Anja Lahermaa

21.1.2019

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen ke 23.1.2019 klo 11.30

Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018, K 22/2018 vp

Tasa-arvovaltuutetun tehtäviin kuuluu antaa kerran neljässä vuodessa eduskunnalle kertomus tasa-arvon toteutumisesta. Tasa-arvovaltuutettu luovutti 20.12.2018 ensimmäisen kertomuksensa eduskunnalle.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry pitää valtuutetun kertomusta perusteellisena ja selkeänä. Valtuutetun kertomus antaa hyvän kuvan tasa-arvon nykytilasta Suomessa. STTK pitää erittäin hyvänä, että valtuutettu on kertomuksessaan antanut omat, konkreettiset suosituksensa havaitsemistaan epäkohdista. STTK toivoo, että eduskunta käynnistää suositusten johdosta tarpeelliset jatkoselvittelyt mahdollisten lakimuutosten ja muiden muutosten toteuttamisesta. Siltä osin, kuin jatkoselvittelyssä on työelämään liittyviä asioita, tulee valmistelu tehdä kolmikantaisesti.

Tasa-arvolain soveltamisala ja tasa-arvovaltuutetun toimivalta on erittäin laaja, STTK keskittyy tässä lausunnossaan kommentoimaan valtuutetun kertomusta lähinnä työelämään liittyvien seikkojen osalta.

Työelämän tasa-arvotilanteesta

Tasa-arvolaki on ollut voimassa jo 1.1.1987 lähtien eli yli 30 vuotta. Lain tarkoituksen osalta lakiin on kirjattu sukupuoleen perustuvan syrjinnän estäminen ja naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen sekä tässä tarkoituksessa naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä. Kuitenkaan naisten ja miesten välinen tasa-arvo ei edelleenkään toteudu käytännössä kaikilla suomalaisilla työpaikoilla.

Naisten ja miesten välisen palkkatasa-arvon toteutuminen on oikeudenmukaisen, laadukkaan ja tuottavan työelämän perusta ja sen edistäminen on tärkeä osa työelämän uudistamista ja laadun kehittämistä. Kuitenkin sukupuolten välinen palkkaero on kaventunut vain tuskastuttavan hitaasti. STTK on samaa mieltä valtuutetun kanssa siitä, että palkkaeroa olisi kavennettava nykyistä määrätietoisemmin toimin.

Anja Lahermaa

21.1.2019

Koska sukupuolten välisen perusteettoman palkkaeron taustalla on useita eri tekijöitä, vaatii ongelman ratkaiseminen useita erilaisia, samanaikaisesti käytettäviä keinoja.
STTK pitää kolmikantaisen samapalkkaisuusohjelman jatkamista erittäin tärkeänä, sillä se on osoitus kaikkien osapuolten sitoutumisesta asian edistämiseen. Pelkkä sitoutuminen ei kuitenkaan riitä, vaan tarvitaan nykyistä tehokkaampia ja vaikuttavampia keinoja edistää palkkatasa-arvoa.

Työpaikkatasolla voidaan palkkatasa-arvoa edistää oikein laadituilla tasa-arvosuunnitelmilla ja niihin sisältyvillä palkkakartoituksilla. Valtuutetun kertomuksen mukaan kuitenkin vain harvan työpaikan tasa-arvosuunnitelmat täyttävät edes lainsäädännön minimivaikutuksia. Tämä siitä huolimatta, että viimeksi vuoden 2015 alussa tuli voimaan tasa-arvolain osittaisuudistus, jonka yhtenä tavoitteena oli täsmentää tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoituksia koskevia säännöksiä. STTK kannattaa valtuutetun suositusta palkkakartoitussäännöksen selkiyttämistä niin, että se nykyistä paremmin huomioisi sen, että palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. STTK kannattaa myös valtuutetun suositusta siitä, että työntekijöiden valitsemien edustajien tulee voida osallistua palkkakartoituksen kaikkiin vaiheisiin ja että heillä tulee olla käytössään palkkakartoituksen tekemisen edellyttämät tiedot.

Valtuutettu teki perhe- ja peruspalveluministerin toimeksiannosta selvityksen palkka-avoimuuden lisäämisestä työmarkkinoilla. Selvityksessään valtuutettu katsoi, että palkka-avoimuutta ja palkkatietojen läpinäkyvyyttä on lisättävä. Selvityksen julkistamisen jälkeen sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut kolmikantaisen työryhmän selvittämään palkka-avoimuuden vahvistamista. STTK on jo aiemminkin esittänyt, että palkka-avoimuuden lisääminen on yksi keskeinen keino palkkatasa-arvon edistämisessä.

STTK on jo pitkään kiirehtinyt perhevapaajärjestelmän kokonaisuudistusta ja on täysin samaa mieltä valtuutetun kanssa siitä, että perhevapaajärjestelmän uudistus olisi toteutettava mahdollisimman pian siten että lisätään isille ”korvamerkittyjä” vapaajaksoja sekä joustavoitetaan järjestelmää huomioiden myös eri perhemuotojen moninaisuus. Perhevapaajärjestelmän kokonaisuudistuksella voitaisiin palkkatasa-arvon edistämisen lisäksi saavuttaa myös useita muita positiivisia vaikutuksia. Tällä hetkellä suomalaiset naiset ja miehet osallistuvat työelämään lähes yhtä paljon, mutta naiset käyttävät edelleen valtaosan perhevapaista, varsinkin pitkistä perhevapaista. Vanhempien kesken nykyistä tasaisemmin jakautuvat perhevapaat edistäisivät muun muassa naisten työmarkkina-asemaa ja naisten uralla etenemistä, työn ja perheen parempaa yhteensovittamista, isien vanhemmuuden vahvistumista, lasten ja perheiden hyvinvointia sekä vanhemmuudesta aiheutuvien kustannusten tasaisempaa jakautumista naisvaltaisille ja miesvaltaisille aloille.

