22.1.2019

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

TyV@eduskunta.fi

Kuulemistilaisuutenne 23.1.2019/

K 22/2018 vp Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018

Yleiset kommentit kertomuksesta

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry pitää tasa-arvovaltuutetun kertomusta erittäin kattavana kuvauksena työelämän tasa-arvon tilasta. PAM yhtyy tasa-arvovaltuutetun näkemykseen, jonka mukaan työelämän todellinen tasa-arvo on vielä kaukana.

PAM kannatta tasa-arvovaltuutetun esittämiä, työelämän tasa-arvoa (luku 2), työelämäsyrjintää ja syrjinnän kieltoa (luku 3) sekä työelämän tasa-arvosuunnittelua (luku 4) koskevia suosituksia ja katsoo, että niiden saattamisella lainsäädäntöön ja käytäntöön voitaisiin parantaa olennaisesti työelämän tasa-arvoa.

PAM haluaa lisäksi tasa-arvovaltuutetun tavoin painottaa, että hyväkään lainsäädäntö ei yksistään ole riittävä keino työelämän tasa-arvon edistämiseksi ja työelämäsyrjinnän ehkäisemiseksi, vaan se edellyttää riittäviä resursseja valvonnan toteuttamiseksi.

Seuraavassa tuodaan esille tasa-arvovaltuutetun kertomusta täydentäen PAMin järjestämisalojen työntekijöiden näkökulmasta keskeiset seikat ja esitykset.

Osa-aikatyötä vähentämällä parannuksia naisten työmarkkina-asemaan

Kertomuksessa on kuvattu kattavasti sitä, miten moninaistuneet työn teettämistavat vaikuttavat heikentävästi naisten työmarkkina-asemaan. PAM haluaa kertomusta täydentäen tuoda esille, että osa-aikatyötä tekevien osuus (15,5 %) palkansaajista oli vuonna 2017 korkeimmillaan koko tilastointihistorian aikana. Osa-aikatyöntekijöistä lähes 70 % oli naisia; toisaalta kaikista naispalkansaajista 21 % teki osa-aikatyötä.

Osa-aikaisuus on keskimääräistä tyypillisempää naisvaltaisilla yksityisillä palvelualoilla: muun muassa vähittäiskaupan sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan kaikista

palkansaajista osa-aikatyötä teki kaksi viidestä (42,0 % ja 40,3 %). Suomessa osa-aikatyötä teetetään selvästi yleisemmin yritysten tarpeista johtuen kuin Pohjoismaissa ja EU-maissa. Esimerkiksi ravintolatyöntekijöiden osa-aikatyöstä noin kaksi viidesosaa johtui kokoaikatyön puutteesta ja myyjien kohdalla lähes puolet.

Osa-aikatyö aiheuttaa taloudellista epävarmuutta, ja etenkin matalan palkkatason aloilla osa-aikaisuus syventää palkan riittämättömyyttä entisestään. Vuonna 2016 valmistuneen selvityksen mukaan esimerkiksi vähittäiskaupan alalla työskentelevien osa-aikaisten työntekijöiden keskiansio oli noin 1 400 euroa ja majoitus- ja ravitsemisalalla noin 1 350 euroa kuukaudessa. Osa-aikaisuus voi olla myös verraten pysyvä työsuhteen muoto: esimerkiksi vähittäiskaupan osa-aikaiset olivat työskennelleet lähes 70 % työurastaan osa-aikaisena.

Osa-aikatyö aiheuttaa myös vaikeuksia ennakoida elämää ja tulevaisuutta. Esimerkiksi yksityisillä palvelualoilla osa-aikaisten työntekijöiden työnteko yhdistyy kokoaikaisia työntekijöitä tyypillisemmin ns. epäsosiaalisiin työaikoihin, eli aikoihin, jolloin useimmat ihmiset eivät ole töissä. Osa-aikaiset työntekijät myös kokevat, että heidän työaikansa sopivat huonommin työn ja muun elämän yhteensovittamiseen kuin saman alan kokoaikaiset työntekijät. Lisäksi osa-aikaiset työntekijät ovat tyytymättömämpiä työhönsä kuin kokoaikaiset työntekijät.

Tasa-arvovaltuutetun tavoin PAM katsoo, että sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä on edistettävä vähentämällä vastentahtoista osa-aikatyötä. Lisäksi osa-aikatyö ja muu silpputyö tulee huomioida osana työ- ja sosiaalilainsäädännön sukupuolivaikutusten arviointia. Tämän myötä tulisi systemaattisesti arvioitavaksi se, kohtelevatko ehdotukset eri tavalla mm. osa-aikatyöntekijöitä kuin jatkuvassa kokoaikatyössä työskenteleviä.

Uusia keinoja palkkaerojen kaventamiseksi

Sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero on tällä hetkellä 16,1 %. Edellä kuvattuun viitaten PAM haluaa tuoda esiin sen, että palkkaerojen tilastoinnissa tarkastellaan ainoastaan kokoaikatyön ansioita. Naisille tyypillisen työsuhteiden osa-aikaisuuden vaikutus ei näin ollen käy ilmi vertailtaessa sukupuolten välisiä palkkaeroja.

PAMin näkemyksen mukaan keskimääräisen palkkaeron mittaamisessa tulisi huomioida täydentävänä tekijänä myös osa-aikaisten työsuhteiden palkat.

Tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa mainitaan, että segregaatio on todettu yhdeksi merkittäväksi selittäjäksi palkkaerojen taustalla ja segregaation lieventäminen keinoksi edistää samapalkkaisuutta. Kertomuksessa kuitenkin huomautetaan, että naisten ja miesten eriytymisestä ei automaattisesti seuraa naisille tyypillisten töiden pienemmät palkat.

Myös PAM katsoo, että sukupuolten välisissä palkkaeroissa on kysymys osaltaan myös ajan yli muotoutuneista asenteista ja niihin liittyvästä naisten tekemän työn

aliarvostamisesta. Tämä voi vääristää esimerkiksi käsitystä miesten ja naisten tehtävien vaativuudesta yksittäisten toimialojen ja yritysten sisällä. Toisaalta tehtävien samanarvoisuuden arvioimiseksi eri toimialojen välillä ei ole olemassa yhteisesti hyväksyttyjä menetelmiä. Näin ollen samapalkkaisuuden peruslähtökohtaa, jonka myötä samasta ja samanarvoisesta työstä tulisi maksaa samaa palkkaa, ei pystytä koko yhteiskunnan tasolla edistämään riittävän tehokkaasti.

PAM katsoo, että erityisesti keskimääräisten palkkaerojen täsmällisemmäksi arvioimiseksi ja sen myötä palkkaerojen kaventamiseksi tulisi kehittää asianomaisen ministeriön ohjauksessa menetelmä, jolla töiden vaativuutta voitaisiin vertailla yli toimiala- ja tehtävärajojen.

Perhevapaiden ja palveluiden uudistamisella edistetään tasa-arvoa

Tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa todetaan, että perhevapaiden epätasainen jakautuminen vaikuttaa merkittävästi sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työelämässä mm. naisten heikomman palkka- ja urakehityksen myötä.

PAMin järjestämisaloista erityisesti kaupan ala ja majoitus- ja ravitsemisala ovat naisvaltaisia. Esimerkiksi vähittäiskaupan palkansaajista 69 % on naisia ja majoitus- ja ravitsemisalalla 71 %. Alat ovat myös ikärakenteeltaan nuorehkoja ja työntekijöistä keskimääräistä suurempi osuus on tyypillisessä perheenperustamisiässä. Perhevapaajärjestelmät ja perheille tarjottavat palvelut ovat siten näillä aloilla tasa-arvon kannalta erityisen tärkeitä. PAM yhtyykin tasa-arvovaltuutetun näkemykseen, jonka mukaan hoivavastuun tasaisemmalla jakautumisella ja vapaiden joustavan käytön edistämisellä voidaan parantaa naisten osallisuutta työmarkkinoilla ja edistää sen myötä naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvoa.

PAMin näkemyksen mukaan perhevapaita on uudistettava siten, että raskaana oleva vanhempi saa viisi viikkoa raskausrahaa, minkä jälkeen maksetaan vanhempainrahaa 12 kuukaudelta. Vanhempainraha jaetaan tasan vanhempien kesken niin, että osa päivistä on mahdollista siirtää toiselle vanhemmalle. Vanhempainvapaan jälkeen maksettavan hoitorahan suuruutta kasvatetaan, mutta samalla sen kestoa lyhennetään.

Kertomuksessa on todettu, että pienten lasten vanhempien työhön osallistumiseen vaikuttavat olennaisesti myös mahdollisuudet sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää. Erityisesti yhteiskunnan tarjoamalla lasten päivähoidolla ja varhaiskasvatuksella on mahdollista luoda mahdollisuuksia yhteensovittamiselle.

Toimivilla lastenhoitojärjestelyillä on yksityisten palvelualojen työntekijöiden kannalta olennainen merkitys. Esimerkiksi majoitus- ja ravitsemisalan palkansaajista yli 20 % tekee yötyötä. Kauppojen aukioloaikojen laajeneminen puolestaan kasvatti entisestään sitä joukkoa, joka työskentelee iltaisin, öisin ja viikonloppuisin. Toisaalta asiakasvirtojen epätasaisesta jakautumisesta johtuen näillä aloilla työtä ei useinkaan voida järjestää siten, että työvuorot ovat aina yhtä pitkiä ja vaihtelisivat säännöllisesti. Aiemmin

kuvattu työsuhteiden pirstaleisuus puolestaan johtaa tyypillisesti siihen, että työvuoron sijoittuminen ja pituus muuttuvat lyhyelläkin varoitusajalla. Lastenhoitojärjestelyillä on myös olennainen vaikutus työttömänä työnhakijana olevan mahdollisuuteen ottaa ns. aktiivimallin edellyttämiä työrupeamia vastaan.

PAM katsoo, että subjektiivinen päivähoito-oikeus tulee palauttaa. Lisäksi vuorohoitoa on kehitettävä niin, että epäsäännöllistä työtä tekevien mahdollisuudet sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää paranevat.

Oikeussuojaa parantamalla estetään tehokkaasti raskaussyrjintää

Kertomuksessa käsitellään laajasti raskauteen ja vanhemmuuteen perustuvaa syrjintää työelämässä. Vaikka lainsäädännössä syrjintä kielletään yksiselitteisesti, eivät lainsäännökset kuitenkaan toteudu kertomuksen mukaan riittävän tehokkaasti. Raskauteen ja vanhemmuuteen perustuva eriarvoiseen asemaan asettaminen on kertomuksen mukaan siksi edelleen keskeinen tasa-arvo-ongelma.

PAMin työsuhdeneuvontaan tulee vuosittain noin 1 000 raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyvää yhteydenottoa. Tyypillisesti kysymykset koskevat muiden alojen tavoin tilanteita, joissa määräaikaista työsuhdetta ei jatketa raskauden tultua ilmi.

Tasa-arvovaltuutetun tavoin PAM katsoo, että työsopimuslakiin tulee lisätä kielto jättää määräaikainen sopimus uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kielto rajoittaa se kestämään vain perhevapaan alkuun. PAMin näkemyksen mukaan säännöstä tulisi lisäksi täydentää niin sanotulla syrjintäolettamasäännöksellä, jolloin määräaikaisen sopimuksen uusimatta jättäminen katsottaisiin johtuvan työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Osa-aikaisissa työsuhteissa ja nollatuntisopimuksilla työskentelevien osalta ongelmana voi kertomuksessa todetuin tavoin olla todellisuudessa tarjottujen tuntien väheneminen raskauden tultua ilmi tai raskauteen liittyviltä sairauslomilta tai perhevapaalta palaamisen jälkeen. PAMin kokemusten valossa tämän tyyppistä syrjintää voidaan tehokkaasti ehkäistä määräyksillä, joiden mukaan tehty työaika vakiintuu työsopimuksen ehdoksi.

Vuokratyöntekijöiden kohdalla raskaussyrjintä ilmenee usein kertomuksessa kuvatuin tavoin niin, että syrjivään menettely johtuu tosiasiallisesti käyttäjäyrityksestä.

Osa-aikaisten ja nollatuntisopimuksilla työskentelevien työntekijöiden osalta tulee PAMin näkemyksen mukaan säätää työajan vakiintumisesta, minkä myötä työsopimustuntien lisäksi tehty työaika vakiintuu uudeksi työaikaehdoksi. Vuokratyöntekijöiden osalta PAM katsoo tasa-arvovaltuutetun tavoin, että tasa-arvolain tarkoittama hyvitysvastuu tulee ulottaa myös käyttäjäyritykseen.

Niin sanottujen alustojen kautta teetettävän työn voi olettaa yleistyvän tulevaisuudessa. Työtä tehdään useimmiten ns. freelancereina, jolloin työ on yrittäjämäistä mutta työntekijällä ei todellisuudessa ole mahdollisuutta esimerkiksi neuvotella työn hinnasta itse. Työrupeamien tarjoaminen myös perustuu usein työntekijän aiempiin työsuorituksiin: esimerkiksi poissaolot voivat vähentää työn tekijälle tarjottavien keikkojen määrää ja laatua. Työntekijällä ei siten ole tosiasiallisia mahdollisuuksia itse valita työkeikkojaan.

Työsuhteen ja yrittäjyyden välimaastoon jäävien työn teettämismuotoihin ei sovelleta työelämän lainsäädäntöä eikä sen myötä esimerkiksi tasa-arvolakia. Edellä kuvatun perusteella PAM kuitenkin katsoo, että myös tällaisissa työn teettämismuodoissa työsuhteeseen rinnastettavan, raskauteen ja vanhemmuuteen perustuvan syrjinnän riski on ilmeinen.

PAM katsoo, että niin sanottujen alustojen kautta teetettävän työn osalta on selvitettävä mahdollisuuksia lainsäädännön keinoin estää tehokkaasti raskauteen ja vanhemmuuteen perustuvaa syrjintää.

Toimintaohjeilla ja viranomaisyhteistyöllä ehkäistään seksuaalista häirintää

Tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa käsitellään kattavasti seksuaalista häirintää työelämässä. 12 % naisista on kertomuksen mukaan kokenut seksuaalista häirintää. Tasa-arvovaltuutettu tuo myös esille, että tapausten ennaltaehkäisyä, tunnistamista ja selvittämistä hankaloittavat yhtäältä viranomaistoiminnan päällekkäisyys ja toisaalta se, että työnantajat eivät tunne velvoitteitaan.

Yksityisillä palvelualoilla työskennellään tyypillisesti asiakasrajapinnassa. Tämä altistaa työntekijöitä häirinnälle sekä vihapuheelle, joka on luonteeltaan usein sukupuolittunutta tai seksuaalista. Pohjoismaisessa hotelli-ja ravintola-alan kyselytutkimuksessa havaittiin Suomen osalta, että noin 50 % kaikista matkailualalla toimivista työntekijöistä on kokenut asiakkaiden taholta seksuaalista häirintää. Yleisin häirinnän muoto ovat suulliset kommentit ja eleet, mutta jopa yli 40 % on kokenut myös ei-toivottua tai epäsopivaa koskettelua.

Kyselytutkimuksen mukaan osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät ovat alttiimpia seksuaaliselle häirinnälle kuin pysyvässä työsuhteessa olevat kokoaikaiset työntekijät. Kokoaikaisista työntekijöistä oli 34 % kokenut seksuaalista häirintää, osa-aikaisista 49 % ja tilapäisissä työsuhteissa olevista 52 %. Pysyvässä työsuhteessa olevat työntekijät ovat taipuvaisempia ilmoittamaan seksuaalisesta häirinnästä tai kehottamaan häiritsijää lopettamaan kuin osa-aikaiset, määräaikaiset tai sopimuksetta työskentelevät työntekijät.

Vain 25 %:lla työpaikoista on ohjeistus seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutuneiden työntekijöiden auttamisesta.

PAM katsoo, että työnantajilla tulee olla lain edellyttämä velvoite laatia toimintaohjeet häirinnän ehkäisemiseksi ja häirintätilanteiden selvittämiseksi. Toimintaohjeessa tulisi huomioida erikseen muussa kuin kokoaikaisessa pysyvässä työsuhteessa työskentelevien työntekijöiden asema. Lisäksi PAMin näkemyksen mukaan häirinnän ehkäisemistä ja häirintätilanteiden selvittämistä on tehostettava viranomaisyhteistyötä parantamalla.

Sukupuolivaikutusten arviointia parannetaan lainsäädäntöä

Tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa esitetään huoli siitä, että sukupuolivaikutusten arviointeja on jätetty tekemättä työntekijöiden asemaan oleellisesti vaikuttaneiden lainmuutosten yhteydessä. Lisäksi todetaan, että vaikka vaikutusarvioinnit olisi tehty, ei niille ole annettu lakien sisällössä tosiasiallista merkitystä.

Myöskään PAMin näkökulmasta sukupuolivaikutusten arviointi ei ole viime vuosina ollut riittävän kattavaa eikä arvioinnin tuloksia ole otettu riittävässä määrin huomioon lakien sisällöissä. Esimerkiksi kauppojen aukioloaikoja vapautettaessa ei kiinnitetty huomiota siihen, kuinka laajenevat aukioloajat vaikuttavat naisten mahdollisuuteen työskennellä alalla, jossa työvuorot sijoittuvat kaikkiin viikonpäiviin ja vuorokaudenaikoihin. Esimerkiksi tarpeet vuorohoidon lisäämiselle jäivät huomioimatta. Aukioloaikojen laajentamisen vaikutuksia koskeneessa PAMin selvityksestä kävikin ilmi, että työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen koettiin aiempaa hankalammaksi. Lisäksi jopa 60 % kyselyyn vastanneista naisista oli harkinnut irtisanoutumista tai irtisanoutunut perhesyistä aukioloaikojen vapautumisen seurauksena.

Myös niin sanottua vaihtelevaa työaikaa koskevien lakien valmistelun yhteydessä sukupuolivaikutuksia käsiteltiin verraten laajasti. Vastaavasti työaikalakia koskevassa hallituksen esityksessä on nostettu esiin erityisesti naisia koskeva, osa-aikatyöhön liittyvä työaikasuojelun merkitys. Näistä huolimatta varsinaisissa muutoksissa on jätetty huomiotta mahdolliset kielteiset vaikutukset naisten asemaan saatikka että muutoksia olisi pyritty tekemään siten, että ne nimenomaisesti parantaisivat naisten työmarkkina-asemaa. PAMin näkökulmasta tällainen menettely hankaloittaa tasa-arvon edistämistä ja pahimmillaan mitätöi muiden tasa-arvon edistämiseksi tehtävien toimenpiteiden positiiviset vaikutukset.

PAM katsoo, että naisten ja miesten tasa-arvoa työelämässä on edistettävä arvioimalla lainsäädäntömuutosten sukupuolivaikutuksia. Lisäksi lainsäädäntömuutosten yhdeksi lähtökohdaksi tulee asettaa naisten työmarkkina-aseman parantaminen.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry



Jaana Ylitalo
edunvalvontajohtaja
puh. 050 588 1170, s-posti jaana.ylitalo@pam.fi

Lisätietoja antaa:

Sirpa Leppäkangas
työaika- ja palkkausjärjestelmien asiantuntija
puh. 050 3826 759, s-posti sirpa.leppakangas@pam.fi