



Eduskunta
Valtiontilintarkastajien kanslia

Viite: Lausuntopyyntönne 11.9.2003/ Dno 390/2003

Asia: Valtiontilintarkastajien kertomuksen valmistelu, Työministeriön hallinnonala,
Epätyypilliset työsuhteet

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta toteaa lausuntonaan seuraavaa:

Epätyypillisissä työsuhteissa on sukupuolen mukaisia eroja, joten on tärkeää tarkastella kysymystä sekä miesten että naisten kannalta kuten valtiontilintarkastajien kertomuksessa tehdäänkin. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta painottaa ja nostaa lisäksi seuraavat seikat esiin:

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta pitää tärkeänä lyhyiden työsuhteiden pidemmän aikavälin työllisyysvaikutusten selvittämistä. Määräaikaiset työsuhteet jakautuvat eri tavoin työnantajasektorin, alan ja sukupuolen mukaan. Naisvaltaisilla opetus-, hoito- ja sosiaalialalla työskentelee noin kolmasosa Suomen palkkatyössä käyvistä naisista. Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä valtiolla ja kunnissa. Julkisella sektorilla kysymys ei aina ole kausivaihteluiden kaltaisista työvoiman tarpeiden vaihteluista. On kuitenkin syytä huomata, että erilaiset vapaajärjestelyt, mm. vanhempainvapaat, vuorotteluvapaat ja tukityön muodot ovat julkisella sektorilla olleet yleisemmin käytössä kuin yksityisellä puolella. Vanhempainvapaiden sijaisuudet ja työvoimapoliittisten toimenpiteiden kautta työllistetyt kattavat koko työmarkkinoilla noin kolmasosan määräaikaisista työsuhteista eli yli kaksi kolmasosaa on muista syistä syntyneitä määräaikaisia työsuhteita.

Määräaikaisia työsuhteita tarkasteltaessa on syytä kiinnittää huomiota myös ikäjakaumaan ja koulutustasoon. Yleisimpiä määräaikaiset työsuhteet ovat nuorilla, naisilla useammin kuin miehillä. Kuitenkin 30-40 -vuotiaiden naisten osuus on kasvanut suhteellisesti eniten määräaikaisissa työsuhteissa. Etenkin korkeasti koulutetuilla naisilla määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet viime vuosina. Vuonna 2001 korkeakoulututkinnon suorittaneista naisista 18 % ja miehistä 9 % toimi määräaikaisissa tehtävissä. Akavan jäsentutkimuksen mukaan alle 30-vuotiaista naisista määräaikaisia vuonna 2002 oli lähes puolet (47 %) ja samanikäisistä miehistä joka viides. Koulutus ei ole yhtä kannattava ja varmuutta tuova investointi naisille kuin miehille.

Vaikka esiin on nostettu tuleva työvoimapula suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle, määräaikaisessa työsuhteessa olevat henkilöt eivät välttämättä pääse silloinkaan vakinaistamaan työsuhteitaan, vaan nuoria vastavalmistuneita saatetaan priorisoida. Tällaisen määräaikaisuusloukun kehittymiseen on kiinnitettävä huomiota. Suomessa vastentahtoista määräaikaistyötä tekevien osuus on



toiseksi korkein EU:ssa heti Espanjan jälkeen. Myös siksi asiaan on puututtava. Kielteinen suhtautuminen määräaikaisiin työsuhteisiin lisääntyy iän ja perheellisuuden myötä.

Valtiontilintarkastajien kertomuksessa todetaan, että turhaa määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamista tulee välttää. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta nostaa lisäksi esiin ketjutuksiin liittyvän suoranaisen sukupuolisyrynnän. Julkisen sektorin työntekijöistä noin kaksi kolmasosaa on naisia. Etenkin julkisella sektorilla on käytetty ns. ketjutuksia eli määräaikaisen työtehtävän jatkuvaa ja systemaattista uusimista, mm. terveydenhuoltoalalla tämä on ollut yleistä. Lisäselvityksiä vaatii tasa-arvovaltuutettu Päivi Romanovin esiin nostamat tilanteet, joissa aiemmin systemaattisesti uusitut työsopimukset on jätetty uusimatta naisen tullessa raskaaksi. Kyseinen työpaikka on laitettu julkiseen hakuun mikä on tosin laillinen käytäntö mutta tällaisissa tapauksessa erittäin epäilyttävää.

Ketjutustilanteissa työntekijöiden kannalta olennaista on missä vaiheessa uusi työsopimus solmitaan ts. tietääkö työntekijä hyvissä ajoin työsuhteen jatkumisesta vai juuri ennen edellisen päättymistä. Vähin mitä ketjutustilanteessa tulisi tehdä on solmia uusi sopimus hyvissä ajoin ennen edellisen päättymistä. Näin lyhennettäisiin epävarmuusaikaa ja edistettäisiin työhyvinvointia. Valtio- ja kuntatyönantaja voisivat toimia tässä esimerkkeinä.

Myös miehillä määräaikaisten työsuhteiden ketjutukset ovat lisääntyneet. Suuntaus on huolestuttava koska määräaikaisessa työsuhteessa olevat ovat vakinaistettuja työntekijöitä heikommassa asemassa myös työpaikan sisäisiin asioihin vaikuttamisessa. Määräaikaisten työntekijöiden suuri osuus työpaikalla saattaa pitkällä aikavälillä vaikuttaa kielteisesti myös työssä oppimiseen ja innovatiivisuuteen sekä työpaikkaan sitoutumiseen ja tuottavuuteen. Lisäksi lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työajasta menee suhteellisen suuri osuus yksittäisten työtehtävien oppimiseen sekä työyhteisöön ja sen toimintatapoihin tutustumiseen. Vuoden 2002 työolobarometrin mukaan 15 % palkansaajista havaitsee syrjintää työpaikalla työsuhteen tilapäisyyden vuoksi. Etenkin naiset ja julkisella sektorilla työskentelevät vastaavat näin. Pitkäjänteisen vastuun ottaminen omasta työstä on keskeinen edellytys työn laadun ja tuottavuuden parantamiselle.

Työntekijän kannalta on olennaista onko työsuhteen määräaikaisuus oma valinta vai ei. Vastentahotoisiin määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy useita ongelmia. Jatkuvat määräaikaiset työsuhteet tuovat epävarmuutta ihmisen elämään: tulevaisuutta on vaikea suunnitella, koska talous on epävarmalla pohjalla, asunnon hankkiminen ja perheen perustaminen saattavat lykkääntyä ja työttömyyden uhka on selvästi suurempi kuin vakinaisessa työsuhteessa olevalla. Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys etenkin nuorilla naisilla saattaa vähentää syntyvyyttä ja sitä kautta vaarantaa työvoiman saannin pitkällä aikavälillä.

Määräaikaisten työsuhteiden mukanaan tuoma epävakaisuus vaikuttaa myös perheen sisäisiin suhteisiin ja lasten asemaan heikentämällä lasten ja perheiden palvelujen kuten päivähoiton laatua. Kun kasvatus- ja opetustehtävissä on paljon määräaikaisia työsuhteita, ei lapsilla ole edes päiväko-deissa ja kouluissa läsnä tuttuja, turvallisuutta tuovia aikuisia. Toisaalta taas työntekijöiden mahdollisuudet ennakoita ja sovittaa omaa työtä ja perhettä yhteen vaikuttaa paitsi perheen hyvinvointiin ja työntekijöiden jaksamiseen myös yrityksen toimivuuteen, houkuttelevuuteen työpaikkana ja positiiviseen julkisuuskuvaan sekä yrityksen taloudelliseen tulokseen.

Ketjutuskiellon ja epätyypillisten työsuhteiden valvonnassa ovat työsuojeluviranomaiset keskeisessä asemassa. Tulee selvittää mitä työsuojelupiirien vähentäminen ja valvonnan siirtyminen etäämmäksi merkitsee ketjutuskiellon ja epätyypillisten työsuhteiden valvonnan kannalta. Myös työpaikkatason valvonta on tärkeää. Sitä voidaan tehdä mm. työpaikoilla tehtävillä tasa-arvo-

suunnitelmilla. Työpaikkakohtaisesti voidaan kerätä tilastoja ja tietoja ketjutuksista, määräaikaisten määristä, osa-aikaisista ja niissä olevien vastentahtoisuudesta.

Valtiontilintarkastajien kertomuksessa todetaan, että naisten ja miesten tasa-arvoa tulee tarkastella kaikissa keskeisissä ryhmissä, työssäkäyvien lisäksi myös työttömien ja yrittäjien osalta. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta on samaa mieltä. Työttömyysaste laski edelleen vuonna 2002 naisilla mutta miesten työttömyysasteen lasku pysähtyi. Miesten osuus on kasvanut edellisestä vuodesta, mikä heijastaa työllisyysongelmien lisääntymistä erityisesti miesvaltaisilla aloilla. Työvoimapoliittisten toimenpiteiden piirissä olevista oli naisia noin 60 % eli enemmän kuin heidän osuutensa työttömistä. Miehet ovat ”aliedustettuina” työvoimapoliittisissa toimenpiteissä. Vuorotteluvapaa on ollut koko olemassaolonsa ajan naisten keskuudessa suositumpi kuin miesten keskuudessa. Vuorottelupaikkaan välitetyistä oli 72 % naisia vuonna 2002. Osa-aikalisällä sijoitetuista oli naisia 91 %. Vuorotteluvapaan ja osa-aikalisän keskittyminen naisiin liittyy naisvaltaisten alojen jakamisongelmiin ja kiireen kokemiseen sekä naisten pyrkimykseen sovittaa työtä ja perhettä yhteen.

Vaikka Suomen perhevapaajärjestelmä turvaa vakinaisessa työsuhteessa oleville paluun entiseen työpaikkaan vapaan jälkeen, on määräaikaissä työsuhteissa olevien tilanne niin perheen perustamisen kuin vapaiden käytönkin kannalta ongelmallisempi. Perheen perustamista lykätään. Jos perhe uskalletaan perustaa saattaa seurauksena epätyypillisissä työsuhteissa oleilla olla köyhyysloukuun joutuminen. Köyhyys onkin lisääntynyt suhteellisesti eniten pienten lasten perheissä.

Koska epätyypillisissä työsuhteissa on naisten ja miesten välillä osin suuriakin eroja, on Suomessa tärkeää tuoda sukupuolinäkökulma vahvasti esiin. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta tuo lausunnossaan valtiontilintarkastajien kertomukseen epätyypillisistä työsuhteista lisäksi esiin epätyypillisten työsuhteiden jakaantumisen iän ja koulutustason mukaan sekä uutena näkökulmana epätyypillisistä työsuhteista olevia seurauksia naisten ja miesten elämään.

Puheenjohtaja

Sirkka-Liisa Anttila

Pääsihteeri

Hannele Varsa