



Tasa-arvoinen **työelämä**

STTK:n näkemyksiä
tasa-arvon kehittämiseksi

sttk.fi



Tasa-arvoinen **työelämä**

STTK:n näkemyksiä tasa-arvon kehittämiseksi

Taitto: Luova toimisto Pilke

Paino: Aksidenssi

© 2023 STTK ry

Sisältö

Johdanto	4
Näillä palkkatasa-arvo etenee	5
Palkkatasa-arvon historia	6
1. Tasa-arvosuunnittelu	8
2. Työ- ja virkaehtosopimukset	9
3. Palkkausjärjestelmät ja palkka-avoimuus	10
4. Työelämän segregaaation purkaminen	12
Ei työ vai perhe, vaan työ ja perhe	14
1. Perheystävällinen työpaikka	16
2. Vapaaehtoinen osa-aikatyö	18
3. Perhevapaajärjestelmä	20
4. Perhemuotojen yhdenvertaisuus	22
5. Laadukas varhaiskasvatus	24

Johdanto

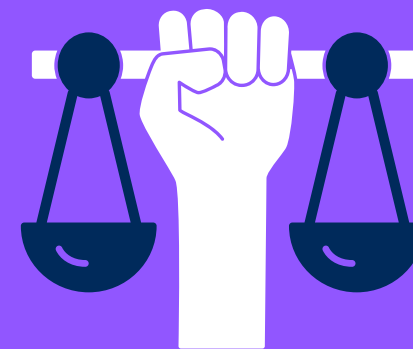
Naisten ja miesten välinen tasa-arvo on Suomessa yleisesti tunnustettu yhteiskunnan ja työelämän perusarvo. Sen toteutuminen palkkauksessa sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa on silti jäänyt osin saanehelinäksi. Palkkatasa-arvo sekä työn ja perhe-elämän hyvä yhdistäminen ovat STTK:n toiminnan keskeisiä tavoitteita.

Sukupuolten välinen palkkaero on kaventunut hyvin hitaasti viime vuosikymmeninä Suomessa. Tarvitsemme useita samanaikaisesti vaikuttavia keinoja, joilla palkkatasa-arvoa voidaan edistää. Keinoja voivat olla esim. palkka-avoimuus, tasa-arvosuunnittelu ja tasa-arvokirjaukset työ- ja virkaehtosopimuksissa.

Mielestämme työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen pitäisi toteutua nykyistä paremmin. Työelämän tulisi joustaa työntekijän eri elämäntilanteissa ja työpaikoista pitäisi tehdä nykyistä perheystävällisempiä. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmilla voidaan edistää työn ja perheen yhteensovittamista. Laadukas varhaiskasvatus sekä pienten koululaisten aamupäivä- ja iltapäivätoiminnan palvelut tukevat omalta osaltaan vanhempien työssä käyntiä.

Työn ja perheen yhteensovittaminen on laajempi kysymys kuin vain perhevapaajärjestelmä tai pikkulapsivaihe, sillä useilla työntekijöillä saattaa olla hoivavastuuta myös esimerkiksi iäkkäistä vanhemmistaan tai aikuisesta vammaisesta lapsestaan.

Olemme koonneet tähän julkaisuun keinoja palkkatasa-arvon sekä työn ja perheen yhteensovittamisen kehittämiseen. Työtä riittää vielä!



**Näillä
palkka-
tasa-arvo
etenee →**

Mielestämme palkkatasa-arvo on oikeudenmukaisen, laadukkaan ja tuottavan työelämän perusta, ja sen edistäminen tärkeä osa työelämän uudistamista ja laadun kehittämistä. Tavoitetta kohti on edettävä lainsäädäntöä kehittämällä ja työpaikoilla konkreettisin toimin. Sukupuolten välinen perusteeton palkkaero on monen asian summa ja siksi myös sen ratkaiseminen vaatii monia erilaisia keinoja.

Vuonna 2023 naisten ansiot ovat edelleen miesten ansioista vain 84,3 prosenttia. Viime vuosina sukupuolten välinen palkkaero on kaventunut olemattomasti.

Sitkeän ongelman poistaminen kaipaa konkreettisia tekoja. Tehokkaimmiksi välineiksi supistaa naisten ja miesten välistä palkkaeroa ovat osoittautuneet tasa-arvoa tukevat palkkausjärjestelmät, työ- ja virkaehtosopimusratkaisut, tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset työpaikoilla

Palkkatasa-arvon historia:

1922

jälkeen naimisissa oleva nainen ei enää tarvinnut aviomiehen suostumusta solmiessaan työsopimuksen.

1926

vahvistettiin laki naisten kelpoisuudesta useimpiin valtion virkoihin.

1930

uusi avioliittolaki vapautti vaimot aviomiehen holhouksesta, ja he saivat oikeuden omaan omaisuuteensa.

1962

Suomi ratifioi kansainvälisen työjärjestön (ILO) samapalkkaisuussopimuksen. Samalla vuosikymmenellä luovuttiin naisten ja miesten erillisistä palkkataulukoista.

1986

hyväksytty laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki) kielsi sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja edisti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa erityisesti työelämässä.

1985

säännöllisen työajan perusteella maksettava naisen palkka oli keskimäärin 79,5 prosenttia miehen palkasta.

1970

työsopimuslaki uudistettiin. Laki kielsi eri perusteilla tapahtuvan syrjinnän ja edellytti työntekijöiden tasapuolista kohtelua.

1986

Yhdistyneiden kansakuntien kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus tuli voimaan Suomessa.

1998

palkkaero oli Suomessa pienimmillään, eli säännöllisen työajan perusteella maksettava naisen palkka oli keskimäärin 82,5 prosenttia.

2003

STTK:n oma samapalkkaisuusohjelma, jossa esitettiin keinoja samapalkkaisuuden saavuttamiseksi Suomessa.

2006

käynnistyi hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen yhteinen samapalkkaisuusohjelma, jonka tavoitteena on kaventaa sukupuolten palkkaero 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä.

2023 →

palkka-avoimuusdirektiivi hyväksyttiin EU:ssa. Direktiivin tarkoitus on vahvistaa samapalkkaisuusperiaatteen toteutumista naisten ja miesten välillä lisäämällä palkka-avoimuutta ja tähän liittyviä täytäntöönpanomekanismeja.

2022

perhevapaaudistus voimaan. Sen tavoitteina oli muun muassa perhevapaiden ja hoivavastuun tasainen jakautuminen.

2022

naisten ansiot olivat 84,3 prosenttia miesten ansioista*. Palkkakuilu on Suomessa edelleen eurooppalaisittain suuri.

2015

laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (1329/2014). Sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuoja kirjataan tasa-arvolakiin.

1

Tasa-arvosuunnittelu

Tasa-arvolain mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Laki edellyttää, että vähintään 30 henkilöä työllistävä työnantaja toteuttaa työpaikalla vuosittain tasa-arvosuunnitelman, joka ottaa kantaa niin palkkaukseen kuin muihin palvelussuhteen ehtoihin. Suunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

Tasa-arvosuunnitelmat ja niihin sisältyvät palkkakartoitukset ovat tehneet työpaikkojen sukupuolesta johtuvia palkkaeroja näkyväksi. Työnantajien ja työntekijöiden on toimittava yhteistyössä edistääkseen laadukkaiden tasa-arvosuunnitelmien toteutumista kaikilla työpaikoilla. Laadukkaalla tasa-arvosuunnittelulla voidaan vaikuttaa myös muun muassa naisten etenemiseen työuralla.

Hyvin tehdyt palkkakartoitukset ovat osoittautuneet tehokkaaksi tavaksi edistää oikeudenmukaista palkkausta sukupuolten välillä. Laadukas palkkakartoitus edistää palkkausjärjestelmän läpinäkyvyyttä. Kun palkkoja ja niiden kehitystä seurataan sukupuolen mukaan jaoteltuna, varmistetaan, että palkkausjärjestelmä toimii eikä siinä ole syrjintää tuottavia elementtejä tai soveltamiskäytäntöjä.

Keinoja kohti palkkatasa-arvoa:

1

Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja erityisesti palkkakartoitukset niiden osana voivat olla tehokkaita palkkatasa-arvon edistämässä.

2

Työ- ja virkaehtosopimukset

Työ- ja virkaehtosopimuksiin lisätyt erityiset tasa-arvokirjaukset ovat osoittautuneet tehokkaiksi palkkaeron kaventajiksi. Esimerkiksi paikallisia järjestelyeriä on hyödynnetty tasa-arvoisen palkkauksen edistämiseksi. Sopimuskorotuksia on kehitettävä siten, että erilaisten palkankorotuserien vaikutus palkkaeron kehitykseen kävisi nykyistä paremmin selville.

Liitto- ja työpaikkatason ratkaisuilla voidaan korjata yleensä vain yhdellä alalla tai työpaikalla olevia palkkaeroja. Alojen välisen palkkaeron korjaaminen on mahdollista vain, jos matalapalkkaisille naisvaltaisille aloille joissakin kohdin sovitaan muita aloja korkeammat korotukset. Tämä vaatii yhteiskunnallista solidaarisuutta.

Keinoja kohti palkkatasa-arvoa:

1

Työ- ja virkaehtosopimusten tasa-arvokirjaukset.

2

Palkkatasa-arvoa on edistettävä aina kun neuvotellaan palkoista. Välineitä ovat muun muassa palkankorotusten rakenne, korotuksen kohdentaminen sekä laadulliset työ- ja virkaehtosopimusten kirjaukset.

3

Alojen välinen solidaarisuus työehtosopimuksia solmittaessa.

3

Palkkausjärjestelmät ja palkka-avoimuus

Palkkausjärjestelmät, joihin sisältyy mahdollisuus arvioida työn vaativuutta, henkilökohtaista pätevyyttä ja työsuoritusta, ovat osoittautuneet toimiviksi keinoiksi edistää palkkatasa-arvoa. Toimiakseen tasapuolisesti palkkauksen arvioinnin on oltava vertailuperusteiltaan yhtenäistä. Tasa-puolinen arviointi vaatii myös laajaa tietopohjaa eri ammattien ja tehtävien vaatimuksista.

Avoin ja kannustava palkkausjärjestelmä helpottaa palkkapolitiikan kehittämistä pitkällä tähtäimellä. Näin palkkapolitiikka tukee myös paremmin yrityksen vision ja strategioiden toteuttamista ja tuo mukanaan tuottavuushyötyjä.

Kansainvälinen ja kansallinen lainsäädäntö velvoittavaa työnantajan maksamaan samasta ja samanarvoisesta työstä samaa palkkaa. Tämä samapalkkaisuudeksi kutsuttu periaate ei silti toteudu suomalaisessa työelämässä. Nykyinen lainsäädäntö ei mahdollista tehokasta puuttumista sukupuolten väliseen palkkasyrjintään tai perusteettomiin palkkaeroihin. Tällä hetkellä yksilön on erittäin vaikea – jopa mahdotonta – havaita ja puuttua lainvastaiseen palkkasyrjintään palkkojen huonon läpinäkyvyyden vuoksi. Perusteettomien palkkaerojen ja palkkasyrjinnän poistamista on edistettävä lisäämällä palkka-avoimuutta lainsäädännön keinoin.

Tällä hetkellä yksilön on erittäin vaikea – jopa mahdotonta – havaita ja puuttua lainvastaiseen palkkasyrjintään palkkojen huonon läpinäkyvyyden vuoksi.

Keinoja kohti palkkatasa-arvoa:

- 1 On otettava käyttöön uusia tasa-arvoa tosiasiallisesti edistäviä palkkausjärjestelmiä. Naisvaltaisilla aloilla on lisättävä erilaisten tulos- ja voittopalkkioiden käyttöönottoa. Niiden toteutumista ja tasa-arvoista jakautumista on seurattava.
- 2 Edistetään palkka-avoimuutta lainsäädännöllä. Perusteettomiin palkkaeroihin on puututtava nykyistä tiukemmin.
- 3 Samapalkkaisuusohjelma.

4

Työelämän segregaatian purkaminen

Suomalainen työelämä on voimakkaasti segregoitunutta – eli sukupuoli ohjaa usein yksilöitä niin sanotuille miesten ja naisten aloille. Perinteiset asenteet määrittävät yhä monien naisten uravalintoja ja uralla etenemistä. Alan ja tehtävän naisvaltaisuus merkitsee usein matalampaa palkkaa. Segregaation vähentämisellä olisi pitkällä aikavälillä palkkaeroja tasaava vaikutus. Myös työtehtävät saman alan sisällä ovat usein jakautuneet sukupuolen perusteella.

Tilastojen perusteella ero mies- ja naisvaltaisten alojen palkkauksessa on merkittävä. Sitä ei voida nykypäivänä selittää alojen erilaisella vaativuustasolla tai koulutuksella, sillä esimerkiksi naisvaltaiset hoiva- ja hoitoalat ovat vaativia korkean osaamisen ja koulutustason aloja. Selitystä ei voi objektiivisesti hakea myöskään alojen välisestä tuottavuuserosta. Tuottavuus on aina määrittelykysymys ja monen tekijän summa.

Naisjohtajien määrän kasvusta, työelämän rakennemuutoksesta ja naisten koulutustason merkittävästä noususta huolimatta sukupuolten palkkaero on pysynyt melko muuttumattomana. Syyt alojen väliseen arvostuseroon löytyvät pitkälti historiasta ja syvälle juurtuneista asenteista. Objektiivista vertailua eri alojen tehtävien vaativuuden välillä on tehtävä ennakkoluottomasti ja historialliset perustelut haudaten.

Suomalainen työelämä on voimakkaasti segregoitunutta – eli sukupuoli ohjaa usein yksilöitä niin sanotuille miesten ja naisten aloille. Perinteiset asenteet määrittävät yhä monien naisten uravalintoja ja uralla etenemistä.

Keinoja kohti palkkatasa-arvoa:

- 1 Segregaation purkaminen.
- 2 Asenteisiin vaikuttaminen.
- 3 Naisten työuralla etenemisen tukeminen.



Ei työ vai perhe, vaan työ *ja perhe* →

On äärimmäisen tärkeää, että jokaisella on mahdollisuus laadukkaaseen työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Se on kaikkien perheellisten työssäkäyvien ja myös heidän perheidensä oikeus.

Työelämän vaiheet kulkevat usein käsi kädessä perhe-elämän kanssa. Jotta täysipainoinen osallistuminen toteutuisi kaikissa elämäntilanteissa, yhteiskunnalta ja työelämältä vaaditaan tukea ja joustavuutta. Suomalaista yhteiskuntaa pidetään perhe- ja lapsiystävällisenä, mutta samalla lapsiperheiden määrä vähenee hälyttävästi. Perhe perustetaan yhä myöhemmin ja se on keskimäärin pienempi kuin aiemmin.

Perhepolitiikka mielletään työmarkkinoilla usein ”pehmeäksi aiheeksi”. Kysymykset työn ja perheen yhteensovittamisesta, työelämän kulttuurista ja perheille tarjotuista palveluista ovat kuitenkin työelämän ja koko yhteiskunnan kehittämisen kovaa ydintä. Yhä vähenevä työikäinen väestö ja yhteiskunnan heikkenevä huoltosuhte vaativat meitä pitämään huolta perheistä. Ratkaisut määrittelevät paitsi nyt työiässä olevien sukupolvien elämää, myös tulevaisuuden työntekijöiden mahdollisuuksia. Valinnat tänään vaikuttavat pitkälle tulevaisuuteen.

Perheille tarkoitettua tukiverkkoa, palveluita ja työelämän rakenteita on kehitettävä ja arvioitava rohkeasti ja kriittisesti. Tukevatko palvelut työelämään osallistumista vai jarruttavatko ne sitä? Toteutuvatko kaikkien perheiden oikeudet? Hämärtävätkö totut rooli- ja ajatusmallit valintojamme? Onko yhteiskunnalla oikeus puuttua yksilöiden valintoihin, ja tapahtuuko ohjaus kepin vai porkkanan avulla? - On ymmärrettävä, että vaikka muutokseen voidaan kannustaa ja ohjata, perheystävällistä kulttuuria ei rakenneta vain valtiovallan tai työnantajan toimesta. Vastuu muutoksesta on meillä kaikilla.

1

Perheystävällinen työpaikka

Lapsia hankitaan usein elämänvaiheessa, jossa työura on alussa tai sitä pyritään aktiivisesti edistämään. Kaksi ajankäytöltään haastavaa elämänvaihetta osuu päällekkäin, ja se on omiaan luomaan paineita ja stressiä työssäkäyville vanhemmille. Kutsummekin pikkulapsivaihetta usein ruuhkavuosi. Työpaikkojen perheystävällisen kulttuurin vahvistuminen helpottaisi pienten lasten vanhempien – erityisesti naisten – osallistumista työelämään ja uralla etenemistä. Perheystävällisyys on monella tapaa tasa-arvokysymys, josta hyötyvät kaikki.

