

25.1.2018

Sosiaali- ja terveysministeriö/Tasy
Johtaja Tanja Auvinen

Hallituksen tasa-arvo-ohjelman väliraportti

Kiitämme mahdollisuudesta tulla kuulluksi hallituksen tasa-arvo-ohjelman väliraportista ja haluamme vielä kirjallisesti tuoda esille näkemyksemme asioista, jotka toivomme huomioitavan tasa-arvo-ohjelman väliraportissa erityisesti työelämän tasa-arvon toteutumisen näkökulmasta. Numerointi viittaa seuraava raportin otsikkoja.

2 Vahvistetaan tasa-arvoa työelämässä – samapalkkaisuusohjelma

Hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa ei käsitellä miesten ja naisten välistä palkkaeroa muuten kuin viittaamalla samapalkkaisuusohjelmaan. Ohjelma on hallituksen työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen linjaus samapalkkaisuuden toteuttamiseksi vuosina 2016 – 2019.

Samapalkkaisuusohjelmassa miesten ja naisten välistä palkkaeroa mitataan sovitusti Tilastokeskuksen ansiotasoindeksin avulla. Se perustuu vain kokoaikatyötä tekevien kuukausipalkkoihin, osa-aikatyötä tekevien ansioita eikä alle viiden työntekijän työpaikkoja ole huomioitu. Tilaston mukaan kokoaikatyötä tekevän naisen palkka oli 84 % kokoaikatyötä tekevän miehen palkasta.

Yksityisillä palvelualoilla kuten kaupassa, majoitus- ja ravitsemisalla ja kiinteistönhoidossa tehdään pääasiassa osa-aikatyötä. Osa-aikatyötä tekevästä 70 % on naisia. Tavallisin tuntimäärä on 25 tuntia viikossa, ja useimmiten osa-aikatyö on vastentahtoista. Kauppojen aukioloaikojen laajentumisen ja alkoholilainsäädännön muutoksen myötä sekä aikaisemman kokemuksen perusteella myös osa-aikatyö palvelualoilla tulee lisääntymään nykyisestä.

Palvelualoilla tyypillisiä ovat myös ns. nollatuntisopimukset ja tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät. Kansalaisaloite nollatuntisopimusten kieltämiseksi ei valitettavasti edennyt eduskunnassa eikä 18 viikkotunnin suojarajaa tullut uudistettuun työaikalakiin, vaikka useat työntekijä- ja kansalaisjärjestöt sitä esittivät. Ratkaisu tulee entisestään vääristämään käytetyn ansiotasotilaston antamaa kuvaa naisten ja miesten välisestä todellisesta ansiotasosta.

Eläketurvakeskus julkaisi hiljattain selvityksen, jonka palkkatiedot kuvaavat kaikkien palkansaajien ansioita. Tehtyä työaika ei huomioitu. Selvityksen mukaan naisten ansiot olivat 76 % miesten ansioista. Selvityksestä käy hyvin esiin, että naisten ja miesten käytettävissä olevat ansiot poikkeavat huomattavasti toisistaan.

Miesten ja naisten välisen palkkaeron mittaamisessa tulisikin huomioida myös osa-aikaisten työsuhteiden palkat ja osa-aikatyöntekijöiden osuus kaikista työntekijöistä sekä osa-aikaisen työn vastentahtoisuus. Kolmikantaisen samapalkkaisuustyöryhmän ratkaistavaksi jääkin, miten yllä mainitut epäkohdat saadaan korjattua naisten ja miesten palkkatasa-arvo mitattaessa.

Samanarvoinen työ

Saman ja samanarvoisen työn problematiikkaa ei ole käsitelty samapalkkaisuusohjelmassa eikä hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa. Suomalaisessa lainsäädännössä ei suoraan määritellä, mitä samalla ja samanarvoisella työllä



25.1.2018

tarkoitetaan. Samapalkkaisuusperiaatteen kansainvälisessä tulkinnassa samalla työllä tarkoitetaan toisiaan vastaavia tai lähes vastaavia töitä. Samanarvoisella työllä tarkoitetaan työtä, jota on pidettävä yhtä vaativana kuin toista työtä. Samapalkkaisuusvaatimus koskee samanarvoisia töitä silloinkin, kun työt ovat hyvin erilaisia, jos niitä voidaan pitää yhtä vaativina. Yleisesti tunnustetut vaativuskriteerit ovat osaaminen, vastuu, työolot ja kuormittavuus.

Suomessa palkat määritellään työehtosopimuksissa, jotka poikkeavat paljon toisistaan esimerkiksi palkkaus- ja työaikajärjestelmien osalta. Tehtävien vaativuuden vertailua helpottaa, jos yrityksissä ja eri aloilla olisi käytössä tehtävien vaativuuden ja suoriutumisen arviointiin perustuvat palkkausjärjestelmät. Käytännössä yrityksessä ei tehdä vertailua yli työehtosopimusrajojen, koska se ohjeiden ja sopimusten puutteessa koetaan hankalaksi ja koska lainsäädäntö ei suoraan siihen velvoita. Koska tasa-arvolaki edellyttää palkkakartoitusta vain saman yrityksen sisällä, palkkakartoituksella ei pystytä pureutumaan eri aloilla, esimerkiksi teollisuudessa ja palvelualoilla, maksettaviin palkkoihin.

Jotta vaatimus palkkatasa-arvosta samanarvoisten töiden osalta toteutuisi, pitäisi olla menetelmä, jolla töiden vaativuutta vertaillaan yli sopimusrajojen. Menetelmän pitäisi olla eri alojen työnantaja- ja työntekijäliittojen yhteisesti hyväksymä ja se voitaisiin kehittää ao. ministeriön tai tutkimuslaitoksen erillisenä tutkimushankkeena. Tältä osin myös tasa-arvolaki kaipaava muutosta, koska se ei edellytä samanarvoisten töiden vaativuuden vertailua eri alojen välillä.

Miesvaltaisten alojen palkat ovat asettuneet huomattavasti korkeammalle tasolle kuin naisvaltaisten palvelualojen. Palkkaeroa on selitetty myös mm. tuottavuustekijöillä. Naisvaltaiset palvelualat ei ole niin tuottavia kuin miesvaltaiset teollisuusalat, jossa tuote tehdään koneellisesti. Naisten työssäkäynti on alkanut tehtävissä, jotka on koettu avustaviksi. Naiset ovat olleet kauppa-, sairaala- ja kotiapulaisia. Vaimon palkka on ollut vain miehen palkan lisä, jolla ei ole ollut tarkoitukseen elättää perhettä. Tällä perusteella vielä 60-luvun puolivälissä naisille ja miehille olikin kaupan työehtosopimuksessa eri palkkataulukot.

Voidaankin esittää kysymys, ovatko palvelualojen matalat palkat matalia siksi, että työn tekevät naiset. Ja onko naisvaltaisten alojen palkkataso asetunut matalammalle tasolle sukupuolen ja siihen liittyvien kulttuuristen oletusten perusteella. Ja vaikka historian pyörää ei voidakaan kääntää taaksepäin, asenteita voidaan muokata tiedolla ja koulutuksella myönteisemmiksi tasa-arvolle ja naisvaltaisten ammattien arvostukselle.

Työmarkkinoiden jakautumista miesten ja naisten aloihin ja ammatteihin tulee lieventää raportin esittämällä tavalla mm. nivomalla tämä näkökulma nykyistä paremmin työvoima- ja yrityspalvelujen kehitystyöhön sekä vahvistamalla työ- ja elinkeinohallinnon asiantuntijoiden koulutusta segregaaion purkamisessa. Positiivista on myös se, että yleisesti tasa-arvon edistämiseen halutaan vaikuttaa varhaiskasvatussuunnitelman uudistamisessa sekä laajemmin opinto-ohjauksessa ja mm. peruskoulujen tasa-arvosuunnittelua tukemalla.

3 Tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä vanhemmuutta - Perhevapaat

Naisten työmarkkina-aseman edistäminen perhevapaiden tasaisemmalla jakautumisella on kannatettava tavoite ja sellainen vanhempainvapaaajärjestelmä, jossa molemmille vanhemmille on asetettu yhtäläinen velvollisuus jäädä kotiin hoitamaan lasta, tukisi parhaiten tavoitetta hoitovastuun tasaisemmasta jakautumisesta vanhempien kesken.

Alle 3- vuotiaiden lasten äitien työllisyysaste on Suomessa alhaisempi verrattuna muihin Pohjoismaihin.



25.1.2018

Ainakin osittain tilanne johtuu siitä, että nykyinen kotihoidon tukijärjestelmä kannustaa vanhempia, yleensä äitejä, jäämään kotiin ja on houkutteleva vaihtoehto erityisesti matalapalkkasilla aloilla. Myös täyspäiväisen subjektiivisen päivähoito-oikeuden rajaaminen vaikuttaa siihen, että jompikumpi vanhemmista, yleensä äiti, jää kotiin hoitamaan lapsia kotihoidontuella.

Valmisteilla olevalla perhevapaaudistus pitää rakentaa niin, että se huomioi lapsen edun ja naisten työllisyysasteen parantamisen tavalla, joka vastaa 2020-luvun työelämän tarpeita. Isiä tulee kannustaa perhevapaiden käyttöön asenteisiin vaikuttamalla ja myös niin, että isille korvamerkitään nykyistä suurempi osuus perhevapaisiin käytettävästä ajasta.

Vajaa vuosi sitten tuli voimaan säädös, jonka perusteella naispuolisen työntekijän perhevapaista työnantajille aiheutuneista kustannuksista työnantaja voi tietyillä ehdoilla saada 2500 euron kertakorvauksen lasta kohden. Tätä etua on Kelan tietojen mukaan hakenut noin tuhat työnantajaa. Vaikka kaikki äidit eivät täytä etuuden saannin ehtoja, Suomessa syntyy kuitenkin noin 52 000 lasta vuosittain ja heistä varmasti useampi kuin tuhat täyttää etuuden saannin ehdot.

Etuetta tulee markkinoida nykyistä tehokkaammin sekä ministeriön että KELA:n toimesta.

5 Vähennetään naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja lähisuhdeväkivaltaa - Työpaikkaväkivalta

Hallituksen tasa-arvo-ohjelmaan on otettu mukaan myös naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan vähentäminen, mikä on kannatettava tavoite. Sen sijaan naisiin kohdistuvaa työpaikoilla ilmenevää lähinnä asiakkaiden taholta tulevaa väkivaltaa ei ole huomioitu. Poliisin tietoon saatettujen, työssä sattuneiden asiakasväkivaltatapauksien määrä on ollut kasvussa jo pitkään. Väkivaltatapauksista lähes 60 % kohdistuu naisiin. Suuri osa tapauksista tapahtuu terveydenhuollon ja sosiaalialan työssä (44 %) tai muussa palvelutyössä (30 %). Mainituilla aloilla asiakasväkivallan uhan riskiä kasvattavat yksintyöskentely sekä myöhäiseen iltaan ja yö- tai varhaisaamuun sijoittuva työskentely. Kauppojen edellisen aukiolojen laajennuksen tiedetään lisänneen yksintyöskentelyä pienyksiköissä jopa 30 %. Ruotsissa tehdyt selvitykset osoittavat toisaalta kellonajan kasvattavan väkivallan riskiä vieläpä yksintyöskentelyä enemmän.

Väkivalta ja väkivallan pelko aiheuttavat psykososiaalista kuormittumista, joka johtaa osaltaan työkyvyn alenemiseen, sairauspoissaoloihin ja ennenaikaisiin eläköitymisiin.

Tästä syystä työpaikalla tapahtuvan väkivallan uhan riskejä on pyrittävä vähentämään myös lainsäädäntöteitse. Työturvallisuuslain 27 pykälästä (väkivallan uhka) tulee siksi antaa tarkentava asetuskoskien väkivallan uhan hallintaa ja työturvallisuuslain 25 pykälää (työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen) on täydennettävä niin, että se huomioi myös väkivallan uhan aiheuttaman kuormituksen erityisesti työpaikan riskinarvioinnissa.

Kansainvälisessä työjärjestössä ILO:ssa valmistellaan sukupuoleen kohdistuvaan väkivaltaan liittyvää yleissopimusta. Sopimus määrittelee väkivallan laajasti niin, että se käsittää häirinnän, seksuaalisen häirinnän, työväkivallan sekä työpaikalle ulottuvan lähisuhdeväkivallan.

Suomen hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen tulee yhteisesti puolustaa sitovaa ILO:n yleissopimusta väkivallan osalta ja sitä täydentävä suositusta sekä näiden nopeaa valtiokohtaista implementointia.

25.1.2018

Seuraavan hallituksen tasa-arvo-ohjelma

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma pitäisi valmistella välittömästi hallituskauden alussa, jotta ohjelman tavoitteet voitaisiin huomioida koko hallituskauden toimenpiteissä ja lainvalmistelussa.

Väliraportin kuulemistilaisuudessa nousi esiin laaja kirjo erilaisia sukupuolten tasa-arvoon liittyviä asioita ja ilmiöitä, jotka pitäisi huomioida seuraavan hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa. Näitä ovat mm.

- seksuaalinen häirintä, psykososiaaliset riskit
- ihmiskauppa, prostituutio
- sukupuolivaikutusten arviointi lainsäädännössä
- nuoret miehet, ikääntyneet miehet

Helsingissä, 25.1.2018

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Ann Selin
puheenjohtaja

Jaana Ylitalo
edunvalvontajohtaja

Lisätietoja:

Seija Virta, seija.virta@pam.fi

050 592 2564