Kiiski 30.1.2019 9/10/2019

Eduskunnan Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle
ytv@eduskunta.fi

Asia: Asiantuntijalausunto, määräpäivä 30.1.2019, K22/2018vp

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen asiantuntilausunto Tasa-arvovaltuutetun eduskunnalle antaman kertomuksen 2018 johdosta

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat tärkeitä ja välttämättömiä arvoja yhteiskunnassa ja siten myös työelämässä.

Kunnallinen työmarkkinalaitos kuntien ja kuntayhtymien edunvalvojana omassa toiminnassaan edistää työelämän tasa-arvoa.

Työelämän tasa-arvon toteutumisen kannalta on tärkeää, että toteutetaan perhevapaauudistus, joka jakaa perhevapaiden käytön nykyistä tasaisemmin, parantaa naisten työmarkkina-asemaa ja turvaa lapsen edun. Nykyistä suurempi osa perhevapaista tulee "korvamerkitä" isälle.

Koulutusjärjestelmää kehitettäessä on huolehdittava siitä opiskelumahdollisuudet ovat tasa-arvoiset ja samalla edistetään segregaation purkamista. Myös koko työuran aikaisen oppimisen takaava koulutusjärjestelmä edistää tasa-arvoa. Tämän vuoksi on tärkeää toteuttaa kaikkia toimialoja, koulutustasoja ja oppimismuotoja koskeva aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus, jossa tunnistetaan naisvaltaisen kunta-alan työnantajien työvoimatarpeet ja samalla edistetään naisten ja miesten hakeutumista nykyistä tasaisemmin eri koulutusaloille. Toimiva, eri elämäntilanteet huomioiva aikuiskoulutus antaa mahdollisuuden sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää ja siten edistää tasa-arvoa.

Epäkohtiin tulee puuttua ja tasa-arvoa edistää, mutta tasa-arvoa tarkasteltaessa on muistettava, että Suomi on jo tällä hetkellä myös työelämää tarkasteltaessa tasa-arvon mallimaa. Tilastokeskuksen 5.12.2018 päivittämän "Suomi maailman kärjessä" selvityksen mukaan Suomessa mm. sukupuolten osallistumien työelämään on toiseksi tasa-arvoisinta EU:ssa; Suomalaisnaisten tasa-arvo työelämässä on maailman neljänneksi paras; Suomessa on OECD- maiden viidenneksi pienimmät tuloerot ja Suomessa valta on jakautunut sukupuolille kolmanneksi tasa-arvoisimmin EU:ssa.

Tasa-arvoa ei edistetä pakottavaa lainsäädäntöä lisäämällä tai työnantajavelvoitteita lisäämällä. Työelämän tasa-arvoa edistetään mm. sillä, että koulutusjärjestelmä on tasa-arvoinen; lapsille, nuorille ja aikuisillekin tuodaan eri tavoin esiin heidän mahdollisuutensa hakeutua eri aloille sukupuolesta riippumatta; sillä, että perhevapaalainsäädäntö edistää naisten ja

Kunnallinen työmarkkinalaitos
Toinen linja 14
00530 Helsinki
PL 200, 00101 Helsinki

Puhelin 09 7711
Faksi 09 701 2239
etunimi.sukunimi@kuntatyonantajat.fi
www.kuntatyonantajat.fi

Kommunala arbetsmarknadsverket
Andra linjen 14
00530 Helsingfors
PB 200, 00101 Helsingfors

Telefon 09 7711
Fax 09 701 2239
fornamn.efternamn@kommunarbetsgivarna.fi
www.kommunarbetsgivarna.fi

miesten tasapuolista osallistumista perheen hoitamiseen liittyen sekä tiedon lisäämisellä. Rangaistusten tai sanktioiden lisääminen ei edistä tasa-arvoa.

Muutamia kommentteja kertomuksessa esiin tuotuihin asioihin:

Naisten ja miesten välinen palkkaero

Palkkavertailuja koskevista tilastoista voidaan havaita, että samoissa tehtävissä maksetaan naisille ja miehille samaa palkkaa. Palkkaero samoissa tehtävissä toimivien kesken on erittäin pieni.

Kunta-alan palkkausjärjestelmä perustuu työn vaativuuden arviointiin. Samassa tehtävässä maksetaan samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta.

Palkkaerot johtuvat työelämän segregoitumisesta. Sitä että naiset ja miehet hakeutuvat eri aloille ei voida pakolla muuttaa. Kysymys on yksilöiden tekemästä valinnasta. Yhteiskunta voi asiaan vaikuttaa tiedottamalla ja kannustamalla naisia ja miehiä hakeutumaan eri aloille.

Lainsäädännöllä tai muilla pakottavilla määräyksillä ei tule määrätä mitä palkkaa eri sektoreilla ja eri tehtävissä maksetaan. Siihen minkälaista palkkaa eri sektoreilla maksetaan erilaisista tehtävistä vaikuttavat monet eri asiat.

Raskaus-ja perhevapaasyrjintä

Selvää on, että raskauden tai perhevapaiden vuoksi ei työelämässä saa syrjiä. Laki kieltää tämän jo nykyisin. Syrjintää voidaan parhaiten estää tiedon lisäämisellä. Tietoa voidaan lisätä esimerkiksi siten, että tasa-arvovaltuutettu yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa kävisi läpi esimerkiksi rekrytointiin ja palvelussuhteen jatkamiseen liittyviä esiin tulleita ongelmia. Esiin tulleiden ongelmien avulla voitaisiin laatia yhteistä ohjeistusta.

Perhevapaauudistus

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tavoitteena on, että toteutetaan perhevapaauudistus, jossa nykyistä suurempi osuus vapaista ”korvamerkitään” isille. On tärkeää eri tavoin kannustaa vanhempia pitämään perhevapaat nykyistä tasapuolisemmin. Perhevapaauudistus tulee toteuttaa siten, että järjestelmä ottaa huomioon myös työelämän tarpeet.

Tasa-arvo ja määräaikaiset palvelussuhteet

Työsopimuslaki ja laki kunnallisesta viranhaltijasta lähtevät jo nykyisin siitä, että palvelussuhteen tulee olla vakituinen, jollei määräaikaisuudelle ole laissa tarkoitettua perustetta. Lain muutokselle ei ole tarvetta.

Kuntasektorilla naisten osuus työvoimasta on noin 80 %. Naisvaltaisilla aloilla on enemmän määräaikaisia. Tähän on syynä se, että naiset usein työskentelevät tehtävissä, joissa jokaiselle poissaolopäivälle (esim. perhevapaa, sairausloma tai vuosiloma) on hankittava sijainen sekä se, että naiset käyttävät enemmän perhevapaita, joiden vuoksi tarvitaan sijaisia.

Jos lainsäädännöllä lisätään työntekijöiden subjektiivista oikeutta erilaisiin vapaisiin, lisää tämä myös määräaikaisten palvelussuhteiden määrää.

Tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitus

Tasa-arvolain tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta koskevat lainmuutokset tulivat voimaan 1.1.2015 lukien. Lakiuudistus on ollut voimassa siis vain muutaman vuoden. Ennen työnantajavelvoitteiden lisäämistä tulee seurata riittävän pitkään muutetun lain vaikutuksia ennen kuin vaaditaan lainmuutosta. Voimassa oleva lainsäädäntö velvoittaa työnantajan suorittamaan palkkakartoituksen ja ryhtymään toimenpiteisiin perusteettomien palkkaerojen korjaamiseksi. Tilastojen valossa voidaan todeta, että Suomessa naisille ja miehille maksetaan samoissa tehtävissä samaa palkkaa. Ns. perusteeton palkkaero on pieni. Työnantajien velvoitteita, jotka osaltaan lisäävät hallinnollista taakkaa ei voida lisätä, jollei voida osoittaa, että lisääminen varmasti lisää myös tasa-arvoa. Palkkaero ei johdu siitä, että naisille ja miehille maksettaisiin samoissa tehtävissä eri palkkaa.

Ei ole tarpeen laajentaa velvoitteita siitä, mitä tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää. Asiassa tulee jättää paikalliselle tasolle harkintaa, jossa voidaan ottaa huomioon paikalliset tarpeet. Viranomaisten tulisi nykyistä enemmän antaa ohjeistusta, joka helpottaisi työnantajia huomioimaan sen mitä on hyvä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelu.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen vuonna 2017 yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa tekemän selvityksen mukaan 86 prosenttia kunnista ja kuntayhtymistä on tehnyt tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelmien piirissä on yli 90 prosenttia kunta-alan henkilöstöstä. Mitä isommasta kuntaorganisaatiosta on kyse, sitä suuremmalla todennäköisyydellä siellä on tehty tasa-arvosuunnitelma. Kaikissa yli 5000 työntekijän yksikössä suunnitelma oli tehty. Lähes kaikissa muissa suunnitelma oli työn alla. Kunta-alan tasa-arvosuunnitelmissa käsitellään monipuolisesti sukupuolten välistä tasa-arvoista kohtelua. Yleisimmät tasa-arvosuunnitelmissa käsitellyt asiat olivat palkkaus, rekrytointikäytännöt sekä häirintä ja epäasiallinen kohtelu.

Kaksi kolmasosaa tasa-arvosuunnitelman tehneistä organisaatioista oni laatinut myös tasa-arvolain edellyttämän palkkakartoituksen. Kartoitusten piirissä on 83 prosenttia tasa-arvosuunnitelman tehneiden henkilöstöstä. Suurimmassa osassa (73,3 %) kuntayksiköistä ei havaittu palkkakartoituksen yhteydessä selkeitä palkkaeroja naisten ja miesten välillä. Yksiköt jossa eroja havaittiin, selvitettiin erojen syitä. Perusteettomia palkkaeroja todettiin vain muutamassa kuntayksikössä, ja vastaajat kertoivat ryhtyneensä toimenpiteisiin niiden poistamiseksi.

Palkkatietojen julkisuutta ei tule lisätä ja henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeutta ei tule laajentaa

Kunnallinen työmarkkinalaitos ei kannata palkkatietojen nykyistä laajempaa julkisuutta. Asiaa käsitellään sosiaali-ja terveysministeriön kolmikantaisessa työryhmässä, jonka toimikausi päättyy 15.3.2019. Työryhmässä on Kunnallisen työmarkkinalaitoksen edustaja.

Kiiski 30.1.2019 9/10/2019

Subjektiivista päivähoito-oikeutta ei tule laajentaa

Kunnallinen työmarkkinalaitos ei kannata subjektiivisen päivähoito-oikeuden laajentamista. Mikäli päivähoito-oikeutta laajennettaisiin, tulee kunnille korvata lisääntyvät kustannukset.

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

Neuvottelupäällikkö Sari Ojanen

Johtava työmarkkinalakimies Anne Kiiski