

Asia: VN/27297/2023

## Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2024-27

### Lausunnonantajan lausunto

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleittain**

-

#### 1. Johdanto, yleiset huomiot

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 1. Johdanto, sekä muut yleiset huomiot**

Johdanto-osan loppuun on kirjattu, että kukin ministeriö vastaa omalta osaltaan tasa-arvo-ohjelman toimenpiteistä. Tehy katsoo, että tämä eriyttäminen johtaa siihen, että hallitusohjelmaa toteuttavien lainsäädäntötoimien vaikutuksia sukupuoleen perustuvaan syrjintään ei tunnisteta eikä tunnusteta. Päinvastoin kuin tämän tasa-arvo-ohjelman tavoite on, todellisena lopputuloksena on syrjinnän lisääntyminen hallituksen omien toimenpiteiden takia (mm. määräaikaisten työsopimusten käytön vapauttaminen ja valtakunnansovittelijan toimivallan vieminen työehtosopimusriitojen ratkaisussa).

#### 2. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen koulutuksessa

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 2. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen koulutuksessa**

Tasa-arvo-ohjelmassa todetaan, että naiset ovat miehiä koulutetumpia. Huomionarvoista on, että korkeampi koulutustaso ei kuitenkaan näy palkkauksessa ja sukupuolten välinen palkkaero on edelleen suuri, 15,4 %.

Hallitusohjelmassa tuodaan esiin, että segregatio on edelleen vahvaa verrattuna moniin muihin maihin ja segregatian lieventämiseksi esitetään tasa-arvoisten koulutuspolkujen vahvistamista ja stereotyyppioita purkavia työelämämielikuvia edistävää opinto-ohjausta kaikilla koulutusasteilla. Tehyn näkemys on, että tehokkain keino segregatian lieventämiseksi on naisvaltaisten alojen palkkauksen parantaminen. Naisvaltaiset alat on nostettava palkkakuopasta, eikä työehtosopimusten palkankorotuksia tule estää säätämällä valtakunnansovittelijasta puolueellista palkankorotusten määrän rajaajaa.

Ohjelman mukaan erilaisissa selvityksessä on tuotu esille sitä, että koulutuksen suunnitelmavelvoitteen noudattamisessa ja suunnitelmien laatimisen laadussa on puutteita sekä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistyötä on kehitettävä edelleen. Tästä huolimatta hallitus suunnittelee yhdenvertaisuussuunnittelun poistamista varhaiskasvatuksesta. Muutokselle ei ole esitetty lapsen edun mukaisia perusteita, ja velvoitteen poistaminen on ristiriidassa hallitusohjelman kirjauksen kanssa varhaiskasvatuksen laadun paranemisesta. Suunnitteluelvoitetta varhaiskasvatuksesta ei tule poistaa ja suunnitelmien laatimiseksi tulee antaa koulutusta tai muuta tukea.

### 3. Tasa-arvon työelämässä ja työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen

#### **Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 3. Tasa-arvon työelämässä ja työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen**

##### Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Hallituksen tavoitteena on perhevapaakustannusten tasaisempi jakautuminen ja isien perhevapaiden käyttöä tuetaan. Päätökset perhevapaiden käytöstä tehdään perheissä pitkälti taloudellisten seikkojen perusteella, joten yleensä huonommin ansaitseva vanhempi eli useimmiten nainen käyttää valtaosan perhevapaista. Edellä mainittu naisvaltaisten alojen palkkauksen parantaminen edesauttaisi myös perhevapaakustannusten tasaisempaa jakautumista.

##### Sukupuolten välinen palkkaero

Ohjelmassa todetaan, että sukupuolten välinen palkkaero on merkittävä ongelma Suomessa. Se on kaventunut varsin hitaasti, ja se on edelleen 15,4 %. Tehyn laskelmien mukaan palkkatasa-arvo saavutetaan tällä tahdilla noin vuonna 2090.

Palkkaero kaventuu vielä nykyistäkin hitaammin, mikäli hallitus säätää vientivetoisen palkkakaton, jolla se sitoo kaikkien alojen palkankorotukset vientialojen sopimusratkaisuun. Sen myötä naisvaltaisia aloja edustavat ammattiliitot kuten Tehy, jonka jäsenistä peräti 91 % on naisia, olisivat sidottuja miesvaltaisten vientialojen palkkakehitykseen.

Tämä lakisääteinen palkkakatto estäisi palkkaohjelmat, joista sovittiin valtakunnansovittelijan esityksestä kunta-alan ja hyvinvointialueiden sopimusratkaisussa vuonna 2022. Viiden vuoden palkkaohjelmalla kyettiin konkreettisesti kaventamaan palkkaeroa sukupuolten välillä. SOTE-sopimuksen piirissä työskentelevien tehyläisten tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvo nousee sovituksen palkkaohjelman ansiosta viidessä vuodessa (2022–2027) vähintään 20,9 %.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT on virkavastuulla tekemissään laskelmissa arvioinut, että vuoden 2022 KVTES:in ja Sote-sopimuksen sopimusratkaisujen seurauksena miesten ja naisten välinen palkkaero kaventuu vuositasolla 0,35 % prosenttiyksikköä ja oletetusti vuoteen 2027 mennessä viiden vuoden aikana yhteensä 1,77 prosenttiyksikköä. Tämä laskelma osoittaa konkreettisesti sen, että työehtosopimusratkaisut ja niissä sovittu palkkauksen kehittäminen on tehokkain tapa poistaa sukupuolten välistä perusteetonta palkkaeroa koko yhteiskunnan ja myös valtion vastuiden kannalta.

Palkkaerojen havainnoimisessa merkittävää on palkka-avoimuus ja keskeisenä tekijänä samanarvoisen työn määrittely siten, että yhtä vaativia vaikkakin erilaisia tehtäviä voidaan aidosti verrata keskenään. Tämä edesauttaa mies- ja naisvaltaisten alojen työtehtävien todellista vertaamista perusteettomien palkkaerojen löytämiseksi ja korjaamiseksi.

Tasa-arvo-ohjelmassa on ilmoitettu, että Suomi aikoo edistää palkka-avoimuutta juuri sen verran kuin on aivan pakko; EU-direktiivin minimisäännökset toteuttaen. Jos hallitus haluaa oikeasti vaikuttaa sukupuolten väliseen palkkaeroon, on sen luotavat kansalliseen lainsäädäntöön konkreettisia keinoja tämän edistämiseksi, eikä vain implementoida minimitaso. Vähintään pitää luopua säättämistä haittoja tai esteitä työmarkkinamekanismeille, jotka korjaavat palkkaeroja markkinatalouden ehdoin, kuten rajaamaan valtakunnansovittelijan ja sovintolautakuntien toimivaltaa sovintoehdotuksiin sisällytettävien palkankorotusten tasosta.

Syrjimättömyyden vahvistaminen työelämässä

Hallitus on ilmoittanut halunsa kitkeä kaikenlainen syrjintä työelämässä. Se on nimenomaisesti kirjannut hallitusohjelmaan, että ”erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja”.

Nyt lausuttavana olevan tasa-arvo-ohjelman tarkoitus on ollut johdanto-osan mukaan tuoda konkretiaa hallitusohjelman kirjauksiin. Siitä huolimatta ohjelmassa ei esitetä yhtään ainoaa toimenpidettä tämän tavoitteen toteuttamiseksi. Toimenpiteet-kohdassa on toistettu tavoite ”Tehostetaan raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisyä” ja ilmoitettu kolmikantaisen ryhmän perustamisesta, joka etsii tehostamiskeinoja ja oikeudellisen selvityksen teettämisestä. Kumpikaan näistä (ryhmä taikka selvitys) ei ole raskaus- ja perhevapaasyrjintää ehkäisevä toimenpide, vaan niillä vain lykätään laajan ongelman ratkaisu tulevaisuuden haasteeksi.

Oikeudellinen selvitys kokoa olemassa olevat tasa-arvoa sääntelevät määräykset kansallisesti ja kansainvälisesti ja toteaa mm. sen tiedossa olevan seikan, että tuomioistuinelaitosten kautta ei määrällisesti anneta kovinkaan monia syrjintäratkaisuja. Vaikka raskaus- ja perhevapaasyrjintäkanteita viedään hyvin harvoin oikeusteitse eteenpäin, ei se tarkoita, että syrjinnän kieltoa ei rikottaisi.

Oikeusprosessit koetaan raskaina, ne ovat hitaita (alioikeusvaihe käräjäoikeudessa voi kestää jopa kolme vuotta) ja oikeudenkäyntikulut ovat useita kymmeniä tuhansia euroja jutun hävinneelle osapuolelle, kun sensijaan tuomitut syrjintähyvytykset jäävät keskimäärin 8.000 – 10.000 euroon. Tämän epäsuhtaan johdosta on täysin selvää, miksei juuri synnyttänyt, perhevapaalle jäänyt ja työpaikkansa sekä toimeentulonsa menettänyt syrjitty lähde vuosien taistoon entistä työnantajaansa vastaan. Erityisesti sote-alalla on tavanomaista, että kyseessä oleva suuri julkistyonantaja voi olla ainoa alan työllistäjä koko työssäkäyntialueella, joten asian riitauttaminen voisi johtaa negatiivisiin seuraamuksiin työelämään paluun ollessa ajankohtainen.

STM on julkaissut 12.9.2024 Tilastokeskuksen tutkijoiden laatiman raportin ”Raskaussyrjintä Suomessa: Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia”. Tämä tuore selvitys todentaa sen, mikä on ollut Tehyn tiedossa jo vuosikymmenet: erityisesti määräaikaiset työntekijät joutuvat raskaussyrjinnän kohteeksi, sillä 44 % vastanneista määräaikaisista työntekijöistä on kokenut raportin mukaan raskaussyrjintää. Vastaava luku on vakituisten työntekijöiden kohdalla ollut 18 %. Yleisin syrjinnän muoto määräaikaisilla on ollut työsuhteen päättymisen eli määräaikaisen työsopimuksen uusimatta jättäminen raskausilmoituksen taikka perhevapaalle jäämisen johdosta.

Määräaikaisia työsopimuksia solmitaan eniten työuran alkuvaiheessa olevien ns. synnytysikäisten naisten kanssa, joten tämänkin johdosta on selvää, että määräaikaisten työntekijöiden aseman parantaminen johtaisi myös raskaussyrjinnän vähentymiseen. Tästä huolimatta hallitusohjelmassa on tavoitteena vapauttaa vuoden kestävä määräaikaiset työsopimukset työnantajien käyttöön ilman mitään velvollisuutta perustella sen käyttöä. Tämä lainmuutos tulisi lisäämään määräaikaisten

työsopimusten käyttöä entisestään ja pidentämään määräaikaisten työsopimusten kestoja nykyisistä. Se puolestaan tarkoittaisi, että erityisesti työuran alkuvaiheessa työntekijät joutuisivat vuodeksi koeajanluonteiseen määräaikaisuuteen, jonka jälkeen työnantaja voisi arvioida, haluaako se uusia työsopimuksen tämän työntekijän kanssa. Tilanteessa, jossa työntekijä olisi ilmoittanut raskaudestaan ja sitä seuraavasta perhevapaasta, on todennäköistä, että työnantaja tulisi vaihtamaan työntekijän sellaiseen, joka olisi sen käytettävissä myös fyysisesti työpaikalla, eikä kotona hoitamassa vastasyntynyttä vauvaansa. Tämä valikointi on toki tasa-arvolain kieltämää syrjintää, mutta sen toteen näyttäminen olisi nykytilannetta huomattavasti haastavampaa, jos työsopimuslaissa sallittaisiin määräaikaisuuden käyttö ilman perustetta vuoden ajaksi. Näin ollen määräaikaisuuksien käytön vapauttaminen johtaisi sekä siihen, että raskaussyrjinnän osoittaminen syrjityn puolelta hankaloituisi mutta myös siihen, että syrjintä lisääntyisi lainsäätäjän tarjoaman mahdollisuuden johdosta.

Mikäli hallitus haluaisi puuttua omilla toimillaan raskaus- ja perhevapaasyrjintään, tulisi sen ensinnäkin luopua valmisteilla olevasta työsopimuslain muutoksesta koskien määräaikaisten työsopimusten tekemistä ilman perusteltua syytä vuodeksi. Mikäli se muuttaa työsopimuslakia hallitusohjelmaan kirjatulla tavalla, tekee se tosiasiasa syrjinnän mahdollistavan teon, sillä lainmuutos tulisi kasvattamaan synnytysikäisistä työssäkäyvistä naisista sitä joukkoa, joka raskaaksi tullessaan kohtaa 44 %:n todennäköisyydellä syrjintäkokemuksia työssään, ja pienentämään sitä joukkoa, joka kohtaa näitä kokemuksia 18 %:n todennäköisyydellä.

Tehokkain konkreettinen keino raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kitkemiseen on syrjivälle työnantajalle määrättävä taloudellinen sanktio, hyvitys. Hyvitysten on oltava merkittävästi nykytasoa suurempia. Tasa-arvolaki määrittelee vain hyvityksen minimitason, joka on 4 360 euroa. Siitä huolimatta oikeuskäytännössä on jämähdetty tuomitsemaan hyvityksiä, jotka ovat työnantajan omasta tilanteesta (mm. koko ja taloudellinen tilanne), syrjintätekojen lukumäärästä ja vakavuudesta huolimatta vakiintuneet 8.000 – 10.000 euroon. Tasa-arvolakia on muutettava siten, että nimenomaan raskaus- ja perhevapaasyrjintään syyllistyneen työnantajan on maksettava syrjitylle kaikissa tilanteissa vähintään 12.000 euron hyvitys ja riippuen työnantajan koosta, syrjintätekojen lukumäärästä ja vakavuudesta tulisi hyvityksen tason nousta vielä huomattavasti korkeammaksi. Vain näin hyvityksistä saataisiin tasa-arvodirektiivin tarkoittamalla tavalla tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia – ja ne oikeasti myös ennaltaehkäisisivät työelämän syrjintää.

Tasa-arvolaki on tullut voimaan jo 1.1.1987 ja siihen lisättiin kieltä jättää uusimatta määräaikaista työsopimusta raskauden johdosta vuonna 1992. Tällä muutoksella haluttiin parantaa määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien asemaa. Tästä huolimatta vuonna 2024 olemme Suomessa tilanteessa, jossa lähes puolet määräaikaisista työntekijöistä kokee raskaussyrjintää. Pelkkä informaation lisääminen pitkään voimassa olleesta pakottavasta lainsäädännöstä ei voi saada kuriin syrjintää, joka on joillain työpaikoilla vakiintunut jo talon tavaksi. Tehy pitää selvänä, että vain selkeällä lainmuutoksella mm. hyvitysten määrää nostamalla voidaan tehokkaasti estää syrjintää.

#### 4. Sukupuolten tasa-arvoisen osallisuuden ja edustuksen lisääminen

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 4. Sukupuolten tasa-arvoisen osallisuuden ja edustuksen lisääminen**

-

#### 5. Naisiin kohdistuva-, lähisuhde sekä muu väkivalta

## **Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 5. Naisiin kohdistuva-, lähisuhde sekä muu väkivalta**

Ohjelmassa on jätetty huomiotta työelämässä tapahtuva väkivalta. Väkivalta on hoitoalalla yleistä. Tehyn vuonna 2021 teettämän tutkimuksen mukaan 69 % vastaajista oli kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa uransa aikana. Vastaajista 39 % kertoi, että väkivaltilanteesta eteenpäin kertominen ei johtanut minkäänlaisiin jatkotoimiin. Tehyn jäsenistä naisia on 91 %, joten kyse on juuri naisiin kohdistuvasta väkivallasta.

Sote-alan väkivaltatapausten määrä on lisääntynyt. Tämän todentavat Tapaturmavakuutuskeskuksen tilastot, jotka kuvaavat työntekijöiden työssä kohtaamaa väkivaltaa (tarkastelujakso kattaa vuodet 2005-2023). Niiden mukaan sosiaali- ja terveysalalla väkivaltatapausten lisääntyminen on ollut vielä muita aloja voimakkaampaa.

Tehyn lanseeraamalla Nyrkkisääntö -kampanjalla kannustetaan sote-alan henkilöstöä ilmoittamaan henkisestä ja fyysisestä väkivallasta aina työnantajalle. Työelämässä tapahtuvan väkivallan uhan ehkäisemiseksi on ryhdyttävä tehokkaisiin toimenpiteisiin. Tehy on kampanjansa yhteydessä esittänyt, että hallitus ryhtyisi ripeästi edistämään ILO:n yleissopimuksen ratifiointia väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä, ja rikoslakia tulee muuttaa siten, että virkamiehen väkivaltainen vastustaminen laajennetaan koskemaan kaikkia sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattihenkilöitä.

## **6. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen Euroopan unionissa ja kansainvälisessä toiminnassa**

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 6. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen Euroopan unionissa ja kansainvälisessä toiminnassa**

-

## **7. Institutionaaliset rakenteet**

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 7. Institutionaaliset rakenteet**

Tehy kanta on, että lähes 40 vuotta voimassa olleen tasa-arvolain kokonaisuudistus on tarpeen. Lakia on vuosien saatossa täydennetty ja muutettu lukuisia kertoja. Tämä on osaltaan johtanut siihen, että lain sisältö on vaikeasti ymmärrettävissä ja edellyttää monin kohdin tietoa myös vakiintuneesta oikeuskäytännöstä (erityisesti raskaus- ja perhevapaasyrjinnän osalta).

Vanninen Päivi  
Tehy ry