ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO EK

Työelämä
Laura Häyrinen

2.6.2022

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

K 1/2022 vp

Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt asiantuntijalausuntoa tasa-arvovaltuutetun kertomuksesta eduskunnalle 2022.

Lausunnossa keskitytään kertomukseen sisältyviin suosituksiin erityisesti työelämää koskettavilta osin. Kertomuksen oppilaitoksia koskevien suosituksen osalta viitataan alla olevien kommenttien lisäksi Sivistystyönantajat ry:n eduskunnan sivistysvaliokunnalle 18.5.2022 antamaan kirjalliseen lausuntoon asiassa.

Yleiset kommentit tasa-arvovaltuutetun kertomuksesta

Tasa-arvoinen ja syrjimätön työelämä ovat luonnollisesti EK:lle äärimmäisen tärkeitä teemoja. Mikäli epäkohtia havaitaan, on näihin ehdottomasti etsittävä ratkaisuja. On kuitenkin perusteltua edellyttää, että ongelmia ratkotaan sellaisin toimenpitein, jotka ovat objektiivisesti perusteltuja.

Tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa olevista suosituksista monet ovat sellaisia, joita ei perustella objektiivisella tutkimustiedolla tai faktoilla, vaan esimerkiksi ihmisten subjektiivisilla syrjintäkokemuksilla. On huomioitava, että se seikka, että henkilö kokee itse tulleensa syrjityksi, ei vielä automaattisesti tarkoita sitä, että kyseessä olisi välttämättä objektiivisesti arvioiden syrjiväksi katsottava menettely.

Taloustutkimus on tehnyt EK:n pyynnöstä selvitykset työelämässä koetusta syrjinnästä ja seksuaalisesta häirinnästä. Näiden selvitysten perusteella suurin ongelma näyttää olevan se, että koetusta syrjinnästä tai häirinnästä ei ilmoiteta kenellekään: ei työnantajille, ei valvontaviranomaisille eikä henkilöstön edustajille.[1]

[1] ks. https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/vain-joka-kymmenes-tekee-ilmoituksen-kokemastaan-ikasyrjinnasta-tyoelamassa/ ja https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/vain-joka-neljas-ilmoittaa-tyonantajalle-kokemastaan-seksuaalisesta-hairinnasta/

Työelämä
Laura Häyrinen

Jos ilmoitusta ei tehdä, ei koettuun syrjintään voida puuttua eikä myöskään selvittää, onko kyseessä ollut syrjintä vaan laissa oikeutettu erilainen kohtelu. **EK katsookin, että tasa-arvon edistämisessä olisi olennaista keskittyä siihen, miten saadaan madallettua kynnystä ilmoittaa koetusta syrjinnästä ja häirinnästä.**

Syrjintä ja häirintä eri muodoissaan on jo nyt lainsäädännössä hyvin selkeästi kielletty ja sanktioitu. **Mikäli lainsäädäntöä ei noudateta, ei tarkoituksenmukaisena tai tehokkaana ratkaisuna voida pitää sitä, että ryhdytään säätämään uusia pykäliä, vaan ratkaisuja tulisi etsiä ennemmin esimerkiksi lainsäädännön valvonnan tehostamisesta.** Tätä näkökulmaa ei vaikuta huomioidun tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa.

Kommentteja kertomukseen sisältyviin yksittäisiin suosituksiin

Kertomuksessa on esitetty suosituksena, että tulisi selvittää itsenäisen kanneoikeuden antamista tasa-arvovaltuutetulle tasa-arvolakiin perustuvissa syrjintäriidoissa. EK ei näe perusteita suositukselle. Kuten kertomuksessakin on todettu, **ryhmäkanneasiaa on selvitetty jo useampaan kertaan eri työryhmissä eikä siitä ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi säätää.** Järkeväksi on sen sijaan katsottu säätää, että tasa-arvovaltuutetulla on oikeus toimia syrjintää kokeneen avustajana oikeusprosessissa.

Suosituksena on myös esitetty, että tulisi selvittää mahdollisuutta kehittää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaa sellaiseksi matalan kynnyksen oikeussuojaelimeksi, joka voisi määrätä maksettavaksi hyvitystä. EK ei näe suositukselle mitään perusteita. **Hyvityksen määräämistä lautakunnan toimesta työelämän syrjintätapauksissa on juuri tänä vuonna selvitetty yhdenvertaisuuslain osittaisuudistusta koskevan hankkeen yhteydessä eikä sitä katsottu tarkoituksenmukaiseksi säätää.** Hyvityksen määräämisen tulee jatkossakin tapahtua ainoastaan tuomioistuimessa. Hyvityksessä on kyse varsin ankarasta, tekijän tuottamuksesta tai tahallisuudesta riippumattomasta sanktiosta. Hyvityksen perusteen arviointi edellyttää usein laajan tapahtumakulun selvittämistä ja esimerkiksi suullisen todistelun vastaanottamista. Hyvityksen määrääminen pitkälti kirjalliseen menettelyyn nojaavassa lautakunnassa ei menettelynä istu oikeusjärjestelmäämme.

Kertomuksessa on esitetty suosituksena tasa-arvolain mukaisen hyvityksen soveltamisalan laajentamista siten, että se koskisi myös työhönottopäätöstä edeltävää syrjintää sekä sellaista vuokratyössä esiintyvää käyttäjäyrityksen syrjivää menettelyä, joka vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen. Suositukset herättävät kysymyksen, miksi tällaisia on ylipäätään esitetty ja mikä niiden juridinen tausta on.

Työelämä
Laura Häyrinen

Pidämme suosituksia lainsäädäntömme nykyinen sisältö huomioon ottaen tarpeettomina.

Tasa-arvovaltuutettu on esittänyt suosituksen, jonka mukaan sairausvakuutuslakia olisi harkittava muutettavaksi niin, että raskaana oleva saisi valita vanhempainpäivärahan maksuperusteeksi joko raskautta edeltävän 12 kuukauden tulot tai perhevapaata edeltäneen 12 kuukauden tulot. **EK katsoo, että nykyinen järjestelmä kohtelee vanhempia yhdenmukaisesti eikä ole tarpeellista tai perusteltua pidentää työssäolon veroisen ajan pidentämistä synnyttäneen vanhemman osalta.**

Kertomuksessa on esitetty yhtenä suosituksena, että raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäiseminen pitää ottaa tasa-arvopolitiikan painopisteeksi ja ryhtyä tehokkaisiin toimenpiteisiin syrjinnän lopettamiseksi. Tältä osin on todettava, että olemme ensinnäkin ehdottomasti kaikkea raskauden tai perhevapaan perusteella tapahtuvaa syrjintää kuten kaikkea muutakin syrjintää vastaan, mutta katsomme, että **raskauden tai perhevapaan perusteella tapahtuva syrjintä ei ole tilastotiedon valossa merkittävä ja pitkäkestoinen ongelma Suomen työmarkkinoilla.**

TEM:n kolmikantainen työelämän tasapainotyöryhmä laati vuoden 2021 lopussa hallitusohjelmakirjaukseen perustuneen toimeksiantonsa johdosta selvityksen raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tilanteesta Suomen työmarkkinoilla (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:63 Työelämän tasapaino -työryhmän muistio). **Selvitykseen sisältyvistä tilastotiedoista käy ilmi, että tasa-arvovaltuutetulle ja työsuojeluviranomaiselle tulevien syrjintäepäilyihin liittyvien yhteydenottojen määrä on varsin vähäinen, kun tämän suhteuttaa perhevapaita käyttävien henkilöiden määrään**. Syrjintäkokemuksia koskevien kyselytutkimusten osalta on puolestaan huomattava, että kyselyihin annetut vastaukset kertovat vastaajien omista subjektiivisista kokemuksista ja näkemyksistä. Vastausten pohjalta ei voida tehdä suoria johtopäätöksiä siitä, minkä verran syrjintää objektiivisesti arvioituna tapahtuu.

