

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.**

Työnteko on muuttunut ja noin kolmannes työstä tehdään muussa kuin vakituisessa ja kokoaikaisessa palkkatyösuhteessa. Lisäksi työnteon tavat ovat vahvasti sukupuolittuneita. Esimerkiksi määräaikaiset ja osa-aikaiset palkkatyösuhteet ovat yleisempiä naisilla kuin miehillä.

Selonteossa tulisi painottaa moninaistuneiden työnteon tapojen vaikutusta työ- ja sosiaalilainsäädäntöön. Kaikessa työ- ja sosiaalilainsäädännössä tulisi sukupuolivaikutusten arvioinnin rinnalla tehdä työn teettämisen tapojen ja yrityskokojen vaikutusarvioinnit. Olisi arvioitava, miten esimerkiksi yhteistoimintalaki, työturvallisuuslaki tai äitiyspäivärahan sääntely ulottuu pätkä- ja osa-aikatyötä tekeviin, eri tavoilla itse itsensä työllistäviin tai alustojen kautta työskenteleviin. Epävarma työmarkkinatilanne, kuten määräaikainen työsuhde, lisää naisilla riskiä joutua syrjityksi raskauden vuoksi. Raskaussyrjintä on iso tasa-arvo-ongelma, johon pitää puuttua lainsäädännön tasolla voimakkaasti.

Selonteossa tulisi painottaa yhteiskunnallista tiedontuotantoa, joka tunnistaa työnteon moninaisuuden. Muuttuvaa työtä tulee mitata ja kehittää siihen mittareita. Esimerkiksi palkkatilastoinnissa tulisi huomioida eri työaikamuodot laajasti ja pohtia vuosiansiotilastointia, joka todennäköisesti mittaa pätkittäistä työnteoa nykyisin paremmin.

Selonteossa tulisi kiinnittää huomiota työlainsäädännön, pienen työpaikkakoon ja työnantajaosaamisen yhteyksiin. Kulttuurialoilla seksuaalisen häirinnän yleisyyden voidaan tulkita liittyvän heikkoon työntantajaosaamiseen, jota ilmentävät myös työturvallisuusvastuiden laiminlyönnit. Tilannetta voidaan kehittää parempaan suuntaan lisäämällä AVI:en resursseja ja osaamista. Lisäksi koko koulutusjärjestelmän eri asteilla tulisi säännöllisesti opettaa työelämätaitoja.

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. Mainitkaa enintään viisi konkreettista, selkeää ja seurattavissa olevaa tavoitetta.

Tasa-arvon edistäminen kuuluu työnantajan velvollisuuksiin. Tasa-arvosuunnitelma on nykyisellään vaillinainen työkalu, sillä siihen ei velvoiteta alle 30 työntekijän työpaikkoja. 30 on huomattavan suuri luku, kun huomioidaan suomalaisten työpaikkojen keskimääräinen koko. Tasa-arvosuunnitelma tulisi velvoittaa koskemaan kaikenkokoisia yrityksiä.

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

Sukupuolten oikeudellinen asema

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

Palkkasyrjintään ei voida puuttua riittävästi nykyisellä lainsäädännöllä. Tiedonsaantioikeutta tulisi laajentaa palkkasyrjintäepäilyissä. Palkka-avoimuustyöryhmän loppuraportissa (2019) ehdotetaan: ”Palkkatietojen antamista koskevaa tasa-arvolain 10 §:ää olisikin muutettava siten, että työntekijä voisi saada kaikki tarpeelliset tiedot, joiden perusteella voidaan arvioida, onko palkkasyrjinnän kieltoa noudatettu. Tämä pitäisi sisällään verrokin tai verrokkien palkkatiedot. Tiedonsaantioikeuteen on mahdollista liittää salassapitovelvollisuus. Tällainen malli on käytössä esimerkiksi Norjassa (ks. Pay transparency in the EU 2017, s. 26).”

Tämä kehittämissuositus on Temen näkemyksen mukaan hyvä ja palvelisi myös pieniä työpaikkoja, joissa ei ole luottamusmiestä tai muuta henkilöstön edustajaa. Kun palkkasyrjintään puututaan lainsäädännöllä, keinovalikoima lisääntyy.

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?

Ulkomaalaistaustaiset jäsenemme ovat kertoneet traumatisoivista työnhakutilanteista, joissa pelkästään nimi ja aksentti ovat aiheuttaneet vaikeuksia. Moniperusteisen syrjinnän tunnistaminen

ja ymmärtäminen on erittäin tärkeää. AVI:t ovat tässä avainasemassa. Heidän tulee saada kasautuvan syrjäntäilmiön tunnistamiseksi koulutusta ja tietoa.

Muut huomiot

6. Muuta mahdollisesti huomioitavaa selonteon valmistelussa?

-

Baran Karola
Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry

Saveljeff Anne
Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry