Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
tyv@eduskunta.fi

22.1.2019

TEM/35/00.01.02/2019

Viite Asiantuntijakuuleminen työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa 22.1.2019

ASIA TASA-ARVOVALTUUTETUN KERTOMUS EDUSKUNNALLE

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriöltä lausuntoa tasa-arvovaltuutetun kertomuksesta eduskunnalle K 22/2018 vp. Työ- ja elinkeinoministeriö esittää lausuntonaan seuraavaa työelämän tasa-arvosta:

Työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, että tasa-arvovaltuutetun kertomus kokoaa toiminnan kattavasti yhteen.

Työ- ja elinkeinoministeriö yhtyy siihen, että on tärkeää lisätä tietoisuutta oikeuksista.

Työ- ja elinkeinoministeriö pitää toimivana tasa-arvovaltuutetun **suositusta siitä, että tasa-arvolakiin tulisi sisällyttää maininta henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman ja henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuussuunnitelman yhdistämisen mahdollisuudesta.**

Yhdenvertaisuuslaissa tämä suunnitteluvelvollisuus voidaan toteuttaa eri tavoin, joko erillisenä yhdenvertaisuussuunnitelmana tai osana jotain muuta suunnitelmaa. Näitä ovat yhteistoimintalaissa säädetty henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma tai monimuotoisuussuunnitelma. Jos yhdenvertaisuuden edistämissuunnitelma on osa tasa-arvosuunnittelua, suunnitelmassa voidaan luontevasti käsitellä moniperusteisen syrjinnän ehkäisemistä.

Tasa-arvovaltuutettu suosittaa myös sitä**,** että **palvelussuhdelainsäädännössä tulee olla kielto jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kielto rajoittaa se kestämään vain äitiys-, isyys-, tai vanhempainvapaan alkuun**. Määräaikaisten suoja toteutuu jo tasa-arvolain säännöksellä. Kaksinkertainen sääntely ei ole tarpeellista. Viittaussäännös tasa-arvolakiin ei tuo lisäarvoa. Tasa-arvolaki on tunnettu laki. Työ- ja elinkeinoministeriö ei tue tämän suosituksen sisällyttämistä työsopimuslakiin/palvelussuhdelainsäädäntöön.

Työvoiman käyttötavat

Työvoiman käyttötavoista on selvityksessä hyvin päivitettyä dataa.

Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä naisilla. Myös perhevapaat lisäävät tarvetta määräaikaisille palvelusuhteille. Perhevapaan pitäminen aiheuttaa sijaistyöntekijöiden tarvetta erityisesti naisvaltaisille aloille, jossa määräaikaiseen työsuhteeseen palkattava sijainen on usein niin ikään perheenperustamisiässä oleva nainen.

Osa-aikatyö on myös Suomessa naisilla yleisempää, mutta yleisesti osa-aikatyötä käytetään Suomessa Euroopan tasolla kuitenkin vähän. Osa-aikatyö on Suomessa useimmiten väliaikaista perheen perustamisiässä oleville toisin kuin esimerkiksi Ruotsissa.

Vastentahtoinen osa-aikatyö ja määräaikatyö voivat olla joissakin tapauksissa myös väyliä työmarkkinoille.

Nollatuntisopimuksia koskevia lainsäädäntömuutoksia seurataan.

Vuokratyövoiman osuus on Suomessa edelleen hyvin alhainen.

Sukupuolivaikutusten arviointi

Työlainsäädäntöä muutettaessa ja uudistettaessa tehdään aina sukupuolivaikutusten arviointi. Työ- ja elinkeinoministeriö pitää hyvänä, että sukupuolivaikutusten arviointia tuodaan esille.

Suositus perhevapaauudistuksesta

Työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, että perhevapaauudistuksen tavoitteena tulee olla perhevapaiden tasaisempi jakautuminen. Työelämän tasapainodirektiiviehdotuksessa on tällä hetkellä kahden kuukauden kiintiö vanhempainvapaalle. Perhevapaita voidaan jo nykyisin käyttää melko joustavasti. Nykyisiä joustoja ei vain käytännössä käytetä kovinkaan paljon.

Syrjintä

Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa syrjintää työelämässä. Viimeisin laaja työsyrjintätutkimus on vuodelta 2014 Työsyrjinnän seuranta Suomessa (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 53/2014). Syrjinnän ja eriarvoisen kohtelun seuraamiseksi rakennettiin malli, joka mahdollistaa sekä ilmiön kokonaisvaltaisen kuvaamisen että kehityksen seuraamisen jatkossa. Tutkimus kattaa yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaiset kielletyt syrjintäperusteet.

Seija Jalkanen
Vanhempi hallitussihteeri