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

K 22/2018 vp Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018

Lausunto tasa-arvovaltuutetunkertomuksesta eduskunnalle

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt Suomen Yrittäjiltä lausuntoa tasa-arvovaltuutetun eduskunnalle laatimasta kertomuksesta.

Suomen Yrittäjät kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa ja toteaa lausuntonaan seuraavaa. Lausunnossa otetaan kantaa pääosin ainoastaan kertomuksen työelämää koskeviin huomioihin sekä esityksiin.

Yleistä

Kyseessä oleva kertomus on ensimmäinen, jonka tasa-arvovaltuutettu vuonna 2015 tehtyjen lainsäädäntömuutosten jälkeen on antanut eduskunnalle. Kertomuksen tarkoituksena on arvioida, miten tasa-arvo Suomessa toteutuu eri yhteiskuntaelämän aloilla, mitkä asiat ovat kunnossa ja mikä pielessä, mistä asioista tulisi keskustella ja mitä kehittämistarpeita liittyy tasa-arvon edistämiseen. Suomen Yrittäjät pitää raportin laatimista ja tätä kautta keskustelun ylläpitämistä sekä tietoisuuden lisäämistä kannatettavana ja tarkoituksenmukaisena.

Työelämän tasa-arvon osalta haluamme korostaa, että vaikka tasa-arvo edistäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus, on työpaikan tasa-arvoisuudella positiivinen vaikutus työntekijöiden ja työnantajan väliseen luottamukseen ja yleisemmin työhyvinvointiin. Työntekijöiden työtyytyväisyys näkyy myös asiakastyytyväisyydessä, ja tasa-arvo parantaa työpaikan imagoa ja työnantajakuvaa. Näin ollen on selvää, että tasa-arvon edistämisestä hyötyvät kaikki osapuolet.

Tasa-arvovaltuutettu on kertomuksessaan nostanut esiin useita tärkeitä huomioita ja kehittämiskohteita. Raportin huomioista keskusteltaessa on kuitenkin huomattava, että vaikka tasa-arvon toteutumiseen liittyy Suomessa edelleen kehityskohteita, on tasa-arvon toteutuminen maassamme kansainvälisesti vertaillen erittäin hyvällä tasolla. Maailman talousfoorumin vertailussa Suomi on maailman kolmanneksi tasa-arvoisin maa, Suomessa sukupuolten osallistuminen työelämään on EU:n toiseksi tasa-arvoisinta, suomalaisten naisten tasa-arvo työelämässä on maailman neljänneksi parasta ja Suomessa valta on jakautunut kolmanneksi tasa-arvoisimmin EU:n jäsenmaiden välisessä vertailussa. Lähtökohdat tasa-arvon kehittämiselle myös tulevaisuudessa ovat Suomessa erinomaiset.

Katsomme, että tasa-arvon edistämisen sekä tasa-arvovaltuutetun toiminnan tuloksellisuuden kannalta on tärkeää panostaa ennen kaikkea ennalta

ehkäisevään toimintaan. Syrjintää ennalta ehkäisevät keinot, tietoisuuden lisääminen sekä erityisesti yksilöiden oikeustietoisuuden parantaminen ovat keskeisiä keinoja arjen tasa-arvon edistämisessä. Suomen Yrittäjät katsoo, että ennaltaehkäisevään ja tietoa lisäävään toimintaan on syytä jatkossa panostaa entistä voimakkaammin. Tiedon lisäämisestä ja hyvien käytänteiden esiin nostamisesta hyvänä esimerkkinä toimii ”häirinnästä vapaa työpaikka”-opas, joka on laadittu työelämä 2020-hankkeen alaisuudessa ministeriöiden ja työelämän järjestön yhteistyönä. Kyseessä olevaan työnantajan ja työntekijöiden hyödynnettäväksi suunniteltuun oppaaseen on koottu ajantasaista tietoa seksuaalisen häirinnän ehkäisemisestä ja siihen puuttumisesta työpaikoilla ja suomalaisessa työelämässä.

Yleisenä huomiona toteamme, että kertomuksessa on nostettu esiin tasa-arvovaltuutetulle tulleiden yhteydenottojen määrä eri aihealueisiin liittyen (erittely kertomuksen liitteessä 1). Tältä osin katsomme, että raportoinnin kehittämisen kannalta olisi jatkossa tarkoituksenmukaista, että kertomuksessa tuotaisiin esiin, mikä osa yhteydenotoista on johtanut tasa-arvovaltuutetun toimenpiteisiin ja millaisiin toimenpiteisiin tasa-arvovaltuutettu on kyseisissä tapauksissa ryhtynyt. Näkemyksemme mukaan tämä auttaisi myös kohdentamaan tarvittavia toimenpiteitä sekä tiedon lisäämistä tarkoituksenmukaisella tavalla.

Ansioerojen taustalla työmarkkinoiden segregaatio

Tasa-arvovaltuutettu toteaa kertomuksessaan, että työelämän tasa-arvoongelmat eivät ole viimeisen 30 vuoden aikana kadonneet mihinkään. Kertomuksen mukaan naisten ja miesten palkkaero on edelleen noin 16 %, ja eläkkeissä ero on 21 %. Kertomuksessa nostetaan esiin myös, että työelämän segregaatio eli jakautuminen naisten ja miesten aloihin on Suomessa poikkeuksellisen voimakas: vain noin 10 % palkansaajista työskentelee aloilla, joilla naisia ja miehiä on molempia vähintään 40 %. Lisäksi isät pitävät vain noin 10 % perhevapaista, mikä heijastuu naisten asemaan työmarkkinoilla.

Edellä esitetyt tasa-arvovaltuutetun esiin nostamat huomiot ovat tärkeitä käsiteltäessä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työmarkkinoilla. On kuitenkin tärkeää, että asiaa käsiteltäessä huomio kiinnitetään oikeisiin asioihin. Ensinnäkin, palkkaeroihin liittyvien huomioiden osalta on syytä korostaa, että niin yleisessä asiasta käytävässä keskustelussa kuin myös tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa sekoitetaan keskenään palkkaerot ja ansioerot. On huomattava, että tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa kuvattu 16% ero naisten ja miesten välillä koskee nimenomaisesti keskimääräisten vuosiansioiden erotusta. Suurimmat syyt eroon ovat naisten ja miesten työskenteleminen eri toimialoilla sekä miesten suuremmat vuosittaiset työtunnit. Puhuttaessa palkkasyrjinnästä sekä naisten ja miesten palkkaeroista, tulee kuitenkin pitää mielessä, että keskustelu on juridiikan sekä lainsäädännön näkökulmasta hedelmällistä ja tarkoituksenmukaista vain, kun puhutaan palkoista saman toimialan ja erityisesti saman työnantajan palveluksessa. Samoin on huomattava, että mitä tarkempaan ala- ja tehtäväkohtaiseen vertailuun mennään, sitä pienemmäksi sukupuolten välinen palkkaero kutistuu. Vertailtaessa naisten ja miesten säännöllisen työajan ansioita,

on niin kutsuttu selittämätön palkkaero tilastokeskuksen tutkimusten mukaan samalla ammattinimikkeellä ja samassa toimipaikassa toimiessa yksityisellä sektorilla noin 4% ja kuntasektorilla 3%.

Toiseksi on huomattava, että keskeisin tekijä naisten ja miesten ansioeroille on tasa-arvovaltuutetunkin esiin nostama suomalaisten työmarkkinoiden segregaatio ja sukupuolten yhteiskunnallisen työnjaon epäsymmetria. Tämä näkyy myös siinä, että Suomessa miesten ja naisten koulutusalavalinnat ovat selvästi eriytyneet. Lisäksi edelleen naiset kantavat miehiä suuremman vastuun lasten ja kodin hoivatöistä, kun taas miehet erikoistuvat työuraansa. Samalla naisten pidemmät poissaolot työelämästä perheen lasten ollessa pieniä alentavat naisten työllisyysastetta. Poissaolot työelämästä voivat näkyä myös heikompana palkka- ja urakehityksenä erityisesti työuran alkuvaiheessa.

