



Pelisääntöneuvottelut kariutuivat

Neuvottelut työllisyys- ja kasvusopimuksen toisesta jaksosta ja kenties myös mahdollisesta jatkosta tullaan aloittamaan vasta eduskuntavaalien jälkeen.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä käydyt neuvottelujärjestelmän uudistamista koskevat neuvottelut päättyivät helmikuun puolivälissä tuloksettomina.

Suurimmat ongelmat liittyivät työtaistelujen ilmoitusaikeisiin, lakkosakkoihin, sopimuksettomien aloihin, sovitteluun, suojelutyöhön ja luottamusmiesten asemaan. Tyhjenneeseen neuvottelupöytään jäi pitkä lista ratkaisemattomia asioita.

JUKO valmistautunut myös alakohtaisiin neuvotteluihin

Vaikka työnantajapuoli piti neuvottelutulokseen pääsemistä ehdottomana edellytyksenä työllisyys- ja kasvusopimuksen jatkolle, vaikuttaa nyt kuitenkin siltä, että työnantajat olisivat vetäneet noita sanojaan takaisin. Ennen eduskuntavaaleja tuolla rintamalla tuskin kuitenkaan edetään, vaan neuvottelut työllisyys- ja kasvusopimuksen toisesta jaksosta ja kenties myös mahdollisesta jatkosta tullaan aloittamaan vasta huhtikuussa pidettävien vaalien jälkeen.

Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisesti työmarkkinakeskusjärjestöjen on tarkoitus sopia toisen jakson palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta ja toteutusajankohdasta 15.6.2015 mennessä. JUKO, mukaan lukien sen yliopistoneuvottelukunta, on neuvottelutavoitteita valmistellessaan varautunut myös siihen, että tuossa yhteydessä käydään jollain osin alakohtaisiakin työehtosopimusneuvotteluja.

Sisältö

- 1 Pelisääntöneuvottelut kariutuivat
- 2 Jatkuuko Tyka-sopimus?
- 2 Uuden keskusjärjestön selvitystyö käynnissä
- 3 Pääsopijayhteistyö yliopistosektorilla jatkuu
- 4 Työtaisteluoikeus nousi kipupisteeksi neuvottelujärjestelmän uudistamisneuvotteluissa
- 5 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntöön merkittäviä uudistuksia vuodenvaihteessa
- 7 Lasten asialla
- 8 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

Yliopistosektorin neuvottelupäällikkö vaihtuu

JUKOn yliopistosektorin neuvottelupäällikkönä joulukuusta 2011 lähtien toiminut **Vesa Laine** siirtyi tammi-helmikuun vaihteessa AVAINTA Oy:n toimitusjohtajaksi.

Uudeksi neuvottelupäälliköksi on valittu OTK Markku Kojo, joka aloittaa tehtävässään toukokuussa. Tavoitteena on, että lisävoimia JUKOn toimistoon saataisiin jo toukokuun alussa. Siihen asti hoidan yliopistosektoria JUKOn kirkon sektorin neuvottelupäällikön tehtävien ohella.

■ **Anne Kaitainen**
Neuvottelupäällikkö
JUKO

Jatkuuko Tyka-sopimus?

Työllisyys- ja kasvusopimuksen eli Tykan jatkosta päätetään kesäkuuhun mennessä.

Työllisyys- ja kasvusopimus eli Tyka solmittiin syksyllä 2013. Sen osapuolina ovat työmarkkinakeskusjärjestöt eli akavalaisten puolesta keskusjärjestömme Akava. Nyt voimassa olevat virka- ja työehtosopimukset solmittiin TyKa-sopimuksen raamissa. Yliopistojen työehtosopimuksessa akavalaisten sopijaosapuolena on Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO.

Tyka-sopimus sisältää kaksi jaksoa. Yliopistoissa ensimmäinen jakso päättyi 31.1.2016. Toinen jakso alkaa helmikuun 2016 alusta ja päättyi tammikuun 2017 lopussa. Ensimmäisen jakson palkankorotukset sovittiin jo Tyka-sopimuksen solmimisen yhteydessä. Sen mukaisesti yliopistoissa maksetaan 1.8.2015 lukien 0,4 prosentin yleiskorotus opetus- ja tutkimushenkilöstön palkkausjärjestelmään kuuluville ja 0,3 prosentin yleiskorotus muun henkilöstön järjestelmään kuuluville.

Toisen jakson korotukset jätettiin Tyka-sopimuksessa myöhemmin sovittavaksi. Keskusjärjestöt neuvottelevat tulevan kevään aikana työehtosopimusten toisen jakson korotuksista. Näiden neuvottelujen takaraja on 15.6.

Edessä uudet neuvottelut, jos sopimukseen ei päästä

Mikäli keskusjärjestöt pääsevät kesäkuun puoliväliin mennessä yhteisymmärrykseen TyKa-sopimuksen toisen jakson palkankorotuksista, sopivat yliopistojen työehtosopimuksen osapuolet korotusten toteuttamisesta yliopistojen työehtosopimuksessa viimeistään 31.10.2015 mennessä.

Mikäli keskusjärjestöt eivät onnistu sopimaan toisen jakson korotuksista, ne voivat irtisanoa koko Tyka-sopimuksen päättymään ensimmäisen jakson loppuun. Yliopistojen työehtosopimuksen voimassaolo päättyisi silloin tammikuun 2016 lopussa ja neuvottelut uudesta yliopistojen sopimuksesta käytäisiin ilman yhteistä raamia.

■ Riitta Saikkonen-Heinonen

pääsihteeri
Suomen Psykologiliitto

Uuden keskusjärjestön selvitystyö käynnissä

Korkeakoulutettujen kannalta yhden keskusjärjestön luominen ei olisi järkevää.

Joukko pääasiassa SAK:laisia ja STTK:laisia liittoja on päättänyt käynnistää hankkeen yhteisen keskusjärjestön selvittämiseksi. Melkein kaikki akavalaiset liitot ovat päättäneet jäädä yhteisen keskusjärjestöhankkeen selvitystyön ulkopuolelle.

Kyse ei ole siitä, etteivätkö akavalaiset liitot haluaisi tehdä yhteistyötä ja panostaa suomalaisen työmarkkinajärjestelmän kansainvälisestäkin vahvimpaan puoleen, eli luottamukseen ja kykyyn päästä sopimuksiin.

Korkeakoulutettujen asema ja työelämä on kuitenkin niin erilainen, ettei yhteen keskusjärjestöön yhdistyminen SAK:n ja STTK:n kanssa ole edunvalvonnan kannalta järkevää. Korkeakoulutettujen palkansaajien määrä myös kasvaa jatkuvasti, joten heidän edunvalvontansa ja hyvinvoinnista huolehtiminen korostuu entisestään tulevaisuudessa.

Akavaan uusia liittoja?

Keskusjärjestöhanke pulpahti julkiseen tietoisuuteen kuin salama kirkkaalta taivaalta viime vuoden lopulla. SAK:n ja STTK:n liittojohtajat olivat hämmäntävänsäkin positiivisen yksimielisiä hankkeen tärkeydestä. Kun hankkeesta uutisoitiin ensimmäisen kerran, yksikään SAK:n tai STTK:n alainen liittojohtaja ei

asettunut poikkiteloin hankkeen suhteen. Voidaankin olettaa, että valmistelu on alkanut huomattavasti julkisuudessa esiintyneitä ensimmäisiä uutisia aiemmin.

Suuri kysymysmerkki keskusjärjestöhankkeessa on toimihenkilöliittojen asema. Onkin mielenkiintoista seurata, miten korkeampaan koulutukseen perustuvat STTK:laiset liitot, esimerkiksi Tehy, suhtautuvat asiaan. On hyvin mahdollista, että keskusjärjestöhankkeen myötä myös Akavaan on tunkua.

Keskusjärjestöhankkeessa on mukana akavalaisista liitoista ainoastaan Insinööriliitto ja KTN. On kuitenkin huomioitava, että Insinööriliitonkin sisällä on voimakkaita mielipiteitä sen suhteen, että liiton olisi syytä jäädä Akavaan.

Panostetaan järjestelmän vahvuuksiin

On luonnollista, että palkansaajajärjestöt haluavat uudistaa ja järkeistää toimintaansa sekä vahvistaa edunvalvontaansa. Muualla Euroopassa kehitys on vienyt voimakkaasti työmarkkinajärjestelmän hajautuksen suuntaan. Näin on tapahtunut muun muassa esimerkiksi Irlannissa, Espanjassa ja Ruotsissa.

Suomessakin keskustellaan vakavasti paikallisen sopimisen lisäämisestä. Työnantajapuoli ei ole kuitenkaan ➔

→ esittänyt mitään konkreettisia keinoja Suomessa sen lisäämiseksi. Se mitä muualla tapahtuu, ei tietenkään ole mikään suora merkki siitä, mitä Suomessa kannattaisi tai pitäisi tehdä. Meidän pitäisikin pyrkiä panostamaan oman järjestelmämme vahvuuksiin niiden alasajon sijaan.

