

Viite

Asia

EU; Epävirallinen työ- ja sosiaaliministerikokous 10.-11.4.2019, Bukarest

Suomea kokouksessa edustaa osastopäällikkö Raimo Antila sosiaali- ja terveysministeriöstä ja johtaja Tuija Oivo työ- ja elinkeinoministeriöstä.

Romanian järjestämän epävirallisen työ- ja sosiaaliministereiden kokouksen ensimmäisen työistunnon teemana on naisten työmarkkinoille osallistuminen ja epätyypillisessä työssä olevien naisten tukeminen.

Toisen työistunnon teemana on sukupuolten välisten palkkaerojen torjunta. Istuntoon sisältyy kaksi erillistä pienryhmäkesustelua, toinen aiheesta vammaiset naiset työelämässä ja toinen aiheesta sukupuolten välisten palkkaerojen torjunta EU:n toimintaohjelman 2017-2019 jatkotoimena.

Kolmannen työistunnon teemana on sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen EU:n sosiaalisen ulottuvuuden tulevaisuuteen.

Epävirallisessa työ- ja sosiaaliministerikokouksessa ei tehdä päätöksiä.

Asialista:

Ensimmäinen työistunto: Naisten työmarkkinoille osallistuminen (s. 3-5)

Toinen työistunto: Vammaiset naiset työelämässä ja sukupuolten välisten palkkaerojen torjunta (s. 6)

Kolmas työistunto: Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen EU:n sosiaalisen ulottuvuuden tulevaisuuteen (s. 7-8)

Sosiaali- ja terveysministeriö

PERUSMUISTIO

STM2019-00109

KVY Haanpää Tiina-Kaisa(STM)

25.03.2019
JULKINEN

Asia

Epävirallinen työ- ja sosiaaliministerikokous 10.-11.4.2019, Bukarest

Kokous

Epävirallinen työ- ja sosiaaliministerikokous 10.04.2019 - 11.04.2019

U/E/UTP-tunnus

Käsittelyvaihe ja jatkokäsittelyn aikataulu

Romanian järjestämän epävirallisen työ- ja sosiaaliministereiden kokouksen ensimmäisen työistunnon teemana on naisten työmarkkinoille osallistuminen ja epätyypillisessä työssä olevien naisten tukeminen. Toisen työistunnon teemana on sukupuolten välisten palkkaerojen torjunta. Istuntoon sisältyy kaksi erillistä pienryhmäkeskustelua, toinen aiheesta vammaiset naiset työelämässä ja toinen aiheesta sukupuolten välisten palkkaerojen torjunta EU:n toimintaohjelman 2017-2019 jatkotoimena. Kolmannen työistunnon teemana on sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen EU:n sosiaalisen ulottuvuuden tulevaisuuteen. Epävirallisessa työ- ja sosiaaliministerikokouksessa ei tehdä päätöksiä.

Suomen kanta

On tärkeää seurata työllisyyden ja työmarkkinoiden muutosten vaikutuksia sukupuolten tasa-arvon kannalta. Suomessa miesten ja naisten työllisyysasteessa ei ole yleensä ollut merkittäviä eroja. Lisäksi molemmat sukupuolet ovat osallistuneet työhön pitkälti kokoaikaisesti. Naisten osa-aikatyö on kuitenkin miehiä yleisempää. Myös naisten osuus lyhyissä työsuhteissa on Suomessa miehiä yleisempää.

Kotouttamisessa Suomen tavoitteena on edelleen lisätä työelämälähtöisyyttä ja kotouttamisen huomioimista osana työllisyys-, koulutus-, sote-, kaupunki- ja muuta politiikan valmistelua. Pakolaistaustaiset ja maahanmuuttajanaiset huomioidaan erityisenä kohteena, samoin erityistä tukea tarvitsevat ammatillisessa koulutuksessa. TE- ja muiden palveluiden kehittämisessä tulisi jatkossa myös vahvistaa sukupuolisensitiivisiä, käytännönläheisiä toimintatapoja.

Suomi katsoo, että romaninaisten työvoimavalmiuksien parantaminen, koulutettujen romaninaisten työllisyyden esteiden purkaminen ja romanilasten pääsy laadukkaaseen varhaiskasvatukseen piiriin vaativat edelleen aktiivisia ja tarvittaessa kohdistettuja toimia.

Suomessa osatyökykyisten työllisyyden lisäämiseksi on tehty kolmen viimeisen hallituksen aikana pitkäjänteistä ja tuloksia tuottavaa työtä. Eduskuntaryhmät hyväksyivät 5.2.2019 yksimielisesti kannanoton Työkykyohjelman valmistelusta pitkäaikaiseksi, yli hallituskausien ulottuvaksi ohjelmaksi.

Suomi tukee komission toimintasuunnitelmaa 2017–2019 sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi ja näkee sen vastaavan samapalkkaisuuden keskeisiin haasteisiin Suomen ja muiden EU-maiden työmarkkinoilla. Suomi pitää hyvänä komission laajaa ja johdonmukaista toimintakokonaisuutta, joka sisältää sekä samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanon parantamiseen liittyviä että muita toimenpiteitä. On myönteistä, että komissio on arvioimassa myös oikeudellisten keinojen kehittämistarpeita samapalkkaisuusperiaatteen täytäntöönpanon parantamisessa ja että kokonaisuuteen sisältyy työelämän kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä. Suomi pitää myös tärkeänä voimistaa samapalkkaisuuden periaatteen toteuttamista palkka-avoimuuden avulla. Sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi tarvitaan samanaikaisia toimia eri toiminta-alueilla niin EU:ssa kuin jäsenmaissakin. Suomessa on 2016-2019 toiminut kolmikantainen Samapalkkaisuusohjelma.

Suomi pitää tärkeänä, että EU-tasolla jatketaan toimia tulevalla viisivuotiskaudella työelämän tasa-arvon ja samapalkkaisuuden toteuttamiseksi muun muassa sosiaalisten oikeuksien pilarin ja komission toimintasuunnitelman pohjalta. Toimintasuunnitelman seuranta ja toteuttamista konkreettisin toimin on tarpeen jatkaa. On olennaista vaikuttaa myös palkkaeron syihin ja muun muassa siihen, että hoivavastuu ja perhevapaat jakautuvat perheissä aiempaa tasaisemmin. Tavoitteena on, että perhevapailta palataan joustavasti työelämään, eikä perheellistyminen heikennä työmarkkina-asemaa.

Suomi pitää tärkeänä keskustelua EU:n tasa-arvopolitiikan vahvistamisesta sosiaalisen ulottuvuuden osana. Parhaillaan valmistelussa ovat EU:n monet laajat post-2020 strategiat ja ohjelmat, joita koskevissa keskusteluissa myös sukupuolten tasa-arvo on tärkeää ottaa huomioon. On olennaista, että EU:n tulevaa tasa-arvopolitiikkaa ohjaa komission tiedonantona hyväksyttävä tasa-arvostrategia, joka sisältää sekä erityistoimia että sukupuolinäkökulman sisällyttämisen kaikkeen päätöksentekoon. Suomi on pitänyt tärkeänä sukupuolten tasa-arvon sisällyttämistä poikkileikkaavasti sosiaalisten oikeuksien pilarin toimeenpanoon. EU-rahoitusohjelmat ovat yksi keino pilarin tavoitteiden edistämiseksi. Suomi on aiemmissa pilaria ja eurooppalaista ohjausjaksoa koskevissa kannanotoissaan katsonut, että ohjausjaksossa tulisi paremmin huomioida myös tasa-arvopoliittiset näkökohdat. Tätä työtä on tärkeää jatkaa, muun muassa poikkihallinnollista yhteistyötä vahvistamalla.

Suomi on pitänyt tärkeänä valtavirtaistamistyössä suunnitelmallisuutta, seuranta ja hallinnollisen ja poliittisen johdon sitoutumista. Sukupuolten tasa-arvon sisällyttämiseksi EU:n päätöksenteon eri alueille ja sosiaaliseen ulottuvuuteen tulee kehittää konkreettisia välineitä. Näitä ovat muun muassa sukupuolivaikutusten arviointi niin lainsäädännön kuin politiikkatoimien valmistelussa sekä sukupuolitietoinen budjetointi. Tarvitaan myös asiantuntemuksen ja tasa-arvopolitiikan poikkihallinnollisen koordinaation, toimeenpanon ja seurannan vahvistamista niin komission kuin jäsenmaidenkin osalta. Lisäksi tarvitaan laaja-alaista poliittista sitoutumista tasa-arvon edistämiseen ja tasa-arvon nostamista myös muiden kuin tasa-arvoministerien agendalle.

EU:n tulee pystyä paremmin yhdistämään talous-, tasa-arvo- ja hyvinvointipolitiikat ja huomioida niiden toisiaan tukeva luonne. EU-tason toimien sukupuolivaikutuksia tulisi systemaattisesti arvioida ennen päätöksentekoa. Sukupuolten tasa-arvo ja sen yhteys kestäväan kasvuun tulee huomioida myös uudessa monivuotisessa rahoituskehityksessä sekä keskustelussa mahdollisesta post-Eurooppa 2020 -strategiasta.

Pääasiallinen sisältö

Epätyypilliseen työhön osallistuvien naisten tukeminen

Keskustelussa esillä on kansalliset toimenpiteet, jotka tukevat osa-aikaista, epävirallista tai muuten epätyypillistä työtä tekeviä naisia. Lisäksi keskustellaan miten voidaan parantaa laadukkaisiin työpaikkoihin ja kokopäiväiseen työhön pääsyä, sekä miten kansallisia toimenpiteitä voidaan tukea EU-tasolla.

Kesäkuun 2018 alussa Suomessa tuli voimaan vaihtelevan työajan työsopimuksia koskeva uudistus. Sen avulla pyritään parantamaan epävarmoissa työsuhteissa kuten nk nollatuntisopimuksilla työskentelevien työntekijöiden suojelua. Asiaa kokevan hallituksen esityksen mukaan 63 % pääasiallisen toimeentulonsa nollatuntisopimuksilla hankkivista oli naisia. Tämä sopimustyyppi painottuu vahvasti myös nuoriin ikäluokkiin. Raskauden ja perhevapaiden perusteella tapahtuvan syrjinnän on todettu kohdistuvan erityisesti epävarmassa työmarkkinatilanteessa, kuten määräaikaisina, osa-aikaisina, vuokratyössä ja nollatuntisopimuksella työskenteleviin työntekijöihin. Näin ollen uusi sääntely vähentää mahdollisuuksia syrjintään raskauden tai perhevapaan perusteella ja parantaa naisten asemaa työmarkkinoilla.

Myös epätyypillistä työtä (kuten osa-aikatyötä, määräaikaista työtä ja vuokratyötä) koskeva EU-sääntely suojaa osaltaan sekä miehiä että naisia vastentahtoiseen, epätyypilliseen työhön liittyvältä epävarmuudelta. Näiden ohella myös työehtodirektiivin tavoitteena on parantaa työntekijän mahdollisuuksia saada aiempaa tehokkaammin tietoa työaikojen sijoittelusta ja muista työsuhteen ehdoista sekä suojata vaihtelevan työajan piirissä olevien työntekijöiden suojelua. Direktiivi hyväksyttäneen lopullisesti Romanian puheenjohtajakaudella.

Komission kansallisten romanistrategioiden puiteohjelman puoliväliarvioinnin (COM (2018) 785) mukaan sukupuolten väliset erot romaniväestön työllisyydessä ovat merkittävät Euroopassa.

Maahanmuuttajaäitien, erityisesti pakolaistaustaisten, asema työmarkkinoilla on suomalaistaustaisiin äiteihin verrattuna heikko. Vähäisempi koulutustausta ja työkokemus sekä varhaisempi perheellistyminen vaikuttavat osaltaan heikomman työllisyyden taustalla. Toisaalta myös korkeasti koulutetuilla maahanmuuttajaäideillä on suomalaistaustaisia verrokkeja alhaisempi työllisyys. Kotona lapsia hoitavien vanhempien koulutusmahdollisuuksia on Suomessa parannettu osana vapaan sivistystyön maahanmuuttajakoulutusta, mutta jatkossa tulisi varmistaa koulutuksen riittävyys ja lastenhoito osana koulutusta. Koulutuksessa on tärkeä rakentaa vanhempien työidentiteettiä jo lasten ollessa pieniä. Osa vanhemmista on vaikeammin palveluiden tavoitettavissa, minkä takia on tärkeä hyödyntää monikanavaista tiedottamista viranomais- ja järjestökanavia hyödyntäen sekä myös etsivää työtä käyttäen. Jatkopolkujen kannalta on tärkeää, että kotivanhempien koulutuksella on yhteys TE-palveluihin ja muihin osaamisen kehittämisen palveluihin.

Lasten pääsy varhaiskasvatukseen on tärkeää lastenhoidon järjestämiseksi kotihoidon päättyessä. Vanhempien tietoutta varhaiskasvatuksen hyödyistä esimerkiksi lasten jatkokouluttautumisen kannalta tulisi lisätä.

Vammaiset naiset työelämässä

Keskustelussa pohditaan, miten YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen toimeenpanon valvontaa ja arviointia voidaan kehittää, tarkastellaan kansallisia toimenpiteitä osatyökykyisten osallistumisesta työmarkkinoille, sekä pohditaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista vammaisten naisten ja tyttöjen näkökulmasta.

Suomen vammaispolitiikka perustuu perus- ja ihmisoikeuksiin. Suomi ratifioi YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen (YK:n vammaissopimus) vuonna 2016. Yhtenä sopimuksen yleisenä periaatteena on miesten ja naisten välinen tasa-arvo. YK:n vammaissopimuksen kansallisen toimeenpanon tueksi Suomi on julkaissut keväällä 2018 ensimmäisen kansallisen toimintaohjelman ”Oikeus osallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen”. Toimintaohjelmassa määritellään ne toimenpiteet, joilla YK:n vammaissopimuksen toimeenpanoa edistetään eri hallinnonaloilla. Toimintaohjelmassa korostuu vammaisten henkilöiden osallisuuden merkitys muuttuvassa toimintaympäristössä sekä esteettömyyden ja saavutettavuuden merkitys muiden oikeuksien toteutumisen edellytyksenä. Toimintaohjelman tärkeinä tavoitteina on lisätä tietoisuutta vammaisten henkilöiden oikeuksista ja vammaisten henkilöiden oikeuksien valtavirtaistaminen. Toimintaohjelmassa on muun muassa määritelty kansalliset toimenpiteet yhdenvertaisen työllistymisen vahvistamiseksi. Toimenpiteinä on muun muassa lisätä työnantajien tietoisuutta tarjolla olevista työllistymistä tukevista palveluista ja tukimuodoista sekä vähentää työllistymistä estäviä kannustinloukkuja.

Suomessa osatyökykyisten työllisyyden lisäämiseen tähtäävän OTE-kärkihankkeen aikana osatyökykyisten työttömien työnhakijoiden määrä on laskenut 30,2 %. Myös osatyökykyisten pitkäaikaistyöttömien määrä on vähentynyt. Osatyökykyisiä on työllistynyt pääasiassa avoimille työmarkkinoille ja kaikille toimialoille. Osatyökykyisten työttömien työnhakijoiden määrän väheneminen ei selity pelkällä talouden hyvällä suhdanteella, vaan työvoiman kysyntä kohdistuu nyt aidosti myös osatyökykyisiin. Työnantajien ennakkokäsitykset osatyökykyisiä kohtaan ovat muuttuneet aiempaa myönteisemmiksi. Vuonna 2017 työnantajista 80% suhtautui osatyökykyisiin työnhakijoihin myönteisesti, ja piti tärkeimpinä rekrytointikriteereinä henkilön motivaatiota ja osaamista. Lainsäädännöllä on helpotettu osatyökykyisten asemaa työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa: sekä sosiaali- ja terveysministeriö että työ- ja elinkeinoministeriö tekivät useita lainsäädännöllisiä muutoksia kärkihankkeen aikana. Palvelujärjestelmää tehostettiin ja sen asiakaslähtöisyyttä lisättiin: on koulutettu 700 työkykykoordinaattoria, jotka toimivat eri palveluissa ja työpaikoilla asiakkaiden henkilökohtaisena apuna ja tukena sekä palvelujen ja yhteistyöverkostojen koordinoijina. Perustettiin Tie työelämään -verkkopalvelu, jolla on jo 11 000 käyttäjä joka kuukausi. Kuntoutuspolkuja selkiytettiin. Perustettiin matalan kynnyksen toimintakykykeskuksia.

Työkykyohjelmalla on tarkoitus edistää sekä työttömien että työssä olevien työkykyä, ehkäistä pitkäaikaistyöttömyyttä ja edistää heikossa työmarkkina-asemassa olevien osallistumista työelämään. Näihin tavoitteisiin pyritään muun muassa varmistamalla osatyökykyisten palvelutarpeen tunnistaminen, toimivat työkyvyn ja työllistymisen tuen palvelut sekä ihmislähtöiset palvelukokonaisuudet. Tavoitteena on valmistella Suomen malli työelämäosallisuuden lisäämiseksi. Tämä sisältää mm yhteiskunnallisten yritysten strategian sekä työllistävien julkisten hankintojen merkittävän lisäämisen. Lisäksi käynnistetään heikossa työmarkkina-asemassa olevien työnvälitys- ja rekrytointipalvelujen uudistus. Työkyvyn tukemisen näkökulma otetaan huomioon linjattaessa tulevaa sosiaaliturvan kokonaisuudistiusta.

Sukupuolten palkkaeron kaventaminen

Keskustelussa vaihdetaan näkemyksiä kansallisista toimista, jotka tähtäävät sukupuolten välisten palkkaerojen vähentämiseen. Keskustelussa pohditaan myös syitä, joita löytyy palkkaerojen taustalta.

EU:n toimintasuunnitelma 2017–2019 pitää sisällään monipuolisia toimenpiteitä sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi. Suunnitelman toimintalohkot ovat 1) samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanon parantaminen, 2) eriytymisen torjuminen ammateissa ja toimialoilla, 3) lasikaton murtaminen: aloitteet vertikaalisen eriytymisen torjumiseksi, 4) hoitovastuisiin liittyvien kielteisten seurausten torjuminen, 5) naisten ammattitaidon, panoksen ja vastuun parempi arvostaminen, 6) asioiden valottaminen: eriarvoisuuden ja stereotyyppien paljastaminen, 7) sukupuolten palkkaeroista varoittaminen ja tiedottaminen, 8) sukupuolten palkkaerojen kaventamiseen tähtäävien kumppanuuksien tehostaminen.

Naiset ansaitsevat EU:n koko työmarkkinoilla keskimäärin 16 prosenttia vähemmän tunnissa kuin miehet. Palkkaero on pysynyt ennallaan viimeiset viisi vuotta. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistaminen ovat yksi sosiaalisten oikeuksien pilarin 20 periaatteesta. Samapalkkaisuusperiaate on nostettu erikseen esiin tasa-arvo-osiossa. Suomessa tämän hallituskauden aikana on vuodesta 2016 toiminut kolmikantainen Samapalkkaisuusohjelma, ja siitä on tehty ulkopuolinen kokonaisarviointi. Tulevan hallituskauden samapalkkaisuusohjelman suunnittelu on aloitettu yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa. Keväällä 2019 on työskennellyt tasa-arvoasioista vastaavan ministerin asettama kolmikantainen työryhmä palkka-avoimuudesta.

Sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistaminen ja EU:n sosiaalisen ulottuvuuden tulevaisuus

Keskustelussa pohditaan keinoja, joilla sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamista voidaan tehokkaasti toimeenpanna EU:ssa ja jäsenvaltioissa. Keskustelussa esillä on myös tasa-arvonäkökulman rahoitus EU- ja kansallisella tasolla sekä tasa-arvoperiaatteisiin sitoutuminen myös post-Eurooppa 2020 strategiassa.

Sukupuolten tasa-arvo on kiinteä osa EU:n sosiaalista ulottuvuutta. Keskustelu EU:n tasa-arvopolitiikan vahvistamisesta sosiaalisen ulottuvuuden osana on erityisen ajankohtaista nyt, kun EU on valmistautumassa uuden parlamentin ja komission kauteen ja nykyinen strateginen tasa-arvositoumus on päättymässä vuoden 2019 lopussa.

EU-tason tasa-arvopolitiikkaa on ohjannut komission strateginen tasa-arvositoumus (2016–2019). Se sisältää sekä erityistoimia sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamiseksi että sukupuolinäkökulman sisällyttämisen EU-politiikan kaikille alueille (ns. kaksoisstrategia). Sukupuolten tasa-arvo on yksi EU:n sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteesta.

Suomi on kansallisessa tasa-arvopolitiikassaan määrätietoisesti toteuttanut kaksoisstrategiaa ja pitänyt tärkeänä valtavirtaistamistyössä suunnitelmallisuutta ja seurantaa sekä hallinnollisen ja poliittisen johdon sitoutumista valtavirtaistamiseen. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisessa tavoitteena on tasa-arvon edistämisen sisällyttäminen suunnitelmallisesti ja kestävästi hallintoon ja päätöksentekoon (talouden ja toiminnan suunnitteluun, säädösvalmisteluun, ohjelmatyöhön, viestintään jne).

Hallitusten tasa-arvo-ohjelmien toimenpiteet ovat tarjonneet konkreettisia välitavoitteita ja poliittisen tuen kehittämistyölle valtioneuvostossa. Sektoriministeriöiden sitoutuminen, vastuunkanto ja tasa-arvo-osaaminen ovatkin kasvaneet viimeisen kymmenen vuoden aikana. Ministeriöiden talousarvioehdotuksissa on pitänyt vuodesta 2007 esittää yhteenveto hallinnonalan toiminnasta, jolla on merkittäviä sukupuolivaikutuksia. Vuosina 2017-18 Tasa-arvoa talousarvioon -hankkeessa muun muassa kehitettiin menetelmiä talousarvion sukupuolivaikutusten arviointiin koskien vero- ja etuusmuutoksia, työllisyysvaikutuksia ja julkisia palveluja ja laadittiin suositukset sukupuolitietoisien budjetoinnin kehittämiseksi.

EU:n oikeuden mukainen oikeusperusta/päätöksentekomenettely

-

Käsittely Euroopan parlamentissa

-

Kansallinen valmistelu

Sosiaaliasiat-jaosto (EU25) 2.4.2019

EU-ministerivaliokunta, kirjallinen menettely 3.-5.4.2019

Eduskuntakäsittely

Suuri valiokunta, kirjallinen menettely 3.-5.4.2019

Kansallinen lainsäädäntö, ml. Ahvenanmaan asema

-

Taloudelliset vaikutukset

-

Muut asian käsittelyyn vaikuttavat tekijät

-

Asiakirjat

-

Laatijan ja muiden käsittelijöiden yhteystiedot

Eeva Raevaara, STM, p. 0295 163 205

Riitta Martikainen, STM, p. 0295 163 548

Päivi Mattila-Wiro, STM, p. 0295 163 205

Tiina-Kaisa Haanpää, STM, p. 046 923 1801

Tea Hoffrén, STM, p. 0295 163 220

Sarita Friman, STM, p. 029 163 349

Liisa Heinonen, TEM, p. 0295 064 131

Tuija Oivo, TEM, p. 0295 049 040

Tarja Kröger, TEM, p. 0295 048 937

Minna Polvinen, OKM, p. 0295 330 262

sähköpostit: etunimi.sukunimi@stm.fi tai etunimi.sukunimi@tem.fi tai

etunimi.sukunimi@minedu.fi

EUTORI-tunnus

Liitteet

Viite

LIITTEET

Asiasanat	EU-ministerivaliokunta
Hoitaa	
Tiedoksi	ALR, EUE, LVM, MMM, OKM, OM, PLM, SM, STM, TEM, TULLI, UM, VM, VNK, VTV, YM