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

Lausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle valtioneuvoston julkisen talouden suunnitelmaa vuosille 2022—2025 koskevasta selonteosta (VNS 3/2021 vp)

Tasa-arvovaltuutettu kiittää mahdollisuudesta saada tulla kuultavaksi valtioneuvoston selonteosta julkisen talouden suunnitelmasta vuosille 2022—2025.

Tasa-arvovaltuutettu on toiminnassaan itsenäinen ja riippumaton lainvalvontaviranomainen, jonka tehtävänä on valvoa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, tasa-arvolaki) noudattamista. Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on myös edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteutumista ja näin ollen edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnittää lausunnossaan huomiota erityisesti sukupuolivaikutusten arviointiin, eräisiin työllisyyden parantamiseen liittyviin seikkoihin, perustettavien hyvinvointialueiden palkkausta koskeviin tasa-arvonäkökohtiin sekä tehokkaan tasa-arvolain valvonnan edellyttämiin resursseihin.

Sukupuolivaikutusten arviointi osaksi julkisen talouden suunnitelmaa

Valtiontalouden keskipitkän aikavälin talouspoliittisilla linjauksilla, joilla ohjataan merkittävällä tavalla yhteiskunnan toimintaa, on väistämättä vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon. Tarkasteltavana olevasta suunnitelmasta ei käy ilmi, millä tavalla tulojen ja menojen kohdentamisen sukupuolivaikutuksia on linjauksia tehtäessä arvioitu. Kokonaiskuvan saaminen tarkasteltavana olevan julkisen talouden suunnitelman vaikutuksista sukupuolten tasa-arvoon on tästä syystä hankalaa.

Sukupuolivaikutusten arviointi on tärkeä keino edistää sukupuolten tasa-arvoa päätöksenteossa. Tasa-arvovaltuutettu on lausunnossaan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä valtion talousarvioksi 2021

todennut, että sukupuolten tasa-arvo on näkynyt siinä enemmän kuin aiemmissa valtion talousarvioesityksissä. Arviointien perusteellisuus on kuitenkin vaihdellut hallinnonaloittain ja niissä on edelleen kehitettävää.

Sukupuolivaikutusten arviointi olisi tarpeen olla mukana myös silloin, kun talouspoliittista linjaa suunnitellaan ja siitä päätetään budjettikautta pidemmälle ajalle, siis myös laadittaessa julkisen talouden suunnitelmaa. On tärkeää arvioida menojen ja tulojen kohdennusten ja suunniteltujen toimenpiteiden vaikutuksia naisten ja miesten kannalta. Samalla vaikutusarvioinnissa on tarpeen ottaa huomioon naisten ja miesten keskinäiset erot.

Koronakriisin sukupuolivaikutukset huomioon

Koronakriisillä on ollut merkittävä vaikutus Suomen talouteen ja koko yhteiskuntaan. Näitä vaikutuksia ja niistä aiheutuneita haittoja hallitus on pyrkinyt pienentämään lukuisilla kohdennetuilla ja määräaikaisilla toimilla.

Kriisin vaikutukset eivät ole jakaantuneet väestössä tasaisesti, ei myöskään naisten ja miesten kesken. Koronaepidemia on laskenut vuoden 2020 aikana enemmän naisten työllisyyttä kuin miesten työllisyyttä. Työllisten lukumäärä putosi vuonna 2020 edellisvuoteen verrattuna naisilla 25 000 henkilöllä, miehillä laskua oli 13 000. (viite: https://www.stat.fi/uutinen/miten-korona-on-vaikuttanut-tasa-arvoon). Koronakriisin työllisyysvaikutukset ovat osuneet raskaimmin naisvaltaisiin palvelualoihin. Koronakriisi on vaikuttanut myös niin, että työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien 15–24-vuotiaiden miesten määrä oli kasvanut usealla tuhannella vuoden 2019 viimeiseltä neljännekseltä vuoden 2020 loppuun.(viite: https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2021/koronan-satoa-nuoret-naiset-opiskelevat-miehet-enemman-tyottomina/). Koronakriisillä on ollut myös muunlaisia kuin taloudellisia ja työllisyyteen liittyviä vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon. Näitä kuvataan muun muassa raportissa ”Hyvinvoinnin ja tasa-arvon vahvistaminen koronakriisin aikana ja sen jälkeen” (Valtioneuvoston julkaisuja 2020:19).