Suomalaisen järjestelmän vahvuus on ollut sopimusosapuolien vahva luottamus julkisesta sapelinkalistelusta huolimatta. Eduskuntavaalien jälkeen seuraavan hallituksen

asialistalle tulee hyvin vaikeita päätöksiä. Uusi keskusliitto ja Akava voivat joutua historiansa vaikeimpien päätösten eteen.

■ Antti Leino

Kirjoittaja toimi asiamiehenä Suomen Ekonomieissa. Hän aloitti 4.3. Yksitysalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTYn yhteiskuntasuhteiden päällikkönä.

Pääsopijayhteistyö yliopistosektorilla jatkuu

Palkansaajajärjestöt tekevät tiivistä yhteistyötä yliopistosektorilla.

Yliopistoissa työskentelevistä työntekijöistä suurin osa on akavalaisia. JUKO toimii akavalaisten neuvottelujärjestönä, ja se edustaa noin 18 000 henkilöä. Muita henkilöstöä edustavia pääsopijajärjestöjä ovat Palkansaajajärjestö Pardia, jonka jäsenistä noin 6 000 henkilöä työskentelee yliopistosektorilla, sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. Työnantajaa eli kaikkia yliopistoja neuvotteluissa edustaa Sivistystyönantajat ry.

Neuvotteluosapuolet tapaavat toisiaan säännöllisesti niin sanotun pääryhmän kokouksissa. Noihin kokouksiin osallistuu myös yliopistojen työnantajaedustajia, lähinnä Sivistystyönantajien hallituksen jäseniä. Tarpeen mukaan pääsopijajärjestöt tapaavat toisiaan ennen pääryhmän kokouksia. Yhteistyö tiivistyy ennen neuvotteluja, ja neuvottelujen aikana yhteistyötä tehdään viikoittain.

Yhteistyö on arkipäivää eri tasoilla

Pääryhmän lisäksi sopimuskaudella 2014–2017 työskentelee joukko erilaisia työryhmiä.

Palkkausasioissa opetus- ja tutkimushenkilöstön palkkausjärjestelmää kehitettäessä vain akavalaiset ovat edustettuina, mutta muun henkilöstön palkkausjärjestelmää mietittäessä pöydän ympärille kutsutaan myös Pardian ja JHL:n edustajat.

Samoin työaikakysymyksissä kokonaistyöajasta neuvotellaan vain työnantajan ja JUKOn välillä, ja muissa työaikakysymyksissä kaikki pääsopijat ovat edustettuina.

Paikallista sopimista käsittelevä työryhmä miettii paikallisen sopimisen kehittämistä ja yhteistoiminta- ja työsuojelun yhteistoimintatyöryhmä tarkastelee yhteistoiminnan toimivuutta.

Pääsopijayhteistyötä tehdään myös yliopistotasolla esimerkiksi pääluottamusmiesten kesken. Valitettavasti työvoiman vähentämiseen tähtäävät yhteistoimintaneuvottelut ovat tulleet myös yliopistomaailmaan. Yt-neuvotteluissa

pääsopijat etsivät yhdessä vaihtoehtoja lomauttamiselle, osaaikaistamiselle ja irtisanomisille sekä määräaikaistuuksien päättymisille. Myös arkipäivän yhteistoiminta-asiat ja työsuojeluasiat ovat asioita, joissa tiivis yhteistyö tuo tulosta.

STTK:laiset ja SAK:laiset liitot selvittävät parhaillaan uuden keskusjärjestön perustamista. Akava pitää erittäin tärkeänä, että palkansaajakeskusjärjestöjen yhteistyötä tiivistetään ja kehitetään jatkuvasti myös tulevaisuudessa. Yhteistyötä tehdään jatkossa myös yliopistosektorilla toimivien neuvottelujärjestöjen ja liittojen kesken.



■ Tarja Niemelä

neuvottelujohtaja, julkinen sektori
Suomen Lakimiesliitto

Työtaisteluoikeus nousi kipupisteeksi neuvottelujärjestelmän uudistamisneuvotteluissa

Työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmän uudistamisneuvotteluissa työtaisteluoikeus nousi keskiöön. Lopullisiin neuvottelutuloksiin ei päästy ja neuvottelut jouduttiin toistaiseksi keskeyttämään. Mistä on kysymys?

Neuvottelut työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmän uudistamisesta kariutuivat helmikuun puolivälissä. Käydyissä neuvotteluissa tavoitteena oli päästä sopuun muun muassa keskeisten neuvottelujärjestelmän toimintaa sääntelevien lakien, eli työehtosopimuslain (436/1946) ja työriitojen sovittelua koskevan lain (420/1962), sisältöjen ainakin osittaisesta uudistamisesta. Osapuolet tavoittelivat muutoksia useisiin asioihin.

