

TEM/TTM/ Seija Jalkanen

23.5.2023

Hallitusneuvotteluiden Hyvinvointi syntyy työstä –reformipöydän pyynnöstä toimitamme työelämän tasa-arvosta oheisen muistion, jossa otetaan kantaa eräisiin esillä olleisiin ehdotuksiin ja aloitteisiin.

Perhevapaauudistuksen jatko

1.8.2022 voimaan tulleen perhevapaauudistuksen jatkona voitaisiin selvittää lastenhoidon tukikokonaisuutta ja erityisesti kotihoidon tukea mallilla, joka vähentäisi kotihoidon tuen käyttöä. Kotihoidon tuki vaikuttaa naisten työmarkkina-asemaan. On tärkeää saada myös naiset töihin ja kotihoidontuen leikkaaminen vaikuttaisi siihen, että jo aikaisessa vaiheessa ajatus työhön paluusta syntyisi perhevapaista käyttäville, jotta naisten työmarkkina-asema voisi parantua. Sääntely kuuluu STM:lle, mutta työllisyyden edistämisen näkökulmasta kotihoidontukea olisi tarpeen tarkastella tasapainoisella tavalla.

Samapalkkaisuudesta

Samapalkkaohjelmaa olisi hyvä jatkaa. Ohjelmassa olisi hyvä keskittyä muutamaankin vaikuttavaan toimenpiteeseen. Vaikutuksia tulisi arvioida jo toimenpiteistä päätettäessä. Ohjelma on kansallinen hyvä käytäntö.

Palkka-avoimuusdirektiivi on hyväksytty EU:ssa ja sen täytäntöönpanosta on vetovastuussa STM ja direktiivissä on myös TEMille kuuluvia osuuksia. Palkka-avoimuutta on hyvä lähestyä erityisesti direktiivin näkökulmasta.

Määräaikaiset ja raskaus- ja perhevapaasyrjintä

Tasa-arvolain raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kiellon kanssa päällekkäisen sääntelyn ottamista työ-sopimuslakiin ei arvioida perustelluksi. Kun tasa-arvolaissa on jo selkeästi kielletty raskaus- ja perhevapaasyrjintä myös määräaikaisen työsopimuksen käytön osalta, ilmenevät ongelmat liittyvät työelämän syrjiviin käytäntöihin ja perhevapaisten työnantajille aiheuttamiin kustannuksiin. Syrjintää koskevan lainsäädännön noudattamista voitaneen tehostaa tehokkaammalla informoinnilla, hyvien käytäntöjen levittämisellä, tehokkaammalla valvonnalla ja vastuiden toteutumisen todellisella uhkalla (hyvitys, rikosoikeudellinen vastuu, vahingonkorvausvastuu, maineriski). Syrjinnän torjuminen edellyttää työelämän asenteiden ja käytäntöjen muuttumista. Tasa-arvolain mahdollisten muutostarpeiden osalta asian selvittäminen kuuluu sosiaali- ja terveysministeriön toimialaan. Lisäksi valvontakysymykset kuuluvat sosiaali- ja terveysministeriölle.

Perhevapaisten tasaisemmalla jakautumisella on merkitystä sukupuolten tasa-arvon toteutumiselle. Perhevapaauudistus rakenteellisenä uudistuksena tulee vaikutusarvioiden mukaan osaltaan vähentämään raskaus- ja perhevapaasyrjintää, kun isien pidemmät perhevapaat lisääntyvät.

Perhevapaalta palaavien työsuhteturva

Lainsäädäntö on tältä osin kattavaa. Perhevapaalta palaavia suojataan työsopimuslain työhönpaluu-oikeutta koskevilla säännöksillä. Raskaana olevat ja perhevapaata käyttävät ovat erityissuojan piirissä. Perhevapaalta palanneet ovat yleisen irtisanomissuojan piirissä. Lisäksi perhevapaalta palanneita suojataan tasa-arvolain syrjintäkielloilla.

Perhevapaalta palaavat ovat jo nyt erityisen suojan piirissä. Suojan korottaminen edellyttäisi painavia perusteita, kun haasteet työhönpaluussa pääsääntöisesti aiheutuvat muista kuin lainsäädännöllisistä tekijöistä. Työpaikoilla tapahtuu muutoksia perhevapaiden aikana. Vastentahtoiset muutokset ovat eri asia kuin syrjintä. Syrjintäkieltojen valvonnan tehostaminen on olennaista. Lyhyemmät perhevapaat ja perhevapaiden pitäminen useammassa jaksossa vähentävät työhönpaluuseen liittyviä käytännön haasteita. Paluusuoja voisi vaikuttaa negatiivisesti naisten työmarkkina-asemaan ja heikentää muiden työntekijöiden asemaa organisaatioiden muutostilanteissa. Keskeisimmissä verrokki-maissa (mm. Pohjoismaat) ei ole nimenomaisesti säädetty ns. jälkisuojasta.

Tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu

On tärkeää, että tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki säilyvät erillisinä ja että tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun erilliset toimivallat pysyvät. Lakien taustalla olevat direktiivit ovat erisältöisiä.

Valtuutettujen resurssien lisääminen ja valvonnan tehostaminen ovat keinoja, joilla valvontaa saadaan tehokkaammaksi.

Lisäksi yhdenvertaisuuslakia on tarkasteltu edellisellä hallituskaudella laajasti ja yhdenvertaisuuslain muutokset tulevat voimaan 1.6.2023. Lakiuudistuksella halutaan tukea syrjinnän ehkäisemistä ja yhdenvertaisuuden edistämistä myös työpaikoilla. Yhdenvertaisuuslain työnantajan yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitetta koskevaa pykälää on selkeytetty siltä osin, mitä työnantajan tulee ottaa huomioon arvioidessaan työpaikan yhdenvertaisuustilannetta. Arviointi tulee tehdä myös työhönoton osalta.

Myös yhdenvertaisuuslakia valvovien viranomaisten tehtäviin ja toimivaltaan on tehty muutoksia työelämän osalta. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on toimivalta valvoa lain noudattamista myös työelämässä. Työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaa on tarkennettu, ja lisäksi työsuojeluviranomaiselle mahdollistetaan kehotuksen antaminen myös työnantajan velvollisuudesta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta.