



LAUSUNTO VALTIONEUVOSTON TASA-ARVOPOLIITTISESTA SELONTEOSTA

Työ- ja elinkeinoministeriö esittää lausuntonaan seuraavaa:

Teema-alue c) työ- ja elinkeino

- 1) Millaisia tulevaisuutta ennakoivia tasa-arvokysymyksiä tai ongelmia mielestänne pitäisi selonteossa painottaa? (maks. 5 kpl selkeitä kysymyksiä)

Perhevapaaudistuksen yhtenä tavoitteena on vanhempien nykyistä taiseempi vanhempainvapaiden käyttö. Kelan tietojen mukaan vuonna 2019 isille korvattiin vain 2 prosenttia kaikista vanhempainrahapäivistä. Niin ikään kotihoidon tuen saajista 7,5 prosenttia oli miehiä. Perhevapaiden sukupuolittuneesta käytöstä johtuen vapaat aiheuttavat erityisesti naisille urakatkoja, joilla on tutkimusten mukaan vaikutus niin palkka- ja urakehitykseen, työelämään integroitumiseen, mutta myös eläkekertymään. Pitkistä perhevapaista johtuen naiset kokevat lisäksi työelämässä raskauteen sekä perheellistymiseen liittyvää syrjintää.

Suomessa lapsia hoidetaan enemmän kotona ja vähemmän päivähoitossa kuin muissa Pohjoismaissa. Ero näkyy erityisesti 1–3-vuotiaiden lasten kohdalla. Suomen perhepolitiikka, erityisesti kotihoidontuki, kannustaa naisia jäämään hoitamaan lasta kotiin lapsen päivähoidon sijaan. Kelan tietojen mukaan heikossa työmarkkina-asemassa olevilla äideillä kotihoidon tuki voi myöhentää työhön siirtymistä voimakkaammin kuin hyvässä työmarkkina-asemassa olevilla.

- a) Miten varmistetaan, että perhevapaaudistuksen seurauksena isät alkavat nykyistä enemmän käyttää perhevapaita? Miten äidit saataisiin palaamaan työhön nykyistä varhaisemmassa vaiheessa?

Suomessa työmarkkinat ovat vahvasti segregoituneet eli jakautuneet sukupuolen mukaan. Naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla, ammateissa ja tehtävissä. Euroopan työolotutkimuksen mukaan Suomen ammattirakenne on Euroopan toiseksi eriytynein Viron jälkeen. Segregaatio jäykistää työmarkkinoita, aiheuttaa turhia siirtyviä alalta sekä ammattista toiseen, vaikeuttaa osaavan työvoiman saatavuutta sekä ehkäisee osaamispotentiaalin täyttä hyödyntämistä sekä yhteiskunnan että yksilön tasolla. Segregaatio liittyy myös sukupuolten välisiin palkkaeroihin.

b) Miten ammatillista segregaatiota saataisiin Suomessa tehokkaasti lievennettyä?

Syrjintä työelämässä on edelleen yleistä. Työolotutkimuksen mukaan 39 prosenttia palkan-saajista oli havainnut yhteen tai useampaan syyhyyn perustuvaa syrjintää työpaikallaan vuonna 2018, naiset selvästi useammin kuin miehet. Naisista 19 prosenttia ja miehistä 10 prosenttia (yhteensä 14 %) oli itse kokenut tulleen syrjityksi. Syrjintä työelämässä rajoittaa ihmisten oikeuksia ja mahdollisuuksia osallistua työelämään. Se on myös haitallista yhteiskunnan yhteenkuuluvuutta ja tehokkuutta ajatellen. Maahanmuuton kasvu, vanheneva väestö, syntyvyyden lasku sekä yritystoiminnan ja työmarkkinoiden kansainvälistyminen pakottavat tarkastelemaan tulevaisuudessa työvoimaa uudesta näkökulmasta.

c) Miten työelämässä tapahtuvaa syrjintää saadaan vähennettyä ja edistettyä naisten hakeutumista johtotehtäviin?

Työelämä on vahvassa murrostilassa ja vauhti vain kiihtyy tulevaisuudessa. Uusi teknologia ja digitalisaatio muuttavat tapojamme oppia, työskennellä ja toimia. Niiden myötä uusiutuvat myös käsityksemme työstä ja työnteosta. Tietotyön automatisaatio tulee aiheuttamaan merkittävän rakennemuutoksen, joka mullistaa olemassa olevaa ammattirakennetta. Perinteisiä tehtävä- ja ammattirakenteita muuttuu ja vanhoja tehtäviä häviää sekä uusia syntyy.

Esimerkiksi tekoälyn käyttöönotto saattaa vahvistaa tasa-arvoon liittyviä ongelmia, jos epätasa-arvon ongelmat, kuten ennakkoluulot sukupuolirooleista tai oletus valkoisuudesta toistuvat tekoälyn algoritmeissa.

Työn murrokseen liittyy myös naisten miehiä suurempi (vastentahtoinen) osa-aikatyön ja määräaikaisen työn tekeminen.

Mielenkiintoinen ja tärkeä asia tulevaisuudessa on myös ilmaston muutos ja siihen liittyvät tasa-arvokysymykset.

d) Millainen vaikutus työn murroksella ml. digitalisaatio on sukupuolten tasa-arvoon?

Tutkimusten mukaan tuottavuus paranee monimuotoisissa ja tasa-arvoisissa työorganisaatioissa. Monimuotoisen ja tasa-arvoisen työelämän hyödyt tunnustetaan ja niitä hyödynnetään Suomen osaamis- ja innovaatiopohjan sekä yritysten kasvun, uudistumisen ja kansainväistymisen vahvistamisessa. Työelämän kehittämistoimilla ja työelämän laadulla on tärkeä merkitys tasa-arvoisemman työelämän rakentamisessa jokaisella

työpaikalla. Koska rakenteet lähtevät syntymään jo varhain on koulutuksella ja yhteiskunnan asenteisiin vaikuttamisella suuri merkitys.

- e) Kuinka luoda Suomeen tasa-arvomyönteinen asenneilmapiiri, niin työelämässä olevien kuin nuorten parissa?

2) Mitkä mielestänne pitäisi olla Suomen kansalliset pitkän ajan tasa-arvopoliittiset tavoitteet? (maks. 5 kpl)

- a) Vanhempien nykyistä tasaisempi perhevapaiden jakaminen ja äitien työllisyyden edistäminen
- b) Ammatillisen segregaaation purkaminen
- c) Työelämässä tapahtuvan syrjinnän vähentäminen
- d) Työn murroksen vaikutus tasa-arvoon
- e) Tasa-arvomyönteinen asenneilmapiiri

3) Mitkä mielestänne pitäisi olla Suomen tasa-arvopoliittiset tavoitteet koskien Euroopan unionia kansainvälistä toimintaympäristöä?

EU-toiminnassa ja kansainvälisessä yhteistyössä on tärkeää käsitellä tasa-arvoa niin erityiskysymyksenä kuin valtavirtaistettuna osana eri politiikkoja/valmisteluja.

Globaalissa yhteydessä ja kansainvälisessä yhteistyössä on tärkeää, että Suomi tunnustaa ja tukee ILO:n työtä tasa-arvon edistämiseksi globaalissa työelämässä, samapalkkaperiaatteen ja yhdenvertaisen kohtelun ja mahdollisuuksien osalta työssä sekä työn ja perheen yhteensovittamisen osalta.

Myös naisiin ja miehiin kohdistuvan väkivallan torjunta työssä on tärkeä ja ajankohtainen tavoite, jota tulee tukea ILO:n tuoreimman sopimuksen mukaisesti ja sen ratifiointivaltuutus on EU-politiikan osalta lähitulevaisuuden prioriteetti.

Tyttöjen ja poikien suojeleminen haavoittavalta/vahingoittavalta lapsityöltä luo globaalisti molemmille sukupuolille mahdollisuuksia kehittää itseään ja menestyä aikuisena.

4) Miten lainsäädäntöä tai yksilön oikeussuojaa pitäisi mielestänne kehittää sukupuolten tasa-arvon lisäämiseksi?

Olisi hyvä selvittää olisiko tarkoituksenmukaista, että tasa-arvovaltuutelle säädettäisiin vastaava velvollisuus ilmoittaa työsyrintärikos suoraan poliisille esitutkintaa varten kuin työsuojeluviranomaiselle on säädetty lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 50 §:ssä.

5) Mitkä moniperusteisen syrjinnän kysymykset mielestänne pitäisi ehdottomasti käsitellä selonteossa?

Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) tai laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) ei mainita moniperusteista tai risteävää syrjintää. Hallituksen esityksen (HE 19/2014 vp) mukaan yhdenvertai-

suuslakia voidaan kuitenkin soveltaa moniperusteisen syrjinnän tapauksissa. Myös sellaisissa tapauksissa, joissa sukupuoli on yhtenä syrjintäperusteena. Tästä syystä selonteossa tulisi asiaa tarkastella vain intersektionaalisesti.

6) Muuta mahdollista huomioitavaa?

Tasa-arvotilastoinnin kehittäminen, riittävä vertailtavuus vähintään EU:ssa.

Selonteon seurannan varmistaminen.

Antti Neimala
Osastopäällikkö

Seija Jalkanen
Johtava asiantuntija