Dnro 001/81/2022

Lotta Savinko

5.12.2022

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

Asiantuntijakuuleminen keskiviikkona 7.12.2022 klo 11.30

VNS 5/2022 vp Valtioneuvoston tasa-arvopoliittinen selonteko

Akava kiittää mahdollisuudesta lausua Valtioneuvoston tasa-arvopoliittisesta selonteosta valiokunnalle ja pitää kokonaisuutta kannatettavana sisältäen tarvittavat toimenpiteet. Toimintaympäristön ja yhteiskunnan muutokset ja uhat on huomioitu kattavasti. Akava näkee tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon ylläpitämiseksi ja edistämiseksi samansisältöisinä. Akava tarkastelee selontekoa erityisesti työelämän ja työmarkkinoiden osalta.

Selonteossa on painopiste siirtynyt tasa-arvon haasteisiin, eikä edistymisen kuvailuun. Tämä lisää selonteon vaikuttavuutta, sillä osa esitetyistä toimenpiteistä ei ole uusia, vaan valitettavasti epäkohtien korjaamiseksi eri tahot ovat vuosia esittäneet selonteossa esitettyjä toimenpiteitä. On myös huomattava, että saavutetun tasa-arvon tilanne ei ole turvattu, silla esimerkiksi anti-gender -liikkeen tavoitteena on heikentää naisten sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksia. On siis erityisen tärkeää, että selonteon lähtökohtina on sukupuolen moninaisuus. Tasa-arvon tilaa tulee jatkuvasti seurata ja mahdollisimman ennaltaehkäisevästi reagoida ilmiöihin.

Vaikka sukupuolten tasa-arvon tila on Suomessa monin tavoin hyvä, ovat erot naisten ja miesten tosiasiallisissa oloissa kuitenkin edelleen varsin tuntuvina työelämässä ja työmarkkinoilla. Suomella on sitkeitä tasa-arvo-ongelmia, joista viimeksi tämän vuoden lokakuussa YK:n naisten syrjinnän poistamista käsittelevä komitea (CEDAW-komitea) antoi Suomelle suosituksensa, jotka koskevat Suomen kahdeksatta määräaikaisraporttia kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (CEDAW-sopimus) täytäntöönpanosta.

Yleisesti voidaan todeta, että lainsäädäntö on keskeisessä asemassa, myös asenneilmapiirin muokkaamisessa. Tasa-arvon edistäminen vaatii kattavat ja ajantasaiset lainsäädännölliset puitteet.

1. Tasa-arvoinen ja syrjimätön Suomi

Tavoite: Suomi on kaikessa toiminnassaan tasa-arvoinen ja sukupuolisyrjinnästä vapaa yhteiskunta

Sukupuoleen perustuva syrjintä, niin välitön kuin välillinen, on Suomessa valitettavan yleistä. Syrjinnän kattava ehkäisy ja syrjintätilanteissa yksilön oikeusturvan lisääminen vaativat paitsi asenteiden ja kulttuurin, mutta erityisesti lainsäädännön muutoksia. Välittömän syrjinnän muodot, kuten sukupuolesta, raskaudesta ja synnytyksestä johtuva syrjintä, sekä välillinen syrjintä, kuten henkilön eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltoperusteen takia, eivät tasa-arvovaltuutetun eikä ammattijärjestöjen yhteydenottojen ja tilastoinnin perusteella ole vähentyneet.

Syrjintä on kielletty monessa kansainvälisessä sopimuksessa. Suomi on esimerkiksi liittyessään kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevaan yleissopimukseen sitoutunut poistamaan naisiin kohdistuvan syrjinnän. Syrjintä on rikoslain mukaan rangaistava teko. Se, että syrjinnästä ei ole tarkkoja tilastoja tai että se on vähäistä, ei oikeuta poikkeamaan syrjimättömyydestä ja muista ihmisoikeuksista

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on yksi merkittävimpiä työelämän tasa-arvon ongelmia. Voimassa oleva tasa-arvolaki (ja työsopimuslaki) eivät ole käytännössä osoittautuneet riittävän tehokkaaksi suojaksi raskaana oleville eikä perhevapaalta palaajille**.** Nykytila osoittaa myös, ettei syrjintää voi tehokkaasti poistaa pelkästään asenteisiin vaikuttamalla ja erilaisilla tiedotus -kampanjoilla.

Syrjintään on yksittäisen työntekijän hankala puuttua ja kaikki eivät halua viedä edes selkeitä syrjintätapauksia eteenpäin. Oikeudenkäynti on yksittäiselle työntekijälle raskas eivätkä kaikki halua mainemenetyksen pelossa nostaa kannetta tai muutoin vaatia oikeuksiaan. Pelkona on leimautuminen ja oman urapolun päättyminen. Lisäksi syrjitty on usein sellaisessa elämäntilanteessa, että hän ei jaksa pitää kiinni oikeuksistaan. On kohtuutonta vaatia, että raskaussyrjinnän vähentäminen jää yksin työntekijän harteille. Tämä on myös yksi merkittävä syy siihen, ettei tasa-arvolakiin perustuvia riitoja viedä juurikaan tuomioistuimeen. Ei se, että syrjintää esiintyy vähän.

Raskaussyrjintä on sitkeä syrjinnän muoto ja tasa-arvo-ongelma. Raskaussyrjintä ilmenee useimmin määräaikaisen palvelussuhteen keston rajoittamisena: kun määräaikainen työntekijä ilmoittaa raskaudestaan, ei uutta työsopimusta enää tehdä. Usein työsopimus tehdään päättymään samaan aikaan, kuin äitiysloma alkaa, jotta työnantaja välttyisi äitiysvapaan palkan ja siihen liittyvien muiden velvoitteiden maksamiselta.

Tarvitsemme lainsäädännön uudistamista myös työhön paluun turvaamiseksi ja perhevapaasyrjinnän estämiseksi. Työhön paluun kannustavuus ja turvallisuus vaikuttavat työllisyysasteeseen. Perhevapaalta työhön palaajat tarvitsevat työelämässä parempaa suojaa kuin nykyisin, sillä voimassa oleva lainsäädäntö (työsopimuslaki sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki) ei suojaa perhevapaalta töihin palaajia riittävän hyvin.

Perhevapaauudistus ei poista tarvetta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän nykyistä tehokkaammalle ehkäisylle. Syrjinnän kohteeksi joutumisen riski ei koske vain naisia, vaan syrjinnän kohteeksi voivat joutua niin naiset kuin miehetkin perhevapaiden käyttämisen takia. Lainsäädännössä on varmistettava, että kaikki vanhemmat voivat halutessaan hankkia lapsia joutumatta syrjityksi.

Lainsäädäntöön tulee tehdä seuraavat muutokset:

- Lainsäädännön avulla tulee täsmentää sitä, että raskaus ja perhevapaan käyttäminen eivät ole perusteltuja syitä olla tekemättä tai jatkamatta määräaikaista työsopimusta ja palvelussuhde- ja työsopimuslainsäädännössä tulee olla kielto jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kielto rajoittaa se kestämään raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan tai omaishoitovapaan alkuun.
- Perhevapaalta palaaville työntekijöille tulee taata ns. korotettu irtisanomissuoja perhevapaan pituuteen suhteutettuna vanhempainvapaan päättymisestä lukien.
- Samalla tulee harkita kanneaikojen pidentämistä raskauteen ja perhevapaisiin liittyvien riitatapausten osalta. Nykyinen kanneaika on ongelmallinen ja esimerkiksi tasa-arvovaltuutetun lausunnon valmistuminen ja sen saaminen tulisi turvata kanneaikaa pidentämällä.

Selonteossa todetaan, että syrjintäkieltojen täytäntöönpano edellyttää myös tehokkaita oikeussuojakeinoja. Sukupuolisyrjintää kokeneen oikeusturvassa on edelleen puutteita, ja sen parantamiseksi on tehtävä lainsäädäntömuutoksia. Esimerkiksi palkkasyrjinnän ehkäisemiseksi tulee oikeussuojan tehokkuutta parantaa erityisesti yksityisellä sektorilla. Syrjintätilanteet jäävät palkkojen huonon läpinäkyvyyden vuoksi usein havaitsematta, ja palkkausjärjestelmien huono läpinäkyvyys ja vertailtavuus hankaloittavat syrjintään puuttumista. Yksilön epäillessä palkkasyrjintää on hänen mahdollisuutensa saada vertailutietoja hyvin rajatut tai olemattomat, koska nykyinen laki on kankea ja moniportainen. Työntekijän on palkkasyrjintää epäillessä pyydettävä näitä tietoja työntekijän henkilöstöedustajan välityksellä tasa-arvovaltuutetulta. Tällöinkin työntekijän on luotettava henkilöstöedustajan arvioon mahdollisesta palkkasyrjinnästä, sillä henkilöstöedustaja ei voi yksilöityjä palkkatietoja luovuttaa

palkkasyrjintää epäilevälle työntekijälle. Mikäli työpaikalla ei ole henkilöstöedustajaa, ei työntekijällä ole mahdollisuutta saada tilannetta selvitetyksi. Nykyisen lainsäädännön mukaan työnantajan on ainoastaan annettava selvitys työntekijälle tämän oman palkkauksen perusteista. Nykyisen lainsäädännön mukaiset prosessit eivät ole riittäviä matalan oikeussuojakeinojen osalta. Työntekijän tulisi saada työnantajalta verrokin/verrokkien palkkatiedot palkkasyrjintää epäillessä ja nämä tiedot tulee olla salassa pidettäviä. Kysymys on perustuslain palkkasyrjintäkiellon tosiallisesta toteuttamisesta ja oikeussuojan tehokkuudesta.

Akava pitää tärkeänä ja jakaa selonteossa esitetyn painotuksen, että hallitukset sitoutuvat sukupuolten tasa-arvon edistämiseen talousarvioprosesseissa ja kaikissa keskeisissä uudistuksissa eri hallinnon tasoilla ja arvioidaan niiden tasa-arvo- ja sukupuolivaikutuksia. Tietoon perustuvan päätöksenteon tueksi tarvitaan kattavaa, säännöllistä ja pitkäjänteistä tasa-arvotiedon tuotantoa ja analyysiä eri politiikka- ja yhteiskunnan osa-alueita.

Ministeriöiden pitää ottaa sukupuolinäkökulma huomioon kaikessa toiminnassaan. Se on tärkeä näkökulma esimerkiksi lainvalmistelussa, talousarvioehdotuksen laatimisessa sekä ohjelmien ja hankkeiden toteutuksessa. Suomessa otetaan käyttöön sukupuolitietoinen budjetointi ja sukupuolivaikutusten arviointi tulee laajentaa talousarvioon. Sukupuolivaikutusten arvioinnin prosessit ja toimintatavat tulee ulottaa työelämän muutokseen liittyviin uudistuksiin ja hankkeisiin. Jos muutoshankkeissa sivuutetaan sukupuolinäkökulma, voidaan pahimmillaan kumota muiden tasa-arvoisempaan työelämään ja yhteiskuntaan hankkeiden vaikutus.

2. Sukupuolistuneesta väkivallasta vapaa Suomi

Tavoite: Suomessa jokainen voi elää ilman sukupuolistunutta väkivaltaa tai väkivallan uhkaa eikä kenenkään oikeutta vapauteen ja koskemattomuuteen loukata.

Selonteossa on todettu, että naisista 39 prosenttia ja miehistä 17 prosenttia on kokenut seksuaalista häirintää. Seksuaalinen häirintä kohdistuu erityisesti alle 35- vuotiaisiin naisiin, joista yli puolet ovat sitä kokeneet. Työpaikoilla seksuaalista häirintää on kokenut lähes joka viides nainen ja neljä prosenttia miehistä.

Akava-yhteisössä tehdyt selvityksen ja kyselyt antavat samansuuntaisia tuloksia. Seksuaalinen häirintä liittyy myös näiden kyselyiden mukaan myös asematasoon, työsuhteen määräaikaisuuteen ja millä sektorilla yritys tai organisaatio toimii. Erityisen huolestuttavaa on näiden selvitysten ja kyselyiden mukaan se, että häirintää kohdanneet eivät ole uskaltaneet ottaa esiin asiaa työpaikalla eivätkä he ole tienneet kenen

puoleen voi kääntyä apua saadakseen. Työnantajan toimet eivät ole myöskään olleet riittäviä.

Jokaisella on oikeus fyysiseen koskemattomuuteen ja turvalliseen työympäristöön. Epäasiallista kohtelua, häirintää ja väkivaltaa esiintyy työelämässä lainsäädännön velvoitteista huolimatta. Häirinnälle ja epäasialliselle kohtelulle pitää olla työelämässä nollatoleranssi. Lainsäädäntö ei turvaa riittävän selkeitä ja tehokkaita prosesseja häirinnän ja väkivallan ennaltaehkäisemiseen, niihin puuttumiseen ja niiden poistamiseen.

Työturvallisuuslakia tulee uudistaa siten, että häirintää koskevaa säännöstä muutetaan siten, että tiukennetaan työnantajan velvollisuutta ennaltaehkäistä ja puuttua häirintään, seksuaaliseen häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Myös työnantajan velvollisuus varmistaa häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun loppuminen viipymättä tulee saada lain velvoitteeksi. Häirinnän kohteeksi joutuneelle henkilölle ei saa myöskään aiheutua työhön tai työsuhteen ehtoihin liittyviä kielteisiä seuraamuksia

Väkivallan uhka, pelko ja uhriksi joutuminen vaikuttavat työntekijään. Työpaikkaväkivalta ja sen uhka on voimakas psykososiaalinen kuormitustekijä, mutta ennen kaikkea se on todellinen uhka työntekijöiden terveydelle. Väkivalta ja sen uhka vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin. Turvallisella työympäristöllä on merkittävä vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin ja työkykyyn. On tärkeää, että työpaikoilla on epäasiallisen käytöksen ja häirinnän poistamiseksi selkeät menettelytavat.

Lainsäädännössä tulee olla myös säännökset väkivalta- ja häirintätilanteiden kustannusten korvattavuudesta, oikeusavusta ja työntekijän oikeudesta jälkihoitoon. Tukitoimet on taattava lainsäädännössä ja työpaikan suunnitelmissa.

Digitaalisen väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi tulee laatia toimenpideohjelma ja tarvittavat toimet ilmiöön puuttumiseksi. Verkkoväkivalta ei vielä osata ottaa riittävän vakavasti. Digitaalinen väkivalta voi alkaa verkosta, mutta voi muuttua myös muunlaiseksi väkivallaksi ja vainoamiseksi.

3. Tasa-arvoisten osallistumismahdollisuuksien Suomi

Tavoite: Suomessa kaikilla on sukupuolesta riippumatta yhtäläiset osallistumismahdollisuudet sekä valta vaikuttaa omaan elämäänsä ja yhteiskuntaan

Selonteossa todetaan, naisten ja miesten edustuksen tasapuolistuneen edustuksellisessa päätöksenteossa sekä sellaisissa julkisissa toimielimissä, joita koskee tasa-arvolain kiintiösäännös. Sen sijaan

taloudellisessa päätöksenteossa valta jakautuu edelleen epätasaisesti. Akava yhtyy selonteon näkemykseen, että sukupuolten tasapuolinen edustus edellyttää myös jatkossa aktiivista ja päämäärätietoista toimintaa.

Suomessa on käytössä lakisääteiset, erityisesti kuntien ja valtion valmistelevia toimielimiä koskevat sukupuolikiintiöt, jonka mukaan toimielimissä on oltava vähintään 40 prosenttia sekä naisia että miehiä. Vuodesta 2015 lähtien pörssiyhtiöiden hallinnointikoodissa on edellytetty, että yhtiö julkaisee hallituksen monimuotoisuutta koskevat tavoitteensa sukupuolijakaumasta sekä raportoi julkisesti niiden toteutumisesta ja tekemistään toimenpiteistä.

Pelkkä pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolikiintiöinti on ohut keino, sillä huomio ja toimenpiteet tulee kiinnittää johtoryhmiin ja liiketoimintojen johtoon, jossa luodaan kannusteet uralla etenemiseen, myös pörssiyhtiöiden hallituksiin. Tasa-arvosuunnitelmien avulla tulisi organisaatioiden kirjata tavoitteensa sukupuolijakaumalle ja kuinka se toteutuu eri asematasoilla sekä millä keinoilla tavoitteita edistetään.

Sukupuolikiintiöt ovat kuitenkin tarpeellisia silloin, kun itsesääntelyn avulla ei saavuteta riittävän tasa-arvoista lopputulosta. Euroopan Unionissa on tulossa implementoitavaksi direktiivi, jolla parannetaan sukupuolten välistä tasapainoa pörssiyhtiöiden johtajien keskuudessa. Ns. Women On Board -direktiiviesitys saatetaan kansalliseen lainsäädäntöön edistämään tasapuolisempaa sukupuolten edustusta julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallituksissa EU:n jäsenvaltioissa. Vuoteen 2026 mennessä vähintään 40 prosenttia hallituksen ulkopuolisista johtajista on oltava aliedustetun sukupuolen edustajia tai vähintään 33 prosenttia hallituksen ulkopuolisista johtajista. Suomen tulee huolehtia, että nykyisen ja tulevan sääntelyn avulla sukupuolten tasapuolinen edustus toteutuu tehokkaasti ja kestävästi.

Maalittaminen eli työhön liittyvä järjestelmällinen häirintä tulee säätää rangaistavaksi teoksi rikoslaissa. Akava Worksin keväällä 2021 tilaamassa arviossa kriminalisointi todettiin parhaaksi keinoksi estää ja vähentää maalittamista. Maalittaminen koskee erityisesti julkisella sektorilla työtä tekeviä akavalaisia, kuten poliiseja, oikeuslaitosta ja opetus-, sosiaali- ja terveysaloja sekä tieteen ja tutkimuksen ammattilaisia. Akava Works -kyselyyn vastanneista akavalaisista valtaosa kannatti maalittamisen kriminalisointia.

Oikeusministeriö ehdottaakin syksyllä 2022 julkaistussa arviomuistiossaan, että maalittamisesta tulee tehdä rangaistavaa. Lakimuutos pitää saada voimaan mahdollisimman nopeasti ja viimeistään siitä on sovittava seuraavassa hallitusohjelmassa. Maalittaminen pitää ottaa täsmällisesti huomioon myös työturvallisuuslaissa.

4. Taloudellisen tasa-arvon Suomi

Tavoite: Suomessa toteutuu sukupuolten taloudellinen tasa-arvo ja syrjimättömillä työmarkkinoilla maksetaan samaa palkkaa samanarvoisesta työstä

Vaikka sukupuolten tasa-arvon tila on Suomessa monin tavoin hyvä, ovat erot naisten ja miesten tosiasiallisissa oloissa kuitenkin edelleen varsin tuntuvina työelämässä. Yksi pysyväksi muodostunut ongelma on sukupuolten välinen palkkaero, joka on työmarkkinoiden keskeinen tasa-arvo-ongelma.

Selonteossa todetaan, että sukupuolen mukaan eriytyneet työmarkkinat ja rakenteellinen palkkaeriarvoisuus ovat suomalaisen yhteiskunnan keskeisiä ongelmia. Naisten ja miesten ansioiden ero on keskimäärin 16 prosenttia säännöllisen työajan ansioista laskettuna. Palkkaero on pienentynyt vain noin kolme prosenttia 15 vuodessa. Sukupuolten tasa-arvon edistämisen kannalta keskeinen tavoite on, että samanarvoisesta työstä maksettaisiin samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta ja että palkka-avoimuutta sekä yksilön oikeusturvaa edistettäisiin myös lainsäädäntöä kehittämällä. Nämä tavoitteet koskevat koko yhteiskuntaa ja myös yksittäisiä työpaikkoja. Naisten kohonnut koulutustaso ei ole merkittävästi heijastunut suurempina palkkoina. Myöskään samapalkkaisuusohjelmilla ei ole ollut juurikaan vaikutusta mies- ja naisvaltaisten alojen palkkaeroihin.

Työmarkkinoiden segregaatio ei ole ainoa tekijä sukupuolten väliselle palkkaerolle. Työelämän syrjivät rakenteet, työelämässä tapahtuva palkkasyrjintä ja palkka-avoimuuden puute vaikuttavat tähän sekä selittämätön palkkaero.

Selittymättömällä palkkaerolla tarkoitetaan eroa palkoissa miesten ja naisten välillä, kun verrataan samanlaisia tehtäviä ja samanlaisen osaamisen omaavia miehiä ja naisia. Sukupuolten välistä palkkaeroa selittävät toimiasema, viikkotyötuntien määrä, poissaolovuodet työelämästä, toimiala ja työpaikan sijainti. Selittymätöntä palkkaeroa ei selitä muu kuin sukupuoli. Palkoista sovitaan yhä useammin yksilöllisesti, myös niillä aloilla, joilla on kollektiivisopimukset. Uhkana samapalkkaisuudelle voi olla skenaario, että selittämättömät palkkaerot ja niihin puuttumattomuus ylläpitävät sukupuolten välisiä palkkaeroja, vaikka muihin samapalkkaisuuteen vaikuttaviin tekijöihin vaikutettaisiin tasa-arvon kannalta positiivisesti. Tämän vuoksi palkka-avoimuuden lisääminen lainsäädäntöä kehittämällä on keskeinen tekijä.

Palkkatasa-arvoon vaikea puuttua, ellei ole tietoa. Palkka-avoimuudella voidaan tuoda esiin ja vähentää palkkasyrjintää. Tavoitteena on, että työntekijä tietää, miten toimimalla hän voi vaikuttaa omaan palkkaansa.

Lainsäädäntöön tulee tehdä seuraavat muutokset:

- Palkkasyrjintää epäilevälle työntekijälle ja henkilöstöedustajalle on annettava verrokin tai verrokkien palkkatiedot, tarvittaessa salassapitovelvoittein.
- Työntekijän ja henkilöstöedustajan oikeuksia saada riittävästi palkkatietoja lisätään uudistamalla palkkakartoituksia koskevaa lainsäädäntöä
- Palkkakartoituksia sääntelevää lainsäädäntöä uudistetaan jotta henkilöstöedustajan tiedonsaantia ja osallistumismahdollisuuksia parannetaan. Palkkaeroja pitää analysoida matalammalla kynnyksellä ja kaikkia palkanosia pitää tarkastella palkkakartoitusprosessin alusta lähtien.

Syrjimättömyys ei toteudu tehokkaasti eikä yksilöllä ole riittävää oikeussuojaa, ellei hänellä ole oikeutta saada salassapitovelvoitteella verrokin/verrokkien palkkatietoja palkkasyrjintää epäillessä. Nykyisen lainsäädännön mukaiset prosessit eivät ole riittäviä matalan oikeussuojakeinojen osalta. Palkka-avoimuuden edistämiseksi ei ole juridisia ongelmia, vaan ainoastaan poliittisia. Mahdollinen Euroopan komission direktiiviesitys palkka-avoimuudesta ei tuo Suomelle merkittäviä muutoksia lainsäädännön ja samapalkkaisuuden osalta, joten piiloutuminen sen taakse on merkityksetöntä.

Neuvottelu- ja sopimustoiminta on muuttunut ja muuttuu. Keskitettyjen sopimusratkaisujen puuttuessa sopiminen sirpaloituu ja yhtenäiset, työelämän tasa-arvoon vaikuttavat uudistukset ja kohdennetut toimet jäävät ainakin osittain puuttumaan. Samapalkkaisuustavoitteen kannalta on myös keskeinen merkitys lisääntyvän paikallisen sopimisen vaikutuksilla naisten ja miesten palkkaeroon. Huolimatta eri neuvottelukierroksien korotuksista ja jakomekanismista, ei sopimuksiin pääsääntöisesti sisälly tasa-arvo- ja samapalkkaisuuseriä. Ylipäätään samapalkkaisuuden edistäminen erilaisilla naispalkka(napa)- ja matalapalkka(mapa) -erillä ovat harvinaisia ja niiden tulisi olla sopimuskierroksesta toiseen jatkuvia, jotta niillä olisi vaikutusta. On myös huomattava, että kaikilla aloilla ei ole työehtosopimuksia, ja samapalkkaisuus etenee osalla toimintasektoreita vain lainsäädännön kautta.

Paikallinen sopiminen voidaan nähdä keinona vaikuttaa ja parantaa samapalkkaisuutta neuvotteluratkaisuissa. Toisaalta uhkana on, että liittokohtaisuuden ja paikallisen sopimisen myötä samapalkkaisuuteen tähtäävät ratkaisut jäävät taka-alalle. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoituksia tulisikin pystyä hyödyntämään tehokkaammin paikallisia korotuseriä jaettaessa ja tämä edellyttää palkkakartoitusten sisältöjen täsmentämistä työpaikoilla sekä henkilöstöedustajan parempia tiedonsaantioikeuksia ja tosiasiallisia mahdollisuuksia vaikuttaa palkkakartoituksen eri vaiheissa.

Tasa-arvolaki uudistettiin vuonna 2015 ja siinä tavoiteltiin palkkakartoitusten vahvempaa painotusta. Lakiuudistus ei ole kuitenkaan tuonut riittävää muutosta palkkakartoitusten sisällön, laadun, seurannan tai korvaustoimenpiteiden suhteen. Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset ovat pääsääntöisesti heikkolaatuisia eikä niiden avulla nykymuodossaan ole nähtävissä positiivista vaikutusta palkkatasa-arvon kehittymiseen.

Suomessa noin 94 % prosenttia yrityksistä työllistävät alle 30 henkeä. Tämä jättää erittäin suuren osan työpaikoista tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitusvelvoitteen ulkopuolelle. Tasa-arvolain 6 a §:ssä tarkoitettua tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoitetta tulisi muuttaa siten, että tasa-arvosuunnitelma olisi laadittava työpaikoilla, joissa työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä olisi säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Säännös olisi myös yhdenmukainen uuden yhteistoimintalain (1333/2021) 11 §:n 2 momentin 1 kohdan kanssa, jonka mukaan työnantajan on kerran vuodessa, ellei toisin sovita, annettava henkilöstön edustajalle tietoja palkkauksesta.

