

Asia: VN/27386/2023-VNK-31

Luonnos valtioneuvoston toimenpideohjelmaksi rasismin torjumisesta ja yhdenvertaisuuden edistämisestä

Tarkentavat kysymykset

Millaista sidosryhmäyhteistyötä tulisi tehdä toimeenpanon aikana (yhteistyötahot, yhteistyön muoto ja fokus)?

Sidosryhmäyhteistyötä tulee tehdä laajasti. Rasismin vähentämisen ja syrjinnän ennaltaehkäisyn sekä siihen puuttumisen näkökulmasta on erittäin tärkeää, että kansalaisyhteiskunta on mahdollisimman laajasti mukana työssä. Näin toimeenpanosta saadaan tosiasiallisesti moniäänistä.

SAK:n näkemyksen mukaan on tärkeää, että palkansaajajärjestöt ovat mukana työssä ja toimeenpanossa. Työelämä on teeman osalta äärimmäisen tärkeässä roolissa. Palkansaajajärjestöillä on sekä osaamista, että halua olla kehittämässä parempaa ja syrjimättömämpää työelämää

Miten ja missä toimenpiteissä risteävän ja moniperusteisen syrjinnän torjuminen tulisi erityisesti huomioida?

Risteävä ja moniperusteinen syrjintä pitäisi huomioida kaikissa mahdollisissa toimenpiteissä mahdollisimman laajasti. On mahdotonta sanoa yksittäisiä toimenpiteitä, jossa tätä tematiikkaa ei pitäisi huomioida, sillä yhdenvertaisuuteen liittyvät ongelmat ovat ilmiönä hyvin moninaisia. Usein eri ilmiöihin liittyy useampi kuin vain yksi syrjintäperuste.

Mitä sellaisia toimenpiteitä toimenpideohjelmasta puuttuu, joita valtioneuvoston yhdenvertaisuustiedonannon puitteissa pitäisi mielestäsi edistää?

SAK:n näkemyksen mukaan jo olemassa olevaa syrjintää ei tunnisteta tarpeeksi selkeästi ohjelmassa. Tämä näkyy valitettavasti myös suunnitelluissa toimenpiteissä. Esimerkiksi työelämän osalta

ohjelmassa ei ole esitetty keinoja sille, miten syrjinnän uhri pääsisi nykyistä paremmin oikeuksiinsa. Myöskään rakenteellisia ongelmia ei huomioida tarpeeksi selkeästi.

On äärimmäisen tärkeää, että ohjelmassa tunnistetaan se tosiasia, että Suomessa tapahtuu syrjintää. Ilman ongelman tunnistamista ongelmaa on mahdotonta korjata. Jos konkreettisia ongelmia ei tunnisteta, ohjelma jää julistukselliseksi ja sen vaikuttavuus vähäiseksi. Pelkästään tietoisuuden ja osaamisen edistämällä ei ongelmaa voida ratkaista.

Syrjintään puuttumisen osalta ohjelma on puutteellinen. SAK keskittyy lausunnossaan erityisesti työelämään liittyviin kysymyksiin, joten ehdotetut toimenpiteet liittyvät tähän teemaan. SAK:n näkemyksen mukaan muun muassa seuraavia toimenpiteitä pitäisi edistää:

- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa pitää laajentaa työelämään syrjinnän uhriksi joutuvien oikeussuojan parantamiseksi. Lautakunnalle pitäisi säätää oikeus määrätä hyvitys syrjitylle. Lisäksi ammattiliitoille pitäisi säätää itsenäinen kanneoikeus työelämään, tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvissä asioissa. Näillä keinoilla voitaisiin tosiasiallisesti parantaa syrjittyjen asemaa. Oikeuden saaminen ei pitäisi olla vain harvojen etuoikeus.
- Ohjelmassa tulisi huomioida alipalkkaukseen puuttuminen, työsuhteen väärinluokittelu yrittäjyydeksi ja sen estäminen nykyistä tehokkaammin sekä teemaan liittyen riittävät sanktiot. Nämä kaikki ovat rakenteellisia keinoja vähentää työelämän epäoikeudenmukaisuutta, syrjintää ja hyväksikäyttöä.
- Töihin tulevien ulkomaalaisten lakisääteistä kieli- ja kotouttamiskoulutuksesta sekä työnantajien velvollisuudesta edistää työntekijöidensä osallistumista kieli- ja kotouttamiskoulutukseen pitäisi säätää lainsäädännössä. Näin voitaisiin paremmin ehkäistä hyväksikäyttöä ja samalla edistää maahan muuttaneiden kotoutumista.
- Osaamisen ja tutkintojen tunnistamiseen tarvittavat mekanismit ja palvelut pitäisi saada nykyistä paremmin toimiviksi. Tällä hetkellä ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnistamisen prosessi on hidas ja huonosti toimiva.

Miten toimenpideohjelman tavoitteiden toteutumista ja vaikutuksia tulisi seurata?

Tämä on käytännössä täysin toimenpidekohtaista, joten yleispätevää vastausta on mahdotonta antaa. Kuitenkin yleisellä tasolla toimenpiteiden vaikuttavuuden seuranta on tärkeässä roolissa, jos työ halutaan toteuttaa asianmukaisesti.

Muut kommentit

Yleisesti ottaen toimenpideohjelman tavoitteet ovat tärkeitä ja toimet ovat kannatettavia.

Toimintaohjelman työelämää koskeva osio on kuitenkin valitettavan suppea ja siinä ei esitetä toimia syrjintää kokeneiden tukemiseksi tai rakenteellisten ongelmien korjaamiseksi.

SAK kiinnittää huomiota siihen, että ulkomaalaistaustaiset työntekijät ovat erityisessä riskissä joutua eri asteisen työperäisen hyväksikäytön kohteeksi. Ongelma on erityisen suuri SAK:laisilla aloilla. Edellä lausunnossa listattujen toimien lisäksi ohjelmassa tulisi kiinnittää enemmän huomiota hyväksikäytön torjuntaan ja ennaltaehkäisyyn.

Työelämän rasismien torjunnassa on tärkeää hyödyntää työntekijöiden ja heidän luottamusmiestensä osaamista. Esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnittelussa on tärkeää, että työpaikan henkilöstö ja heidän edustajansa osallistetaan tosiallisesti työhön. Tällöin työstä saadaan moniäänisempää. Tällä puolestaan voi olla vaikutuksia yhdenvertaisuussuunnittelun vaikuttavuuteen.

Maan hallituksella on keskeinen rooli rasismien ehkäisyssä ja rasismiin puuttumisessa. Teemaan liittyen SAK kiinnittää lopuksi huomioita siihen, että vihapuheeseen pitää kiinnittää entistä enemmän huomioita ja sitä pitää torjua aktiivisesti. Rasistiset ulostulot ja muu vihapuhe herättää turvattomuutta sekä vaikuttaa negatiivisesti yhteiskuntaan ja sen yksilöihin. Vihapuheen normalisoituminen heikentää yksilöiden mahdollisuutta osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun ja toimintaan. Tätä kautta vihapuhe heikentää demokratiaa. Tällaista kehitystä ei voi pitää toivottavana.

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

-

Latvatalo Eveliina
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry - Työehdot-osasto lakimies
Katariina Sahlberg