



**Palvelualojen  
ammattiliitto**

Servicefacket

Lausunto

22.01.2021

Asia: VN/22132/2020

## **Valtioneuvoston tasa-arvopoliittinen selonteko**

### **Tulevaisuuden tasa-arvokysymykset**

- 1. Tavoitteiden asettamiseksi on selonteossa tarkoitus käsitellä toimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia sekä niiden ennakoitavissa olevia vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon. Millaisia tulevaisuutta ennakoivia tasa-arvokysymyksiä tai ongelmia mielestänne pitäisi selonteossa painottaa? Tarkasteltava aika on nykyhetkestä vuoteen 2030. Mainitkaa ja perustelkaa enintään viisi selkeää kysymystä. Mikäli mahdollista, sijoittakaa ne teemaotsikoiden alle sopivaksi katsomaanne kohtaan. Teema-alueet on esitelty edellä.**

Kaikki vastaukset liittyvät teema-alueeseen C. Työ ja elinkeino

Palvelualat ovat naisvaltaisia. Tästä syystä PAM nostaa esiin etenkin sellaisia teemoja, jotka koskevat naisia.

1. Teknologinen kehitys on hävittämässä osan työtehtävistä ja iskee rajummin naisvaltaisiin aloihin. Palkansaajien tutkimuslaitoksen (PT) mukaan digitalisaatio- ja automaatoriskin alla olevista ammateista naiset siirtyvät vähemmän vaativiin ja pienempipalkkaisiin tehtäviin ja miehet vastaavasti enemmän vaativiin ja parempipalkkaisiin tehtäviin. Voimakas teknologinen kehitys koskettaa erityisesti kaupan alaa.

Suomalaiselle työelämälle on ominaista muita maita voimakkaampi segregatio kouluttautumisen ja työllistymisen suhteen. PT:n mukaan segregatio ei ole vähentynyt, vaan jopa lisääntynyt. Meneillään oleva työelämän digitalisaatio lisää naisten ja miesten välistä eriarvoisuutta entisestään.

2. Naiset ovat monesti perustutkinnoiltaan miehiä korkeammin koulutettuja. Vaikka työelämä vaatii nykyisin jatkuvaa uuden oppimista, silti useat palvelualojen työntekijöistä naiset kokevat työssä tapahtuvan osaamisen ylläpitämisen ja kouluttautumisen olevan heille miehiä vaikeampaa. Naisten koulutukseen pääsyä vaikeuttavat työn- ja perhe-elämän yhteensovittaminen sekä työnantajien asenteet. Tasa-arvopoliittisessa selonteossa tulisikin löytää erilaisia keinoja myös tämän ongelman ratkaisuun.

3. Elämän rytmin muuttuminen ja palveluiden aukioloaikojen laajentuminen vaikuttavat väistämättä myös työntekijöiden työelämän, perhe-elämä ja muun yksityiselämän yhteensovittamiseen. Aukioloaikojen laajentuminen on lisännyt muun muassa vuorohoitopaikkojen sekä julkisen liikenteen tarvetta. Esimerkiksi PAMin teettämän kyselyn mukaan vain kahdeksalle kymmenestä on asuinkunta pystynyt tarvittaessa tarjoamaan vuorohoitopaikan. Myös näitä muutoksia olisi hyvä käsitellä selonteossa. PAMin näkemys on, että osana selontekoa on arvioitava alaa koskevien päätösten sukupuolivaikutuksia sekä tiedostaa, että tutkimusten mukaan aukiolojen vapauttaminen on vaikuttanut erityisesti naisten suhtautumiseen omiin mahdollisuuksiin jatkaa kaupan alalla.

4. Tasa-arvopoliittisessa selonteossa tulisi ottaa kantaa väkivaltaan ja epäasialliseen käytökseen, sillä nämä ilmiöt ovat tyypillisiä etenkin palvelualalla. Lisäksi väkivalta ja epäasiallinen käytös palveluammateissa toimivia kohtaan on kasvamassa: vuoden 2018 työbarometrin mukaan useampi kuin joka kymmenes SAK:laisilla aloilla työskentelevistä naisista on kohdannut väkivaltaa tai sen uhkaa työelämässä viimeisen vuoden aikana. Esimerkiksi kaupan alalla kauppojen aukioloaikojen vapautuminen on lisännyt yksintyöskentelyä etenkin pienissä kaupan yksiköissä.

## Tasa-arvopoliittiset tavoitteet

**2. Marinin hallituksen tavoitteena on parantaa kunnianhimoisesti tasa-arvoa yhteiskunnassa ja nostaa Suomi tasa-arvon kärkimaaksi. Mitkä mielestänne pitäisi olla Suomen kansalliset pitkän ajan tasa-arvopoliittiset tavoitteet, jotka toteutuessaan veisivät Suomea tasa-arvoisemmaksi yhteiskunnaksi? Huomioikaa, että kysymys on tavoitteista, ei välineistä tai toimenpiteistä. Tarkasteltava aika on nykyhetkestä vuoteen 2030. Mainitkaaenintään viisi konkreettista, selkeää ja seurattavissa olevaa tavoitetta.**

1. Tasa-arvovaltuutetun tavoin PAM katsoo, että sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä on edistettävä vähentämällä vastentahtoista osa-aikatyötä. Lisäksi osa-aikatyö ja muu silpputyö tulee huomioida osana työ- ja sosiaalilainsäädännön sukupuolivaikutusten arviointia. Tämän myötä tulisi systemaattisesti arvioitavaksi se, kohtelevatko ehdotukset eri tavalla mm. osa-aikatyöntekijöitä kuin jatkuvassa kokoaikatyössä työskenteleviä.

2. Naisten eläkeaikaisen köyhyyden poistamiseen tulee löytää tehokkaita keinoja. Työuran aikana monien naisten palkkatulot jäävät miehiä pienemmäksi. Pienempien tulojen taustalla on muun muassa osa-aikaisuutta, työurien katkonaisuutta ja matalapalkkaisuutta. Matalat palkkatulot johtavat puolestaan siihen, että monien naisten eläke on huomattavasti pienempi kuin miesten. Onkin arvioitu, että keskimäärin naisten eläke on keskimäärin vain 66 prosenttia miesten eläkkeestä.

3. Samapalkkaisuutta on tavoiteltava edelleen. PAM katsoo, että erityisesti keskimääräisten palkkaerojen täsmällisemmäksi arvioimiseksi ja sen myötä palkkaerojen kaventamiseksi tulisi kehittää asianomaisen ministeriön ohjauksessa menetelmä, jolla töiden vaativuutta voidaan vertailla yli toimiala- ja tehtävärajojen.

Nykyiset arviointijärjestelmät pitävät miesvaltaisille aloille tyypillisiä työn vaatimuksia, kuten teknisiä ongelmanratkaisutaitoja, arvokkaampana kuin naisvaltaisille aloille tyypillisiä vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja. PAM:n näkemyksen mukaan keskimääräisen palkkaeron mittaamisessa tulisi huomioida täydentävänä tekijänä myös osa-aikaisten työsuhteiden palkat.

4. Perhepolitiikan tulee edistää tasapuolista perhevapaiden käyttöä, joustavia hoitoratkaisuja ja kotitöiden tasapuolista jakautumista puolisoiden kesken. PAM katsoo, että meneillään oleva perhevapaauudistus vie puolisojen välistä tasa-arvoa oikeaan suuntaan.

5. Segregaation vähentämistä on edelleen pidettävä tavoitteena ja PAM toivoo sen edistämiseksi uusia avauksia. Viime vuosina segregatio on jopa lisääntynyt. Pelkkä koulutuksellisen tasa-arvon edistäminen ei riitä. Tyttöjä saadaan hakeutumaan miesvaltaisille aloille, mutta poikien saaminen naisvaltaisille hoiva- ja palvelualoille ei tule lisääntymään, ellei palkkauksellista eriarvoisuutta saada vähenemään. Lisäksi naiset, jotka hakeutuvat miesvaltaisille aloille, kohtaavat sielläkin ongelmia palkkaepätasa-arvossa ja uran edistymisessä.

### **3. Mitkä mielestänne pitäisi olla Suomen tasa-arvopoliittiset tavoitteet koskien Euroopan unionia ja kansainvälistä toimintaympäristöä? Täsmentäkää ja perustelkaa, mikäli mahdollista.**

Naisiin kohdistuva väkivalta on saatava vähenemään. Väkivallan määritelmä EU:n eri valtioissa tulisi yhdenmukaistaa ja ILO:n ja Istanbulin sopimukset saada ratifioituksi kaikissa EU-maissa. Suomikaan ei ole vielä ratifioinut ILO 190 sopimusta. PAM toivoo sen pikaista ratifiointia ja tosiasiallista arviointia lainsäädännön kattavuudesta Suomessa.

PAM katsoo, että palkka-avoimuutta on edistettävä paitsi Suomessa myös Euroopan Unionissa. PAM pitää tärkeänä, että palkka-avoimusedirektiivi tulee osaksi EU:n komission työohjelmaa. Direktiivi sitoo jäsenmaita, ja sillä olisi suora vaikutus myös suomalaiseen lainsäädäntöön.

## Sukupuolten oikeudellinen asema

**4. Lainsäädäntö on yksi merkittävä sukupuolten tasa-arvopolitiikan väline. Miten lainsäädäntöä tai yksilön oikeussuojaa pitäisi mielestänne kehittää sukupuolten tasa-arvon lisäämiseksi? Huomatkaa, että kysymys ei koske ainoastaan tasa-arvolakia.**

Tasa-arvolakia on uudistettava palkka-avoimuuden lisäämiseksi. Palkkatasa-arvon toteutumista haittaa oleellisesti palkkasalaisuus. Työntekijän mahdollisuus saada epätasa-arvoepäily tutkittavaksi on nykyisellään monimutkaista ja byrokraattista.

Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tekemistä on tehostettava. Tilastokeskuksen selvityksen mukaan yksityisellä sektorilla 25 prosentilla työpaikoista puuttuu tasa-arvosuunnitelma. Pienillä 30-49 työntekijän työpaikoilla jopa 50 prosentilla se puuttuu. Puolet yksityisen sektorin työpaikoista on jättänyt palkkatasa-arvon kokonaan käsittelemättä. Tasa-arvosuunnitelman puuttumisen syyksi mm. kerrotaan, että suunnitelma on työpaikalla tarpeeton.

Palvelualoilla työntekijät kohtaavat paljon väkivaltaa. Helsingin Yliopiston kriminologian ja oikeuspoliittisen instituutin toisen kansallisen yritysuhritutkimuksen mukaan vain 25 prosenttia väkivallanteoista ilmoitetaan poliisille. Väkivaltaisesti käyttäytyneen asiakkaan asiointin estämiseksi tulee saada lainsäädäntöön mahdollisuus hakea yrityslähestymiskieltoa.

Myös kotona tapahtuva väkivalta heijastuu työelämään ja lapsiin. Yksilön suoja ja tukea näissä tilanteissa on vahvistettava mahdollisesti myös lainsäädännön keinoin.

Raskaussyrjintä on palvelualoilla yleisin syrjinnän muoto. Nuorille naisille tyypilliset määräaikaiset työsuhteet jäävät usein uusimatta raskaustilanteessa ja tilalle otetaan uusi työntekijä. Tätä ei yleisesti tiedetä raskaussyrjinnäksi.

**5. Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan syrjinnän kohteeksi joutumista sukupuolen ja jonkin muun ominaisuuden perusteella. Se voi olla myös rakenteellista. Mitkä moniperusteisen syrjinnän kysymykset mielestänne pitäisi ehdottomasti käsitellä selonteossa?**

Ikääntyneiden yli 55-vuotiaiden naisten työllistyminen ja työssä jaksaminen fyysisesti raskailla palvelualoilla on haaste. Mikäli alkupäästä katkonainen ja osa-aikainen työura jää loppupäästä työttömyyden tai työkyvyn heikkenemisen vuoksi kesken, lisää tämäkin eläköityneiden naisten köyhyyttä.

Vähemmistöön kuulumisen lisää todennäköisyyttä joutua häirinnän ja väkivallan kohteeksi, eikä vaikuta vähenevän nykyisin keinoin. Palvelualoille työllistyneistä suuri osa on

maahanmuuttajataustaisia. Yhteiskunnassa vallitsevat asenteet ovat kovenneet ja erityisesti naiset joutuvat kohtaamaan työssään rasismia ja epäasiallista käytöstä.

Kehitysvammaisten tulisi työllistyä työsuhteiseen palkkatyöhön samalla tavoin kuin muidenkin. Iso osa kehitysvammaisista on myös naisia. YK:n vammaissopimuksen artiklan 27. mukaan (27§ työ ja työllisyys). Kehitysvamma-alan toimijoiden uuden arvion mukaan Suomessa on hieman yli 30 000 työkäistä kehitysvammaista ihmistä. Silti vain pieni osa, noin 500 - 600 henkilöä tekee työsuhteista palkkatyötä. Työelämässä on kuitenkin suurempi osa kehitysvammaisista. Suuri osa, noin 9 000 henkilöä kehitysvammaisista henkilöistä osallistuu työtoimintaan tai työllistymistä tukevaan toimintaan. Yli 2 000 henkilöä on avotyötoiminnassa. Avotyötoiminta on tavallisilla työpaikoilla tehtävää työtä, josta kunta maksaa työosuusrahaa (0 - 12 euroa päivässä). Päivätoiminnassa on noin 5 000 - 6 000 kehitysvammaista henkilöä.

## Muut huomiot

### 6. Muuta mahdollisesti huomioitavaa selonteon valmistelussa?

Julkisuudessa ollut tutkijoiden esitys lasten kotihoidontukijärjestelmän poistamisesta tai uudistamisesta tulee arvioida myös tasa-arvon kehittämisen näkökulmasta. Nyt esillä on ollut lähinnä työllisyysvaikutus.

Selonteossa olisi hyvä pohtia, mikä merkitys tasa-arvon kehitykselle on erityisesti nuorten naisten puuttumisella päätöksenteossa sekä julkisella että yksityisellä sektorilla.

Laakkonen Mikko  
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry