuutetun lausunnolla olevassa kertomuksessa ei ole juurikaan käsitelty yrittäjyyttä eikä yrittämisen edellytysten parantamista yhdenvertaisuuden ja sen kehittämisen näkökulmasta, vammaisyrittäjyyttä lukuun ottamatta. Kertomus käytännössä sivuttaa esimerkiksi maahanmuuttajien ja ulkomaalaistaustaisien henkilöiden yrittäjyydessä kohtaamat haasteet.

Esitämme, että jatkossa yhdenvertaisuusvaltuutettu ottaa kertomuksessaan vahvemmin huomioon myös yrittäjyyden, erityisesti yhdenvertaisuuden kehittämisen näkökulmasta.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Atte Rytkönen-Sandberg
Asiantuntija