Korostamme, että tähän voidaan vaikuttaa ja lähtökohtaisesti eroa voidaan saada pienemmäksi vain koulutusvalintoihin ja asenteisiin vaikuttamalla. Sen sijaan, että pohditaan ratkaisuna esimerkiksi tiettyjen (naisvaltaisten ja pääasiassa julkisen sektorin) alojen palkkojen korottamista, tulee pohtia, miten voimme vaikuttaa siihen, että tällä hetkellä voimakasta segregaatiota voidaan purkaa. Millä tavoin yhteiskunnassa vallitsevia asenteita muuttamalla vaikuttaa siihen, että erot niin kutsuttujen naisten ja miesten töiden välillä vähenevät.

Perhevapaajärjestelmän uudistaminen keskeinen keino parantaa naisten työmarkkina-asemaa

Keskeinen naisten työmarkkina-asemaan ja tätä kautta myös palkkoihin sekä ansoihin vaikuttava tekijä on voimassa oleva perhevapaajärjestelmä. Nykymallissa vanhemmuudesta aiheutuvat korkeat kustannukset vaikeuttavat yritysten mahdollisuuksia työllistää. Järjestelmä itsessään ruokkii erityisesti nuorten naisten työttömyyttä ja estää uralla etenemisen. On huomattava, että työnantajat ja yrittäjät eivät tee omia valintojaan esimerkiksi työntekijöitä palkatessaan syrjiäkseen naisia, vaan he tekevät nimenomaan liiketoimintansa kannalta tarkoituksenmukaisia ratkaisuja. Jos järjestelmä on rakennettu siten, että se asettaa naiset miesten kanssa epätasa-arvoiseen asemaan, tämä itsessään ruokkii näitä valintoja.

Kuten tasa-arvovaltuutettukin kertomukseen toteaa, perhevapaauudistus on keskeinen tekijä, jolla naisten työmarkkina-asemaa voidaan parantaa ja purkaa niitä rakenteita, jotka aiheuttavat naisten ajautumista heikompaan asemaan työmarkkinoilla. Uudistus on tehtävä siten, että vastuunkantoa perhevapaajärjestelmän kustannuksista laajennetaan, että se nopeuttaa naisten paluuta perhevapailta työelämään, kannustaa perhevapaiden tasapuolisempaan jakamiseen sekä uudistaa järjestelmää siten, että työpaikoilla sopien voidaan paremmin rakentaa käytäntöjä, jotka sallivat perhevapaiden joustavamman käytön ja parantavat tätä kautta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Tällaisella uudistuksella voidaan tosiasiassa parantaa naisten työmarkkina-asemaa ja edistää tasa-arvoa.

Perhevapaiden osalta on lisäksi huomattava, että nykyinen järjestelmä asettaa myös yrittäjävanhemmat epätasa-arvoiseen asemaan verrattuna palkkatyössä oleviin vanhempiin. Tällä hetkellä yrittäjien on itse vaikea hyödyntää järjestelmää omissa perhevapaissaan. Suomen Yrittäjien vuonna 2018 tekemään kyselyyn annettujen vastausten perusteella vain 54 prosenttia yrittäjistä on pystynyt pitämään lapsensa syntymän yhteydessä perhevapaata. Vaikka yrittäjillä sinällään onkin siis oikeus vanhempainpäivärahoihin, eivät he käytännössä pysty perhevapaita pitämään. Käynnistettävän perhevapaauudistuksen yhteydessä on tärkeää, että järjestelmää joustavoitetaan siten, että myös yrittäjävanhemmat voivat jatkossa joustavammin yhdistää perhe- ja työelämän.

