Anja Lahermaa

1.6.2022

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

Kirjallinen asiantuntijalausunto TyV 3.6.2022 klo 11.00

Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022

Yleistä

Tasa-arvovaltuutetun tehtäviin kuuluu antaa kerran neljässä vuodessa eduskunnalle kertomus tasa-arvon toteutumisesta. Tämä on toinen kerta, kun valtuutettu antaa kertomuksensa eduskunnalle.

STTK:n mielestä valtuutetun kertomus on selkeä ja perusteellinen. Kertomus antaa hyvän kuvan sukupuolten välisen tasa-arvon nykytilasta Suomessa. STTK pitää erittäin hyvänä, että valtuutettu on kertomuksessaan antanut omat, konkreettiset suosituksensa havaitsemiensa epäkohtien korjaamisesta. Suositusten johdosta on mahdollisimman nopeasti käynnistettävä tarpeelliset jatkoselvittelyt mahdollisten lakimuutosten ja muiden muutosten toteuttamisesta. Työelämään liittyvien asioiden osalta on valmistelu tehtävä kolmikantaisesti.

Tasa-arvolain soveltamisala ja tasa-arvovaltuutetun toimivalta on laaja. STTK keskittyy tässä lausunnossaan kommentoimaan valtuutetun kertomusta lähinnä työelämään liittyvien seikkojen osalta. Tasa-arvolaki on ollut voimassa jo 1.1.1987 lähtien eli yli 35 vuotta. Lain tarkoituksena lakiin on kirjattu sukupuoleen perustuvan syrjinnän estäminen ja naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen sekä tässä tarkoituksessa naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Tästä huolimatta naisten ja miesten välinen tasa-arvo ei edelleenkään toteudu suomalaisessa työelämässä.

Syrjintäkieltojen valvonta ja oikeussuoja

Kertomuksessaan valtuutettu katsoo, että sukupuoleen perustuvan syrjinnän vastaisessa oikeussuojassa on merkittäviä puutteita. Sekä tutkimusten että tasa-arvovaltuutetun asiakasyhteydenottojen perusteella syrjintä erityisesti työelämässä on hälyttävän yleistä.

Sukupuolen, raskauden tai perhevapaan epäillään toistuvasti

Anja Lahermaa 1.6.2022

vaikuttavan syrjivästi muun muassa rekrytoinneissa, uralla etenemisessä, palkkauksessa ja määräaikaisen työsuhteen jatkumisessa. Tuomioistuimissa syrjintätapauksia käsitellään kuitenkin vain vähän.

Valtuutetun mukaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän vastaista oikeusturvaa olisi arvioitava kokonaisvaltaisesti, mukaan lukien myös asiantuntevat matalan kynnyksen oikeussuojakeinot. Samalla tulisi pohtia myös ryhmäkanteen käyttöönottoa ja tulisiko valtuutetulle antaa itsenäinen kanneoikeus tasa-arvolakiin perustuvissa syrjintäriidoissa. Nykyisen menettelyn haasteena on yksilön heikko asema kantajana sekä se, että asiat, joihin syrjintäkieltoja sovelletaan ovat usein luonteeltaan kollektiivisia. Esimerkiksi, erilaisia työsuhde-etuuksia koskevien riitojen oikeussuojan tarve voi koskea laajaa työntekijäjoukkoa. Valtuutettu esittää, että tasa-arvolain mukaisen hyvityksen soveltamisalaa tulisi laajentaa koskemaan myös seuraavia syrjintätilanteita: syrjintä viranomaistoiminnassa, työhönottopäätöstä edeltävä syrjintä sekä sellainen vuokratyössä esiintyvä käyttäjäyrityksen syrjivä menettely, joka vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen. STTK jakaa nämä valtuutetun näkemykset.

Tasa-arvo työelämässä

Tasa-arvo ja palkkatasa-arvo ovat perusoikeuksia ja ihmisoikeuksia. Nämä ovat myös oikeudenmukaisen, laadukkaan ja tuottavan työelämän perusta ja näiden edistäminen on tärkeä osa työelämän uudistamista ja laadun kehittämistä. Tästä huolimatta sukupuolten välinen tasa-arvo ei toteudu. Esimerkiksi sukupuolten välinen perusteeton palkkaero on kaventunut vuosikymmenten aikana liian hitaasti. Koska palkkaeron taustalla on useita eri tekijöitä, vaatii ongelman ratkaiseminen useita erilaisia, samanaikaisesti käytettäviä keinoja.

Valtuutettu suosittelee, että tasa-arvolakiin lisättäisiin säännös, jossa määritellään mitä tasa-arvolaissa tarkoitetaan samanarvoisen työn käsitteellä. STTK korostaa, että samasta ja samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka. Samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan toteutumista vaikeuttaa se, että samanarvoista työtä ei ole määritelty sitovasti. STTK pitää samanarvoisen työn määrittelemistä yhtenä keskeisenä keinona palkkatasa-arvon edistämisessä.

STTK on samaa mieltä valtuutetun kanssa siitä, että työelämän syrjintäsuojaa on vahvistettava. Valtuutetun tavoin STTK katsoo, että nykyisessä hallitusohjelmassa olevat kirjaukset palkkasyrjintään ja raskaussyrjintään puuttumiseksi tulisi toteuttaa.

Anja Lahermaa 1.6.2022

Tällä hetkellä palkkasyrjintään puuttuminen ja palkkatasa-arvon edistäminen on erityisesti yksityisellä sektorilla palkkasalaisuuden vuoksi hyvin hankalaa. Lainsäädännössä on lisättävä palkka-avoimuutta. Ilman riittävästi yksilöityjä palkkatietoja ei ole mahdollista havaita perusteettomia palkkaeroja ja päästä korjaamaan niitä. STTK:n mukaan lainsäädännössä on edistettävä palkka-avoimuutta vaiheittain. Ensimmäisessä vaiheessa on annettava henkilöstön edustajalle oikeus saada koko työpaikan henkilöstön yksilöidyt palkkatiedot kaikkine palkanosineen. Työntekijöiden palkkatietämyksen lisäämisen myötä on mahdollisuus laajentaa palkka-avoimuutta.

Erityisen haavoittuvassa asemassa olevien määräaikaisten työntekijöiden raskaussyrjintäsuojaa tulisi vahvistaa, sillä määräaikaisuuden päättäminen raskauteen tai perhevapaaseen on valitettavan yleinen raskaussyrjinnän muoto. STTK katsoo, että myös vuokratyöntekijöiden syrjintäsuojaa on vahvistettava.

STTK jakaa valtuutetun näkemyksen siitä, että anonyymissä työnhaussa olisi selvitettävä, miten voidaan ottaa huomioon tasa-arvolain säännökset naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisestä sekä syrjintäkiellon edellyttämät ansiovertailut nais- ja mieshakijoiden välillä.

STTK kannattaa hyvityssanktion laajentamista työhönottosyrjinnän osalta koskemaan valintapäätöstä edeltävää hakuvaihetta. Voimassa olevan tasa-arvolain mukaan hyvitystä voi saada vain, jos ansioituneempi, toista sukupuolta oleva hakija sivuutetaan lopullisessa valinnassa ilman painavaa ja hyväksyttävää syytä. Lopullista valintaa edeltävien vaiheiden aikana tapahtuneen syrjinnän osalta ei ole oikeutta hyvitykseen.

Tämän vuoden elokuun alussa voimaan tulevan uuden perhevapaajärjestelmän toimivuutta ja vaikutuksia käytäntöön on seurattava tarkasti. STTK on samaa mieltä valtuutetun kanssa siitä, että uudistuksen vaikutuksia työ- ja virkaehtosopimusten palkallisiin perhevapaisiin ja naisten ja miesten taloudelliseen asemaan tulee seurata. Seurannan yhteydessä tulisi harkita myös pitäisikö sairausvakuutuslakia muuttaa niin, että raskaana oleva saisi valita vanhempainpäivärahan maksuperusteeksi joko raskautta edeltävän 12 kuukauden tulot vai perhevapaata edeltäneen 12 kuukauden tulot.

Valtuutettu suosittelee vuosilomalain muuttamista siten, ettei vuosiloman ansainnassa ja antamisessa rinnastettaisi raskausrahakautta ja vanhempainrahakautta toisiinsa, vaan äidit saisivat hyväkseen työssäolon veroisina päivinä yhtä pitkän ajan vanhempainvapaista kuin muut vanhemmat. Valtuutettu suosittaa

myös, että raskausraha- ja vanhempainrahakautta ei tule rinnastaa vuosiloman antamisen kohdalla. Lisäksi valtuutettu suosittaa, että työmarkkinatuen saajalle ei pidä asettaa odotusaikaa uudelleen, jos työmarkkinoilta poissaolon syynä on perhevapaa. STTK kannattaa näiden suositusten kolmikantaista selvitystyötä.

STTK tukee valtuutetun näkemystä, että raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäiseminen on otettava tasa-arvopolitiikan painopisteeksi ja ryhdyttävä tehokkaisiin toimenpiteisiin syrjinnän lopettamiseksi.

Sukupuolen moninaisuus

Sukupuolen moninaisuuden huomioon ottamista työpaikoilla edistävät koulutuksen ja oikean tiedon lisääminen sekä hyvät käytännöt työpaikoilla. STTK jakaa Euroopan neuvoston seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin yksikön SOGI:n näkemyksen siitä, että kaikkien työelämän toimijoiden tulisi osaltaan edistää moninaisuutta ja luoda käytäntöjä, joilla varmistetaan, että työpaikat ovat kaikille turvallisia sukupuoli-identiteetistä ja seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta.

Sukupuolittunut väkivalta, vihapuhe ja häirintä

STTK:n mukaan kaikkeen väkivaltaan, vihapuheeseen ja häirintään on oltava nollatoleranssi. Niitä on ehkäistävä jo ennalta aktiivisesti ja tehokkaasti. STTK kannattaa valtuutetun suositusta lisätä tasa-arvolakiin työnantajan velvoite ennaltaehkäistä seksuaalista ja sukupuoleen perustuvaa häirintää ja että lisäksi häirintätilanteita koskevat ohjeet tulee sisällyttää osaksi työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa tai että tasa-arvosuunnitelmasta tulee ilmetä ohjeiden olemassaolo ja miten ne ovat työntekijöiden löydettävissä. Tämä velvollisuus tulisi myös kirjata tasa-arvosuunnittelua koskeviin säännöksiin. Tässä yhteydessä STTK kiinnittää huomiota siihen, että tasa-arvosuunnitelman tekovelvoite koskee vain työpaikkoja, joissa työskentelee vähintään 30 työntekijää. Tämä suunnitelman tekemisvelvoitteenraja on liian korkea ja jättää liian ison osan työpaikoista ja palkansaajista säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle. STTK katsoo, että tasa-arvosuunnitelman tekovelvoitteen rajaa tulee laskea alemmaksi vähintään 30 työntekijästä. Tämä edistäisi nykyistä tehokkaammin tasa-arvoa työpaikoilla.

STTK on samaa mieltä valtuutetun kanssa tarpeesta parantaa häirinnän uhrin oikeusturvaa. Asiaa tulisi selvittää ja selvityksen pohjalta arvioida muutostarpeita.

Anja Lahermaa 1.6.2022

STTK on samaa mieltä myös siitä, että kaikissa syrjinnän erityiskiellossa on nimenomaisesti todettava, että tietoon tulleeseen häirintään puuttuminen katsotaan syrjinnäksi.

Tasa-arvo kouluissa ja oppilaitoksissa

Suomalainen työelämä on erittäin voimakkaasti segregoitunutta ja jakautunut naisvaltaisiin ja miesvaltaisiin aloihin ja ammatteihin. Vanhentuneet stereotyyppiset käsitykset ohjaavat yhä edelleen valintoja. Varhaiskasvatuksella, kouluilla ja oppilaitoksilla on merkittävä asema vanhentuneiden sukupuoliroolien ja stereotypioiden poistamisessa.

STTK on samaa mieltä siitä, että varhaiskasvatuksessa, kouluissa ja oppilaitoksissa tehtävän yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa edistävän työn sujuvuuden kannalta olisi tärkeää, että tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain oppilaitosten edistämisvelvoitteita koskevat säännökset olisivat mahdollisimman yhdenmukaiset, selkeät ja konkreettiset.

Koko henkilöstön tasa-arvo-osaaminen on avainasemassa tasa-arvon edistämisessä varhaiskasvatuksessa, kouluissa ja oppilaitoksissa. Tähän on tärkeää panostaa niin alan peruskoulutuksessa kuin myös lisä- ja täydennyskoulutuksessa. Työpaikkatasolla on tärkeää, että työnantaja huolehtii henkilöstön riittävästä ja ajantasaisesta tasa-arvo-osaamisesta.

Lopuksi

STTK korostaa, että on välttämättömänä turvata valtuutetulle riittävät henkilöresurssit ja taloudelliset resurssit. On varmistettava, että valtuutetulla on tosiasiallinen mahdollisuus hoitaa kaikki tehtävänsä tehokkaasti.

STTK pitää tärkeänä, että kaikki työelämään liittyvä selvitys- ja valmistelutyö sekä lainsäädäntöehdotusten tekeminen toteutetaan kolmikantaisesti. Tämä varmistaa osaltaan laadukasta selvitys- ja valmistelutyötä sekä turvaa työelämään liittyvien erityispiirteiden huomioon ottamisen.

Lisätietoja

Anja Lahermaa, juristi
040 828 6845
anja.lahermaa(at)sttk.fi