Työterveyslaitos

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Suomen Eduskunta
00102 EDUSKUNTA

tyv@eduskunta.fi

23.1.2019

Asiantuntijapyyntö sähköpostitse 14.1.2019, kuulemistilaisuus torstaina 24.1.2019 klo 12.15

K 22/2018 VP TASA-ARVOVALTUUTETUN KERTOMUS EDUSKUNNALLE 2018

Yleiset huomiot

Työterveyslaitos käsittelee lausunnossaan Tasa-arvovaltuutetun kertomuksesta eduskunnalle erityisesti työelämän tasa-arvoa ja keinoja sen edistämiseen. Keskeisiä korjattavia tasa-arvovajeita ovat työuralle osallistumisen epätasainen jakautuminen sukupuolten välillä sekä naisille kasautuvat määräaikaiset ja epävarmat työsuhteet, epätyypilliset työajat sekä haastavat elämäntilanteet, joissa hoivavastuu vaikeuttaa työhön osallistumista.

Parempi työelämän tasa-arvo ja työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistuminen todennäköisesti lisäisivät myös työhön osallistumista.

Työterveyslaitos haluaa kiinnittää huomiota erityisesti seuraaviin keinoihin työelämän tasa-arvon kehittämiseksi: 1. Perhemyönteisten käytäntöjen kirjaaminen ja seuranta osana tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnittelua työpaikoilla 2. Vaikuttavien toimenpiteiden kehittäminen työajan, työsuhteen tai elämäntilanteen perusteella haastavassa tilanteessa oleville ryhmille sekä 3. Perhevapaauudistus, jossa isille kiintiöityä osuutta kasvatetaan.

Tasa-arvon edistämistyössä tulisi hyödyntää tutkimuspohjaisia, vaikuttaviksi todettuja toimenpiteitä. Tietoisuuden lisääminen lakisääteisistä oikeuksista ja velvollisuuksista on tärkeää, mutta muita vaikuttavia keinoja voivat olla mm. esimiesten koulutus, tasa-arvoisen työelämän hyötyjen esiin nostaminen ja työpaikan monimuotoisuuden kehittäminen.

Perhemyönteisten käytäntöjen kirjaaminen ja seuranta osana tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuus-suunnittelua työpaikoilla

Hallitus on usean ohjelmansa puitteissa edistänyt työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ja tasa-arvoa. Työterveyslaitos toteutti Työ ja perhe-elämä -ohjelmassa (2013-2015) kaksi kaikille suomalaisille työpaikoille suunnattua kyselyä perhemyönteisistä käytännöistä ja toimintakulttuurista. Tulosten (N=2345 yli 10 henkilön työpaikkaa) pohjalta todettiin, että ¾ työpaikoista työn ja muun elämän yhteensovittaminen onnistui hyvin, ja sitä tukevia erityisesti työaikaan liittyviä joustoja oli käytettävissä suurimmalla osalla työpaikoista. *Selviksi kehittämiskohteiksi nousivat kuitenkin tiedonkulku sekä esimiesten tietoisuus ja osaaminen perhemyönteisten käytäntöjen hyödyntämiseksi sekä erityisesti miesvaltaisten työpaikkojen ja kuntasektorin tarve kehittää toimintakulttuurin perhemyönteisyyttä. Alle puolella työpaikoista näitä tavoitteita oli kirjattu tai seurattiin osana työpaikan toimintaa.*

Perhemyönteisen toimintakulttuurin kehittäminen työpaikoilla oli myös Lapsi- ja perhepalvelujen kehittämisohjelman (LAPE-kärkihanke) yhtenä osatavoitteena 2017-2018. Ohjelman puitteissa tarjottiin maakuntiin palveluja perhemyönteisen toimintakulttuurin vahvistamiseksi. Myös käynnissä olevassa Lapsistrategian valmistelutyössä perhemyönteisyyden vahvistuminen on asetettu yhdeksi tavoitteeksi.

Työterveyslaitos ehdottaa, että perhemyönteisten käytäntöjen edistämistä jatketaan ja siitä tehdään systemaattista työpaikan vastuulla olevaa toimintaa. Käytäntöjen suunnittelu ja seuranta voitaisiin toteuttaa osana tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaissuunnitelman tekemistä työpaikoilla.

Vaikuttavien toimenpiteiden kehittäminen työajan, työsuhteen tai elämäntilanteen perusteella haavoittuvassa tilanteessa oleville ryhmille

Työterveyslaitoksen työaikoja koskevan tutkimuksen mukaan epätyypillisinä aikoina työskentely eli erityisesti ilta- ja viikonlopputyö sekä jossain määrin yötyö ja pitkät työpäivät, lisäävät työn ja perheen yhteensovittamisessa koettua ristiriitaa merkitsevästi verrattuna ns. normaalia työaikaa tekeviin. Epätyypillisten työaikojen kielteisiä vaikutuksia voidaan vähentää lisäämällä vaikutusmahdollisuuksia työvuoroihin sekä työaikojen ennakoitavuutta eli työvuorojen ilmoittamista hyvissä ajoin etukäteen. Työaikalainsäädännön vaikutusten arvioimista tulisi tehdä myös sukupuolinäkökulmasta, sillä epätyypilliset työajat ovat yleisempiä naisilla kuin miehillä.

Kuten tasa-arvovaltuutettu myös Työterveyslaitos katsoo, että vastentahtoisen osa-aikaisen tai määräaikaisen työn vähentäminen on edelleen tärkeä tavoite pyrittäessä edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä.

Perhevapaalla olevat ovat usein tilanteessa, jossa heillä ei ole työsuhdetta mihin palata. Perhevapaalta työelämään paluun tukemiseksi tulisikin suunnata tukea erityisesti niille, joiden poissaolo työelämästä on muodostunut pitkäksi. Myös yksinhuoltajien ja omaishoitajien työhön osallistumisen helpottamiseksi tulisi suunnata toimenpiteitä.

Työterveyslaitos ehdottaa, että erityistä huomiota kiinnitetään haastavassa elämäntilanteessa olevien kuten yksinhuoltajien ja omaishoitajien työhön osallistumisen edellytyksiin sekä epätyypillisiä työaikoja tekeviin kehittämällä heille suunnattuja vaikuttavia tukitoimia.

Perhevapaauudistus, jossa isille kiintiöityä osuutta kasvatetaan

Perhemyönteisten käytäntöjen edistämisestä hyötyvät kaikki työntekijät sekä työnantaja. Voidaan olettaa, että yleinen perhemyönteisyyden paraneminen vähentäisi myös esim. raskaus- tai perhevapaasyrjintää. Tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan kuitenkin muitakin toimenpiteitä kuin työelämän perhemyönteisyyden lisäämistä.

Tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa todetaan, että perhevapaiden epätasainen jakautuminen naisten ja miesten välillä ylläpitää naisten heikompaa asemaa työmarkkinoilla ja hoivavastuun epätasaista jakautumista. Hoivan ja työuralle osallistumisen tasaisempi jakautuminen todennäköisesti vauhdittaisi muutakin työelämän tasa-arvokehitystä ja vaikuttaisi raskaus- ja perhevapaasyrjintään, työsuhteisiin, etenemismahdollisuuksiin ja palkkaukseen.

Tasaisemmin jakautuvat perhevapaat loisivat uudenlaista normia miesten osallistumisesta hoivaan, lisäisivät perheiden hyvinvointia ja parantaisivat mahdollisuutta saada korkeammin koulutettujen naisten osaaminen tasavertaisesti työelämässä käyttöön. Nykyisellään isien pitäessä harvoin ja lyhyitä perhevapaita, miesvaltaisilla työpaikoilla perhemyönteiset käytännöt ja kulttuuri eivät kehity kuten naisvaltaisilla työpaikoilla.

Työterveyslaitos kannattaa tasa-arvovaltuutetun kertomuksen suositusta perhevapaiden isäkiintiön merkittävästä kasvattamisesta.

Antti Koivula
pääjohtaja

Salla Toppinen-Tanner
ohjelmapäällikkö