

2.6.2022

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi
K 1/2022 vp

Lausunto tasa-arvovaltuutetun kertomuksesta eduskunnalle

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa tasa-arvovaltuutetun eduskunnalle laatimasta kertomuksesta.

Suomen Yrittäjät kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa ja toteaa lausuntoon seuraavaa. Lausunnossa otetaan kantaa pääosin ainoastaan kertomuksen työelämää koskeviin huomioihin sekä esityksiin.

Yleistä

Kyseessä oleva kertomus on järjestyksessään toinen, jonka tasa-arvovaltuutettu vuonna 2015 tehtyjen lainsäädäntömuutosten jälkeen on antanut eduskunnalle. Kertomuksen tarkoituksena on arvioida, miten tasa-arvo Suomessa toteutuu eri yhteiskuntaelämän aloilla, mitkä asiat ovat kunnossa ja mikä pielessä, mistä asioista tulisi keskustella ja mitä kehittämistarpeita liittyy tasa-arvon edistämiseen. Suomen Yrittäjät pitää raportin laatimista ja tätä kautta keskustelun ylläpitämistä sekä tietoisuuden lisäämistä kannatettavana ja tarkoituksenmukaisena.

Työelämän tasa-arvon osalta haluamme korostaa, että vaikka tasa-arvo edistäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus, on työpaikan tasa-arvoisuudella positiivinen vaikutus työntekijöiden ja työnantajan väliseen luottamukseen ja yleisemmin työhyvinvointiin. Työntekijöiden työtyytyväisyys näkyy myös asiakastytytyväisyydessä, ja tasa-arvo parantaa työpaikan imagoa ja työnantajakuva. Näin ollen on selvää, että tasa-arvon edistämisestä hyötyvät kaikki osapuolet.

Tasa-arvovaltuutettu on kertomuksessaan nostanut esiin useita tärkeitä huomioita ja kehittämiskohteita. Kuten tasa-arvovaltuutettu toteaa, on erittäin tärkeää huomata ja ymmärtää, että esimerkiksi koronaviruksen kriisi on kohdellut hyvin eri tavoin eri toimialoja ja tietyillä toimialoilla työskentelevät henkilöt, niin työntekijät kuin yrittäjät, ovat kärsineet pandemian vaikutuksia huomattavan paljon muita aloja enemmän.

Raportin huomioista keskusteltaessa on kuitenkin huomattava, että vaikka tasa-arvon toteutumiseen liittyy Suomessa edelleen kehityskohteita, on tasa-arvon toteutuminen maassamme kansainvälisesti vertaillen erittäin

hyvällä tasolla. Maailman talousfoorumin vertailussa Suomi on maailman kolmanneksi tasa-arvoisin maa, Suomessa sukupuolten osallistuminen työelämään on EU:n toiseksi tasa-arvoisinta, suomalaisten naisten tasa-arvo työelämässä on maailman neljänneksi parasta ja Suomessa valta on jakautunut kolmanneksi tasa-arvoisimmin EU:n jäsenmaiden välisessä vertailussa. Lähtökohdat tasa-arvon kehittämiseksi myös tulevaisuudessa ovat Suomessa erinomaiset.

Työmarkkinoiden tasa-arvosta keskusteltaessa on lisäksi huomattava, että keskeisin tekijä esimerkiksi naisten ja miesten ansioeroille on tasa-arvovaltuutetunkin esiin nostama suomalaisten työmarkkinoiden segregatio ja sukupuolten yhteiskunnallisen työnjaon epäsymmetria. Tämä näkyy myös siinä, että Suomessa miesten ja naisten koulutusala- ja alalinnat ovat edelleen selvästi eriytyneet. Lisäksi edelleen naiset kantavat miehiä suuremman vastuun lasten ja kodin hoivatoimista, kun taas miehet erikoistuvat työuraansa. Samalla naisten pidemmät poissaolot työelämästä perheen lasten ollessa pieniä alentavat naisten työllisyysastetta. Poissaolot työelämästä voivat näkyä myös heikompana palkka- ja urakehityksenä erityisesti työuran alkuvaiheessa.

Korostamme, että tältä osin työmarkkinoiden kehitykseen ja tasa-arvon lisäämiseen voidaan vaikuttaa ja lähtökohtaisesti eroa voidaan saada pienemmäksi vain koulutusvalintoihin ja asenteisiin vaikuttamalla. Sen sijaan, että pohditaan ratkaisuna esimerkiksi tiettyjen (naisvaltaisten ja pääasiassa julkisen sektorin) alojen palkkojen korottamista tai työpaikkakohtaista palkka-avoimuutta siten, että kenellä tahansa työntekijällä olisi koska tahansa oikeus saada toisen työntekijän palkkatiedot ilman tämän suostumusta, tulee pohtia, miten voimme vaikuttaa siihen, että tällä hetkellä voimakasta segregatiota voidaan purkaa ja vallitsevia asenteita muuttaa siten, että erot niin kutsuttujen naisten ja miesten töiden välillä vähenevät.

Yleisesti katsomme, että tasa-arvon edistämisen sekä tasa-arvovaltuutetun toiminnan tuloksellisuuden kannalta on tärkeää panostaa ennen kaikkea ennalta ehkäisevään toimintaan. Syrjintää ennalta ehkäisevät keinot, tietoisuuden lisääminen sekä erityisesti yksilöiden oikeustietoisuuden parantaminen ovat keskeisiä keinoja arjen tasa-arvon edistämisessä. Suomen Yrittäjät katsoo, että ennaltaehkäisevään ja tietoa lisäävään toimintaan on syytä jatkossa panostaa entistä voimakkaammin.

Yleisenä huomiona toteamme, että kertomuksessa on nostettu esiin tasa-arvovaltuutetulle tulleiden yhteydenottojen määrä eri aihealueisiin liittyen (erittely kertomuksen liitteessä 1). Tältä osin katsomme, kuten olemme jo vuonna 2018 annetun raportin yhteydessä todenneet, että raportoinnin kehittämisen kannalta olisi tarkoituksenmukaista, että kertomuksessa

tuotaisiin esiin, mikä osa yhteydenotoista on johtanut tasa-arvovaltuutetun toimenpiteisiin ja millaisiin toimenpiteisiin tasa-arvovaltuutettu on kyseisissä tapauksissa ryhtynyt. Näkemyksemme mukaan tämä auttaisi myös kohdentamaan tarvittavia toimenpiteitä sekä tiedon lisäämistä tarkoituksenmukaisella tavalla.

Tasa-arvovaltuutetun toimenpide-ehdotukset

Tasa-arvovaltuutettu esittää kertomuksessaan useita myös työelämään ja työelämän syrjintään liittyviä toimenpiteitä. Esitettyjen suositusten ja toimenpiteiden osalta toteamme yleisesti, että useimmat suositukset, joita tasa-arvovaltuutettu työlainsäädännön osalta esittää, merkitsisivät käytännössä työnantajaan kohdistuvien velvoitteiden kiristymistä, työnantajalle aiheutuvien kustannusten ja hallinnollisen taakan lisäämistä sekä työnantajien yleisen oikeusvarmuuden heikkenemistä.

Työmarkkinoiden tulevaisuutta ja kehittämistä pohdittaessa on ensiarvoisen tärkeää ymmärtää se tosiseikka, että työmarkkinat ovat nimensä mukaisesti markkinat. Ilman tätä ymmärtämystä lainsäädännön ja toimivien työmarkkinoiden kehittäminen on käytännössä mahdotonta. Mahdollisia lainsäädäntömuutoksia pohdittaessa tulee aina tarkastella sitä, mitä vaikutuksia muutoksilla on markkinoiden toimintaan ja on ymmärrettävä, että ratkaisuna mahdollisiin ongelmiin ei aina voi olla sääntelyn lisääminen, lainsäädännön kiristäminen ja työnantajiin kohdistuvien sanktioiden korottaminen. Lainsäädännön kehittämistä pohdittaessa kyse on strategisesta valinnasta sen suhteen, säädelläänkö työmarkkinoilla havaittavia ilmiöitä ja trendejä nykyistä enemmän vain vähemmän. Vaikka, ja toivottavasti kun valitaan jälkimmäinen vaihtoehto, se ei merkitse työntekijän suojelun periaatteesta tai työmarkkinoiden tasa-arvoisesta sekä yhdenvertaisesta kehittämisestä luopumista, vaan sääntelyn nykyistä parempaa tasapainoa työmarkkinoiden toimivuuden ja työllisyyden parantamisen sekä työntekijän suojeluperiaatteen välillä.

Yksittäisten toimenpiteiden osalta tasa-arvovaltuutettu esittää, että tasa-arvolain mukainen hyvityssäännös tulisi ulottaa myös sellaiseen syrjintään, joka tapahtuu missä tahansa vaiheessa työnantajan käynnistämän työntekijän hakuprosessin aikana. Lisäksi valtuutettu ehdottaa, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle tulisi antaa mahdollisuus määrätä maksettavaksi hyvitystä. Näiltä osin toteamme, että vaikka esitysten tavoite on sinänsä hyvä ja ymmärrettävä, emme pidä tasa-arvovaltuutetun esityksiä tarkoituksenmukaisena emmekä kannatettavana. Ensinnäkin on huomattava, että tuottamuksesta riippumattomien seuraamusten – kuten ja tasa-arvolain mukainen hyvitys - käyttöala on Suomessa hyvin rajattu. Tällaisen seuraamuksen vastapainoksi on syytä ja tarkoituksenmukaista asettaa erityisiä

vaatimuksia sääntelyn tarkkarajaisuudelle ja täsmällisyydelle. Siksi on perusteltua, että hyvitysmahdollisuus rajataan myös jatkossa ainoastaan tilanteisiin, joissa työnantaja työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettelylle ole hyväksyttävää perustetta. On täysin selvää, että työnantaja valitsee aina uutta työntekijää palkatessaan tehtävään parhaiten sopivan henkilön, eikä työnantaja tee valintaa syrjiäkseen yksittäistä hakijaa. Sama pätee koko valintaprosessiin. On myös huomattava, että mikäli tasa-arvovaltuutetun esittämä muutos toteutettaisiin, se heikentäisi työnantajan oikeusvarmuutta huomattavalla tavalla.

Lisäksi hyvityksen määräämistä koskevan sääntelyn muuttaminen edellyttäisi useita muita lakimuutoksia – kuten esimerkiksi muutoksia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimintaan ja kokoonpanoon, hyvitystä koskevien asioiden käsittelymenettelyyn sekä myös hallinto-oikeudessa noudatettavaan prosessisääntelyyn liittyviä muutoksia. Nämä muutokset itsessään eivät ole yksinkertaisia ja on todennäköistä, että huomioiden muutoksella tavoiteltavien hyötyjen suhde seurannaismuutoksista johtuviin epävarmuuksiin sekä kustannuksiin, muutosta ei voida pitää tarkoituksenmukaisena.

Tasa-arvovaltuutettu esittää lisäksi muun muassa, että palvelussuhdelainsäädännössä tulisi asettaa kiello jättää määräaikainen palvelussuhde uudemman raskauden tai perhevapaan perusteella sekä rajoittaa palvelussuhde kestämään vain äitiys-, isyys-, tai vanhempainvapaan alkuun. Näiltä osin toteamme, että asiaa on tällä hallituskaudella selvitetty työ- ja elinkeinoministeriön alaisessa työryhmässä. Työryhmän tekemän perusteellisen selvityksen jälkeen asiassa ei päädytty esittämään lainsäädäntömuutoksia. Korostamme, että määräaikaisten työntekijöiden suoja raskaus- ja perhevapaasyrjintää vastaan on turvattu lainsäädännön tasolla tasa-arvolaisissa. Tasa-arvovaltuutetun esittämän syrjintään liittyvän kaksinkertaisen sääntelyn ei arvioida vähentävän syrjintää. Lisäksi kaksinkertainen sääntely on omiaan aiheuttamaan epäselvyyksiä ja sopii suomalaiseen järjestelmään huonosti. Asiaa koskevissa selvityksissä on tullut ilmi, että perhevapaita käyttäviin ei kohdistu esimerkiksi enemmän irtisanomisia tai työtehtävien muutoksia, kuin muihinkaan työntekijöihin. Tilastoaineistot eivät myöskään tue oletusta tai väitettä siitä, että raskaus- tai perhevapaasyrjintä olisivat merkittävä ongelma Suomen työmarkkinoilla. Katsomme, että voimassa olevan lainsäädännön mukainen syrjintäoletus on jo nykyisellään riittävän laaja ja sillä puututaan tilanteisiin, joissa syrjintää on aiheellista epäillä. Ehdotus ei ole perusteltu myöskään siksi, että määräaikaisille työntekijöille ei tule lainsäädännössä antaa muita parempaa oikeutta avoimeksi tuleviin tehtäviin. Työnantajalla on ja tulee jatkossakin olla oikeus valita avoimeksi

tulevaan tehtävään parhaaksi katsomansa hakija. Ehdotus käytännössä vaikeuttaisi myös muiden määräaikaisten työntekijöiden sekä sijaisten asemaa ja tekisi siitä epävarmemman.

Anonyymiin työnhakuun sekä sairausvakuutuslain ja vanhempainpäivärahan maksuperusteen määräytymistä koskeviin säännöksiin liittyvien esitysten osalta katsomme, että näihin liittyen esitettävät selvitykset ovat lähtökohtaisesti tarkoituksenmukaisia ja perusteltuja. Tältä osin on kuitenkin huomattava, että vanhempainpäivärahan maksuperustetta koskevaa sääntelyä on juuri tehdyn perhevapaa uudistuksen yhteydessä muutettu. Uudistuksen yhteydessä tavoitteena oli, että vaihtoehtoja olisi mahdollisimman vähän ja että määräytymisperuste olisi mahdollisimman lähellä todellista tulonmenetystä.

Lopuksi toteamme, että perhevapaita koskeva sääntely ja järjestelmä on keskeinen naisten työmarkkina-asemaan ja tätä kautta myös palkkoihin sekä ansoihin vaikuttava tekijä. On huomattava, että työnantajat ja yrittäjät eivät tee omia valintojaan esimerkiksi työntekijöitä palkatessaan syrjiäkseen naisia, vaan he tekevät nimenomaan liiketoimintansa kannalta tarkoituksenmukaisia ratkaisuja. Jos järjestelmä - ja siitä aiheutuvat kustannukset - on rakennettu siten, että se asettaa naiset miesten kanssa epätasa-arvoiseen asemaan, tämä itsessään ruokkii näitä valintoja. Tämän vuoksi on äärimmäisen tärkeää, että syksyllä 2022 voimaan tulevan perhevapaa uudistuksen vaikutuksia seurataan ja tarkastellaan, täyttääkö uudistus sille asetetut tavoitteet ja edistääkö se tosiasiaassa naisten työmarkkina-asemaa sekä tasa-arvoa.

Lopuksi

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on muun ohella seurata naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla. Huomautamme, että valtuutetun lausunnolla olevassa kertomuksessa ei ole lainkaan käsitelty yrittäjyyttä eikä yrittämisen edellytysten parantamista tasa-arvon ja sen kehittämisen näkökulmasta. Esimerkiksi perhevapaiden käsittelykulma on vahvasti työntekijälähtöinen, vaikka erityisesti yrittäjän naisten mahdollisuus pitää perhevapaata on usein erittäin haasteellista. Tällaiset eri työn teon muotojen vaikutukset ja merkitys myös tasa-arvon toteutumisen kannalta olisi tärkeä tunnistaa. Nyt kertomus sivuuttaa yrittämisen ja erityisesti nais-yrittäjyyden kokonaan.

Suomessa on noin 293 000 yritystä (Tilastokeskus 2019). Yrittäjistä naisia on noin kolmasosa. Naisten osuus työnantajayrittäjistä on vielä alhaisempi, noin neljäsosa. Esitämme, että jatkossa tasa-arvovaltuutettu ottaa

kertomuksessaan huomioon myös yrittäjyyden, erityisesti tasa-arvon kehittämisen näkökulmasta.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Atte Rytkönen-Sandberg
Asiantuntija