Anu Suoranta, VTT, tutkijatohtori
Politiikan ja talouden tutkimuksen laitos
Helsingin yliopisto

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Viite: Asiantuntijakuuleminen 19.10.2016 hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi sairausvakuutuslain muuttamisesta (HE,163/2016 vp)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt asiantuntijalausuntoa sairausvakuutuslain muuttamisesta. Naisten tasa-arvoisen kohtelun ja työllistymisen edistämiseksi ehdotetaan naispuolisen työntekijän perhevapaista työnantajille aiheutuvia vanhemmuuden kustannuksia tasattavaksi 2 500 euron kertakorvauksella. Tuki ehdotetaan maksettavaksi työnantajille, jotka maksavat työ- tai virkaehtosopimuksen taikka työsopimuksen perusteella palkkaa vähintään yhdeltä kuukaudelta äitiysrahakauden aikana. Lisäksi edellytetään, että työ- tai virkasuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen äitiysrahakauden alkua ja että se perustuu vähintään vuodeksi tehtyyn työsopimukseen. Sen lisäksi työajan tulee olla äitiysrahakauden alkaessa vähintään 80 prosenttia alan kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta

Hallituksen esitykseen on kirjattu, että se

- pyrkii tukemaan pysyvien ja jatkuvien työsuhteiden syntymistä
- uudistuksen tavoitteena on tasata vanhemmuudesta työnantajille aiheutuvia kustannuksia
- edistää naisvaltaisten yritysten työllistämistä ja kasvua.

Tavoitteet siitä, että naisia kohdeltaisiin tasa-arvoisesti työmarkkinoilla, työsuhteet olisivat pysyviä, vanhemmuudesta johtuvia kustannuksia tasataan ja naisvaltaisten yritysten työllistämistä edistetään, ovat kaikki kannatettavia tavoitteita.

Esitän seuraavassa huomioita nyt esitettyjen keinojen toimivuudesta asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Kun tarkoituksena on tukea pysyvien ja jatkuvien työsuhteiden syntymistä synnytysikäsille naisille, niin pääasiallinen huomio on kiinnitettävä työn teettämisen tapoihin, jossa ei työllistetä pysyvästi eli osa-aikaisiin ja määräaikaisiin työsuhteisiin. Lisäksi työmarkkinoita säädellessä on huomioitava työelämän kasvussa oleva trendi, jolla työ siirtyy kokonaan työsuhteiden ulkopuolelle erilaisiin toimeksiantosuhteisiin ja itsensä työllistämisen muotoihin.

Osa-aika- ja vajaita työviikkoja teettävät ulkopuolella

Osa-aikatyö on 2000-luvulla yleistynyt ja vakiintunut osaksi työmarkkinoita Suomessa. Vuonna 2015 osa-aikatyötä tekevien naisten osuus oli jo 19,1 (205 000) prosenttia palkansaajista (*Tilastokeskus, työvoimatutkimus 2016*). HE 163/2016 esitys edellyttää, että työajan tulee olla äitiysrahakauden alkaessa 80 % alan kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta.