On tärkeää, että koronan jälkihoidossa ja julkisten varojen kohdentamisessa otetaan huomioon kriisin sukupuolivaikutukset ja toteutettavia toimia arvioidaan sukupuolten tasa-arvon edistämisen kannalta.

Työn ja perheen yhteensovittamisella sekä raskaussyrjinnän torjumisella vaikutusta työllisyyteen

Pienten lasten vanhempien ansiotyöhön osallistumista edistävät hyvät mahdollisuudet työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. Työntekijöiden perhevapaat ja yhteiskunnan tarjoamat toimivat varhaiskasvatuspalvelut ovat tässä suhteessa oleellisia. Hoivan sukupuolittuneen luonteen

vuoksi niillä on edelleen vaikutuksia erityisesti naisten mahdollisuuksiin osallistua ansiotyöhön.

Perhevapaauudistus. Vireillä on perhevapaiden uudistaminen, mitä muun muassa tasa-arvovaltuutettu on jo pitkään pitänyt tarpeellisena. Erityisen tärkeänä tasa-arvovaltuutettu on pitänyt isille kiintiöityjä perhevapaita ja mahdollisuutta käyttää perhevapaita aiempaa joustavammin. On tärkeää, että erilaiset perhemuodot ja perheiden erilaiset tarpeet ja tilanteet huomioidaan mahdollisimman hyvin perhevapaajärjestelmässä. Nämä seikat on suurelta osin huomioitu hallituksen esitysluonnoksessa, mikä on positiivista. Joustavuuden lisääminen voi helpottaa vanhempien mahdollisuuksia osallistua ansiotyöhön esimerkiksi osa-aikaisesti perhevapaajaksojen aikanakin.

Tasa-arvovaltuutettu näkee lausuntokierroksella olleen perhevapaaehdotuksen osittain myös ongelmallisena, erityisesti virka- ja työehtosopimuksissa tällä hetkellä sovittujen palkallisten äitiysvapaiden kannalta.

Varhaiskasvatuspalvelut. Eri tavoin pirstaloituneet työjärjestelyt, vuorotyö sekä esimerkiksi nollatyösopimuksiin liittyvä töiden epäsäännöllisyys voivat aiheuttaa ongelmia työn ja perheen yhteensovittamisessa ja edellyttävät joustavia varhaiskasvatuspalveluja. Vuoropäivähoidon saatavuus tulisi varmistaa niin, ettei sen puute muodosta estettä työhön osallistumiselle. Tärkeää olisi edistää myös pienten koululaisten iltapäivähoitoa. Nämä ovat tärkeitä seikkoja muun muassa yksinhuoltajien työllistymisen kannalta. Yksinhuoltajien työllisyysaste on muita alhaisempi. Yhden vanhemman perheiden työttömyys oli Tilastokeskuksen Työssäkäyntitilaston (2020) mukaan 13,1 %. eli huomattavasti suurempi kuin muun väestön. Yksinhuoltajien työllistymisen edistäminen palvelee sekä työllisyysasteen nostamisen tavoitetta että hallitusohjelmassa talouspolitiikan tavoitteeksi asetettua eriarvoisuuden vähenemistä ja tuloerojen pienenemistä. Yksinhuoltajista suurin osa on naisia.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä. Työelämässä esiintyvä raskauteen ja perhevapaisiin liittyvä syrjintä on merkittävä kesto-ongelma. Vuodesta toiseen noin puolet tasa-arvovaltuutetulle tulevista työelämää koskevista yhteydenotoista liittyy siihen. Raskauteen ja perhevapaisiin perustuvan syrjinnän kitkeminen työmarkkinoilta edistäisi sukupuolten välistä tasa-arvoa, mutta sillä voidaan arvioida olevan myönteisiä vaikutuksia myös työllisyyden kannalta. Määräaikaisia työsuhteita jätetään uusimatta raskauden tai perhevapaiden takia. Tämä voi merkitä sitä, että työntekijällä ei perhevapaan jälkeen olekaan sitä työpaikkaa, joka hänellä muutoin olisi perhevapaan päätyttyä ollut. Samalla tavalla voi vaikuttaa työhön paluun yhteydessä esiintyvä raskaus- ja perhevapaasyrjintä.

Tasa-arvovaltuutettu on eduskunnalle antamassaan kertomuksessa (K 22/2018 vp) esittänyt määräaikaisten työntekijöiden raskaussyrjintäsuojan vahvistamista palvelussuhdelainsäädännössä sekä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemisen ottamista osaksi hallituksen tasa-arvo-ohjelmaa.

Oppivelvollisuuden pidennys

Tasa-arvovaltuutettu pitää hyvänä sitä, että oppivelvollisuus on laajennettu koskemaan perusopetuksen jälkeistä toisen asteen koulutusta siihen asti, kun henkilö täyttää 18 vuotta. Uudistuksella voidaan arvioida olevan positiivisia vaikutuksia sekä sukupuolten tasa-arvon että työllistymisen kannalta. Koulutus- ja osaamistason nosto tukee koulunsa päättävien työllistymistänsä, kun taas pelkästään perusasteen koulutuksen varaan jääminen voi johtaa työn ulkopuolelle jäämiseen ja lisätä syrjäytymisen riskiä. Sukupuolten välillä on eroa siinä, kuinka suuri osa ikäluokasta on päättänyt kouluttautumisensa peruskouluvaiheeseen.

Hyvinvointialueiden palkkaus: palkkaharmonisoinnin toteuttaminen ja palkkojen avoimuus

Palkkaharmonisointi. Vireillä olevalla sosiaali- ja terveydenhoitoalan uudistuksella ja hyvinvointialueiden muodostamisella tulee olemaan merkittävä vaikutus naisten työmarkkina-asemaan kokonaisuudessaan, koska ala on huomattavan naisvaltainen. Julkisen talouden suunnitelmassa käsitellään hyvinvointialueiden muodostamisesta syntyvää tarvetta toteuttaa palkkojen harmonisointi ja siitä aiheutuvia kustannusvaikutuksia. Julkisen talouden suunnitelmassa todetaan, että palkkaharmonisoinnin myötä kohoavat palkkakustannukset tullaan kattamaan hyvinvointialueiden rahoitusmallin puitteissa. Kehyksiin ei ole kirjattu erillisrahoitusta palkkaharmonisointia varten.

Palkkaharmonisoinnin toteuttamisella tulee olemaan suuri merkitys hyvinvointialueilla työskentelevien palkkaukseen. Tasa-arvovaltuutettu on pitänyt tärkeänä, että sosiaali- ja terveydenhuollonuudistuksessa ja sen täytäntöönpanossa sitoudutaan selkeästi samapalkkaisuusperiaatteen noudattamiseen. Tasa-arvolaissa kielletään työantajaa maksamasta naisille ja miehille eri suuruista palkkaa samasta ja samanarvoisesta työstä, ellei palkkaeroille ole hyväksyttävää syytä. Samapalkkaisuusperiaatteen noudattamiseen Suomea velvoittavat myös Euroopan unionin oikeus ja useat kansainväliset ihmisoikeussopimukset.

Samapalkkaisuusperiaatteeseen sitoutumista on korostanut myös työelämä- ja tasa-arvovaliokunta lausunnossaan TyVL 5/2020 vp. Valiokunta on myös todennut, että hyvinvointialueille tulee turvata riittävät

määrärahat palkkaharmonisoinnin kustannuksiin, ja korostanut, että palkkojen yhteen sovittamisen toteutumista ja sen kustannuksia tulee seurata tarkoin.

Palkkojen julkisuus. Tasa-arvovaltuutettu on esittänyt huolensa siitä, ettei hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon uudistamista koskeva hallituksen esitys (HE 241/2020 vp) sisällä ehdotusta nimikirjalain muuttamisesta niin, että julkisella sektorilla lähtökohtana oleva palkkojen julkisuus ulotettaisiin koskemaan myös hyvinvointialueille siirtyvää henkilöstöä. Palkkatietojen avoimuudella julkisella sektorilla on Suomessa pitkät perinteet ja se on erittäin tärkeä seikka samapalkkaisuuden toteuttamisen kannalta. Myös työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on yllä mainitussa lausunnossaan TyVL 5/2021 vp pitänyt tärkeänä palkkatietojen julkisuuden laajentamista koskemaan myös tulevien hyvinvointialueiden henkilöstön palkkausta.

Tehokas lainvalvonta ja tasa-arvon edistäminen vaativat riittävät resurssit

Tasa-arvovaltuutetun toimistossa on kymmenen virkaa. Nykyiset henkilöresurssit ovat riittämättömät tasa-arvovaltuutetun lakisääteisten tehtävien hoitamiseen. Tasa-arvovaltuutetulle on tulossa yksi uusi virka vuoden 2022 aikana. Tästä huolimatta kuilu lakisääteisten tehtävien ja resurssien välillä tulee edelleen olemaan merkittävä.

Resurssivajaus näkyy erityisesti tasa-arvolaissa säädettyjen tasa-arvosuunnitteluvelvoitteiden valvonnan puutteena. Valvottavia työnantajatahoja, jotka ovat tasa-arvosuunnittelu- ja palkkakartoitusvelvoitteen piirissä, on noin 8300. Vastaavasti tasa-arvosuunnitteluvelvoitteen piirissä olevia kouluja ja oppilaitoksia on noin 3500. Eri tahoille asetettuja tasa-arvosuunnitteluvelvoitteita on pidetty lähtökohtaisesti hyvänä keinona edistää sukupuolten tasa-arvoa. Kokemus osoittaa, että aktiivinen tasa-arvosuunnitteluvelvoitteen valvonta edistää sen toteutumista. Sen vuoksi olisi tärkeää, että tasa-arvovaltuutetulla olisi henkilöresursseja toteuttaa valvontaa nykyistä huomattavasti kattavammin. Tasa-arvovaltuutetun toteuttama valvonta painottuu työnantajien ohjeistamiseen tasa-arvosuunnitelmien teossa. Tasa-arvovaltuutetun havaintoja työelämän tasa-arvosuunnitelmista on selvitetty laajasti tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa eduskunnalle (K 22/2018 vp).

Henkilöresurssien vajaus heijastuu myös asiakasyhteydenottojen käsittelyyn ja mahdollisuuteen hoitaa tasa-arvovaltuutetun muita lakisääteisiä tehtäviä. Käytettävissä olevien henkilöresurssien riittämättömyyttä lisää asiakasyhteydenottojen määrän kasvu parina viime vuotena.

Sosiaali- ja terveysministeriössä valmistellaan useita uudistuksia tasa-arvolakiin, jotka tulisivat lisäämään tasa-arvovaltuutetun tehtäviä merkittävästi.

Suunnitteilla on hallitusohjelman mukaisesti muun muassa tasa-arvosuunnitteluvelvoitteen ulottaminen varhaiskasvatusyksiköihin. Valvottavia yksiköitä tulee olemaan noin 3.500.

Tasa-arvovaltuutetulle vuonna 2022 luvatun yhden viran lisäksi on välttämätöntä lisätä valtuutetun henkilöresursseja vuosina 2022 – 2025. Tasa-arvovaltuutettu on jo hyvin pitkään esittänyt, että tasa-arvovaltuutetun toimistolle myönnettäisiin määräraha kahden uuden ylitarkastajan viran perustamista varten. Palkkauskulujen lisäksi tarvetta on muun toimintamäärärahan korottamiselle. Näiden yhteissummaksi on laskettu 200.000 euroa.

Tasa-arvovaltuutetun henkilöresurssien lisäämisellä olisi myönteinen vaikutus sukupuolten tasa-arvoon suomalaisessa yhteiskunnassa. Matalan kynnyksen oikeusturvapalveluiden saaminen helpottuisi ja sukupuolten tasa-arvon edistäminen tehostuisi.

Tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaara

Tämä asiakirja on lähetetty vastaanottajalle sähköisesti. Asiakirjan allekirjoitettu taltiokappale säilytetään tasa-arvovaltuutetun toimistossa.