

AKI-liittojen hallitusohjelmatavoitteet 2023

Palkka-avoimuutta edistettävä

Työnantajan velvollisuus on kohdella henkilöstöä tasapuolisesti. Tasapuolisen kohtelun velvoite koskee myös palkkaa. Palkanmaksun tasapuolisuutta on kuitenkin mahdotonta arvioida, ellei työntekijä tai henkilöstön edustaja voi verrata omaa / edustettavansa palkkaa minkään toisen tehtävän palkkaan. Verotietojen perusteella naisten ansiotaso on vain 84 % miesten ansiotasosta.

Tiedon lisääminen palkoista ja työpaikalla noudatettavasta palkkausjärjestelmästä on keskeinen keino puuttua mahdolliseen palkkasyrjintään. Nykyisellään henkilöstön edustajien mahdollisuudet saada tietoa työntekijöille maksettavista palkoista ovat liian vähäiset. Prosessit palkkasyrjintäepäilyjen selvittämiseen ja niihin puuttumiseen ovat liian pitkät.

Palkka-avoimuutta parantavan ja palkkasyrjintää ehkäisevän lainsäädännön kehittämistyötä on jatkettava. Julkisen sektorin palkkojen julkisuus on säilytettävä.

Työehtosopimusten jälkivaikutus lakiin

Työehtosopimuksissa on sovittu monista merkittävistä työsuhteen ehdoista. Jotta työsuhteen ehdot eivät muuttuisi ennustamattomasti työehtosopimuksen päättyessä, on työehtosopimuksessa sovittuja vähimmäisehtoja sovellettava myös työehtosopimuksen päättymisen jälkeen. Tämä perustuu kuitenkin vain oikeuskäytäntöön, ei lakiin.

Sopimusalakhtaisten neuvottelujen lisääntyminen keskitettyjen työmarkkinaratkaisujen sijaan on johtanut siihen, että aikoja, jolloin alalla ei ole voimassa työehtosopimusta, on yhä enemmän ja ne ovat myös aiempaa pidempiä. Lisäksi työehtosopimusrakenteiden muuttuessa on esitetty näkemyksiä, jonka mukaan työehtosopimuksilla ei olisi jälkivaikutusta silloin, kun sopijaosapuoli lopettaa työehtosopimusten tekemisen kokonaan, ts. että jälkivaikutus koskisi vain kahden työehtosopimuksen välistä ns. välitilaa.

Työehtojen pysyvyys on keskeinen oikeusvarmuuskysymys sekä työntekijöille että työnantajille. Siksi työehtosopimusten jälkivaikutuksesta on säädettävä nimenomaisesti lailla.

Uskonnollisin perustein tapahtuvaan häirintään puututtava

Työntekijään kohdistuvaa häirintää on pyritty ehkäisemään sekä työturvallisuuslailla että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeilla. Nykyisellä sääntelyllä ei kuitenkaan tyydyttävällä tavalla pystytä puuttumaan työntekijöiden sukupuoleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvaa häirintää uskonnollisissa yhteisöissä.

Uskonnollisille yhteisöille on tyypillistä, että työyhteisöt ovat pieniä ja toimintaan osallistuu merkittävässä määrin seurakuntien jäseniä, monet luottamushenkilöasemasta käsin. Työturvallisuuslaki sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait koskevat uskonnollisia yhteisöjä työyhteisöinä, mutta niillä ei nykyisellään pystytä riittävässä määrin puuttumaan uskonnollisen yhteisön jäsenen, usein uskonnollisilla perusteilla tapahtuvaan häirintään. Evankelis-luterilaisessa kirkossa tällaista voi olla esimerkiksi viranhaltijan sukupuoleen tai seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuva häirintä, jota perustellaan uskonnollisin argumentein.

Sekä työturvallisuuslaki että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait tulisi uudistaa tunnistamaan erityisesti työntekijän sukupuoleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuva häirintä, joka motivoituu uskonnollisin perustein. Uskonnonharjoitusten jättäminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain soveltamisalan ulkopuolelle on yhä vähemmän perusteltu ratkaisu. Esimerkiksi rikoslaissa rangaistavaksi säädettyyn syrjintään voi syyllistyä myös uskonnonharjoituksessa.

Kirkon viranhaltijoiden työtaisteluoikeus perustuslain mukaiseksi

Oikeus ryhtyä työtaisteluun on tunnustettu kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa, Euroopan unionin perusoikeuskirjassa sekä Suomen perustuslaissa. Euroopan ihmisoikeussopimuksen mukaan ammatillista yhdistymisvapautta voi rajoittaa lähinnä silloin, kun rajoitukset ovat välttämättömiä yhteiskunnan turvallisuuden vuoksi ja terveyden suojaamiseksi.

Kirkon virkaehtosopimuslaissa (968/1974) viranhaltijan työtaisteluoikeutta on lisäksi rajoitettu siten, että viranhaltijan on työtaistelun aikana suoritettava kirkkolain (635/1964) 4–13 mukaiset virkatehtävät – koko hengellinen työ. Työtaisteluoikeuden näin merkittävä rajaaminen on kansainvälisten ihmisoikeussopimusten ja kansallisen perustuslain vastainen.

Viranhaltijoiden työtaisteluoikeutta koskevat rajaukset on saatettava yhdenmukaiseksi Suomea koskevien kansainvälisten velvoitteiden kanssa. Kirkon viranhaltijan työtaisteluoikeutta koskeva erityisrajaus on poistettava.