Palkansaajapuolelle tärkeitä tavoitteita olivat muun muassa luottamusmiesten aseman parantaminen, turvaamistoi-
mien käytön rajaaminen työtaistelutilanteiden ulkopuolelle, työehtosopimushoppailun kieltäminen, alipalkkauksen kriminalisointi ja vähimmäiskorotusten toteutuminen työehtosopimusten ulkopuolisilla aloilla.

Työnantajapuolelle tärkeitä neuvotteluissa olivat työrauhaan sekä työtaisteluoikeuden käyttöön ja rajoihin liittyvät kysymykset, kuten työrauhaa rikkovien työtaisteluiden seuraukset, työtaisteluiden ennakkoilmoitusajat ja myötätuntotyötaisteluiden käytön rajaaminen.

Työtaisteluoikeus neuvottelujen keskiössä

Neuvottelujärjestelmän uudistamista ei yritetty ensimmäistä kertaa. Edellinen yritys vuonna 2010 kaatui ristiriitoihin työtaisteluoikeuden rajoittamisesta. Työtaisteluoikeutta koskevat kysymykset tuottivat nyt käydyissäkin neuvotteluissa suurimpia haasteita ja nousivat neuvotteluissa keskeiseen asemaan.

Palkansaajapuolen näkökulmasta työtaisteluoikeus on työelämän perusoikeus ja tasapuolisen neuvotteluvoiman viimesijainen tae. Palkansaajapuolen näkökulmasta keskiössä ovat työtaisteluoikeuden suojaa koskevat kysymykset.

Myös työnantajapuolella on oikeus työtaistelutoimenpiteisiin, kuten työsulkuun. Työmarkkinoiden neuvotteluasetelmasta johtuen työtaistelutoimenpiteet profiloituvat kuitenkin erityisesti palkansaajapuolen toimenpiteinä. Työnantajapuolelle työtaisteluoikeuden suojaa tärkeämpiä ovat työtaisteluoikeuden rajat ja niiden määrittäminen.

Työtaisteluoikeutta on Suomessa lähestytty perinteisesti työehtosopimuslain mukaisen työrauhavelvollisuuden kautta. Mikä ei ole kiellettyä, on sallittua. Kuitenkin nykyisin työtaisteluoikeudelle on myönnetty yhä enenevässä määrin myös itsenäistä merkitystä.

Suomea sitovat kansainväliset sopimukset säätelevät soveltamiskäytännössään työtaisteluoikeuden suojaa ja rajoja monin tavoin. Kansallisesti työtaisteluoikeus on vakiintuneesti katsottu viimeistään vuoden 1995 perusoikeusuudistuksen jälkeen yhdistymisvapauden turvaamaksi perusoikeudeksi.

Mielenilmausten runsas määrä näkyy tilastoissa

Suomi on ollut perinteisesti varsin lakkoherkkä maa. Palkansaajapuolelta on korostettu sitä, että 1970- ja 1980-luvun määristä ollaan tultu selvästi alaspäin. Tuolloin tilastoitiin joinakin vuosina jopa 2,5 miljoonaa menetettyä työpäivää ja 3 200 työtaistelua.

Yleisestä työtaisteluiden määrän selvästä laskusta huolimatta viime vuosina työtaistelujen määrät näyttäsivät hie-
man kasvaneen. Vuodet 2010 ja 2011 ovat olleet Suomessa 2000-luvun huippuvuosia työtaisteluiden määrissä. Vuonna 2010 tilastoitiin 191 työtaistelua ja 315 000 menetettyä työpäivää. Vuonna 2011 tilastoitiin 163 työtaistelua ja 128 000 menetettyä työpäivää.

Keskustelua työrauhajärjestelmämme toimivuudesta ovat toistuvasti viime vuosina virittäneet nykyisin yleiset työehtosopimuskauden aikaiset mielenilmaustyyppiset työtaistelutoimenpiteet, jotka työtuomioistuimen vakiintuneen linjan mukaisesti ovat pääsääntöisesti työrauhavelvoitetta rikkovia. Mielenilmaukset, kuten ulosmarssit, ovat lisänneet laittomien työtaistelujen kokonaismäärää.

Työnantajapuolen mukaan Suomen runsaat laittomien työtaistelujen määrät ovat osoitus työrauhajärjestelmän toimimattomuudesta. Työnantajapuoli on esittänyt, että laittomista toimenpiteistä maksetut hyvityssakot olisi suhteutettava paremmin työtaisteluista aiheutuneisiin vahinkoihin.

Sen sijaan palkansaajapuolen mukaan olisi ensisijaisesti tartuttava työehtosopimuskauden aikaisten toimenpiteiden taustalla oleviin syihin. Esimerkiksi henkilöstön vähentämistilanteissa työntekijät saattavat kokea, että henkilöstön vai-
kutumahdollisuudet puuttuvat ja että päätökset on jo tehty ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista.

Työnantajapuolen uudenlainen keinovalikoima

Työrauhavelvollisuuden näkökulmasta sallittujen eli laillisten työtaistelujen tapauksissa on työnantajapuolelta peräänkuulutettu erityisesti toimenpiteiden tarpeellisuutta ja kohtuullisuutta. Kriteerit ovat nousseet esille erityisesti niin sanottujen avainryhmien työtaisteluiden ja myötätuntotoimenpiteiden yhteydessä. Esimerkiksi Suomen viennin kannalta tärkeillä aloilla toteutetut työnseisaukset tai muunlaiset toimenpiteet saattavat aiheuttaa merkittäviä taloudellisia menetyksiä. Palkansaajapuolella nämäkin tilanteet näyttävät työtaisteluoikeuden tehokkaan suojan kannalta tärkeinä. Tilanteet ovat perustellusti herättäneet kysymyksiä työtaisteluoikeuden rajoista.

Työnantajapuoli on halunnut puuttua viime vuosina voimakkailla keinoilla työrauhaa ja työriitojen sovittelua koskevan järjestelmän puutteisiin sekä kohtuuttomiin ➔

→ toimenpiteisiin. Näitä keinoja ovat olleet yleisiltä tuomioistuimilta haetut turvaamistoimenpiteet ja ennakkoilmoitusvelvollisuuden rikkomiskanteisiin liitetyt vahingonkorvausvaatimukset. Työnantajapuolen turvautuminen yleisten tuomioistuinten toimivaltaan ja keinovalikoimaan on ollut kollektiivisen työoikeuden näkökulmasta uusi lähestymistapa. Nämä keinot tulevat perinteisen kollektiivisen työoikeusjärjestelmän ulkopuolelta ja ne ovat herättäneet paljon keskustelua.

Yliopistosektorilla noudatetaan työrauhaa

Turun yliopiston ja Turun Työtieteiden Keskuksen (TCLS) monitieteellinen tutkimus- ja kehittämishanke *Sopimukset työrauhan ja työehtojen turvaajana* on tuonut esille järjestelmämme keskeisimpiä kehittämistarpeita työrauhan ja työehtojen noudattamisen osalta. Projektissa selvitettiin sitä, miten kollektiivisopimukset ja niihin perustuvat paikalliset sopimukset turvaavat sopimuskauden aikana työrauhaa ja sovittujen työehtojen noudattamista. Tulokset on julkaistu kahdessa eri julkaisussa sekä *Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirjan 2012–2013* artikkelissa.

Projektin työrauhaa koskevassa julkaisussa työmarkkinajärjestöjen asiantuntijoiden kyselyvastausten perusteella tehtiin luokittelu asiantuntijoiden asennoitumisesta sopimuskauden aikaisiin työtaisteluihin.

Luokittelussa edunvalvonnan kovaa linjaa edustivat ”oportunistit”, joiden osuus oli suurin SAK:n piirissä. Näiden asiantuntijoiden mielestä sopimuskauden aikaiset työtaistelut sisältyvät tärkeissä asioissa strategiseen keinovalikoimaan, työtaisteluista toteutuu paljon, sopimuskauden aikaisilla työtaisteluilla on usein hyväksyttävät syyt ja niillä saavutetaan tavoitteita ja hyötyä.

Akavalaisten liittojen asiantuntijat edustivat luokittelussa pääsääntöisesti ”legalisteiksi” luokiteltua asennoitumistapaa. Näiden asiantuntijoiden mielestä sopimuskauden aikaiset työtaistelut eivät kuulu strategiseen keinovalikoimaan, niitä ei juuri esiinny, niitä ei hyväksytty periaatteessa eikä toteutuneista työtaisteluista saada hyötyä. Tulosten perusteella siis yliopistosektorillakin työrauhan noudattaminen on selvä pääsääntö, eikä työrauhaa rikkovista toimista koeta saatavan erityistä hyötyä.

Opportunistiset sopimusrikkomukset ovat järjestelmän peruslähtökohtien ja tehokkuuden näkökulmasta ongelmallisia. Toisaalta opportunististen sopimusrikkomusten ja spontaanien mielenilmaisujen ennaltaehkäisy edellyttäisi työtaisteluiden syiden nykyistä parempaa käsittelyä. Projektin tutkimustulosten mukaan tällä hetkellä näyttää siltä, että syiden käsittely on sekä ennen tuomioistuinta että myös työtuomioistuinprosessin aikana varsin puutteellista.

■ Johannes Lamminen

OTM, tohtorikoulutettava (työoikeus)

Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta

Lähteet:

- Tilastokeskus: Työtaistelutilasto (www.stat.fi).
- Kairinen, Martti; Lamminen, Johannes; Murto, Jari; Rikkilä, Petri; Uhmavaara, Heikki: Kollektiivisopimukset ja työrauha. Prometheus-projekti osaraportti, huhtikuu 2012. Turun yliopisto, työoikeuden oppiaine.
- Kairinen, Martti; Lamminen, Johannes; Murto, Jari: Työehtosopimusjärjestelmän toimivuus ja kehittäminen. Teoksessa Saloheimo, Jorma (toim.): Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2012 – 2013, s. 57–82.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntöön merkittäviä uudistuksia vuodenvaihteessa

Lakiuudistukset edistävät tasa-arvoa ja ehkäisevät syrjintää työelämässä.

Yhdenvertaisuuslaki uudistui tämän vuoden alussa. Samassa yhteydessä muutettiin myös sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevaa tasa-arvolakia.

Liittojen palvelussuhdeneuvonnassa yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja tasapuoliseen kohteluun liittyvät kysymykset ovat jatkuvasti lisääntyneet. →



kuva Shutterstock

→ Yhdenvertaisuuslain soveltamisala laajeni

Yhdenvertaisuuslaki koskee kaikkea yksityistä ja julkista toimintaa yksityis- ja perhe-elämää ja uskonnonharjoittamista lukuun ottamatta.

Yhdenvertaisuuslaki suojaa syrjinnältä aikaisempaa laajemmin ja syrjinnän suoja on yhtäläinen riippumatta siitä, perustuuko syrjintä etniseen alkuperään, ikään, kansallisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn. Kiellettyä on sekä välitön että välillinen syrjintä. Syrjintää on myös häirintä tai käsky syrjiä.

Yhdenvertaisuuslaki ei koske sukupuolten välistä tasa-arvoa, jota siis sääntelee edelleen tasa-arvolaki. Tämän ohella työ sopimuslaissa säädetään siitä, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Työnantajan laadittava yhdenvertaisuussuunnitelma

Uuden lain mukaan kaikkien työnantajien on edistävä yhdenvertaisuutta työpaikalla. Työnantajan tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehittää työpaikan tarpeet huomioon ottaen työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Vähintään 30 työntekijää työllistävillä työpaikoilla on laadittava suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelma voidaan laatia esimerkiksi osana henkilöstö- tai tasa-arvosuunnitelmaa, ja se pitää tehdä yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

Työnantajan on jatkossa tehtävä kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi muiden kanssa tehdä työtä yhdenvertaisesti ja edetä urallaan. Työelämässä tämä tarkoittaa esimerkiksi työpaikan esteettömyyteen liittyviä toimia, kuten ramppien tai luiskien asentamista, työntekijän työpisteeseen siirtämistä helppokulkuisempaan paikkaan, työpöydän tai työvälineiden asentamista vammaiselle työntekijälle sopivaksi, työtilojen valaistuksen tai akustiikan muuttamista sekä vammaisen henkilön työnteon mahdollistamista työaikajärjestelyillä.

Sopeutusten tulee olla kuitenkin kohtuullisia ja niiden kohdalla on huomioitava henkilön tarpeiden lisäksi myös muun muassa työnantajan taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset. Oletettavaa on, että tämä säädös tulee ainakin alkuvaiheessa aiheuttamaan varsin paljon tulkintakysymyksiä.

Mahdollisesti tarvittavat mukautukset eivät saa vaikuttaa työhönottopäätökseen työntekijää haettaessa. Jos ansioitunein työnhakija on vammaisen, hänen syrjäyttämisen kohdustullisten mukautusten tekemisvelvoitteen vuoksi on kiellettyä syrjintää.

Palkkakartoitusta koskevat säädökset tarkentuvat

Tasa-arvolain säännökset laajenivat vuodenvaihteessa koskemaan myös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Työnantajan tulee vastaisuudessa ottaa myös tämä näkökulma huomioon tasa-arvosuunnitelmaa laatiessaan ja pyrkiä toiminnassaan siihen, ettei syrjintää ilmenisi.

Palkkaukseen liittyvien tasa-arvokysymysten osalta on huomionarvoista, että lakiin otettiin erillinen aikaisempaa yksityiskohtaisempi säännös tasa-arvosuunnitelman yhteydessä tehtävästä palkkakartoituksesta.

Kartoituksen tarkoituksena on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos tarkastelussa esiintyy palkkaeroja, työnantajan on selvitettävä niiden syitä ja ryhdyttävä korjaaviin toimenpiteisiin erojen poistamiseksi.

Tasa-arvosuunnitelma voidaan laatia vastaisuudessa aiempaa harvemmin. Nykyisen vuosittaisen tarkastelun sijasta työnantajalla pitää laatia tasa-arvosuunnitelma joka toinen vuosi.

Lakien valvonta ja seuraamusjärjestelmä uudistuivat

Uudistuksen yhteydessä tehostettiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädännön valvontaa ja parannettiin syrjityn oikeusturvaa. Uusia valvontaviranomaisia ovat yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, joka perustettiin hoitamaan entisten syrjintä- ja tasa-arvolautakuntien tehtäviä.

Tasa-arvolakia puolestaan valvoo edelleen tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet.

Uuden yhdenvertaisuuslain mukaan hyvitystä voi tulevaisuudessa saada syrjintäperusteesta riippumatta eli myös muun muassa ammattiyhdistystoimintaan osallistumisen perusteella tapahtuneesta syrjinnästä.

Samassa yhteydessä laista poistettiin hyvityksen 17 800 euron yläraja. Korvauksen tulee kuitenkin olla oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen ja vastata kutakuinkin määrältään vastaavissa tapauksissa määrättyä hyvityksiä.

Uusien säädösten valmistelu kesti poikkeuksellisen pitkään, sillä prosessi käynnistyi jo vuonna 2007. Vetovastuu hankkeesta oli oikeusministeriöllä, mutta työelämän yhdenvertaisuussääntelyn valmistelussa työ- ja elinkeinoministeriö oli keskeisessä roolissa. Työntekijöiden näkökulmasta on erittäin hyvä, että uudistuspaketti on viimein saatu voimaan.

■ Petri Toiviainen

Neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut



Lasten asialla

Itä-Suomen yliopistoon perustettiin reilu vuosi sitten Suomen ensimmäinen lapsioikeuden akateeminen virka. Apulaisprofessori Suvianna Hakalehto-Wainio kertoo, mitä työ pitää sisällään.

”Kiinnostuin lasten oikeuksista, kun tein väitöskirjaani viranomaisten vahingonkorvausvastuusta. Siinä tarkastelin vahinkotilanteita ja korvausvastuun edellytyksiä muun muassa lastensuojelussa ja opetustoimessa. Huomasin, ettei Suomessa ollut juuri lainkaan tutkimusta ja opetusta lasten oikeuksista perheen asioiden, kuten huolto- ja tapaamisoikeus-, elatus-, isyys- ja adoptioasioiden, ulkopuolella.

Lapsioikeus onkin perinteisesti luettu osaksi perheoikeutta. Sen jälkeen, kun lapsen oikeuksien sopimus hyväksyttiin YK:ssa 1989, lapsioikeutta on kehitetty omaksi oikeudenalakseen eri puolilla maailmaa. Puhutaan modernista lapsioikeudesta, jossa lasta ei tarkastella pelkästään perheensä jäsenenä, vaan lapsi nähdään myös esimerkiksi kuntalaisena, koululaisena, terveyspalvelujen käyttäjänä ja kuluttajana. Lapsen oikeuksien sopimus näkee lapsen oikeuksien haltijana, ei enää pelkästään suojelun kohteena.

Lasten oikeudet kiinnostavat uusia sukupolvia

Olin marraskuussa vastaväittäjänä ensimmäisessä suomalaisessa väitöskirjassa, joka perustuu lapsen oikeuksien sopimukseen. Tämä **Henna Pajulammen** väitöskirja on merkittävä askel suomalaisessa lapsioikeudessa. Minulla on jo ohjattavana muutamia lapsioikeudesta väitöskirjaa laativia opiskelijoita, ja näyttää siltä, että kiinnostus lasten oikeuksiin kasvaa jatkuvasti. Pidän erityisesti opiskelijoiden ohjaamisesta.

Joensuussa oikeustieteen opiskelijat järjestivät juuri paneelikeskustelun lasten oikeuksista koulussa. On hienoa nähdä, miten lasten oikeudet kiinnostavat uusia sukupolvia.

Itä-Suomen yliopisto on ensimmäinen, jossa opetetaan erityinen lapsioikeuden kurssi. Siinä perehdytään lapsen oikeudelliseen asemaan kokonaisvaltaisesti. Kurssille ovat tervetulleita myös muiden tiedekuntien opiskelijat. Opetan lapsioikeuden lisäksi koulutusoikeutta, valtiosääntöoikeutta ja vahingonkorvausoikeutta. Näissä oppiaineissa on lukuvuodessa yhteensä 25 tenttiä, joista vastaan.

Lisäksi olen opettanut kaksi kertaa lukuvuodessa perus- ja ihmisoikeuskurssin, joka on ollut suosittu. Nykyopiskelijat ovat todella kiinnostuneita perus- ja ihmisoikeuksien soveltamisesta. Kurssilla käydään läpi korkeimpien oikeuksien ja EU-tuomioistuinten ratkaisukäytäntöä. Keskustelu on ollut vilkasta.

Aktiivista vaikuttamista

Teen paljon yhteistyötä eri tahojen kanssa.

Olen jäsenenä lapsiasiavaltuutetun johtamassa lapsiasiain neuvottelukunnassa, jossa on edustajat keskeisistä viranomaisista ja järjestöistä, joiden tehtäviin kuuluu lasten oikeuksien edistäminen. Käyn myös puhumassa ja kouluttamassa heidän tilaisuuksissaan.

Lisäksi olen kaksi vuotta sitten perustetun Lapsioikeusjuristit ry:n puheenjohtaja. Tarkoituksena on koota lasten asioiden kanssa työskenteleviä lakimiehiä keskustelemaan lasten oikeuksiin liittyvistä oikeudellisista kysymyksistä. Tämän vuoden alusta alkaen olen toiminut myös toisena Oikeus-lehden päätoimittajana.

Käyn myös aktiivisesti lapsioikeudellisissa konferensseissa maailmalla. Olen saanut paljon ideoita ➡

—> ja kannustusta tutkimustyöhöni ja opetukseeni muun muassa pohjoismaisilta kollegoilta, joilla on 20–30 vuoden etumatka tämän teeman osalta.

Innostuin lapsioikeudesta lisää Etelä-Afrikassa, jossa olin tutkimusmatkalla neljä vuotta post doc -tutkimustani varten. Teen yhteistyötä Pretorian yliopiston, Kapkaupungin yliopiston, Stellenboschin yliopiston ja Port Elizabethissa sijaitsevan Nelson Mandela -yliopiston lapsioikeustutkijoiden kanssa.

Juristeilla on asiantuntemukseen perustuva mahdollisuus huolehtia lasten oikeuksien edistämisestä yhteiskunnassa.

Mielestäni meillä on siihen myös velvollisuus, sillä lapset eivät itse tiedä riittävästi oikeuksistaan eikä heillä ole mahdollisuuksia tuoda oikeuksien toteutumiseen liittyviä epäkohtia esiin.”

■ Suvianna Hakalehto-Wainio

Lapsioikeuden ja koulutusoikeuden apulaisprofessori
Itä-Suomen yliopisto

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:



Agronomiliitto

Mari Raininko, asiamies
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642
mari.raininko@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi



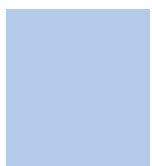
Akavan Erityisalat

Sonja Mikkola, asiamies
puh. 020 1235 368, 040 662 0601
sonja.mikkola@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi



Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Maija Arvonen, asiamies
puh. 050 543 3651
maija.arvonen@luonnontieteilijat.fi
www.luonnontieteilijat.fi



Metsänhoitajaliitto

Tapio Hankala, toiminnanjohtaja
puh. (09) 6840 8112
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi
www.metsanhoitajat.fi



Suomen Ekonomit Finlands Ekonomer

Riikka Sipilä, asiamies
puh. 0400 458 226
riikka.sipila@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi



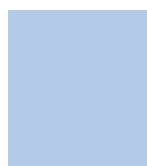
Suomen Lakimiesliitto

Tarja Niemelä, neuvottelujohtaja
puh. (09) 8561 0346, 050 340 2725
tarja.niemela@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi



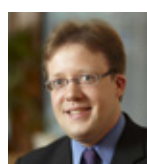
Suomen Psykologiliitto

Riitta Saikkonen-Heinonen, pääsihteeri
puh. (09) 6122 9177, 040 579 1513
riitta.saikkonen@psyli.fi
www.psyli.fi



Tradenomiliitto TRAL ry

Elina Halkola, työsuhdelakimies
puh. 020 155 8810
elina.halkola@tral.fi
www.tral.fi



Yhteiskunta-alan korkeakoulu- ja tutkimuskeskukset ry

Petri Toivainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toivainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi



Tekniikan akateemiset TEK

Daniel Valtakari, asiamies
puh. (09) 2291 2237, 040 7720 276
daniel.valtakari@tek.fi
www.tek.fi



Insinööriliitto IL

Juha Särkkä, julkisen sektorin asiamies
puh. 020 1801 843
juha.sarkka@uil.fi
www.uil.fi



Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö
puh. (09) 622 68510, 0400 488 516
arja.varis@ykl.fi
www.ykl.fi