Perheen ja työelämän yhteensovittaminen ei ole yksinkertaista, mutta sitä voidaan tukea hyvillä työpaikkakäytännöillä, kuten joustavilla työajoilla tai lisäämällä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia työvuorosuunnitteluun, mahdollistamalla ajankäytön optimoiminen ja paikasta riippumaton työ. Joustavat käytännöt ja kulttuuri tukevat jaksamista ja sitouttavat työntekijöitä pitkäaikaisiin työsuhteisiin, vähentävät sairauspoissaoloja sekä lisäävät työtehoa ja tuottavuutta. Hyvä työn ja muun elämän välinen tasapaino vähentää stressiä. Avoin, joustava ja perheystävällinen kulttuuri voi olla työpaikalle valtti, joka tukee perheellisten lisäksi myös muun henkilöstön hyvinvointia.

Työpaikan asenneilmapiiri joko tukee tai heikentää työn ja perheen yhteensovittamista. Asenteilla ja kulttuurilla on usein ohjaava vaikutus esimerkiksi perhevapaiden jakautumiseen. Perheystävällistä ilmapiiriä kehittää esimerkiksi aktiivinen sitoutuminen perheystävällisiin käytäntöihin ja niistä tiedottaminen. Kannustus ja ennakkoluulottomat esimerkit luovat uutta kulttuuria.

Työpaikkojen perheystävällisen kulttuurin vahvistuminen helpottaisi pienten lasten vanhempien – erityisesti naisten – osallistumista työelämään ja uralla etenemistä. Perheystävällisyys on monella tapaa tasa-arvokysymys, josta hyötyvät kaikki.

Keinoja työn ja perheen yhteensovittamiseen:

- 1 Hyvät työpaikkakäytännöt, esim. työajan määrä ja työntekopaikka.
- 2 Avoin, joustava ja perheystävällinen kulttuuri.
- 3 Työn ja perheen yhdistämistä tukeva asenneilmapiiri.

2

Vapaaehtoinen osa-aikatyö

Suomalainen työelämä liputtaa vahvasti kokoaikatyön puolesta. Lainsäädäntö on osa-aikatyön suhteen joustamaton, sillä lähtökohtana on kokoaikatyön normi.

Omasta aloitteestaan osa-aikatyöhön siirtyvältä työntekijältä puuttuu usein vaikutusvaltaa työtehtäviensä ja -aikansa suunnitteluun. Työmäärää ei myöskään aina suhteuteta lyhentyneeseen työaikaan. Siirtyminen kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön voi olla joustamatonta. Osa-aikatyö ei läheskään aina ole taloudellisista syistä todellinen vaihtoehto pieni- ja keskituloisille palkansaajille.

Osa-aikatyötä ja yhteiskunnan tarjoamia osa-aikaisia palveluja on joustavoitettava. Osa-aikatyöhön on aktiivisesti kannustettava sekä miehiä että naisia. Työntekijällä pitää olla aito mahdollisuus suunnitella työtään ja työmääräänsä, eikä osa-aikatyö saa muodostua urakehityksen esteeksi.

Monissa Euroopan maissa osa-aikatyötä tekevät erityisesti pienten lasten äidit. Suomessa pienten lasten hoito kotona kotihoidontuen turvin on edelleen yleistä. Pienten lasten äitien osa-aikatyö on silti lisääntynyt. Pidämme tärkeänä, että äidit palaisivat työmarkkinoille entistä nopeammin - edes osa-aikaisesti.

Osa-aikatyön tulisi olla todellinen vaihtoehto myös miehille. Kaksi kolmasosaa osa-aikaisista palkansaajista on naisia, ja osa-aikatyötä tehdään erityisesti naisvaltaisilla toimialoilla. Naiset hyödyntävät ylipäättään työelämän tarjoamia joustoja miehiä enemmän, vaikka vanhemmat voivat saada esimerkiksi hoitorahaa ja osittaista hoitorahaa samaan aikaan, jos lapsen hoito tapahtuu eri aikoina. Pienten lasten isien kannustaminen joustoihin helpottaisi konkreettisesti työn ja perheen yhteensovittamista. Tähän tarvitaan ennen kaikkea työelämän asennemuutosta.

Keinoja työn ja perheen yhteensovittamiseen:

- 1 Osa-aikatyötä on joustavoitettava.
- 2 Osa-aikatyön tulisi olla todellinen mahdollisuus myös miehille.
- 3 Työelämän asennemuutos osa-aikatyön suhteen.

3

Perhevapaajärjestelmä

Perhevapaat ovat tärkeässä roolissa, kun tarkastellaan pienten lasten vanhempien osallistumista työelämään. Naiset pitävät edelleen yli 90 prosenttia kaikista perhevapaista. Perhevapailla on tutkitusti kielteinen vaikutus naisten palkkakehitykseen, uralla etenemiseen ja lopulta eläkkeisiin.

Naisten pitkiä perhevapaita perustellaan usein olosuhteiden pakolla: äidin työmarkkina-asema tai palkka on pienempi kuin isän, jolloin äidin jääminen kotiin on perheelle taloudellinen valinta. Yhtälön syytä ja seurausta on kuitenkin vaikea osoittaa. Äidin paluu perhevapaalta työelämään korreloi työhistoriaan ja koulutustasoon. Jos äiti on ollut työelämässä ennen lapsen syntymää, palaa hän työelämään nopeammin - valtaosa jo ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta. Perhevapaiden jakautuminen korreloi myös isän koulutustasoon. Korkeakoulutetut isät pitävät isille korvamerkittyjä vapaita enemmän ja pidempään.

Miesten pitämien perhevapaiden osuus kasvaa, mutta äärimmäisen hitaasti. Epätasa-arvoisesta jakautumisesta on kielteisiä seurauksia miehillekin. Se on omiaan heikentämään miesten roolia lastensa hoidossa myös perhevapaajaksojen jälkeen. Perheiden varhain rakentuvalla työnjaolla on heijastusvaikutus perheiden työnjakoon esimerkiksi kotitöissä sekä tilapäisten hoitovapaiden ja työajan joustomahdollisuuksien käytössä. Mielestämme perheiden valintoja on ohjattava siten, että isien käyttämä osuus perhevapaista kasvaisi nopeammin. Tarvitaan aktiivista kulttuurinmuutosta työpaikoilla, jotta isien oikeus hoitaa omaa lastaan toteutuisi.

Perhevapaiden tasaisempi jakautuminen molempien vanhempien kesken lisäisi tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta työelämässä ja kotona. Muutoksesta hyötyvät molemmat vanhemmat, lapset, työnantajat ja koko yhteiskunta.

Tasaisemmin jaetut perhevapaat edistävät

- 1 naisten työmarkkina-asemaa, uralla etenemistä ja palkkatasa-arvoa,
- 2 työn ja perheen tasapainoa,
- 3 isien vanhemmuuden ja isä-lapsisuhteen vahvistamista,
- 4 lasten ja perheiden hyvinvointia sekä
- 5 vanhemmuudesta aiheutuvien kustannusten tasaisempaa jakautumista nais- ja miesvaltaisille aloille.

4

Perhemuotojen yhdenvertaisuus

Perhemuodot moninaistuvat. Yhä harvempi on isän, äidin ja heidän biologisten lastensa muodostama ydinperhe. Lainsäädäntö ja työelämän kulttuuri rakentuvat kuitenkin usein vanhentuneille ja kankeille ennakkokäsityksille. Mielestämme erilaisia perheitä ja perhemuotoja on kohdeltava yhdenvertaisesti, jotta tasapuoliset mahdollisuudet vanhemmuuteen ja lasten hyvinvointi toteutuisivat. Monimuotoisuuden on oltava kaiken perhepolitiikan lähtökohta.

Esimerkiksi yksinhuoltaja-, etävanhempi-, adoptio-, monikko-, sateenkaari-, sijais- ja uusperheiden erityispiirteet sekä elämäntilanteet on tärkeä huomioida jo lainsäädännön valmisteluvaiheessa. Näin välttäisiin epäkohtien jälkikäteiseltä paikkailulta.

Jotta erilaisten perhemuotojen yhdenvertaisuus toteutuisi, myös työpaikkojen kulttuurin on joustettava perhemuotojen ja elämäntilanteiden mukaan. Syrjintää voi syntyä myös tiedostamatta, sillä ennakkokäsitykset istuvat meissä syvässä. Yhdenvertaisuus ei useinkaan toteudu muodollisesti samanlaisella kohtelulla, vaan vaatii henkilöiden ja heidän perhetilanteensa erityispiirteiden huomioonottamista.

Työpaikkojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulla on mahdollista kehittää työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen käytäntöjä erilaisten perhemuotojen näkökulmasta.

Yhdenvertaisuus ei useinkaan toteudu muodollisesti samanlaisella kohtelulla, vaan vaatii henkilöiden ja heidän perhetilanteensa erityispiirteiden huomioonottamista.

Keinoja työn ja perheen yhteensovittamiseen:

- 1 Erilaisten perhemuotojen ja elämäntilanteiden huomioiminen lainsäädännön valmistelussa.
- 2 Työpaikkakulttuurin joustaminen perhemuotojen ja elämäntilanteiden mukaan.
- 3 Työpaikkojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu.

5

Laadukas varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuspalveluilla on suomalaisessa yhteiskunnassa pitkät perinteet. Lapsen edun, kehityksen ja hyvinvoinnin ohella varhaiskasvatuksella on tärkeä yhteiskunnallinen ja työmarkkinoiden toimivuutta edistävä tehtävä. Yhteiskunnan tarjoamilla palveluilla edistetään erityisesti naisten kouluttautumista ja osallistumista työelämään. Ne ovat muodostaneet työelämän tasa-arvon kivijalan ja tukeneet työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Varhaiskasvatuksella on myös lasten tasa-arvoa edistävä sekä syrjäytymistä ja eriarvoistumista ehkäisevä vaikutus.

Hyvinvointipalveluihin kohdistuu säästöpainetta, joita pyritään ratkomaan esimerkiksi hoito-oikeuden rajauksilla, ryhmäkokoja kasvattamalla ja maksuja nostamalla. Mielestämme vanhempien oman arvion on oltava tärkein peruste varhaiskasvatuspalvelujen tarvetta arvioitaessa. Näin torjutaan parhaiten riski kielteisistä vaikutuksista lapsien ja perheiden hyvinvointiin sekä työmarkkinoiden toimivuuteen ja tasa-arvokehitykseen.

Esimerkiksi päivähoito-oikeuden supistaminen tarkoittaisi todennäköisesti pienten lasten vanhempien, varsinkin äitien, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen sekä työllistymisen vaikeutumista. Myös työelämäosallisuus, urakehitys ja eläkekarttuma heikentyisivät. Työttömien pienten lasten äitien työnhaku tai paluu perhevapailta voisi vaikeutua, jos vanhemman työssäkäynti on kokopäiväisen päivähoidon ehto. Päivähoito-oikeuden rajaus voisi heikentää myös freelancereiden, itsensätyöllistäjien ja keikkatyöläisten mahdollisuutta ottaa vastaan työtä.

Varhaiskasvatuksen palvelut ovat hyvinvointipalveluja, jotka muodostuvat lapsen yksilölliset tarpeet huomioivasta hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudesta. Säästöpainetta vaarantuu helposti sekä vanhempien että lasten yhdenvertainen kohtelu. Varhaiskasvatus on kuitenkin ensisijaisesti lapsen oikeus. Lasten edun on oltava palveluiden järjestämisessä etusijalla, jotta rauhallinen, turvallinen ja lapsen yksilölliset tarpeet huomioiva kasvatusympäristö taataan kaikille varhaiskasvatukseen osallistuville. Säästöpainetta alla on myös pienten koululaisten iltapäivätoiminta. Se on monelle perheelle tärkeä palvelu, joka tukee lasten hyvinvointia ja helpottaa vanhempien työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Varhaiskasvatuspalveluiden laadun ja saatavuuden heikennyksiin sisältyy riski lapsiperheiden ratkaisujen eriytymisestä ja kasvavasta yhteiskunnallisesta polarisaatiosta. Monessa perheessä palvelujen huono saatavuus ja mahdolliset maksujen korotukset voisivat johtaa lasten pitempikestoiseen kotihoitoon, todennäköisesti äidin jäädessä kotiin.

Keinoja työn ja perheen yhteensovittamiseen:

- 1 Päivähoito-oikeutta ei tule supistaa.
- 2 Varhaiskasvatuksen ryhmäkokoja on oltava rajattuja.
- 3 Varhaiskasvatuksen palvelujen varmistaminen.
- 4 Iltapäivätoiminta pienille koululaisille.



Jäsenliitot:

Ammattiliitto Jyty

Ammattiliitto Kelan toimihenkilöt

Ammattiliitto Pro

Kirkon alat

Meijerialan Ammattilaiset MVL

METO – Metsäalan Asiantuntijat

Rakennusinsinöörit ja –arkkitehdit RIA

Suomen Konepäällystöliitto

Suomen Laivanpäällystöliitto

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer

Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL

Tehy

Toimihenkilöliitto ERTO

Yhteistyöjäsen:

LUVA - Luonnonvarat ry (Agrologien Liitto)

**Keskusteleva
keskusjärjestö**