Tasa-arvovaltuutetun toimenpide-ehdotukset

Tasa-arvovaltuutettu esittää kertomuksessaan useita myös työelämään ja työelämän syrjintään liittyviä toimenpiteitä. Esitettyjen toimenpiteiden osalta toteamme yleisesti, että työmarkkinoiden tulevaisuutta ja kehittämistä pohdittaessa on ensiarvoisen tärkeää ymmärtää se tosiseikka, että työmarkkinat ovat nimensä mukaisesti markkinat. Ilman tätä ymmärtämystä lainsäädännön ja toimivien työmarkkinoiden kehittäminen on käytännössä mahdotonta. Mahdollisia lainsäädäntömuutoksia pohdittaessa tuleekin aina tarkastella sitä, mitä vaikutuksia muutoksilla on markkinoiden toimintaan ja on ymmärrettävä, että ratkaisuna mahdollisiin ongelmiin ei aina voi olla sääntelyn lisääminen, lainsäädännön kiristäminen ja työnantajiin kohdistuvien sanktioiden korottaminen. Lainsäädännön kehittämistä pohdittaessa kyse on strategisesta valinnasta sen suhteen, säädelläänkö työmarkkinoilla havaittavia ilmiöitä ja trendejä nykyistä enemmän vain vähemmän. Vaikka, ja toivottavasti kun valitaan jälkimmäinen vaihtoehto, se ei merkitse työntekijän suojelun periaatteesta tai työmarkkinoiden tasa-arvoisesta sekä yhdenvertaisesta kehittämisestä luopumista, vaan sääntelyn nykyistä parempaa tasapainoa työmarkkinoiden toimivuuden ja työllisyyden parantamisen sekä työntekijän suojeluperiaatteen välillä.

Yksittäisten toimenpiteiden osalta tasa-arvovaltuutettu esittää, että tasa-arvolain mukainen hyvityssäännös tulisi ulottaa myös sellaiseen syrjintään, joka tapahtuu missä tahansa vaiheessa työnantajan käynnistämän työntekijän hakuprosessin aikana. Tältä osin toteamme, että vaikka esityksen tavoite on sinänsä hyvä ja ymmärrettävä, emme pidä tasa-arvovaltuutetun esitystä tarkoituksenmukaisena emmekä kannatettavana. Ensinnäkin on huomattava, että tuottamuksesta riippumattomien seuraamusten – kuten ja tasa-arvolain mukainen hyvitys - käyttöala on Suomessa hyvin rajattu. Tällaisen seuraamuksen vastapainoksi on syytä ja tarkoituksenmukaista asettaa erityisiä vaatimuksia sääntelyn tarkkarajaisuudelle ja täsmällisyydelle. Siksi on perusteltua, että hyvitysmahdollisuus rajataan myös jatkossa ainoastaan tilanteisiin, joissa työantaja työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettelylle ole hyväksyttävää perustetta. On täysin selvää, että työantaja valitsee aina uutta työntekijää palkatessaan tehtävään parhaiten sopivan hen-

kilön, eikä työnantaja tee valintaa syrjiäkseen yksittäistä hakijaa. Sama pätee koko valintaprosessiin. On myös huomattava, että mikäli tasa-arvovaltuutetun esittämä muutos toteutettaisiin, se heikentäisi työnantajan oikeusvarmuutta huomattavalla tavalla.

Tasa-arvovaltuutettu esittää lisäksi muun muassa, että palvelussuhdelainsäädännössä tulisi asettaa kielto jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä keiltä rajoittaa palvelussuhde kestämään vain äitiys-, isyys-, tai vanhempainvapaan alkuun. Näiltä osin toteamme, että kuten kertomuksessakin todetaan, nykyinen lainsäädäntö – työsopimuslain yleinen syrjintäkielto sekä tasa-arvolain erityissäännökset - kattaa jo kertomuksessa esiin nostetut kysymykset ja tilanteet.

Tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta koskevien suositusten osalta toteamme, että tasa-arvovaltuutetun esiin nostama mahdollisuus yhdistää henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tarkoituksenmukainen ja kannatettava. Käytännössä näin jo toimitaan monilla työpaikoilla. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksestä poiketen katsomme kuitenkin, että myös tulevaisuudessa on syytä säilyttää mahdollisuus sisällyttää tasa-arvosuunnitelma työpaikan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Korostamme, että tärkeintä on suunnittelun sisältö ja toteuttaminen, ei se, mihin nimelliseen suunnitelmaan tavoitteet ja suunnitelman sisältö on kirjattu. On tärkeää, että myös jatkossa tasa-arvosuunnitelmat tehdään työpaikan omista tarpeista lähtien ja työpaikalla toimiviksi havaittuja käytäntöjä noudattaen.

Kunnioittavasti,

Atte Rytkönen

Asiantuntija, työmarkkinat ja työlainsäädäntö

Suomen Yrittäjät