

Asia: VN/27297/2023

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2024-27

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleittain

-

1. Johdanto, yleiset huomiot

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

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT (jäljempänä KT) pitää tärkeänä, että hallitus vahvistaa tasa-arvo-ohjelman, jossa otetaan huomioon myös työelämään liittyvät haasteet. Tasa-arvo-ohjelman laadinnassa tulee huomioida sen vaikutukset työllisyyteen. On myös huolehdittava siitä, että työnantajien hallinnollista taakkaa ei perusteettomasti lisätä.

Esityksen mukaan tarkoituksena on parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. KT kannattaa tasa-arvon edistämistä koko yhteiskunnassa ja siten myös työelämässä.

On hyvä, että ohjelman luonnoksessa on otettu huomioon myös miesten, erityisesti poikien asema. Näin muun muassa vuoksi, että tilastotietojen mukaan miesten osuus esimerkiksi korkea-asteen tutkinnon suorittaneista on naisia selvästi alhaisempi ja pojat ovat myös yliedustettuina niiden oppilaiden joukossa, joiden oppimistulokset ovat keskimääräistä heikompia.

Kehittämistyön ja muutosten perusteena ei voi olla vain yksilötason kokemukset. Mahdollisia lainmuutostarpeita arvioitaessa on huolehdittava siitä, että arviointi perustuu tutkittuun objektiiviseen tietoon.

Kunta- ja hyvinvointialan kuluvalle sopimuskaudelle neuvotellut virka- ja työehtosopimukset kaventavat miesten ja naisten välistä palkkaeroa vuositasolla 0,35 prosenttiyksikköä ja oletetusti viiden vuoden aikana 1,77 prosenttiyksikköä.

2. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen koulutuksessa

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

On hyvä, että ohjelman luonnoksessa sukupuolen mukaista eriytymistä puretaan kannustamalla yksilöllisiin koulutus- ja uravalintoihin. Yksilöllisiä koulutus- ja uravalintoja voidaan edistää sillä, että samapalkkaisuusohjelmalla 2024 vahvistetaan tasa-arvoisia koulutuspolkuja ja stereotypioita purkavia työelämämielikuvia edistävää opinto-ohjausta kaikilla koulutusaloilla

Ohjelman luonnoksen mukaan vuonna 2021 korkea-asteen tutkinnon oli vuonna 2021 suorittanut naisista 38 prosenttia ja miehistä 29 %. Pojat ovat myös yliedustettuina niiden oppilaiden joukossa, joiden oppimistulokset ovat keskimääräistä heikompia. Muun muassa näiden syiden vuoksi KT katsoo, että tärkeää, että OKM on perustanut työryhmän valmistelemaan toimenpiteitä erityisesti poikien oppimistuloksiin vaikuttaviin haasteisiin samalla kuin muutoinkin valmistellaan toimenpiteitä perusopetuksen oppimistulosten vahvistamiseksi.

KT toteaa, että on huolehdittava siitä, että työnantajien kuten ei myöskään kuntien ja hyvinvointialueiden hallinnollista taakkaa lisätä perusteettomasti esimerkiksi erilaisten suunnitelmien laadintavollisuudella. Tasa-arvo voi edistyä paremmin konkreettisiin toimenpiteisiin panostamalla.

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

Esitetyt toimenpiteet ja KT:n arviointi:

4: Selvitetään työnantajille aiheutuvien vanhemmuuden kustannusten jakautumista, korvaamista ja tasaamista Suomen verrokkimaissa. (STM).

KT kannattaa esitettyä toimenpidettä. On huolehdittava siitä, että vanhemmuudesta työnantajille aiheutuvat kustannukset jakautuvat tasaisesti työnantajien kesken. On huolehdittava siitä, että vanhemmuudesta työnantajalle aiheutuvat kustannukset eivät saa olla suurempia sen johdosta, että kyseisellä alalla käytetään paljon perhevapaita.

5: Toteutetaan vuosina 2024–2027 kolmikantainen samapalkkaisuohjelma, jonka tavoite on kaventaa edelleen sukupuolten välistä palkkaeroa. (STM)

KT on kannattava samapalkkaohjelmaa ja on mukana ohjelman toteuttamisessa.

Tasa-arvo-ohjelmaan on kohtaan sukupuolten välinen palkkaero kirjattu, että palkkaeron taustalla on ohjelmaan kirjattujen muiden tekijöiden lisäksi naisvaltaisten alojen ja ammattien miesvaltaisia aloja heikompi arvostus. Mihin tämä perustuu? KT:n käsityksen ja arvion mukaan monet naisvaltaiset alat ovat erittäin arvostettuja. KT:n tiedossa ei ole tutkittua tietoa, jonka mukaan naisvaltaisten alojen arvostus olisi miesvaltaisia aloja vähäisempää.

6: Hallitus edistää palkka-avoimuutta EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti. (STM)

KT toteaa, että EU palkka-avoimuusdirektiivi tulee hallitusohjelman mukaisesti täytäntöönpanoa minimisäännösten mukaisesti.

7: Seurataan kotoutumislain uudistusten sukupuolivaikutuksia erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien naisten ja miesten osalta. (TEM)

-

8: Tuetaan kuntia ja hyvinvointialueita edistämään sukupuolten tasa-arvoa kotoutumislain kokonaisuudistuksen toimeenpanossa. (TEM, KEHA)

KT toteaa, että tähän edistämistyöhön tulee jo heti alkuvaiheessa ottaa mukaan kuntien edustajat.

9: Anonyymia rekrytointia edistetään valtiolla. (VM)

-

10: Tehostetaan raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisyä. Perustetaan kolmikantainen ryhmä etsimään tehostamiskeinoja ja teetetään oikeudellinen selvitys. (STM)

KT toteaa, että lainsäädäntöön ei ole tarpeen tehdä muutoksia raskaus- ja perhevapaasiin perustuvan syrjinnän ehkäisemiseksi. Tämä ei ole tarpeen erityisesti sen vuoksi, että raskaus- ja perhevapaaseen kohdistuvaa syrjintää tarkasteltiin muun muassa viime hallituskaudella.

TEM:n kolmikantainen työryhmä valmisteli lakimuutokset, jotka liittyivät työelämän tasapaino - direktiivin täytäntöönpanoon ja perhevapaauudistukseen. Direktiivi pantiin Suomessa täytäntöön

perhevapaauudistuksen yhteydessä. KT toteaa, että toteutettu perhevapaauudistus edistää tasa-arvoa ja lisää vanhempien mahdollisuuksia järjestää vapaita toivomallaan tavalla.

Työryhmä tarkasteli myös nykyistä lainsäädäntöä suhteessa hallituksen tavoitteisiin, jotka liittyvät työelämän ja perheiden tasa-arvon parantamiseen. Työryhmä luovutti mietintönsä (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 2021:63 Työelämän tasapaino -työryhmän muistio) ministeriölle 14.12.2021.

Työryhmän tarkastelussa olivat työajan joustot ja perhevapaalta palaavien työsuhdeturva. Hallitusohjelman kirjausten mukaisesti työryhmä selvitti työn ja perheen yhteensovittamista ja jaksamista tukevia työajan joustomahdollisuuksia, määräaikaisten työntekijöiden suojaa raskaussyrjintää vastaan ja perhevapaalta palaavien työsuhdeturvan parantamista.

Työryhmä mietinnössä tarkasteltiin erittäin kattavasti perhevapaita käyttäneiden asema ja lainmuutostarpeita. Mietinnössä todettiin, että Suomen lainsäädäntö mahdollistaa jo nykyisin osa-aikatyön. Lisäksi perhevapaa-uudistus ja työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpano parantavat pienten lasten vanhempien mahdollisuuksia tehdä osa-aikatyötä. Työryhmässä todettiin, että työsopimuslain mukaan raskaana olevat ja perhevapaata käyttävät ovat jo nykyisin tehostetun työsuhdeturvan piirissä. Perhevapaata käyttäneet ovat myös työhön paluun jälkeen erityissuojatussa asemassa. Tasa-arvolaisissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä ja työntekijän asettaminen epäedullisempaan asemaan raskauden, synnytyksen tai vanhemmuuden perusteella.

Mietinnössä käsiteltiin myös perhevapaalta palaavien työsuhdeturvaa. Tämän osalta muistossa todettiin, että raskaana olevat ja perhevapaita käyttävät ovat jo nyt tehostetun työsuhdeturvan piirissä. Tehostetun työsuhdeturvan sisältöä on muistiossa hyvin selostettu. Mietinnössä on myös tuotu esiin, että uusin tutkimustieto tukee käsitystä, että tiukka irtisanomissuoja laskee jossain määrin työllisyyttä työllistämiskynnyksen kasvun seurauksena. Vaikutus on vastaavan suuntainen myös silloin, kun sääntelymuutos koskee vain tiettyä erityisryhmää. Kohdassa johtopäätökset on mm. todettu, että nykyinen lainsäädäntö muodostaa työnantajille ja työntekijöille toimintakehyksen, jossa sekä työelämän tarpeita että työn ja perhe-elämän yhteensovittamista voidaan toteuttaa ennakoivasti ja oikeudenmukaisesti. Erityistä suojaa nauttivien työntekijöiden suojan korottaminen edellyttäisi painavia perusteita, kun haasteet työhön paluussa pääsääntöisesti aiheutuvat muista kuin lainsäädännöllisistä syistä. Muistiossa on mm. tuotu esiin, että perhevapaiden aikana työpaikoilla voi tapahtua merkittäviä muutoksia, joilla on vaikutuksesta eri tehtäviin, käytännössä siis sekä perhevapaita käyttäneiden että muiden työtehtäviin.

Työryhmän työskentelyn yhteydessä tarkasteltiin tilastojen valossa työhön paluuta perhevapaan jälkeen ja raskaussyrjintää. Esitetyn selvityksen (Työvoimatutkimus, Työn- ja perheen yhteensovittaminen 2018) viimeisimmän perhevapaan päätyttyä naisista:

- 77 % oli jatkanut samassa työpaikassa,
- o 86 % jatkanut samassa tehtävässä,
- o 6 % jatkanut yhtä vaativissa tehtävissä

- o 6 % jatkanut vaativammassa tehtävässä
- o 2 % jatkanut vähemmän vaativassa tehtävässä
- 18 % oli vaihtanut työpaikkaa
- o 46 % yhtä vaativaan tehtävään
- o 38 % vaativampaan tehtävään
- o 15 % vähemmän vaativaan tehtävään
- 5 % ei palannut työhön perhevapaan päättymisen jälkeen

Selvityksessä on myös todettu, että niistä työllisistä äideistä, jotka olivat vaihtaneet työtehtäviä tai työpaikkaa tai eivät olleet palanneet työhön perhevapaan päättymisen jälkeen, 25 % sanoi, että muutos ei ollut tapahtunut omasta halusta. Em. tilastotiedot huomioon ottaen, tämä on hyvin pieni osuus perhevapaista käyttäneistä, koska em. tilaston mukaan työtehtäviä vaihtaneiden osuus, erityisesti vähemmän vaativaan tehtävään vaihtaneiden osuus on pieni verrattuna niihin, joiden tehtävät ovat säilyneet ennallaan tai muuttuneet aikaisempaa vaativammiksi.

KT suhtautuu vakavasti kaikkeen syrjintään, myös syrjintään, mikä kohdistuu raskauteen tai perhevapaiden käyttämiseen. Mietinnössä esiin tuotu lainsäädäntö ja siihen kirjatut perustelut osoittavat, että lainmuutostarpeita ei ole. Mikäli esitettyjä aiheita käsitellään työryhmässä, on käsittelyn yhteydessä tärkeä perehtyä em. muistioon, jottei samoja asioita tarpeettomasti käsitellä uudestaan.

4. Sukupuolten tasa-arvoisen osallisuuden ja edustuksen lisääminen

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

Päätöksenteon ja erilaisten valmisteluryhmien kokoonpanon tasa-arvoisuutta tarkasteltaessa on huomioitava, että sukupuolikiintiöt voivat johtaa syrjintään tilanteissa, joissa organisaation edellytetään nimittävän esimerkiksi työryhmiin tietyn sukupuolen edustajia esimerkiksi miehiä, jos organisaatio koostuu pääosin naisista. Tämä johtaa siihen, että organisaatiossa joudutaan nimityksissä suosimaan miehiä. Organisaatioiden sukupuolirakenteet eivät johdu työnantajien halusta rekrytoida tiettyä sukupuolta, vaan pääosin siitä, että on aloja, joihin hakeutuu pääosin esimerkiksi naisia. Näissä organisaatioissa vaatimus miesehdokkaiden nimeämisestä, voi johtaa siihen, että miehille joudutaan kiintiövaatimusten johdosta tarjoamaan merkityksellisempiä tehtäviä.

5. Naisiin kohdistuva-, lähisuhde sekä muu väkivalta

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

On tärkeää, että tasa-arvo-ohjelmassa panostetaan väkivallan vähentämiseen.

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

Suomen on tärkeä olla mukana kansainvälisessä toiminnassa.

7. Institutionaaliset rakenteet

Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 7. Institutionaaliset rakenteet

-

Kallberg Ann-Mari

Kunta- ja hyvinvointialuetyöntekijät KT - Neuvottelujohtaja Anne Kiiski