Määräaikaisia työsuhteita on naisilla edelleen huomattavasti miehiä enemmän. Naisilla uusista palvelussuhteista kaksi kolmasosaa on määräaikaisia, miehillä alle puolet. Määräaikaisuuksien keskittymistä naisille perustellaan usein sillä, että naisvaltaisilla aloilla on paljon perhevapaita. Kuitenkin määräaikaisista työsopimuksista vain kolmasosa tehdään sijaisuuden perusteella. Naisten määräaikaisuuksien yleisyyttä myös ylläpitävät julkisen sektorin naisvaltaisuus, äitien iso hoitovastuu ja segregaatio. Työn tekemisen muotojen monimuotoistuessa tulevat todennäköisesti määräaikaiset työsuhteet pysymään saman määräisinä tai jopa kasvamaan.

Tämän vuoksi sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi tehdä seuraavat muutokset lainsäädäntöön:

- Yli 6 kuukautta kestävissä määräaikaisissa työsuhteissa työntekijällä pitää olla mahdollisuus irtisanoutua.
- Täsmennetään työsopimuslakia ja palvelussuhdelainsäädäntöä määräaikaisten työsopimusten osalta niin, että raskaus ja perhevapaan käyttö ei saa vaikuttaa määräaikaisen työsuhteen jatkumiseen.
- Vahvistetaan työsopimuslaissa määräaikaisten työntekijöiden mahdollisuuksia kehittää osaamista työssä työsuhteen aikana.
- Määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa parannetaan ottamalla heidät erityisesti huomioon yrityksen koulutus- ja osaamisen kehittämissuunnitelmissa sekä lisäämällä henkilöstöedustajan tiedonsaantia etuuksien yhdenvertaisesta kohdentumisesta erityyppisissä työsuhteissa olevien kesken.

Suomessa on nähty tarvittavan myös hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa naisten ja miesten palkkaerojen kaventamiseksi. Samapalkkaohjelmaa on toteutettu vuodesta 2006 lähtien. Samapalkkaohjelmaa tarvitaan jatkossakin, mutta sen sisältöä ja rakennetta on uudistettava. Uuden hallituskauden alussa on myös hallituksen tasa-arvo-ohjelma saatava laadittua ripeällä aikataululla.

Samapalkkaohjelma uudistetaan vastaamaan muuttunutta ja muuttuvaan toimintaympäristöä ja työmarkkinoita. Ohjelmatyötä jatketaan kolmikantaisesti. Toimia ja tutkimusta tarvitaan erityisesti työn monimuotoistumisen vaikutuksista samapalkkaisuuteen. Ohjelmassa tulee keskittyä rajattuun määrään toimenpiteitä. Lisäksi ohjelmassa on huomioitava tavoitteita laadittaessa eri henkilöstöryhmien sopimuspolitiikka ja sopimusjärjestelmä, sekä neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän muutokset. On myös pohdittava, miten ohjelman toimenpiteet määritellään, esimerkiksi nykyisen ohjelman tavoite ”työmarkkinajärjestöt edistävät toiminnassa ja neuvotteluprosesseissa tasa-arvoa” on toimenpide, jota tehdään jatkuvasti eri tavoin, ts. on ns. perustoimintaa ja sisäänrakennettua. Seurannan ja arvioinnin tulee mahdollistaa myös jatkuvasti ylläpidettävä toiminta, nyt mittaaminen on hankalaa ja haastavaa osassa toimenpiteitä.

5. Tasa-arvoisesti hyvinvoiva Suomi

Tavoite: Suomessa jokaisella on mahdollisuus hyvinvointiin, terveyteen ja turvallisuuteen sukupuolesta riippumatta

Selonteossa todetaan, että työn fyysinen ja psykososiaalinen kuormitus voi poiketa merkittävästi sukupuolten välillä. Kokemukset työoloista ovat eriytyneet siten, että tyypillisesti naisten tekemä työ on miesten työtä useammin suorittavaa ja haittaavan kiireen kuormittavaa. Koropandemia on lisännyt työoloihin liittyvää kuormitusta erityisesti naisenemmistöisessä sosiaali- ja terveydenhuollossa. Siirtyminen hyvinvointialueille voi lisätä kuormitusta entisestään.

Työhyvinvoinnilla ja osaamisella on suuri merkitys työn tuottavuudelle. Liiallinen psykososiaalinen kuormitus ja työuupumuksen riski ovat hälyttävän yleisiä työelämässä. Kuormitustekijöitä mitataan, arvioidaan ja seurataan riittämättömästi monilla työpaikoilla eikä niiden vuoksi tehdä tarvittavia toimia.

Työssä esiintyy psykososiaalista kuormitusta ja työaikasuojelun tarvetta, joita nykyisessä lainsäädännössämme ei riittävästi huomioida tai ehkäistä. Työn tekemisen muutokset ja toimintaympäristön ennustamattomuus lisää tarvetta henkiselle työsuojelulle ja tarpeelle huolehtia työntekijöiden työkyvystä. Tämän vuoksi tarvitaan työturvallisuuslain uudistus, jotta haitallista ja liiallista psykososiaalista

kuormitusta voidaan ennaltaehkäistä ja hallita työelämässä sekä vähentää työkyvyttömyyskustannuksia. Tämä on erityisesti tarpeen naisvaltaisella sosiaali- ja terveydenhuollon sektorilla.

Hyvinvointialueilla tulee huolehtia henkilöstöpolitiikasta, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on työkulttuurin ja johtamisen ytimessä. Työoloja tulee kehittää henkilöstöä osallistavasti ja työhyvinvointia ja työkykyä tulee tukea. Jotta psykososiaalisia kuormitustekijöitä voidaan hallita ja ehkäistä, tarvitaan osaamista ja sitoutumista työpaikan arjessa.

Kestävä muutoksen hallinta ja työvoiman saatavuus varmistetaan riittävällä osaamisella ja sen kehittämisellä. Osaamisen kehittämiseen tulee tarjota monipuolisia mahdollisuuksia osaavan työvoiman saamiseksi alalle myös tulevaisuudessa.

6. Tasa-arvoisen työnjaon ja koulutuksen Suomi

Tavoite: Hoivavastuu, koulutus ja työmarkkinat jakautuvat suomessa tasa-arvoisesti sukupuolten kesken

Selonteossa todetaan, että vastuu hoivan antamisesta ja järjestämisestä voi erityisesti naisilla piirtää koko elämänkaarta. Naiset käyttävät enemmän perhevapaita miehiä huomattavasti enemmän ja tekevät useammin osa-aikaisia töitä läheisten hoidon vuoksi.

Perhevastuun jakaminen on ollut yksi elokuussa 2022 voimaan astuneen perhevapaajärjestelmän keskeinen periaate. Uudistuksessa lapsen vanhemmat ovat tasavertaisessa asemassa, ja kummallakin vanhemmalla on samanpituiset ja samoin korvatut oikeudet vanhempainvapaisiin. Alustavien Kelan havaintojen mukaan kuitenkin edelleen naiset pitävät pitkiä yhdenkestoisia vanhempainvapaita ja isät haluavat luovuttaa toiselle vanhemmalle luovutettavissa olevat 63 päivää, ja toiveena olisi pystyä luovuttamaan enemmänkin vanhemmalle kiintiöidystä 160 päivän pituisesta vanhempainvapaasta.

Perhevastuun jakaminen edellyttää myös asenteiden ja kulttuurin muutosta, niin yhteiskunnassa kuin työpaikoilla. Työ- ja virkaehtosopimuksissa tulee olla yhdenvertaiset kirjaukset sukupuolesta riippumatta kummallekin vanhemmalle. Kannustus ja tietoisuuden lisääminen perhevapaiden ja työn yhteensovittamisesta ja yhdenvertaisesta vanhemmuudesta vaatii yhteiskunnalta ja työelämältä pitkäkestoista sitoutumista. Mahdollisuudet työn ja perheen yhteensovittamiseen tulee olla yhtäläiset sukupuolesta riippumatta. Tämä tarkoittaa myös lasten hoitamiseksi mahdollistetun osa-aikatyön jakaminen tasaisesti vanhempien kesken sukupuolesta riippumatta. Lyhennettyä työaikaa lapsen hoitamiseksi tekevät valtaosin naiset.

Vanhemmuuden ja tasa-arvoisen työelämään osallistumisen sekä taloudellisen itsenäisyyden mahdollistamiseksi tulee jatkaa

perhevapaauudistuksen jälkeen. Perhevapaauudistus on askel oikeaan suuntaan, jonka vaikutuksia tulee seurata ja arvioida. Lisäksi jatkossa tulee olla valmius tehdä nopealla aikataululla tarvittavia täsmennyksiä ja muutoksia lainsäädäntöön.

Selonteossa todetaan, että yleisesti vanhemmuus voi edelleen heikentää erityisesti naisten työmarkkina-asemaa. Akava jakaa tämän huomion ja huolen. Raskaus – ja perhevapaasyrjinnästä Akava on nostanut huomioita ja toimenpiteiden tarpeita jo aikaisemmin tässä lausunnossa. Lasten hoitotukijärjestelmän uudistaminen on keskeistä perhevapaauudistuksen valmistuttua, jotta kannustus tasaiseen perhevastuun jakamiseen perhevapaan jälkeen toteutuisi.

Varhaiskasvatuksella ja kattavilla palveluilla tuetaan perheitä. Vanhemmuuden tasa-arvoisessa jakautumisessa avainasemassa ovat laadukkaat lapsen edun ensisijaisuutta toteuttavat palvelut. Ne luovat pohjan lasten ja nuorten hyvinvoinnin tasa-arvoiselle kehittymiselle sekä antavat perheille mahdollisuuden järjestää lastenhoito heille parhaiten sopivalla tavalla.

Varhaiskasvatuksen resurssit ja henkilöstön jaksaminen turvataan. Lisäksi pienennetään ryhmäkokoja varhaiskasvatuksessa koulutetun ja sitoutuneen henkilökunnan takaamiseksi. Varhaiskasvatuksen merkitys korostuu työhön paluun yhteydessä. Varhaiskasvatuksen palvelujen tulee olla perheiden saavutettavissa tarkoituksenmukaisesti, jotta epävarmuus työhön palattaessa vähenee ja työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onnistuu. Perheille tarjotaan mahdollisuus yhtäläisiin ja laadukkaisiin varhaiskasvatuspalveluihin lähellä kotia tai työpaikkaa. Lisäksi oikeus esiopetukseen takaa 5-vuotiaille yhdenvertaisesti oikeuden ikä- ja kehitystason mukaiseen oppimista ja kehitystä tukevaan ohjattuun toimintaan. Näin turvataan lapsille hyvät valmiudet opinpolun jatkumolle ja se, että koulutien alku varhaiskasvatuksesta peruskoulun alkuluokille on niin vahva, ettei kukaan jää oppimisessa jälkeen.

Selonteossa on nostettu oikeasisältöisesti työmarkkinoiden eriytymisen vaikutus sukupuolioletusten vahvistumista sekä tuottaen hierarkkisia ja epätasa-arvoisia rakenteita. Eriytyminen heijastuu muun muassa sukupuolten palkka- ja eläke-eroina. Sukupuolen mukaan jakautuneet työmarkkinat johtavat siihen, että myös työolot sukupuolittuvat, joka voi merkitä poissulkevaa ja työturvallisuutta haastavaa työkulttuuria. Ilmastonmuutos, työnteon tapojen ja muotojen monimuotoistuminen, alustatalous ja toimialojen murros on huomioitava aktiivisesti tasa-arvopolitiikassa, jotta työmarkkinat eivät jakaudu nykyistä enempää, vaan sen sijaan muutosilmiöt tulisi nähdä keinona lisätä sukupuolten välistä tasa-arvoa. Erityisesti tekoälyyn ja automaatioon perustuvien järjestelmien ja päätöksenteon syrjimättömyys (moniperustainen) tulee huomioida lainsäädännössä ja koulutuksen saatavuudessa sukupuolten välisen tasa-arvon turvaamiseksi.

Segregaatio työelämässä näkyy työmarkkinoiden jakautumisessa ns. miesten ja naisten koulutusaloihin ja ammatteihin sekä korkeampina palkkoina miesvaltaisilla aloilla. Jakoa esiintyy lisäksi ammattien ja tutkintojen sisällä. Segregaation purkaminen on pitkä prosessi, sillä tarkasteltaessa tilastoja koulutukseen hakeutumisessa sekä valmistuneiden osalta, on jako nais- ja miesvaltaisiin aloihin yhä hämmentävän muuttumaton. Tämä koskee kaikkia koulutusasteita.

Eri alojen ja asematasojen välisen segregaation purkaminen vaatii lukuisia toimenpiteitä. Tarvitaan yli hallituskausien ulottuvaa tasa-arvotyötä. Koska segregaation purkaminen etenee hitaasti, muutosten havaitseminen vaatii pitkän aikavälin tarkastelua. Segregaation taustalla on yhä myös tiedostamattomia asenteita ja ajattelumalleja. Segregaation purkamisessa tulee huomio kiinnittää niin horisontaaliseen kuin vertikaaliseen segregaatioon ja sen purkamiseen. Näihin toimii osittain samat keinot, mutta ne vaativat myös omia erillisiä toimia.

Voimakas segregaatio juontaa usein juurensa nuorena tehtyihin koulutusvalintoihin, joten kouluilla ja oppilaitoksilla on tärkeä merkitys ja tehtävä sukupuolittuneen ajattelun purkamisessa. Osaamisen kehittäminen ja työelämän muutos tuovat mahdollisuuksia parantaa palkkaa ja asemaa työelämässä.

7. Tasa-arvoa kansainvälisesti edistävä Suomi

Tavoite: Suomi on tasa-arvon ja ihmisoikeuksien järjestelmällinen edistäjä kansainvälisesti.

Selonteossa todetaan, että Suomea sitovat useat kansainväliset tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä koskevat sopimukset. Suomi pyrkii tasa-arvon maaksi, mikä edellyttää selonteon mukaan sitä, että Suomi tekee kaikkensa sitoumustensa täyttämiseksi ja sukupuolisyrjinnän ehkäisemiksi.

Kansainväliset ihmisoikeustoimielimet ovat antaneet Suomelle useita huomautuksia siitä, että naisten ja miesten välinen palkkaero ei ole kuroutunut umpeen. Toimielimet ovat huomauttaneet myös selittämättömistä palkkaeroista sukupuolten välillä.

Selonteossa todetaan, että Suomen on varmistettava, että kaikki kansallinen politiikka on kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden ja sitoumusten mukaista ja että Suomi aikoo ratifioida väkivallan ja häirinnän poistamista työelämästä koskevan Kansainvälisen työjärjestön ILOn yleissopimuksen 190, jonka taustalla on vahva tasa-arvon edistämisen näkökulma. Valitettavasti Marinin hallitus veti esityksen pois eikä sitä tulla tällä hallituskaudella ratifioimaan. ILO 190 sopimuksen ratifiointi on tärkeää Suomelle ja myös Euroopan Unionille. EU:n jäsenvaltioista 5 on ratifioinut sopimuksen, huolimatta siitä, että

asia on ratkaisematta Euroopan komission ja Neuvoston osalta. EU:n jäsenvaltioista osa, kuten Unkari ja Puola, pyrkivät eri tavoin hidastamaan tai estämään sukupuolten tasa-arvoa EU:n sisällä, ja siksi jäsenvaltioiden ratifioinnilla on erityisen suuri merkitys.

Lopuksi

Lakiuudistusten, sekä yhteiskunnallisten ja työmarkkina-reformien yhteydessä on sukupuolivaikutusten arviointi ulotettava kattavasti kaikkiin hankkeisiin. Hallituksen tasa-arvo-ohjelman sekä samapalkkaisuusohjelmaan on uudistettava ja päivitettävä vastaamaan muuttuneeseen ja muuttuvaan toimintaympäristöön ja työmarkkinoihin, sekä niihin on asetettava rohkeampia tavoitteita.

Selkeä huomio seuraavalle hallituskaudelle on se, että tasa-arvon (ja yhdenvertaisuuden) tulee olla läpileikkaava teema hallitusohjelmassa

Akava ry:n puolesta

Lotta Savinko
tasa-arvo- ja työympäristöpäällikkö