

Oikeusministeriölle

VN/3528/2021

## **Lausuntopyyntö mietinnöistä koskien yhdenvertaisuuslain osittaisuudistusta**

### **Johdanto**

Oikeusministeriö pyytää lausuntoanne mietinnöistä koskien yhdenvertaisuuslain osittaisuudistusta.

### **Tausta**

Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistusta on valmisteltu työryhmässä ja alajaostossa, jotka asetettiin ajalle 10.6.2021-31.5.2022. Molemmille kokoonpanoille on asettamispäätöksessä annettu omat tehtävät ja molemmilla on ollut niissä itsenäinen toimivalta. Työryhmä ja alajaosto ovat valmistelleet omat erilliset mietintönsä hallituksen esitysten muotoon.

Työryhmän puheenjohtajana toimi oikeusministeriöstä osastopäällikkö Johanna Suurpää ja työryhmässä on ollut edustajat yhdenvertaisuusvaltuutetulta, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta, oikeusministeriöstä, työ- ja elinkeinoministeriöstä, sosiaali- ja terveysministeriöstä ja opetus- ja kulttuuriministeriöstä. Lisäksi sosiaali- ja terveysministeriöstä on ollut vammaisasioiden asiantuntijajäsen.

Alajaosto on perustettu työelämäkysymysten käsittelyä varten ja sen puheenjohtajana toimi työ- ja elinkeinoministeriöstä hallitusneuvos Tarja Kröger. Alajaostossa on ollut edustettuna SAK, STTK, Akava, EK, SY, Kunnallinen työmarkkinalaitos, yhdenvertaisuusvaltuutettu, sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö ja oikeusministeriö. Lisäksi pysyvinä asiantuntijoina ovat olleet valtion työmarkkinalaitos ja Kirkon työmarkkinalaitos.

Lausuntopyynnön liitteinä ovat hallituksen esitysten muotoon valmistellut työryhmän ja alajaoston mietinnöt sekä tiivistelmä mietinnöistä.

### **Eläkeläisliittojen etujärjestö EETU ry:n kommentit työryhmän mietinnöistä**

#### **Kohtuulliset mukautukset**

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

15 §:n 2 momentin muutos on melko vähäinen, joskin ehdotuksen sanamuoto korostaa vammaisen ihmisen tarpeiden ensisijaisuutta suhteessa toimijaan. Pidämme ehdotettua muutosta hyvänä.

Olisimme toivoneet, että ikäihmisten tarpeet ja elämäntilanteet olisi huomioitu paremmin kyseistä lakipykälää uudistettaessa esimerkiksi lisäämällä 15 §a, kuten Juhani Kortelainen ja Rainer Hiltunen eriävissä mielipiteenään esittävät (9.3.2022).

Ikääntyessä erilaisten arkisten asioiden hoitamisesta voi ja usein tulee haastavampaa esimerkiksi kuulon tai näön heikennyttä. Osalla ikääntyneistä kognitiiviset toiminnat heikkenevät, eikä muistisarauksia tällä hetkellä edes luokitella vammaksi. Aina ei kuitenkaan tarvitse olla kyse invaliditeetista. Ikääntymisen myötä esimerkiksi ihmisen lihassmassa vähenee, jolloin fyysinen kyky reagoida ja toimia heikkenevät.

### **Muut huomiot esityksestä**

Onko teillä muita huomioita esityksestä?

Kannattamme Juhani Kortelaisen ja Rainer Hiltusen eriävissä mielipiteessään (9.3.2022) ehdottamaa lisäystä yhdenvertaisuuslakiin (15 § a) seuraavalla otsikolla:

*”Saavutettavuuden ja esteettömyyden järjestäminen vammaisten ja ikäihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi.”*

Ehdotetun lisäyksen (15 §a) myötä ikäihmisten tarpeet ja elämäntilanteet otettaisiin paremmin huomioon.

EETU ry pitää valitettavana, että yhdenvertaisuuslain mahdollisia muutostarpeita valmistelleessa työryhmässä (ajalle 10.6.2021-31.5.2022) ei ollut ikääntyneen väestön edustajaa jäsenenä tai kuultavana.

### **Kommentit työelämän alajaoston mietinnöstä**

#### **Yleiset huomiot esityksestä**

Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

Pidämme ehdottoman tarpeellisena, että jatkossa ikäihmisiä selvästi koskettavan lainvalmistelun yhteydessä toteutetaan aina ikävaikutusten arviointi, eli huomioidaan ikääntyneen väestön tarpeet ja lain vaikutukset ikääntyneeseen väestöön.

#### **Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)**

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jossa täsmennetään mitä työnantajan tulee ottaa huomioon arvioidessaan työpaikan yhdenvertaisuustilannetta?

Pidämme hyvänä pykälän ensimmäiseen momenttiin tehtyä lisäystä työnantajan velvollisuudesta arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista myös työhönoton osalta. Arvioimme, että kyseisellä muutoksella voi olla myönteisiä vaikutuksia ikä syrjinnän vähenemiseen rekrytointitilanteissa. Samaan aikaan muistutamme, etteivät nykyiset toimenpiteet ole vielä riittäviä ikä syrjinnän vähentämiseksi työelämässä. Ikä syrjintä työtehtävissä ja työhönotossa koskettaa erityisesti yli 60-vuotiaita.

Hallituksen päätettyä poistaa ns. eläkeputken asteittain vuodesta 2023 alkaen, kokonaan 2025, on ikäsyrynnän torjuminen erityisesti korkeammissa ikäluokissa erittäin tärkeää. Ansiosidonnaisen työttömyysturvan lisäpäivien asteittaisen poistamisen tilalle on saatava riittäviä toimenpiteitä ikääntyneiden työntekijöiden työllistämisen edistämiseksi. Yhdenvertaisuuslakiin perustuvan ikäsyrynnän tunnistamisen ja vähentämisen tavoitteet ovat osa tätä ratkaisua.

### **Vaihtoehtoiset ratkaisut**

Jos näkemyksenne mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa tulisi laajentaa työelämän syrjintä- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin, mitkä työelämäasiat soveltuisivat lautakuntakäsittelyyn?

Yhdenvertaisuuslain mukainen yhdenvertaisuussuunnittelu ja yhdenvertaisuuden edistämisen laajennus tulisi varhaiskasvatuksen järjestäjien ja palveluntuottajien lisäksi koskea myös ikääntyneiden palvelujen järjestäjiä ja tuottajia.

### **Perustelumme tälle ovat seuraavat:**

Vuonna 2019 käynnistyneessä yhdenvertaisuuslain arviointihankkeessa (Aidosti yhdenvertaiset) tarkasteltiin vuonna 2015 uudistetun yhdenvertaisuuslain vaikutuksia yhdenvertaisuuden edistämiseen, syrjintää kokeneiden oikeussuojaan sekä syrjinnän ehkäisemiseen. Hankkeen tulosten mukaan: ”Yhdenvertaisuuden edistämistehtävän ohjaava vaikutus ei toimi vielä lain hengen mukaisesti viranomaisissa. Yhdenvertaisuuden edistämistehtävän laajentuminen on nähty tavoitteena hyvänä, mutta toimeenpano näyttää tutkimusaineiston valossa olevan vielä kesken. Laajempaa haasteena on kuitenkin se, ettei yhdenvertaisuuden arviointiin ja yhdenvertaisuussuunnittelun toteutukseen ja seurantaan kiinnitetä riittävässä määrin huomiota”.

Taustaselvityksen mukaan nähdään varhaiskasvatuksen osalta tarpeelliseksi selkeyttää ja vahvistaa sääntelyä, sekä määritellä yhdenvertaisuussuunnittelun palveluiden järjestäjille ja tuottajille. Tavoitteeksi asetetaan toimipaikkakohtaisten tai pienempien toimijoiden osalta järjestelmällisen yhdenvertaisuustyön tekeminen. EETU katsoo, että vastaava tilanne koskee myös ikäväestöä ja ikääntyneiden palveluita, ja korostuneesti erilaisiin vähemmistöihin kuuluvia ikääntyneitä.

Eläkeläistoiminnassa saatujen kokemusten mukaan kieli- ja kulttuurivähemmistöihin kuuluvilla ikääntyneillä on merkittäviä haasteita sosiaali- ja terveyspalveluiden käytössä. Esteellisyys liittyy usein tiedonsaantiin, tulkkipalvelujen toimimattomuuteen ja tietotekniikan käyttöön. Ikääntyneet eivät aina saa tietoa siinä muodossa, että se olisi saavuttanut heidät ja he olisivat sen ymmärtäneet. Tällaisia ongelmia on etenkin kielivähemmistöillä, mutta myös perinteisillä kulttuurivähemmistöillä. Palvelujen esteellisyys sekä koettu syrjintä palvelujen käyttämisessä on todettu myös sisäministeriön teettämässä tutkimuksessa ikääntyneiden moninaisuus näkyväksi (Törmä ym. 2014).

Kuntien viranomaisten yhdenvertaisuussuunnitelmissa puuttuvat toimenpiteet vähemmistöihin kuuluvien ikääntyneiden palveluiden saatavuuden osalta ja palveluiden käyttämisen arviointi ja seuranta. Myös oikeussuojakeinot vähemmistöihin kuuluvilla ikääntyneillä eivät nykyisillä toteudu

tarkoituksenmukaisesti. Ikääntyneet valittavat harvoin kokemastaan syrjinnästä, joten kanteluiden kautta ei tule viranomaisille tietoa palveluiden toimimattomuudesta. Valvontaviranomaisille tulevien tapausten epätasaisuuteen kiinnitettiin huomiota myös yhdenvertaisuuslain arviointihankkeessa. Raportin mukaan: ”Tällä hetkellä ei päästä käsiksi siihen, missä määrin muun muassa vammaisuuteen, etniseen taustaan ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvien tapausmäärien vähäisyys yleisissä tuomioistuimissa ja työsuojeluviranomaisten valvonta-asioissa johtuu siitä, ettei viranomaisiin olla yhteydessä ja missä määrin syynä on esimerkiksi se, että henkilöt kohtaavat rakenteellista ja epäsuoraa syrjintää”.

Marinin hallitusohjelman tavoitteena on oikeudenmukainen ja yhdenvertainen Suomi. Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys ovat ihmisoikeuksia, jota EU:n syrjinnän vastaisten direktiivien perusteella tule edistää. Myös YK:n ihmisoikeusneuvoston ikääntyvien oikeuksista vastaava itsenäinen asiantuntija Claudia Mahler nosti syksyllä 2021 Suomessa tehdyn vierailun jälkeen esille tarpeen kiinnittää enemmän huomiota vähemmistöihin kuuluvien ikääntyneiden ihmisoikeuksiin sekä yhdenvertaisuuteen.

## **Vaikutusarviointit**

### **Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan**

Ehdotuksen perusteluissa viitataan yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentamiseen kaikkiin työelämän yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksiin. EETU ry:ssä haluamme korostaa etenkin ikääntyneen työväestön yhdenvertaisen kohtelun tarvetta työelämässä. Suomessa tähdätään koko väestön korkeampaan työllisyysasteeseen, jolloin kaikenlaisten rajoitteiden poistamiseen tulee myös tähdätä. Ikääntyneiden näkökulmasta tämä tarkoittaa erityisesti ikään perustuvan syrjinnän torjumista.

Erytyisesti yhdenvertaisuusvaltuutetun laajennettua toimivaltaa ja vuoden alussa aloittaneen vanhusasiavaltuutetun yhteistyötä tulee hyödyntää. Vanhusasiavaltuutettu ei käsittele kanteluita, joten yhdenvertaisuusvaltuutettu olisi tässä tapauksessa looginen yhteistyöelin samassa toimistossa toimivana viranomaisena. Ikääntyneiden kokemaa syrjintää työmarkkinoilla tulee kaikin tavoin estää, tuoda julkiseen keskusteluun ja siihen liittyviä kanteluita tulee käsitellä parhaalla mahdollisella tiedolla ja teholla. Tässä suhteessa näiden kahden viranomaisen yhteistyön mahdollisuuksia tulee hyödyntää.