Suosituksena on myös esitetty työsopimuslakiin lisättäväksi kieltoa jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kieltoa rajoittaa se kestämään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun. EK ei näe tämänkään suosituksen toteuttamiselle perusteita. **Edellä mainittujen kieltojen lisäämistä työsopimuslakiin on juuri viimeisen vuoden aikana selvitetty TEM:n kolmikantaisessa työryhmässä eikä näistä ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi säätää.** Esimerkiksi uuteen määräaikaiseen työsuhteeseen valitsematta jättäminen raskauden ja perhevapaan perusteella on jo nykyäänkin tasa-arvolaissa kiellettyä

Työelämä
Laura Häyrinen

syrjintää. **Näin ollen ei ole mitään perustetta säätää samasta asiasta uudelleen.**

Kertomuksessa on esitetty suosituksena, että tasa-arvolakiin tulisi lisätä säännös, jossa määriteltäisiin, mitä tasa-arvolaissa tarkoitetaan samanarvoisen työn käsitteellä. EK huomauttaa, että STM on viime vuonna käynnistänyt hankkeen, jossa selvitetään, voidaanko samanarvoiselle työlle määritellä yhteisiä kriteereitä ja mitä nämä mahdollisesti voisivat olla. **Samanarvoisen työn käsitteen määritelmästä säätämistä ei tule edes harkita ennen kuin on ylipäätään selvitetty, onko tämän käsitteen määrittely mahdollista.**

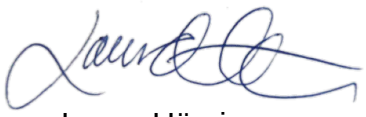
Kertomuksessa on esitetty suosituksena myös, että tasa-arvolakiin tulisi lisätä työnantajan velvoite ennaltaehkäistä seksuaalista ja sukupuoleen perustuvaa häirintää sekä että tasa-arvosuunnitelmaan tulisi sisällyttää häirintätilanteita koskevat ohjeet. Suhtaudumme ihmetellen näihinkin suosituksiin ja tarpeeseen niiden taustalla. Kuten kertomuksessakin on todettu, **tasa-arvolaki sisältää jo velvollisuuden ennaltaehkäistä myös seksuaalista ja sukupuoltaan perustavaa häirintää**, vaikka tätä ei olekaan nimenomaisesti pykälässä korostettu. Samoin jo nyt voimassa olevan tasa-arvolain mukaan työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan on sisällytettävä tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Tällainen tarpeellinen toimenpide voi olla esimerkiksi häirintätilanteita koskevien ohjeiden laatiminen, vaikka tätä ei olekaan nimenomaisesti pykälässä korostettu.

Kommentteja kertomuksen oppilaitoksia koskevista suosituksista

EK pitää tärkeänä, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat näkökulmina keskeisesti mukana kaikessa koulutuksen kehittämisessä. Koska sukupuolittuneet koulutusvalinnat vaikuttavat tasa-arvoon työelämässä, olisi segregaation purkamiseen etsittävä etenkin perusopetuksessa ja jatkokoulutusvalintoihin ohjaamisessa uusia keinoja. Kertomuksessa kiinnitetään huomiota myös tyttöjen ja poikien oppimiseroihin perusopetuksessa. Perusopetuksessa tulisi yhdenvertaisuuden näkökulmasta kiinnittää enemmän huomiota erityisesti siihen, että jokaisella nuorella on peruskoulun päättyessä hyvät perustaidot. Ilman sujuvaa luku- ja kirjoitustaitoa sekä matematiikan perusosaamista ei jatko-opinnoissa pärjää. Kertomuksen laadinnassa kouluterveyskyselyn ja aluehallintovirastojen arvioinnin tulosten tarkemmalle analyysille olisi tarvetta, jotta yhdenvertaisuus toteutuisi nykyistä paremmin lasten ja nuorten mielenterveyspalveluissa.

Työelämä
Laura Häyrinen

Kunnioittavasti



Laura Häyrinen
Asiantuntija
Elinkeinoelämän keskusliitto EK