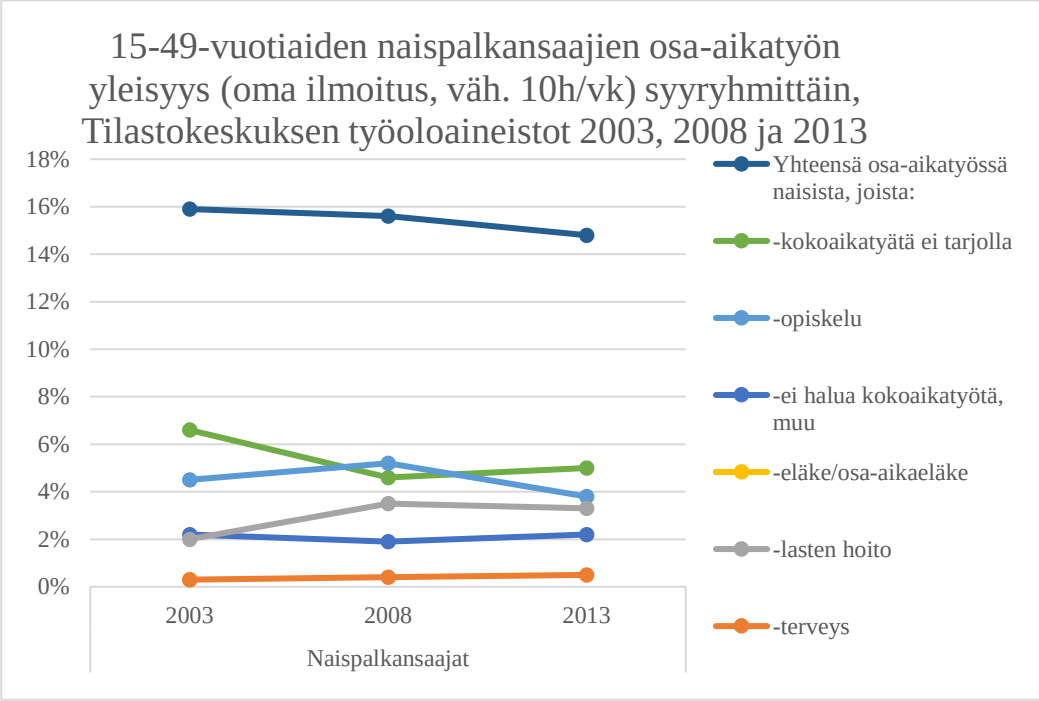
Kun otetaan tarkasteluun perhevapaita todennäköisesti käyttävät 15–49 vuotiaat naispuoliset osa-aikatyöntekijät, niin kuva tarkentuu lain osuvuudesta (*Tilastokeskuksen työoloaineisto 2003, 2008, 2013/aineisto, Satu Ojala, Tampereen yliopisto, 2016*). Osa-aikatyötä tehdään monista eri syistä. Yhteistä kuitenkin on, että kaikilla eri syistä osa-aikatöissä olevilla palkansaajanaisilla on keskimääräinen viikkotyöaika selvästi alle esitetyn 80 %.

Osa-aikatyöntekijöiden toteutuneista työajoista on pääteltävissä, että noin viidennes kaikista naispalkansaajien työsuhteista ei saavuta lain edellyttämää 80 % työaikaa säännöllisestä työajasta eli on kokonaan lakiesityksen ulkopuolella. Esitetyn 2500 euron kertakorvauksen vaikutusta työnantajan halukkuuteen lisätyötuntien teetäntään on arvioitava. Nykyisellään työn teettännällä laki ei ulotu nykyiseen osa-aikatyöhön.

Taulukko 1: 15–49-vuotiaiden osa-aikaisten naistyöntekijöiden toteutunut viikkotyöaika ja osuus säännöllisestä työajasta

Column1	Viikkotyöaika	Toteutuneen työajan osuus / 37 h
opiskelu	17,2	46,6 %
terveys	22,2	59,9 %
lasten hoito	25,8	69,8 %
ei halua kokoaikatyötä, muu	25,9	69,9 %
kokoaikatyätä ei tarjolla	25,1	67,9 %

Kaavio 1:



Erikseen muutama huomio yksityisistä palvelualoista, jotka työllistävät paljon osa-aikaisesti ja siellä erityisesti vähittäiskauppa ja majoitus- ja ravitsemusala. Merja Kauhasen (2016, http://www.labour.fi/ty/tylehti/ty/ty22016/ty22016pdf/ty22016Kauhanen.pdf)tutkimuksen mukaan naisten osuus osa-aikaisista työntekijöistä vaihteli majoitus- ja ravitsemisalan noin 76 prosentista vähittäiskaupan noin 90 prosenttiin. Ikäryhmittäin katsottuna nuoret, alle 30-vuotiaat työntekijät ovat yliedustettuina osa-aikatyötä tekevien joukossa. Majoitus- ja ravitsemistoiminnassa alle 30-vuotiaiden osuus oli liki 50 prosenttia, vähittäiskaupassa reilut 37.

Kauhasen esittämien lukujen perusteella voidaan päätellä, että kyseisillä aloilla työskentelee paljon perhevapaille potentiaalisesti jääviä naisia, joihin nyt esitetyn lain työllistymistä edistävien vaikutusten olisi tarkoitus kohdentua. Esimerkiksi kaupan alan työehtosopimuksen mukaan säännöllinen työaika on 37, 5 tuntia. Kauhasen tutkimat vähittäiskaupan sekä majoitus- ja ravitsemusalan työntekijöiden toteutuneet työtunnit jäävät noin 28 ja noin 26 tuntiin eli 69 % ja 75 % säännöllisestä kokoaikaisesta työajasta. (Kauhanen 2016, kuvio 3, s.50, analyysi perustuu vuonna 2014 tehtyyn kyselyyn, jonka kohderyhmänä olivat ko. alojen osa- ja kokoaikaiset työntekijät).

Hallituksen esittämä lakimuutos saattaisi toimia niin, että työnantaja pyrkii kertakorvauksen saadakseen nostamaan työtunnit lain edellyttämään 80 %. Mutta tässä kohtaa kysymys on se, onko perhevapaiden kustannuksista työnantajalle korvattava 2500 euron kertakorvaus ylipäätään oikein kohdentuva kannustin viikoittaisen työajan nostoon, kun alalla voimassaolevasta lisätuntien tarjoamisvelvoitteesta huolimatta alalla sitkeästi teetetään runsaasti vajaita työviikkoja. Työvoimatutkimuksen mukaan esimerkiksi myyjistä lähes puolet eli 45 % jää korkeintaan 30 työtuntiin viikossa.

Mikäli 2500 euron kertakorvaus toimisi kannustimena esim. matalapalkkaisten naisalojen työtunteja lisäävästi, niin pohdittavaksi jää myös miten tasasuuruinen kertakorvaus toimisi korkeammin palkatuilla aloilla, kun perhevapaiden kustannukset kuitenkin vaihtelevat työntekijän palkkatason mukaan. Pohdittavaksi tulee tätä kautta hallituksen esityksen vaikutus kannustaa työllistämään naisia juuri matalapalkka-aloille, jossa kertakorvauksesta saatu hyöty työnantajalle on suhteellisesti suurin. Matalapalkka-alalle kannustaminen on itsessään ristiriidassa naisten tasa-arvoisen kohtelun tavoitteen kanssa työmarkkinoilla.

Huomio nyt tehdyssä hallituksen esityksessä kiinnittyy myös siihen, että esityksen tavoitteena on pysyvän, mutta ei kokoaikaisen työn ja tätä kautta kokoaikaisen ansion ja ansioihin sidotun sosiaalisen turvallisuuden tavoittelu. Vajaan työllistymisen tavoittelu itsessään on ristiriitaista, jos lain tarkoitus on naisten tasa-arvoisen kohtelun edistäminen työmarkkinoilla. Naisten vajaaseen työllistymiseen kannustaminen tarkoittanee myös sitä, että pienen lapsen hoivavastuu on edelleen naisilla.

Määräaikaisen työn teetäntä lain rajoilla

Määräaikainen työ on hyvin yleistä ikäryhmässä 15–49. Määräaikaisesti työllistyy 20,1 % po. ikäryhmän naisista. (*Tilastokeskuksen työoloaineisto 2003, 2008, 2013/aineisto, Satu Ojala, Tampereen yliopisto*). Määräaikaisen työsuhteen kesto on esitetty seuraavassa taulukossa.

Taulukko 2: 15–49- vuotiaiden naisten työsuhteen kesto

15-49-vuotiaat naispalkansaajat	Työsuhteen kesto, vuotta	Keski-ikä
ei määräaik.	8,0	38
sijainen ilman pysyvää tointa	1,2	33
vuokratyöntekijä	1,0	31
koeajalla*	0,7	28
työllistämisvaroin palkattu	0,4	36
kausiluonteinen työ	0,4	31
tulee työhön kutsuttaessa	0,2	25
oppisopimussuhteessa*	0,8	35
avoinna olevan viran hoito*	1,3	33
projekti	1,2	34
katkonainen rahoitus	2,4	36
tehtävää ei ole haluttu vakinaistaa	1,5	32
liittyy koulutukseen	0,4	29
epäpätevyys*	1,0	32
määräaikainen virka tai työ	1,3	33
tuntiopettaja*	1,9	39
jokin muu syy, sis urakkaluont	1,0	31
* tapauksia <22		

Hallituksen esityksessä työnantajalle maksettava kertakorvaus on sidottu vähintään vuoden kestävään sopimukseen ja siihen, että työsuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen äitiysrahakauden alkua. Kaikkein lyhimmät työsuhteet on merkitty taulukossa tummemmalla/punaisella, ne ovat selkeästi alle vuoden kriteerin eli näihin hallituksen esityksen kertakorvaus ei nykytyömarkkinoilla ulotu. Keltaisella/harmaalla merkityt määräaikaisen työsuhteen syyt ovat lähellä vuoden sopimuksia. Lukujen tarkemmalla analyysillä käy ilmi, että esimerkiksi sijaisista reilu puolet työllistyy alle vuoden sopimuksilla. Sijaiset on merkittävä naisryhmä työmarkkinoilla.

2500 euron kertakorvauksen saamisen ehtona ei hallituksen esityksessä ole, että henkilön työsuhde jatkuu hoitovapaiden jälkeen. Kun kertakorvausta ei ole sidottu vuotta pidempään työsuhteeseen, eikä työsuhteen jatkumiseen perhevapaiden jälkeen, niin ei ole takeita tämän kertakorvausinstrumentin kannustavuudesta palkkaamaan synnytysikäisiä naisia vakituisiin tai edes vakituisempiin työsuhteisiin.

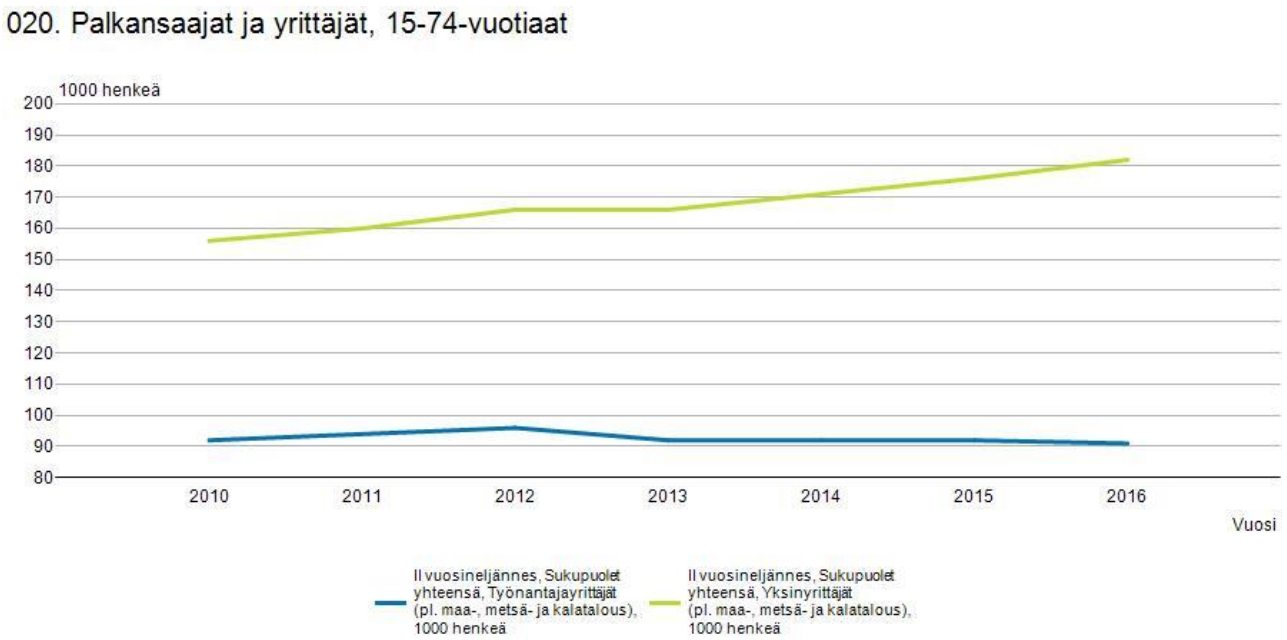
Hallituksen esityksen sukupuolivaikutusten arvioinnin (3.3) mukaista esityksen vaikutusta synnytysiässä olevien naisten palkkaamista vakinaisiin työsuhteisiin ei erityisemmin saa tukea työmarkkinoiden rakenteiden tarkastelun kautta. Nyt esitetty kertakorvaus näyttää toimivan pikemminkin yritystuen muotona naispuolisten työntekijöiden työnantajille, kuitenkin ilman takeita siitä, että instrumentilla saavutettaisiin hallituksen sille esittämiä synnytysikäisten naisten tasa-arvoisen kohtelun ja työllistymisen edistämisen vaikutuksia. Nykyisellään 79,8 % 15–59 vuotiaista naisista työllistyy pysyvässä työsuhteessa (osa osa-aikaisen ja pysyvän työn yhdistelmällä). Näistä maksettaisiin kertakorvaus. Lisäksi oletan, että hallituksen esityksen vaikutuksissa (3.1) mainittu kertakorvauksen laajuus vuosittain arvoitu 30 000 *työnantajalle* tarkoittanee *työsuhteiden* määrää, jonka perusteella korvausta maksettaisiin. Lukumäärän arviointi vaatinee lisäselvitystä, kun esityksessä huomioidaan osa-aikatyön ja määräaikaisen työn vaikutukset lain soveltamiseen.

Työmarkkinoiden osa-aika- ja määräaikaisen työn teetännän tarkastelun perusteella voi todeta, että hallituksen esitys jättää ulos tai riskirajoille joka neljännen tai joka kolmannen naispalkansaajan työsuhteen. Tästä seuraa että työnantajien laskelmointi synnytysikäisten naisten palkkaamisen suhteen jatkuu, eikä esitystä voi nähdä erityisenä kannusteena synnytysikäisten naisten työmarkkina-aseman parantamiseen. Lain ulos tai riskirajoille jättämisen lisäksi pelkkä vanhemmuuden kustannusten korvaaminen ei myöskään ole riittävä synnytysikäisten naisten syrjinnän estämisen työkalu, vaan on mentävä syvemmälle ja korjattava niitä syitä, jotka johtavat kustannusten kasautumiseen naisvaltaisille aloille. Se tarkoittaa vanhemmuuden tasaisempaa jakamista. Eli jos kustannukset syntyvät tasaisesti kaikille aloille sen myötä, että myös isät jäävät säännönmukaisesti kotiin hoitamaan omia lapsiaan, vähenee houkutus nuorten naisten syrjintään työmarkkinoilla.

Työelämän trendi, itsensä työllistävät, lain ulkopuolella

Tilastokeskuksen vuoden työvoimatutkimuksen 2016 toisen neljänneksen lukujen mukaan 182 000 ihmistä työllistyy kategoriassa yksinyrittäjä, joista naisia on n. 70 000.

Kaavio 2: Yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien määrä, molemmat sukupuolet



Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

Tämä tilastoissa yksinyrittäjiksi (yo. taulukon ylempi viiva) luettava ryhmä on kasvanut tasaisesti (https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits_201400_2014_12305_net.pdf). Näitä työsuhteen ulkopuolella työtä tekeviä synnytysikäisiä naisia ja heidän perhevapaita tai tasa-arvoista kohtelua työmarkkinoilla tämä hallituksen esitys ei huomio millään lailla, koska esitys edellyttää työsuhdetta. Pikemminkin hallitus esityksellään osallistuu työmarkkinoiden olemassaolevien hierarkioiden uusintamiseen, jossa palkkatyösuhteen ulkopuolella työllistyvät synnytysikäiset naiset asetetaan heikompaan asemaan.