Valtuutettu on kertomuksessaan todennut, että vaikka laissa yksiselitteisesti kielletään raskauteen ja vanhemmuuteen perustuva syrjintä, on se ollut jo vuosikymmeniä keskeinen tasa-arvo-ongelma. Valtuutetulle tulevista työelämäyhteydenotoista jopa puolet koskee syrjintää raskauden tai perhevapaan perusteella. Tällaisen syrjinnän estäminen ja sen poistaminen edellyttää, että jatkossa siihen panostetaan niin voimallisesti, että sillä on oikeasti myös käytännön merkitystä. STTK jakaa valtuutetun näkemyksen siitä, että oikein toteutetulla perhevapaajärjestelmän uudistamisella voitaisiin vaikuttaa myös raskaus- ja perhevapaasyrjinnän pienentämiseen.

Koulujen ja oppilaitosten merkityksestä työelämän tasa-arvolle

Suomalainen työelämä on erittäin voimakkaasti segregoitunutta ja jakautunut naisvaltaisiin ja miesvaltaisiin aloihin ja ammatteihin. Vanhentuneet stereotyyppiset käsitykset ohjaavat yhä edelleen valintoja. Kouluilla ja muilla oppilaitoksilla on merkittävä asema sukupuoliroolien ja stereotypioiden poistamisessa, mutta valitettavasti ne eivät vielä hyödynnä sitä parhaalla mahdollisella tavalla. STTK kannattaa valtuutetun suositusta siitä, että tasa-arvon edistämiseen liittyvät kysymykset tulee sisällyttää nykyistä vahvemmin opettajankoulutukseen ja opettajien täydennyskoulutukseen.

Seksuaalisesta häirinnästä sekä naisiin kohdistuvasta väkivallasta

STTK jakaa valtuutetun näkemyksen siitä, että naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan vastaiselle työlle tulisi osoittaa riittävät resurssit. Myös lainsäädäntöä tulee kehittää. Kaikilla on oikeus elää ilman seksuaalisen tai muun häirinnän pelkoa.

Miesten tasa-arvosta

Valtuutettu on kertomuksessaan todennut, että siinä ei ole erillistä osiota miesten ja poikien tasa-arvo-ongelmista, mutta että kertomuksen eri teemojen kohdalla on otettu huomioon myös miesten ja poikien näkökulma. STTK pitää tärkeänä myös miesten tasa-arvo-ongelmien esiin nostamista, jo periaatteellisista syistä, mutta myös senkin takia, että lähes kolmasosa tasa-arvovaltuutetulle tulevista asiakasyhteydenotoista on miehiltä. STTK korostaa, että tasa-arvon on toteuduttava kaikkien kohdalla, niin naisten kuin miestenkin.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta sekä sukupuolivaikutusten arvioinnista

STTK pitää hyvänä sitä, että valtuutettu on nostanut esiin tasa-arvon edistämisen myös päätöksenteossa. Tasa-arvo ei ole mikään erillinen tai irrallinen asia, vaan se pitäisi saada otettua luontevasti mukaan kaikkeen valmisteluun, päätöksentekoon, toimintaan ym.

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

Valitettavasti tämä toteutuu liian harvoin. Esimerkiksi, viime vuosina lakiesityksistä vain noin viidenneksessä on mukana sukupuolivaikutusten arviointi – ja, näistä vain kolmanneksessa on arvioitu, että sukupuolivaikutuksia on. Mutta, tällöinkään arvioinnilla ei yleensä ole ollut merkitystä lain lopullisesta sisällöstä päätettäessä. Valtuutettu on kertomuksessaan myös ansiokkaasti todennut, että sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen ja sukupuolivaikutusten arviointi ei saa olla vain pelkkä muodollisuus, vaan sen toteuttamisella tulee olla merkitystä myös lopputuloksen kannalta.

Valtuutetun resursseista

STTK jakaa valtuutetun huolen siitä, että nykyisellään valtuutetun resurssit eivät vastaa valtuutetun laajaa toimintakenttää. Euroopan komission suosituksen mukaan resursseja voidaan pitää riittävinä vain, jos ne mahdollistavat sen, että tasa-arvoelimet voivat hoitaa tasa-arvon edistämiseen liittyvät tehtävänsä tehokkaasti, kohtuullisessa ajassa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistettuja määräaikoja noudattaen. Valtuutetun toimiston resurssit eivät ole kasvaneet 2000-luvulla toteutettujen tasa-arvolain kattavien uudistusten johdosta, joista on koitunut lisää tehtäviä valtuutetulle. Asiakasyhteydenotot ovat kasvaneet merkittävästi erityisesti parin viime vuoden aikana. Valtuutettu onkin huolissaan siitä, että riittämättömät resurssit jättävät tasa-arvon edistämisen ja suunnitteluvelvoitteiden valvonnan liian vähäiseksi. STTK pitää välttämättömänä, että valtuutetulle turvataan jatkossa riittävät henkilöresurssit ja taloudelliset resurssit.

Lisätietoja Anja Lahermaa, lakimies
040 828 6845
anja.lahermaa@sttk.fi
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry