

Asia: VN/27297/2023

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2024-27

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleittain

SAK kiittää mahdollisuudesta lausua luonnokseen hallituksen tasa-arvo-ohjelmaksi vuosille 2024–2027.

1. Johdanto, yleiset huomiot

Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 1. Johdanto, sekä muut yleiset huomiot

SAK katsoo, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eteen Suomessa on paljon tehtävää ja tehtävissä, kaikilla yhteiskunnan osa-alueilla. Epäkohtia esiintyy ja syrjintää kohdistuu erilaisin tavoin eri sukupuolten kohdalla paljon myös työelämässä. Ohjelmaluonnoksen toimenpiteissä on paljon hyviä asioita. On myös hyvä, että ohjelmassa todetaan, että Suomea sitovat kansainväliset sopimukset ja perustuslaki.

SAK toteaa kuitenkin, että toisella kädellä maan hallitus toteuttaa useita toimenpiteitä, jotka toimivat tasa-arvotavoitetta vastaan.

Tasa-arvo-ohjelmaluonnoksen tavoitteena on koota yhteen hallituksen toimenpiteitä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ja syrjinnän poistamiseksi. Lisäksi tasa-arvo-ohjelmassa todetaan, että se täsmentää ja tuo konkretiaa hallitusohjelman kirjauksiin. Kuitenkin samaan aikaan hyvin monella hallitusohjelman mukaisella kirjauksella on merkittäviä negatiivisia sukupuolivaikutuksia. Suomen tasa-arvotilannetta heikentävät vaikutukset liittyvät erityisesti työelämää ja sosiaaliturvaa koskeviin kirjauksiin. Työelämää koskevan lainsäädännön osalta merkittävimmät tasa-arvoriskit liittyvät erityisesti lakisääteiseen vientimalliin ja määräaikaistuuksien solmimisen helpottamiseen.

Lakisääteinen vientimalli heikentää palkka-tasa-arvoa

Lakisääteinen vientimalli liittyy Orpon hallitusohjelman mukaiseen kirjaukseen: ”Suomen pitkän tähtäimen kilpailukyvyn vahvistamiseksi hallitus vahvistaa vientivetoista työmarkkinamallia. Laissa työriitojen sovittelusta säädetään, että palkantarkastusten yleistä linjaa ei voida ylittää valtakunnansovittelijan toimistosta tai sovittelulautakunnan toimesta annettavalla sovintoehdotuksella.”

Suomalaisen yhteiskunnan merkittävä tasa-arvo-ongelma on sukupuolten palkkaero, joka on tällä hetkellä noin 16 prosenttia. Se on suurempi kuin Euroopan unionin maissa keskimäärin. Palkkaerolla on vaikutuksia työuran aikana, ja se heijastuu naisten keskimääräistä matalampiin eläkkeisiin.

Suomessa ammattialat ovat hyvin segregoituneita ja vain noin 10 prosenttia työskentelee niin sanotoilla tasa-aloilla. Nämä tekijät huomioon ottaen hallitusohjelman mukaiseen lakisääteiseen vientimalliin liittyy merkittävä tasa-arvoriski. Kirjaus ei vain betonoisi nykyisiä sukupuolten välisiä palkkaeroja vaan riskinä on, että se kasvattaa niitä entisestään.

Kyseistä kirjausta on käsitelty TEM:n näennäisesti kolmikantaisessa työryhmässä. Työryhmän työssä tai sen jälkeen ei ole arvioitu lainsäädännön sukupuolivaikutuksia asianmukaisella tavalla ja sukupuolivaikutusten arviointi on tehty hyvin suppeasti. Tähän on vaikuttanut todennäköisesti se, että työryhmässä ei suostuttu kuulemaan tasa-arvoasiantuntijoita palkansaajapuolen pyynnöistä huolimatta. Pynnön epäämiselle ei esitetty myöskään asiallisia perusteita. Huomioon ottaen lakihankkeeseen liittyvät merkittävät tasa-arvoriskit, tätä toimintatapaa ei voida pitää hyväksyttävänä tai hyvän lainsäädäntötavan periaatteiden mukaisena.

Määräaikaisuuksien solmimisen helpottaminen uhkaa tasa-arvoa

Petteri Orpon hallitusohjelmassa todetaan, että työsopimuslain nykyistä sääntelyä määräaikaisesta työsopimuksesta muutetaan siten, että jatkossa työsopimus olisi mahdollista tehdä määräaikaisena myös ilman erityistä perustetta vuodeksi. Samalla hallitusohjelmaan on kirjattu, että erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja.

On syytä huomioida, että tavoitejulistukset eivät tarkoita mitään, jos konkreettiset toimet eivät tue niitä. Käytännössä määräaikaisuuksia koskevan muutosehdotuksen toteutuminen tekisi raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisyä koskevan tavoitteen toteuttamisen äärimmäisen vaikeaksi – jopa mahdottomaksi.

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän riskin kantavat työelämässä erityisesti määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät nuoret naiset. Määräaikaisuudet kohdistuvat nimittäin juuri tähän ihmisryhmään.

Ero sukupuolten ja ikäluokkien välillä työsuhteiden muodossa on ollut käytännössä olemassa jo pitkään. Peilaten historiaan todennäköistä olisikin, että määräaikaisuuksia käytettäisiin enemmän ainakin siellä, missä niitä käytetään jo nyt. Todennäköisesti muutos vaikuttaisi siis perheen perustamisiässä oleviin naisiin. Tämä on sama ryhmä, joka erityisesti kokee raskaus- ja perhevapaasyrjintää.

Kuitenkin tulevaisuudessa raskaus- ja perhevapaasyrjinnän riskiä joutuvat todennäköisesti kantamaan entistä enemmän myös miehet, kun perhevapaauudistuksen myötä isät ovat alkaneet käyttämään enenevässä määrin perhevapaita.

Yksi perinteisimmistä raskaussyrjintätilanteista liittyy nimenomaan määräaikaisen työsuhteen jatkamiseen ja sen keston rajoittamiseen perhevapaan alkuun. Jos määräaikaisuuksien määrä lisääntyy, niin erittäin todennäköisesti syrjintätilanteetkin tulevat lisääntymään.

SAK toteaa, että jo nykyisinkin lainsäädäntö on valitettavan tehoton ehkäisemään syrjintää epätyypillisten työsuhteiden osalta. Nykyisistä syrjinnän kielloista huolimatta syrjintää raskauden ja perhevapaiden perusteella esiintyy valitettavan paljon. Tämä ilmiö näkyy esimerkiksi Tilastokeskuksen raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskeneessa selvityksessä. Sen mukaan joka neljäs raskaana oleva kokee raskaussyrjintää ja raskaussyrjinnän yleisin seuraus on määräaikaisen työsuhteen päättäminen (ks. tarkemmin: Raskaussyrjintä Suomessa : Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia - Valto (valtioneuvosto.fi)). Riskinä on, että hallitus tulee omilla toimillaan pahentamaan tätä ilmiötä.

Paikallisen sopimisen lisääminen uhkaa tasa-arvoa

Hallituksen esittämän paikallisen sopimisen lisäämisen vaikutukset voivat kohdistua yksityisellä sektorilla työskenteleviin naispalkansaajiin erityisesti yksityisillä palvelualoilla. Jos lainsäädäntömuutokset johtavat työehtosopimusten kattavuuden heikkenemiseen ja siten yleissitovuuden katoamiseen, on suuri riski siitä, että muutokset johtavat työehtojen heikkenemiseen entisestään sellaisilla aloilla, joilla palkkataso on nykyisinkin keskimääräistä heikompi.

Yksityisellä palvelusektorilla on usein paljon epätyypillisiä työsuhteita, kuten määräaikaisia tai niin kutsuttuja nolla-tunti-sopimuksia. Myös järjestäytyminen ammattiliittoon sekä oman luottamusmiehen valinta voivat jäädä tekemättä. On myös suuri määrä työpaikkoja, joissa henkilöstö vaihtuu jatkuvasti. Näillä aloilla on lisääntyvässä määrin ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, joilla on vähän tietoa suomalaisen työelämän pelisäännöistä, eikä heillä ole työpaikalla valittua luottamusmiestä neuvottelemassa paikallisesti ja varmistamassa pelisääntöjen noudattamista. Tämä kaikki luo riskiä sille, että työehdoista sopiminen paikallisesti ei ole aitoa eikä tasapuolista, ja työehtojen heikentäminen yleistyy.

Sosiaaliturvan heikennykset osuvat pienipalkkaisiin ja naisiin

SAK muistuttaa, että hallituksen toteuttamat sosiaaliturvan monet heikennykset iskevät vahvasti pienipalkkaisiin ja työttömiin (ml. osa-aikaiset) sekä heidän perheisiinsä. Haaste on myös se, miten sote-palvelut hoituvat mm. terveydenhuollossa, vanhustenhuollossa ja päivähoidossa. Jos ne eivät ole kunnossa, vaikeudet yhdistävät työssäkäyntiä ja hoivavastuita voivat kasvaa. Tämä uhkaa myös työssä jaksamista ja enteilee työkykyongelmia. Naiset kantavat perinteisesti ja edelleen suurimman osan hoivavastuista.

Naisilla on miehiä useammin pitkäaikaissairauksia tai työkykyyn vaikuttavia pitkäaikaisia oireita. Naiset elävät keskimäärin viisi vuotta pitempään kuin miehet. Omaishoitajista 75 % on naisia. Näin ollen ajankohtaiset sote-palvelujen ja hoivan heikennykset osuvat kipeämmin naisiin kuin miehiin. Naiset eivät saa oikea-aikaisesti itse tarvitsemiaan palveluja ja hoivaa, ja toisaalta kuormittuvat läheistensä hoitajina ja hoivaajina julkisten palvelujen laadun ja saatavuuden heikentyessä.

Sote-sektorin työntekijöistä ylivoimainen enemmistö on naisia, joten sektorin rahoitusvaje ja työhyvinvoinnin ongelmat kohdentuvat naisiin myös sitä kautta. Ohjelman tulisi sisältää laajalaisesti toimenpiteitä myös sote-palveluihin ja hoivaan liittyvien tasa-arvon ongelmien ratkaisemiseksi

Valtioneuvoston asetus raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden suojelemisesta työssä vaaraa aiheuttavilta tekijöiltä päivitettiin viime keväänä. Samalla varmistettiin, että asetus täyttää EU-säätelyn mukaiset minimivaatimukset. Hallitus ei kuitenkaan ole toistaiseksi ehtinyt aloittaa erityisraskausrahan kriteereiden päivytystä uudistettua raskaussuojelun asetusta vastaavaksi. Näin ollen on mahdollista, että raskaana oleva työntekijä jää kokonaan vaille sosiaaliturvaa ja toimeentuloa joutuessaan lopettamaan työskentelyn työstä aiheutuvan vaaran takia. Tämä tilanne on riskinä erityisesti tietyissä altisteisissa työntekijäammateissa, ja vaikeuttaa tasa-arvoisia mahdollisuuksia perheen perustamiseen ja turvalliseen työskentelyyn naisen elämänkaaren kaikissa vaiheissa.

Työsuojelu Ohjelmaluonnoksessa ei ole nostettu esiin työelämän työsuojelullista aspektia, johon liittyy myös tasa-arvonäkökulmia. Voimakkaasti kasvanut ilmiö, etenkin nuorten ja naisten keskuudessa kasvaneet mielenterveyshaasteet työelämässä vaativat huomiota. Työssä esiintyvät terveyttä vaarantavat psykososiaaliset kuormitustekijät ovat mittava riskitekijä työelämässä kaikilla toimialoilla. Edellisellä hallituskaudella STM:n alaisuudessa kolmikantatyöryhmässä valmisteltu työturvallisuuslain täsmennys sekä Valtioneuvoston asetus työn psykososiaalisista haitta- ja vaaratekijöistä olisivat tarvittava lainsäädäntöpohja sille, kuinka minimissään kyseiseen terveysriskin ennaltaehkäisyssä työpaikoilla toimittaisiin.

Ehdotamme toimenpiteiksi:

1. Saatetaan voimaan työturvallisuuslain selkiyttäminen sekä Valtioneuvoston asetus työn psykososiaalisista haitta- ja vaaratekijöistä

3. Toimenpiteitä naisiin kohdistuvan väkivallan torjumiseksi työelämässä ILO:n yleissopimuksen 190 mukaisesti. Ks. luku 5.

2. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen koulutuksessa

Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 2. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen koulutuksessa

Kommenttimme ko. luvun kolmeen toimenpiteeseen:

1. Sukupuoli otetaan huomioon perusopetuksen oppimistulosten vahvistamistyössä ja OKM:n perustaman työryhmän toiminnassa. Kiinnitetään huomiota erityisesti niihin oppilaisiin, joiden oppimistulokset ovat keskimääräistä heikompia. Pojat ovat yliedustettuina tässä joukossa. (OKM)

Oppimistulosten lasku ja koulujen eriytymiskehitys on kiihtynyt. Ongelma on tunnistettu hallitusohjelmassa ja oppilaiden tukeen on päätetty ohjata lisäresursseja. Perusopetuksen vahvistamisen määrärahataso tuplaantuu 50 milj. eurosta 100 milj. euroon ja ammatillisen koulutuksen sekä lukiokoulutuksen oppimisen tuen järjestelmää vahvistetaan 20 milj. eurolla. Edellä mainittu rahoitus sisältää toimenpiteet erityisopetuksen, tukiopetuksen ja lähiopetuksen vahvistamiseksi. Lisäksi kansanopistojen opistovuosi-koulutuksen määrärahatasoa nostetaan 3 milj. eurolla.

Toimet ovat kannatettavia, mutta varauksin. Kun hallitus samaan aikaan leikkaa perheiden toimeentuloa ja etuuksia ja kun sosioekonomisen taustan vaikutus oppimistuloksiin ja kouluviihtyvyyteen on suuri, voi yhteisvaikutus ohjata päinvastaiseen suuntaan.

2. Vähennetään koulutus- ja työelämäsegregaatiota ottamalla huomioon moniperustaisen syrjinnän näkökulma mm. oppilaanohjauksessa. (OKM)

Suomessa koulutusvalinnat ja urapolut jakautuvat poikkeuksellisen vahvasti miesten ja naisten ammatteihin ja ns. tasa-ammatteja on vähän. Erityisen voimakkaasti urapolut eriytyvät ammatillisessa koulutuksessa. Moniperustainen syrjintä korostuu maahanmuuttajatausteisten ja vammaisten lasten ja nuorten koulutukseen pääsyssä ja koulutukseen liittyvissä mukautuksissa.

SAK on pitänyt esillä TET jaksojen ja oppilaanohjauksen merkitystä. Perusopetuksen opetussuunnitelman mukaisia työelämään tutustumisjaksoja (TET) tulee kehittää, jotta nuorille tarjoutuu kurkistusikkunoita eri ammatteihin ja urapolkuihin nykyistä useammin ja

monipuolisemmin. Oppilaanohjauksessa on puutteita ja segregatiota ylläpitävää asenteellisuutta, joiden purkamiseksi ilmiöön tulee tarttua mm. opettajankoulutuksessa. Hallituksen päättämä 15 miljoonan euron leikkaus opettajien täydennyskoulutuksesta voi heijastua myös oppilaiden ohjauksen puutteina.

3. Suunnitellaan ja toteutetaan koko koulutusjärjestelmän kattava kehittämisohjelma, jonka tavoitteena on tukea ja seurata yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien laatimista ja vaikuttavuutta. (OKM)

Tämä on tärkeä tavoite. Varhaiskasvatuksen sekä esi- ja perusopetuksen laatu- ja tasa-arvohankkeiden jatkuvuus tulee turvata. Samoin koko koulutusjärjestelmän läpileikkaava pitkäjänteinen ja yli hallituskauden ulottuva ohjelma tulee käynnistää.

3. Tasa-arvon työelämässä ja työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen

Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 3. Tasa-arvon työelämässä ja työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen

Hallitusohjelmakirjaus ”Hallitus edistää työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä haluaa kitkeä kaikenlaisen syrjinnän työelämästä.” sekä moni muu kirjaus kuulostavat kauniilta. Tosiasiassa sisällön osalta ohjelma on abstrakti, eikä keskity konkreettisten tasa-arvo-ongelmien korjaamiseen. Tämä on erittäin huolestuttavaa ottaen huomioon täysin vastakohtaiset eli äärimmäisen tarkat hallitusohjelmakirjaukset liittyen työlainsäädännön ja sosiaaliturvan heikentämiseen. - Ks. SAK:n kommentit kohdassa 1. Johdanto, yleiset huomiot.

Abstrakteilla kirjauksilla ei paranneta tasa-arvoa, jos tosiasialliset toimet vievät asiaa vastakkaiseen suuntaan. Hallituksen pitäisikin nostaa merkittävästi rimaa tasa-arvon edistämisessä ja syrjinnän ehkäisyssä. Esimerkiksi raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisyyn ei riitä pelkkä ”tehokkaampi informointi tai hyvien käytäntöjen levittäminen”. Syrjintään puuttumiseen ja sen ennaltaehkäisyyn tarvitaan konkreettisia lainsäädäntömuutoksia. Tällaisiin lainsäädäntötoimiin hallituksen pitäisikin ryhtyä, jos se tosiasiassa haluaa edistää työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä kitkeä kaikenlaisen syrjinnän työelämästä.

Työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen

Hallitus aikoo pääministeri Orpon hallitusohjelman mukaisesti seurata perhevapaauudistuksen tuloksia, jatkaa työtä perhevapaiden tasaisemman jakautumisen puolesta sekä edistää isien perhevapaiden käyttöä. Lisäksi hallitus selvittää keinoja vanhemmuuden kustannusten tasaisemmaksi jakautumiseksi esimerkiksi pohjoismaisten mallien mukaisesti. Työn ja perheen yhteensovittamista hallitus aikoo tukea kehittämällä palveluita edelleen niin, että ne tukevat erilaisia

perhetilanteita ja vuorotyön tekemistä. Hallitus aikoo edistää vuoroasuvien lasten vanhempien tasaveroista asemaa turvaamalla arjen sujuvuuden kannalta välttämättömät palvelut, kuten selvittää koulukyytien saatavuutta molemmille vanhemmille.

SAK pitää hallitusohjelman suunnitelmia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta tärkeinä ja kannatettavina. On tärkeää selvittää eroperheiden tilanteita erityisesti niin, että lapsen etu pidetään uudistuksia tehdessä keskeisessä asemassa.

SAK pitää myös tärkeänä, että vuonna 2022 voimaan tullutta perhevapaaudistusta seurataan tarkoin, jotta uudistuksen tavoitteet toteutuisivat. SAK kiinnittää kuitenkin huomiota siihen, ettei hallitus tasa-arvo-ohjelmassaan ole huomionnut lasten hoidon tukien, erityisesti kotihoidon tuen, uudistamisen tarvetta osana perhevapaaudistuksen seurantaan. Kotihoidon tuella ja pitkillä hoitovapailla on merkittävä vaikutus naisten työssäkäyntiin, palkkakehitykseen ja myöhemmin myös eläkkeisiin. SAK kannattaa, että hallitus teettäisi kattavan eri näkökulmat, erityisesti toimeentulon, varhaiskasvatuksen, tasa-arvon, työelämän ja lasten oikeudet huomioivan selvityksen lastenhoidon tukien uudistamisesta erilaisin keinoin.

Hallitus aikoo selvittää vanhemmuuden kustannusten jakautumista Pohjoismaissa. SAK pitää selvittämistä hyvänä, mutta ohjelmaluonnoksesta ei kuitenkaan käy täysin selväksi se, miksi selvitystä todella tehdään. STM:n asettamassa Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmässä selvityksen on todettu kohdistuvan erityisesti työnantajille koituviin kustannuksiin, mutta tasa-arvo-ohjelmassa mainitaan hallituksen tavoittelevan kustannusten tasaisempaa jakautumista sukupuolten välillä. On totta, että vanhemmuuden kustannukset voivat jakautua eri tavoin sukupuolten välillä. SAK:n käsityksen mukaan hallitus selvittää kuitenkin sitä, miten esimerkiksi työtulovakuutuksesta tai muilla keinoin työnantajille maksetaan vanhemmuudesta aiheutuneita kustannuksia Suomessa ja Pohjoismaissa. Vanhemmuuden kustannukset vanhemmille ja työnantajille ovat kaksi aivan eri asiaa. SAK arvioi kuitenkin, että molemmissa tilanteissa parhaiten kuluja tasataan niin, että perhevapaat jakautuisivat tasaisesti molempien vanhempien kesken.

Työn ja perheen yhteensovittamisen sujuvuuteen liittyy osaltaan myös työelämän tasa-arvo ja syrjimättömyys erilaisia perhemuotoja ja perhevapaita käyttäviä kohtaan. SAK pitää erittäin tärkeänä puuttua työelämässä sitkeästi vaikuttavaan raskaus- ja perhevapaasyrjintään.

Maahanmuuttajien työllisyys

Vuoden 2025 alussa voimaan tuleva kotoutumislain kokonaisuudistuksen tavoitteena on tukea maahan muuttaneiden kotoutumista ja työllistymistä kehittämällä alkuvaiheen kotoutumispalveluita. Kotoutumisen edistämisessä on kuitenkin edelleen tarvetta lisätoimiin, joilla sukupuolten tasa-arvoa vahvistavaa kotoutumista voidaan edistää. Siksi ehdotetaan toimenpiteitä,

joissa seurataan kotoutumislain uudistusten sukupuolivaikutuksia erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien naisten ja miesten osalta.

SAK pitää huomionarvoisena kuitenkin sitä, että samaan aikaan hallitus omissa toimissaan ei edistä näiden tavoitteiden toteutumista. Hallituksen budjettiesityksessä ensi vuodelle valtion kunnille maksettavista kotoutumiskorvauksista leikataan 58 miljoonaa euroa. Laskennallisen korvauksen korvausajan lyhentämisen ja sitä kautta resurssien vähentyminen tulee aiheuttamaan kunnissa ja hyvinvointialueilla suuria säästöpaineita, jolloin kotoutuja-asiakkaat saavat vähemmän palveluja ja heidän kotoutumisensa ja työllistymisensä edellytykset heikentyvät. On huomioitava, että ensi vuonna voimaan tuleva kotoutumislain kokonaisuudistus tulee vahvasti lisäämään kunnan vastuuta kotoutumisen edistämisessä. SAK katsoo, että sellainen yhtälö, jossa vastuut lisääntyvät, mutta resursseja vähennetään ei ole kestävä. Kuntien edellytykset huolehtia lakisääteisistä kotouttamis- ja työllisyyspalveluista tulee vahvistaa eikä päinvastoin.

Paikallisen sopimisen uudistuksen vaikutus ulkomaalaisten työntekijöiden asemaan

SAK korostaa, että paikallisen sopimisen lisääntymisen myötä riskit työperäiselle hyväksikäytölle ja syrjinnälle korostuvat ja ulkomaalaisten työntekijöiden asema heikentyy entisestään. Tilanne saattaa johtaa myös suomalaisten työntekijöiden työehtojen laajamittaiseen heikkenemiseen. Mikäli paikallinen sopiminen laajenee järjestäytymättömille työpaikoille, neuvotteluosapuolena työntekijäpuolella ei ole työehdot tunteva luottamushenkilö.

Työpaikan ulkomaalaiset työntekijät eivät useimmiten itse ole sellaisessa neuvotteluasemassa, että paikallinen sopiminen voisi olla aitoa ja tasapuolista. Tietämys suomalaisesta työelämästä ja ymmärrys omista oikeuksista sopijaosapuolena on puutteellinen. Vajavainen kielitaito asettaa omat haasteensa neuvottelutilanteeseen. Tosiasiallinen riippuvuus työnantajasta jatkolupaa haettaessa asettaa työntekijän haavoittuvaan asemaan.

4. Sukupuolten tasa-arvoisen osallisuuden ja edustuksen lisääminen

Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 4. Sukupuolten tasa-arvoisen osallisuuden ja edustuksen lisääminen

On hyvä, että hallitus ohjelmassaan sitoutuu vahvistamaan demokratiaa, osallisuutta ja luottamusta yhteiskunnassa. Tasa-arvo-ohjelmassa konkreettiset toimenpiteet liittyvät häirinnän ehkäisyyn, harrastamisen tasa-arvoon, poikien ja miesten syrjäytymiseen, päätöksenteon tasa-arvoon sekä naisten osuuden lisäämiseen yritysten hallinnossa. Yksi osallistavan, oikeudenmukaisen ja yhtenäisen yhteiskunnan perusta ja kivijalka on vapaasti toimiva ammattiyhdistysliike. Yhteisessä neuvottelutoiminnassa ja päätöksenteossa hallituksen, työnantajien ja työntekijöiden kesken on vuosikymmenten varrella pystytty saamaan aikaan monia sukupuolten tasa-arvoa ja hyvinvointia vahvistavia päätöksiä. Kuluvan hallituskauden aikana on ollut lukuisia esimerkkejä siitä, että

ammattiyhdistysliikkeen asemaa ja vaikutusmahdollisuuksia sekä mahdollisuuksia kollektiivisen sopimisen jäsentensä puolesta on heikennetty. Kehityssuunta on huono. Kansalaistoiminnan mahdollisuuksien ja mm. järjestöjen tukemisen kautta on saatu osallistettua hiljaisiakin ääniä päätöksentekoon. Naisten ja vähemmistöjen aseman edistämisessä se on ollut erityisen tärkeää. Hallitus vähentää merkittävästi järjestöjen tukea. Se nakertaa myös tasa-arvoisen yhteiskunnan toimintaedellytyksiä.

Kommentti toimenpiteeseen 17: Hallituksen toimenpiteillä on mahdollisuus vaikuttaa Valtio-omisteisten yhtiöiden johtopaikkoihin. Valtion on määrätietoisesti edelleen etsittävä johtotehtäviin päteviä kandidaatteja ja käytettävä lain mahdollistamaa positiivista diskriminaatiota vähemmistösukupuolen edustuksen lisäämiseksi. Yhtiöiden hallinnossa tasa-arvotavoite on ylintä johtoa lukuun ottamatta tuottanut hyvää tasa-arvokehitystä. Sitä kannattaa jatkaa.

Kommentti toimenpiteeseen 18: SAK kannattaa toimenpiteitä naisten osuuden lisäämiseksi pörssiyritysten hallinnossa. Suomi on implementoimassa asiaan liittyvää direktiiviä 2022/2381, mutta vain vähimmäistasolla. Alan itsesääntely ja hallintokoodi tuottavat valitettavan hidasta kehitystä. Naisten laajempi osallistuminen yritysten hallintoon todennäköisesti tuottaisi myös lisää naisia yritysten johtoon ja ylipäättään lisää naisryhtäjäjyyttä. SAK:n mielestä naisten olisikin perusteltua vaatia kiintiötä myös keskisuuriin pörssiyrityksiin.

SAK kannattaa myös henkilöstön edustuksen lisäämistä yritysten johtopaikoilla. Myös tällöin on tärkeää tarkastella johdon sukupuolijakaumaa, sen kuitenkin estämättä ja vaikuttamatta esimerkiksi luottamushenkilöiden valintaan yrityksessä.

5. Naisiin kohdistuva-, lähisuhde sekä muu väkivalta

Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 5. Naisiin kohdistuva-, lähisuhde sekä muu väkivalta

Hallituksen tasa-arvo-ohjelmaluonnoksesta puuttuu tyystin ILO:n Yleissopimus nro190, Yleissopimus väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä.

Ottaen huomioon, että työelämässä naisiin kohdistuu väkivaltaa erityisesti palvelualoilla, sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä opetusallalla (luettelo ei ole tyhjentyvä), olisi ohjelmassa ollut perusteltua esittää toimenpiteitä myös työelämän väkivallan ehkäisyyn ja työnantajien velvollisuuksiin suojata työntekijöitä väkivallalta. Nyt ohjelmassa viitataan työelämän osalta vain julkiseen sektoriin. SAK katsoo, että myös työelämän, mukaan lukien yksityisen sektorin työpaikat, väkivaltatilanteisiin pitää ohjelmassa esittää vaikuttavia toimenpiteitä.

SAK huomauttaa, että lisäksi ohjelmasta puuttuu kokonaan po. ILO:n yleissopimuksen johdanto-osassa tunnustettu ongelma, jonka mukaan väkivalta ja häirintä voivat estää ihmisiä, etenkin naisia,

pääsemästä työmarkkinoille sekä pysymästä ja etenemästä työmarkkinoilla ja että lähisuhdeväkivalta voi vaikuttaa työllistymiseen, tuottavuuteen sekä terveyteen ja turvallisuuteen. Ohjelmassa tulee ottaa asianmukaisesti huomioon sopimuksen 10 artiklan f -kohdan velvoite, jonka mukaan kunkin jäsenvaltion velvollisuus on toteuttaa asianmukaiset toimenpiteet, joilla ”tunnustetaan lähisuhdeväkivallan vaikutukset ja, siinä määrin kuin se on kohtuullisesti mahdollista, lievennetään sen vaikutuksia työelämässä” Tämä artikla pitää ottaa huomioon asetettaessa työnantajalle kohtuullisia velvoitteita suojata myös lähisuhdeväkivallan uhriksi joutuneita työntekijöitään.

6. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen Euroopan unionissa ja kansainvälisessä toiminnassa

Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 6. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen Euroopan unionissa ja kansainvälisessä toiminnassa

Tämän luvun osalta silmiinpistävää on siteerattujen hallitusohjelma- ja tiedonantotekstien sekä samansuuntaisten ohjelmaluonnoksen kirjausten ristiriita hallituksen käytännön toiminnan kanssa.

On nähty, että esimerkiksi yhdenvertaisuus, syrjimättömyys ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeudet eivät käytännössä ole hallitukselle prioriteetti. Päinvastoin hallituksen piiristä on esitetty vähätteleviä tai kielteisesti leimaavia arvioita näitä edistävästä kansalaisyhteiskunnan toimijoista. Näin tapahtui muun muassa Suomen jäädessä sivuun Ukrainan jälleenrakentamisen tasa-arvoliittoumasta. Tätä vasten tasa-arvo-ohjelmaluonnoksen kirjaukset nimenomaan tasa-arvotyön merkityksestä Ukrainassa ovat täysin epäuskottavia.

EU:ssa viime vuosien konkreettisimpia tasa-arvon edistämiseen tähtääviä lainsäädäntötoimia on ollut palkka-avoimuusdirektiivi. Vastoin ohjelmallisia prioriteettejaan hallitus on kuitenkin hallitusohjelmassa ilmoittanut edistävänsä palkka-avoimuutta EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti. Tällainen ilmoitus ei heijasta tasa-arvon todellista priorisointia.

Tulevalle komission kaudelle Suomi tavoittelee ohjelmaluonnoksen mukaan uutta tasa-arvostrategiaa, sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista ja sukupuolitietoisien budjetoinnin vahvistamista. Myös EIGE:n hyödyntämistä ja tukemista korostetaan. Nämä ovat kaikki hyviä asioita. Samalla voidaan kuitenkin kiinnittää huomiota siihen, että hallituksen kotimaassa harjoittama ja EU-tasolla edistämä talouspolitiikka ei edistä sukupuolten tasa-arvoa, vaan johtaa sukupuolinäkökulmasta eriarvoistavaan julkisten palvelujen ja sosiaaliturvan heikentämiseen.

7. Institutionaaliset rakenteet

Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 7. Institutionaaliset rakenteet

Instituutionaalisten rakenteiden osalta SAK kiinnittää erityistä huomiota lainsäädännön valmistelun laatuun. Tällä hallituskaudella lainsäädäntöhankkeiden sukupuolivaikutusten arviointi on näyttäytynyt heikosti huomioidulta tekijältä.

Tämä ilmiö korostuu erityisesti, kun huomioidaan eri toimien keskinäiset yhteisvaikutukset. Tältä osin sukupuolivaikutuksia ei ole käytännössä arvioitu lainkaan. Tämä on ollut merkittävä puute hallituksen työssä.

Sukupuolivaikutusten arvioinnin lisäksi samaa ongelmaa on liittynyt Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden huomiointiin. Kansainvälisten sopimusten huomiointi ei pitäisi näkyä vain julistuksissa – vaan kunnioitus pitäisi näkyä myös käytännössä.

SAK pitää myös erittäin ongelmallisena THL:n tasa-arvotiedon keskuksen lakkauttamista. Jokaisessa muussa Pohjoismaassa on vastaava toimija. Tämä loitontaa Suomea entisestään muista Pohjoismaista. Suomi on nimittäin nyt ainoa Pohjoismaa, jossa ei ole valtakunnallista tasa-arvotiedon keskusta. Tasa-arvotiedon keskus on koonnut ja välittänyt sukupuolten tasa-arvoon liittyvää tietoa kaikille. Lakkauttaminen on valtava takaisku tasa-arvon edistämiseksi ja tietopohjaiselle päätöksenteolle. Keskuksen lakkauttaminen on yksi monista konkreettisista hallituksen epätasa-arvotoimista, joka osoittaa hallituksen välinpitämättömyyttä tasa-arvon edistämistä kohtaan.

Vanhala Laura
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry