Työehdot-osasto/Mironen

8.10.2018

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Kuulemistilaisuutenne 9.10.2018

K 6/2018 vp Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK pitää yhdenvertaisuusvaltuutetun työtä erittäin tärkeänä ja yhtyy moniin kertomuksessa esitettyihin huomioihin. Valtuutetun toimiala on laaja, minkä vuoksi on ymmärrettävää, että kaikkiin syrjintäperusteisiin ei voi syventyä samalla tavalla. Työelämän asioissa ammattiliitot lienevät parhaimpia yhdenvertaisuuden edistämisessä ja syrjinnän ehkäisemisessä sekä syrjittyjen oikeuksien puolustamisessa. Tästä huolimatta valtuutetun työ myös työelämän yhdenvertaisuuden edistämisessä ja epäkohtiin puuttumisessa on erittäin tärkeää. Suomessa pitää olla valtuutettu, jolla on näkyvyyttä myös työelämässä. On tärkeää, että valtuutettu voi myös työelämässä edistää yhdenvertaisuutta, nostaa esiin ajankohtaisia asioita, tehdä aloitteita sekä laatia ja teettää selvityksiä. Myös sovitteluavun antaminen on tärkeää. Voidakseen toimia parhaalla mahdollisella tavalla valtuutetulla on oltava työelämän asioihin perehtynyttä henkilökuntaa. Valtuutetulla on myös oltava avointa ja keskustelevaa yhteistyötä työmarkkinajärjestöjen ja työsuojeluviranomaisen sekä tasa-arvovaltuutetun kanssa.

SAK on samaa mieltä valtuutetun kanssa siitä, että läheskään kaikki työelämän syrjintä ei tule tietoon. Sekä työmarkkinajärjestöillä että viranomaisilla on parannettavaa, jotta työelämän ihmisoikeudet toteutuisivat. SAK on samaa mieltä myös siitä, että sovintojen julkistaminen auttaisi syrjinnän vastaisessa työssä. Sovintojen julkistaminen sovinnon tekemisen edellytyksenä ei kuitenkaan aina ole työntekijän edun mukaista. Usein sovinto on pidettävä salaisena, koska työnantaja ei siihen muutoin suostu. Jos työntekijä pitää sovinnon julkistamisesta kiinni, työnantaja ei suostu sovintoon. Tällöin työntekijän on nostettava kanne oikeudessa. Oikeudenkäynti voi olla hyvin raskas ja asia painaa mieltä vuosia. Lopputuloksena voi olla, että työntekijä häviää jutun. Tämän vuoksi sovinto, vaikka se olisikin salainen, on usein työntekijälle parempi ratkaisu.

Valtuutettu esittää kertomuksessaan, että syrjinnän uhrin oikeussuojan vahvistamiseksi yhdenvertaisuusvaltuutetulla tulisi työsuojeluviranomaisten ohella olla toimivalta arvioida myös työelämässä tapahtuvaa syrjintää. SAK ei kannata esitystä.

Työehdot-osasto/Mironen 8.10.2018

Yhdenvertaisuus ja syrjintä eivät ole erillisiä osia työpaikkojen arkipäivää. Työsuojeluviranomainen on perehtynyt työlainsäädäntöön ja työpaikojen arkeen. Tarkastajat myös käyvät työpaikoilla, jolloin heillä on hyvät mahdollisuudet arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista ja mahdollista syrjintää. Työsuojeluviranomaiselle kuuluu myös yleissitovien työehtosopimusten noudattamisen valvonta. Tämän vuoksi on luontevaa, että yksittäisten riitatapausten selvittäminen on säädetty työsuojeluviranomaisen tehtäväksi, jolloin valtuutetulle jää laajempi ja yleisempi valta edistää yhdenvertaisuutta ja puuttua syrjintää. Päällekkäinen toimivalta ei ole tarkoituksenmukaista, vaikka useampi viranomainen voi nykyisin puuttua syrjintää. Päällekkäinen toimivalta ei selkeytä yksilön oikeussuojaa. Jo nyt on ongelmana se, että kansalaisten on vaikea erottaa toisistaan tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivalta. Ei myöskään ole tarkoituksenmukaista, että samassa asiassa voidaan pyytää useamman viranomaisen toimenpiteitä.

SAK yhtyy valtuutetun näkemykseen siitä, että voidakseen tehokkaasti valvoa työelämän syrjinnän poistamista valtuutetulla täytyy olla tietoa, minkälaista syrjintää on. Tämä ei kuitenkaan edellytä sitä, että viranomainen itse selvittää kaikki tai edes osan tapauksista. Valtuutettu voi saada tarvitsemaansa tietoa työsuojeluviranomaiselta, työmarkkinajärjestöiltä ja kansalaisjärjestöiltä. Valtuutettu voi jo nykylain perusteella tehdä kyselyjä ja aloitteita sekä ottaa kantaa esimerkiksi lakihankkeisiin ja osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun. Yksittäisten tapausten ratkaiseminen ei tuo tähän lisäarvoa. Päinvastoin yksittäisten riitatapausten selvittäminen voi viedä aikaa laajemmasta syrjinnän vastaisesta työstä. Sitä paitsi ammattiliitot hoitavat jo nykyisin suurimman osan työpaikkojen syrjintätapauksista antaen myös ilmaista oikeusapua.

Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen sijasta SAK esittää, että lain toimivuudesta tehdään selvitys. Tämän selvityksen perusteella voidaan sitten arvioida muun muassa lainsäädännön muutostarpeita. Valvontaa on syytä kehittää ammattiliittojen ja muiden kansalaisjärjestöjen kanneoikeutta laajentamalla. Täytäntöönpanossa lain valvojille on turvattava asianmukaiset voimavarat.

Muihin valtuutetun esittämiin suosituksiin SAK yhtyy sellaisenaan.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot työympäristö- ja tasa-arvoasioiden asiantuntija Anne Mironen
puh. 040 718 6421
anne.mironen@sak.fi