Työehdot-osasto/Lehto, Mironen 2.6.2022

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

Kuulemispyyntönne 23.5.2022

K 1/202 vp Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022

Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022 on erittäin ansiokas ja kattava. Kuten tasa-arvovaltuutettu toteaa, yleinen mielikuva Suomesta tasa-arvon mallimaana saattaa toimia esteenä epäkohtien näkemiselle ja asioiden kehittämiselle. Myös SAK:ssa katsomme, että tehtävää on paljon.

Mahdollisesti tarvitaan tasa-arvolain kokonaisuudistusta. On syytä pohtia myös tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain yhdistämistä.

Tasa-arvovaltuutettu nostaa esiin lukuisia työelämää koskevia kehittämiskohteita, joihin voimme pääosin yhtyä. Korostamme seuraavia seikkoja:

Tasa-arvovaltuutetun resurssit eivät ole riittävät

Tasa-arvovaltuutetun rooli ja tehtävät ovat merkittäviä sukupuolten välisen tasa-arvon parantamiseksi, mutta nykyiset resurssit eivät ole riittäviä suhteessa sille asetettuihin tehtäviin. Resursseja tulee lisätä.

Suomessa on noin 370 000 yritystä ja lisäksi julkisen sektorin työpaikat, joita valtuutetun tulisi valvoa.

Myös lain valvontaa tulisi lisätä. Tarvetta siihen on, kuten kertomuksesta ilmenee, mutta nykyisillä resursseilla tasa-arvovaltuutettu ei siihen kykene. Jos ja kun valtuutetulle annetaan lisää, yhteiskunnan tasa-arvosta huolehtimisen kannalta tarpeellisia tehtäviä, resurssit tulee mitoittaa niin, että valtuutettu pystyy toteuttamaan sille asetetut tehtävät.

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän poistaminen

Tasa-arvovaltuutetulle tulleista selvityspyynnöistä kolmannes koskee raskaudesta johtuvaa syrjintää (määräaikaista työsopimusta ei uudisteta raskauden takia tai työnantaja estää työntekijä palaamasta perhevapaan jälkeen työsopimuksen mukaiseen työhön). Myös ammattiliitoilla on jatkuvasti käsiteltävänään raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevia asioita.

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmassa on kirjaus, jonka mukaan ”Ehkäistään raskaussyrjintää. Täsmennetään lainsäädäntöä niin, että raskaus ja perhevapaan käyttö eivät saa vaikuttaa määräaikaisen työsuhteen jatkumiseen. Selvitetään perhevapaalta palaavien työsuhdeturvan parantamista ja ryhdytään selvityksen tulosten perusteella

tarvittaviin lainsäädäntö- ja muihin toimiin" (s. 135). Tammikuussa 2022 työnsä päättänyt työ- ja elinkeinoministeriön kolmikantainen työryhmä totesi kuitenkin, että mitään ei tarvitse tehdä. Hallitusohjelmassa todetaan nimenomaisesti, että "Hallituksen tavoitteena on nostaa Suomi tasa-arvon kärkimaaksi" (s. 134). Työryhmän johtopäätös on selkeästi hallitusohjelmakirjausten vastainen.

Palkka-avoimuuden lisääminen työryhmän esittämällä tavalla

Olemme tasa-arvovaltuutetun kanssa samaa mieltä siitä, että palkka-avoimuutta koskeva hallituksen esitysluonnos lisää palkkatasa-arvoa. Se ei kuitenkaan ole riittävä. Henkilöstön palkkojen pitäisi kaikkine palkanosineen olla työpaikalla kaikkien työntekijöiden tiedossa. Vain siten voidaan havaita mahdolliset selittämättömät palkkaerot.

Samanarvoinen työ -käsite on määriteltävä laissa

Tasa-arvoisen palkkauksen periaate perustuu lähtökohtaan, jonka mukaan samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan samaa palkkaa. Tasa-arvolaki edellyttää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Samanarvoinen työ on määritelty tasa-arvolain esitöissä (HE 19/2014, s. 116). Samanarvoisen työn käsitettä on kuitenkin syytä täsmentää ja säätää siitä itse laissa.

Perhevapaauudistuksen vaikutuksia seurattava

Marinin hallituksen toteuttama perhevapaauudistus on erinomainen. Uudistuksen toteutumista on kuitenkin seurattava ja varmistettava, että isät käyttävät nykyistä enemmän perhevapaita. On tärkeää, että esimerkiksi työehtosopimusten palkallista perhevapaata koskevat kirjaukset vastaavat perhevapaauudistuksen tavoitteita ja ovat syrjimättömiä, ja että ne on toteutettu 1.8.2022 mennessä. Myös uudistuksen vaikutusta erilaisiin perheisiin on syytä seurata.

Vireillepano-oikeus ja matalan kynnyksen oikeussuojajärjestelmän kehittäminen

Työntekijät eivät työpaikan menettämisen takia tai muusta syystä uskalla tai halua puolustaa oikeuksiaan. Asian käsittely oikeudessa vie aikaa ja on kallista. Tämän takia tarvitaan matalan kynnyksen keinoja ja sovittelua. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa on laajennettava niin, että se voi käsitellä myös työelämän syrjintätapauksia. Myös vireillepano-oikeutta pitää laajentaa niin, että vireillepanijana voi olla yksittäinen työntekijä sekä tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvoa edistävä yhdistys ilman yksittäisen uhrin nimeämistä. Lisäksi lautakunnan on voitava määrätä hyvityksestä. Oikeudenmukainen oikeudenkäynti on kuitenkin turvattava.

Työehdot-osasto/Lehto, Mironen 2.6.2022

Risteävän syrjinnän valvonta

Lakien yhdistäminen voisi olla ratkaisu, jolloin tilanteen korjaaminen voisi toteutua uudistuksen yhteydessä.

Muuta

Kannatamme vuosilomalain uudistamista, hyvitysseuraamuksen ulottamista valtuutetun esittämällä tavalla sekä vuokratyötä koskevaa ehdotusta. Kannatamme anonyymia työnhakua, tosin tarvitaan myös muita toimenpiteitä kuten asian huomiointi esimerkiksi työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmissa, valistusta jne. Häirintään ja väkivaltaan on puututtava.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot

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

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