Työehdot-osasto/Lehto

7.3.2022

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

Kuulemistilaisuutenne 8.3.2022

VNS 10/2021 vp Valtioneuvoston ihmisoikeuspoliittinen selonteko

Selonteko on kattava ja siinä on paljon merkityksellistä asiaa. Konkretia kuitenkin puuttuu eikä tarpeeksi kunnianhimoisia tavoitteita ole. Käytäntöön ei ole kosketusta. Kovin konkreettista ei tällaisessa selonteossa tietenkään voi kaikilta osin olla. Selonteon uskottavuutta lisäisi kuitenkin se, että selonteossa olisi konkreettisia linjauksia. Esimerkiksi yritysvastuusta voisi olla kunnianhimoisempia ja selkeämpiä tavoitteita siitä, miten Suomi aikoo edistää vastuullisuutta sekä kansallisesti että Euroopan unionissa.

On tärkeää, että ihmisoikeuksien kehittymistä ja ihmisoikeuksien tilaa seurataan jatkuvasti ja systemaattisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että asetetaan tarpeeksi konkreettiset tavoitteet, joita seurataan, ja arvioidaan tavoitteiden toteutumista ja jatkotoimia. Tietopankki tukee tätä jatkumoa.

Työelämän perusoikeudet

Työelämän perusoikeuksia ei selonteossa ole käsitelty. Silloin, kun työelämä on mainittu, maininta liittyy johonkin muuhun asiayhteyteen (naiset, yhdenvertaisuus jne.). Työelämän osalta olisi kuitenkin ollut tarpeellista käsitellä myös Yhdistyneiden kansakuntien (YK) alaisen, hallitusten ja työmarkkinaosapuolten kolmikantaan pohjautuvan Kansainvälisen työjärjestön (ILO) sopimuksia, suosituksia ja muita asiakirjoja, joilla osana kansainvälisiä ihmisoikeuksia turvataan työntekijöiden ja työelämän vähimmäisoikeuksia maailmanlaajuisesti ja kansallisesti. Työelämän perusoikeudet ovat tärkeitä, koska ne koskettavat kaikkia työssä käyviä.

Selvää on, että työelämän perusoikeuksien täysimääräisestä toteutumisesta ollaan vielä kaukana erityisesti kehittyvissä talouksissa, mutta myös kehittyneissä maissa näiden oikeuksien olemassaolo ja toteutuminen haastetaan toistuvasti. Työelämän perusoikeuksiin kuuluva järjestäytymisvapaus ja siitä johdettua lakko-oikeutta on Suomessa käytännössä viime aikoina rajoitettu, kun yleisissä tuomioistuimissa on työnantajien aloitteesta ryhdytty käsittelemään turvaamistoimia koskevia kanteita, joiden tarkoituksena on rajoittaa lakko-oikeutta. Turvaamistoimia ei kuitenkaan ole tarkoitettu estämään mielenilmaisuja vaan turvaamaan saatavia.

Kollektiivista neuvotteluoikeutta, työehtosopimusjärjestelmää ja siten järjestäytymisvapautta on Suomessa haastettu, kun työnantajat ovat systemaattisesti pyrkineet murentamaan vuosikymmenien aikana rakennettua neuvottelu- ja sopimusjärjestelmää. Valtiolla on kuitenkin velvollisuus edistää näiden oikeuksien toteutumista.

Selonteossa ei myöskään mainita Suomen teknistä yhteistyötä ILO:n kanssa työntekijöiden oikeuksien parantamiseksi kehittyvissä talouksissa. Työntekijöiden ihmisoikeuksien toteutumiseksi ei riitä pelkästään sopimusten ja muiden ihmisoikeusasiakirjojen hyväksyminen, kansallinen voimaansaattaminen ja valvontajärjestelmät, vaan tarvitaan lisäksi teknistä yhteistyötä työelämän kehittämiseksi ja oikeuksien toteuttamiseksi. ILO:n kumppanina Suomi voi edistää työntekijöiden oikeuksia ja reilua maailmanlaajuista kilpailua. Lisäksi Suomi voi tukea ILO:n toimintakykyä keskeisenä osana Suomen kehityspolitiikkaa ja -yhteistyötä.

Työvoiman hyväksikäyttö

Syrjinnästä ja ihmisoikeuksien täytäntöönpanosta on selonteossa runsaasti tekstiä. Työelämä tuntuu tässäkin pitkälti unohtuneen. Työperäisestä hyväksikäytöstä selonteossa ei ole suoraan mainittu mitään, vaikka se on merkittävä ja kasvava ongelma. Hyväksikäyttö koskettaa Suomessa erityisesti ulkomaalaisia työntekijöitä. Pahimmillaan hyväksikäyttö on ihmiskauppaa, pienimmillään palkan osan maksamatta jättämistä. Viimeisimmän ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmän vuosikatsauksen mukaan ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmään otettiin 243 uutta asiakasta, joista 48 oli joutunut Suomessa pakkotyöhön. Merkittäviä ongelmia on alihankinnassa. Mitä pitempiä alihankintaketjut ovat, sitä todennäköisempää työvoiman hyväksikäyttö on.

Tietämättömyys työelämän pelisäännöistä altistaa hyväksikäytölle. Osa hyväksikäytetyistä työntekijöistä on myös joutunut maksamaan työpaikastaan huolimatta siitä, että työnvälitysmaksut ovat Suomessa kiellettyjä. Myös ILOn yleissopimus 181 kieltää yksityisiä työnvälitystoimistoja perimästä maksuja työnvälityksestä samoin kuin Euroopan unionin vuokratyödirektiivi. Kansallisesti työnvälityksen maksukielto on kriminalisoitu rikoslain 47 luvun 6 §:ssä On kuitenkin useita maita, jotka eivät ole ILO-sopimusta ratifioineet, mutta joista Suomeen töihin tuleville myönnetään työlupa. Suomen on aloitettava keskustelu työnvälityksen maksuttomuudesta niiden maiden kanssa, jotka sallivat työnvälityksen maksullisuuden.

Tasa-arvo

Naisten raskaus- ja perhevapaa- sekä palkkasyrjinnän on Marinin hallituskin todennut, mutta näitä ei ole selonteossa edes mainittu. Nämä ovat Suomessa sitkeitä ongelmia, vaikka tasa-arvoa onkin pyritty edistämään samapalkkaisuusohjelmalla ja sen osana laajalla segregaation purku -hankkeella.

Väkivalta työelämässä kohdistuu erityisesti naisvaltaisiin aloihin ja ammatteihin. Suomi ei ole saattanut voimaan väkivallan ja häirinnän poistamista työelämässä koskevaa ILO:n yleissopimusta nro 190. Sopimus on ratifioitava heti, kun se on mahdollista.

Oikeuksiin pääseminen

Ongelmia on työntekijöitten mahdollisuuksissa päästä oikeuksiin. Esimerkkinä oikeuksiin pääsemisen vaikeudesta on Suomen Mainosjakajien Etujärjestö SME ry:n ja Suoramainonnan ja kaupunkilehtien erillisjakelun yhdistys SKE ry:n tekemä osoitteettomien lähetysten erillisjakelua koskeva työehtosopimus. Sekä työtuomioistuin että korkein oikeus ovat katsoneet työehtosopimuksen olevan ns. keltainen työehtosopimus (työtuomioistuin jopa useamman kerran) ja että työntekijöillä on oikeus saada palkkansa yleissitovan työehtosopimuksen mukaan. Tästä huolimatta yksittäiset työntekijät ovat vuodesta 2009 alkaen joutuneet yksitellen riitauttamaan saataviaan oikeudessa saadakseen yleissitovan työehtosopimuksen mukaisen palkan. Lainsäätäjä ei ole pystynyt turvaamaan tehokasta oikeuksiin pääsemistä.

Kestävä kehitys

YK:n kestävän kehityksen Agenda2030-toimintaohjelman seitsemäätoista päätavoitetta (nk. SDG-tavoitteet) ja niiden kytköksiä kansalliseen ja kansainväliseen ihmisoikeustyöhön ei käydä selonteossa läpi systemaattisesti, vaan yksittäisin poiminnoin. Kaikilla SDG-tavoitteilla on läheinen suhde ihmisoikeuksien toteutumiseen, ja tavoitteiden johdonmukaisempi käsittely selkeyttäisi osiota.

Työntekijöiden oikeudenmukainen siirtymä on aivan keskeinen osa kestävän kehityksen periaatteiden edistämistä ja nk. leave no one behind -ajatusta. Suomen kestävän kehityksen Agenda2030-tiekartassa murrosalojen työntekijät on nostettu keskeisenä ryhmänä esiin esimerkiksi kestävän kehityksen läpileikkaavia periaatteita (koko yhteiskunnan osallistaminen ja osallisuus sekä heikoimmassa asemassa olevien korostettu huomioiminen eli ”leave no one behind”) sovellettaessa. Oikeudenmukainen siirtymä on vahvasti esillä Pariisin ilmastosopimuksessa, joten myös kansainvälinen politiikkakehys tukee periaatteiden edistämistä. Teema kytkeytyy lisäksi kestävän kehityksen tavoitteeseen 8, jonka pääasiallinen tavoite on edistää kestävää työllisyyttä ja ihmisarvoisten työpaikkojen syntymistä. Työntekijöiden oikeudenmukaisen siirtymän teemat voisi tuoda selonteossa esiin esimerkiksi osiossa 6.3 ja 6.4, joissa ihmisten yhdenvertainen osallistuminen ilmastotoimien suunnitteluun sekä muut sosiaalisesti kestävän ilmastopolitiikan kysymykset ovat esillä.

Ukrainan tilanne

Tällä hetkellä merkityksellisintä on Ukrainan sota. On tärkeää, että ihmisoikeudet turvataan myös kriiseissä. Suomen on puolustettava

kansainvälisiä ihmisoikeussopimuksia, turvattava omalta osaltaan YK:n perusoikeuskirjan toteutuminen ja autettava mahdollisten sotarikosten selvittämisessä.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot lakimies Anu-Tuija Lehto
anu-tuija.lehto@sak.fi
puh. 040 778 1080