Niklas Bruun
Professori emeritus
Hanken
Helsinki 7.12.2022

Asia: Lausunto, VNS 5/2022 vp

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa on käsiteltävänä Valtioneuvoston tasa-arvopoliittinen selonteko VNS 5/2022 vp. Selonteossa linjataan valtioneuvoston sukupuolten tasa-arvopolitiikkaa asettamalla Suomen pitkän ajan kansalliset ja kansainväliset tasa-arvotavoitteet. Selonteko rakentuu seitsemän strategisen tavoitteen varaan.

Toimin itse selontekoa tukeneen valmisteluryhmän jäsenenä ja olen kommentoinut selonteon luonnosta sen valmisteluvaiheessa. Pidän yleisesti ottaen selontekoa hyvin laadittuna ja asianmukaisena. Seuraavassa kommentoin erityisesti muutamia asioita, joihin eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta voisi omassa lausunnossaan kiinnittää huomiota.

1. Lainsäädännön kehittäminen

Selonteossa todetaan, että suomalaisessa yhteiskunnassa on vakavia tasa-arvo-ongelmia, jotka liittyvät sukupuolten työmarkkina-asemaan, raskauteen ja perhevapaisiin, työsuhteiden laatuun, palkkaukseen, työuriin ja oloihin sekä sukupuoleen perustuvaan syrjintään.

Selonteossa todetaan , että on syytä kattavasti selvittää ja arvioida tasa-arvolain kokonaisuuden toimivuutta. Lisäksi todetaan, että tällaisen arvion perusteella ”tulisi valmistella tasa-arvolain kokonaisuudistus kattaen tasa-arvon edistämisen, syrjinnän oikeussuojan ja valvonnan” (s. 14).

Tämä kannanotto on hieman yllättävä. Ensinnäkin on olemassa hyvin dokumentoituja lainsäädännön kehittämistarpeita, joihin tulisi ryhtyä odottamatta lainsäädännön kokonaisuudistusta ja uusia selvityksiä. Nämä liittyvät muun muassa samapalkkaisuuteen ja palkka-avoimuuteen, joita myös säännellään lähiaikoina hyväksyttäväksi tulevassa uudessa Euroopan unionin direktiivissä. Toiseksi, jotta lainsäädäntö aidosti perustuisi tutkittuun tietoon olisi ehkä syytä ensiksi arvioida tasa-arvolain toimivuutta ja vasta sen jälkeen päättää siitä kannattaako tehdä kokonaisuudistus tai osa-uudistuksia. Esimerkiksi tänä vuonna voimaan tulleen

perhevapaauudistuksen vaikutuksista isien vanhempainvapaaoikeuden hyödyntämiseen ei vielä lähiaikoina tule olemaan tutkittua tietoa.

2. Väliaikaiset erityistoimet

Tasa-arvolain tavoitteena on parantaa naisten asemaa. Tähän antaa laki erityisen työkalun ”väliaikaiset erityistoimet” (temporary special measures, CEDAW-sopimus, artikla 4), joista on säädetty lain 9 §:ssä. Siinä vahvistetaan, että tasa-arvolaissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä ”väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen” (tasa-arvolaki 9.4 §).

Siitä huolimatta, että Suomessa sekä työmarkkinat että koulutusalat ovat hyvin vahvasti eriytyneet sukupuolen mukaan, ei juuri käydä keskustelua siitä, että ryhdyttäisiin käyttämään väliaikaisia erityistoimia esimerkiksi niillä koulutusaloilla, joilla yli 2/3 koulutukseen hyväksytyistä ovat miehiä (tai naisia). Myös tämän mahdollisuuden hyödyntämiseen pitäisi pyrkiä kuluvan vuosikymmenen tasa-arvopolitiikassa.

3. Samapalkkaisuuden edistäminen

Suomessa tulopolitiikan kaudella 2000-luvun alkupuolella pyrittiin naisten ja miesten välisten palkkaerojen tasoittamiseen työmarkkinoiden keskusjärjestöjen samapalkkaisuusohjelmien ja matalapalkkaerien avulla.

Keskusjärjestöt eivät enää tee palkkaratkaisuja. Niiden panos samapalkkaisuuden toteuttamiseksi on tästä johtuen jäänyt ylimalkaisten suositusten varaan. Tämä on yksi syy siihen, ettei naisten ja miesten väliset palkkaerot eivät juuri ole kaventuneet Suomessa viime vuosina. Toisaalta palkoista sovitaan pitkälti liittokohtaisin työehtosopimuksin, jolloin alakohtaisin palkkaratkaisuin voitaisiin vaikuttaa palkkaeroihin.

Onkin hieman yllättävää, että tasa-arvolain mukaan tasa-arvon edistämisvelvoite (ja velvollisuus edistää naisten palkka-asemaa) koskee valtiota ja yksittäisiä työnantajia mutta edistämisvelvoite ei suoraan ulotu työmarkkinajärjestöihin.