



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 2. joulukuuta 2020
(OR. en)

13584/20

SOC 776
EMPL 545
GENDER 146
ANTIDISCRIM 124

YHTEENVETO ASIAN KÄSITTELYSTÄ

Lähtettäjä:	Neuvoston pääsihteeristö
Vastaanottaja:	Valtuuskunnat
Ed. asiak. nro:	13367/20
Asia:	Neuvoston päätelmät aiheesta "Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventaminen: palkkatyön ja palkattoman hoitotyön arvostaminen ja jakautuminen"

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena 1. joulukuuta 2020 kirjallisella menettelyllä hyväksytyt neuvoston päätelmät aiheesta "Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventaminen: palkkatyön ja palkattoman hoitotyön arvostaminen ja jakautuminen".

**Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventaminen:
palkkatyön ja palkattoman hoitotyön arvostaminen ja jakautuminen
Neuvoston päätelmät¹**

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, joka

TOTEAA seuraavaa:

- 1) Sukupuolten tasa-arvo ja ihmisoikeudet ovat eurooppalaisten arvojen ytimessä. Naisten ja miesten tasa-arvo on perussopimuksissa vahvistettu Euroopan unionin perusperiaate, joka tunnustetaan myös Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklassa. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 8 artiklassa edellytetään, että unioni pyrkii kaikissa toimissaan poistamaan eriarvoisuutta naisten ja miesten välillä sekä edistämään tasa-arvoa.
- 2) SEUT 157 artiklassa edellytetään, että jokainen jäsenvaltio huolehtii sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka. Jotta työelämässä varmistettaisiin käytännössä täysi tasa-arvo miesten ja naisten välillä, SEUT 157 artiklassa jäsenvaltioita ei estetä pitämästä voimassa tai toteuttamasta positiivisia toimenpiteitä. Niillä pyritään tarjoamaan erityisiä etuja, jotka tekevät aliedustetulle sukupuolelle helpommaksi harjoittaa ammattitoimintaa tai ehkäisevät taikka kompensoivat työuran kannalta heikompaa asemaa.
- 3) Sukupuolten tasa-arvo sekä työ- ja yksityiselämän tasapaino vahvistetaan Euroopan parlamentin, neuvoston ja komission 17. marraskuuta 2017 julistaman Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteissa 2 ja 9.

¹ Pekingin toimintaohjelman täytäntöönpanon arvioinnin yhteydessä laaditut päätelmät, jotka liittyvät erityisesti keskeiseen ongelma-alueeseen F (Naiset ja talous).

- 4) Sukupuolten tasa-arvoa edistävät toimet ovat älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun kannalta tärkeitä tekijöitä sekä ennakoedellytys vaurauden, kilpailukyvyn ja täystyöllisyyden toteutumiselle samoin kuin sosiaaliselle yhteenkuuluvuudelle, osallistavuudelle ja hyvinvoinnille. Samaan aikaan EU:n väestökehityksen seurauksena työvoiman määrä vähenee, mikä edellyttää korkeasti koulutettujen asiantuntijoiden, erityisesti naisten, houkuttelemista työmarkkinoille ja pitämistä siellä.
- 5) Sukupuolten tasa-arvostrategian 2020–2025 mukaan "palkkojen sukupuolittuneisuuden kitkeminen edellyttää tarttumista kaikkiin sen perimmäisiin syihin, kuten naisten alhaisempaan työllisyysasteeseen, näkymättömään ja palkattomaan työhön, naisten yleisempään osa-aikaisuuden käyttämiseen ja urakatkoksiin sekä vertikaaliseen ja horisontaaliseen eriytymiseen, jonka taustalla vaikuttavat sukupuolistereotyytiat ja syrjintä".
- 6) YK:n Pekingin toimintaohjelman² mukaan yksittäisten miesten ja naisten päätökset siitä, miten jakaa aikansa palkallisen ja palkattoman työn välillä, perustuvat usein muun muassa rahoitus-, raha-, kauppa- ja muuhun talouspolitiikkaan sekä verojärjestelmiin ja palkkaa koskeviin sääntöihin. Näiden taloudellisten rakenteiden ja politiikkojen kehittämisellä on siten suoria vaikutuksia naisten ja miesten saatavilla oleviin taloudellisiin resursseihin sekä heidän taloudelliseen vaikutusvaltaansa ja näin ollen myös siihen, kuinka laajasti tasa-arvo toteutuu heidän välillään ja koko yhteiskunnassa.

² <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm#diagnosis>

- 7) Vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta annetussa direktiivissä säädetään, että "perhevapaiden tasapuolinen käyttö miesten ja naisten välillä edellyttää myös muita asianmukaisia toimenpiteitä, kuten saatavilla olevien ja kohtuuhintaisten lastenhoito- ja pitkäaikaishoitopalvelujen tarjontaa, sillä ne ovat välttämättömiä, jotta vanhemmat ja muut henkilöt, joilla on hoitovelvoitteita, voivat päästä työmarkkinoille, pysyä siellä tai palata sinne. Taloudellisten pidäkkeiden poistaminen voi myös rohkaista kotitalouden toissijaista tulonsaajaa, joka on useimmiten nainen, osallistumaan täysimääräisesti työmarkkinoille."
- 8) Vuonna 2002 Eurooppa-neuvosto asetti Barcelonassa pitämässään kokouksessa ns. Barcelonan tavoitteet, joissa jäsenvaltioita kehoitettiin poistamaan pidäkkeet naisten osallistumiselta työmarkkinoille ja pyrkimään lisäämään lastenhoitopalvelujen tarjontaa ottaen huomioon niiden kysynnän ja lastenhoitoa koskevat kansalliset rakenteensa.
- 9) Jotta naiset ja miehet voisivat yhdenvertaisesti osallistua palkkatyöhön, heidän on myös pystyttävä jakamaan palkaton hoitotyö tasa-arvoisesti. Samaan aikaan korkealaatuisten julkisten infrastruktuurien ja ulkoisten palvelujen saatavuudella, saavutettavuudella ja kohtuuhintaisuudella on laadukkaan varhaiskasvatuksen ja lastenhoidon, vanhusten ja muiden huollettavien henkilöiden hoidon sekä kotitaloustöiden kannalta ratkaisevan tärkeä merkitys, jotta hoitovastuussa olevat naiset ja miehet voivat osallistua työmarkkinoille.

- 10) Covid-19-pandemia on osoittanut, kuinka äärimmäisen tärkeää palkallinen ja palkaton hoitotyö on taloudellisen vakauden sekä yhteiskuntiemme toiminnan jatkuvuuden ja hyvinvoinnin kannalta. Pandemian aikana eurooppalaiset ovat osoittaneet arvostavansa keskeisillä aloilla, erityisesti hoito- ja terveydenhuoltoalalla, tehtyä työtä. Siksi nyt on oikea hetki nostaa nykyisin pääasiassa naisten vastuulla olevan palkallisen ja palkattoman hoitotyön statusta.
- 11) Pandemian alkuvaiheessa hoitolaitoksia ja kouluja jouduttiin sulkemaan pitkäksi aikaa, jolloin hoitovastuu (kotitaloustyö mukaan luettuna) samoin kuin vastuu kotiopetuksesta siirtyi pääasiassa vanhemmille ja muille hoitovastuussa oleville henkilöille, erityisesti naisille, jotka joutuivat tekemään uusia järjestelyjä näiden velvoitteiden ja palkkatyön yhteensovittamiseksi. Pandemia on myös tuonut esiin sen tosiseikan, että palkattomalla hoitotyöllä on merkittävä taloudellinen arvo, joka ei kuitenkaan näy esimerkiksi bruttokansantuotteen (BKT) laskennassa, koska siitä ei makseta korvausta.

OTTAA HUOMIOON

- 12) Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE) raportin "Gender inequalities in care and consequences on the labour market", jossa esitetään havaintoja sukupuolten eriarvoisuuden yhteydestä palkkatyöhön ja palkattomaan hoitotyöhön ja katsotaan naisten suhteettoman suuren osuuden hoitotyöstä olevan yksi sukupuolten välisten palkkaerojen perimmäisistä syistä³.

³ Ks. 12953/20 ADD 1.

KOROSTAA seuraavaa:

- 13) Naisten työllisyys on muutamana viime vuosikymmenenä kasvanut tasaisesti kaikissa EU:n jäsenvaltioissa. Naiset kuitenkin työskentelevät edelleen miehiä useammin epävarmoissa ja epävirallisissa sekä sellaisissa työsuhteissa, jotka tarjoavat vähäisen määrän työtunteja tai puutteellisen sosiaaliturvajärjestelmän, sekä lyhytaikaisissa, osa-aikaisissa ja matalapalkkaisissa työsuhteissa. Naiset myös keskeyttävät työnteon miehiä useammin. Tämä koskee erityisesti maahanmuuttajanaisia, jotka kohtaavat työmarkkinoilla moninkertaista ja risteävää syrjintää.
- 14) Naisten ja miesten välistä epätasa-arvoa työmarkkinoilla voidaan mitata monin eri indikaattorein. Sukupuolten välinen palkkaero EU:ssa on nykyisin keskimäärin 14,8 prosenttia bruttotuntipalkkaa kohti⁴. Sen seurauksena naisilla on kaikissa EU:n jäsenvaltioissa sekä pienemmät ansiot että matalammat eläkkeet – keskimäärin ero miehiin on 30 prosenttia (sukupuolten välinen ero eläkkeissä), mutta ero kuitenkin vaihtelee suuresti jäsenvaltioittain. Sukupuolten välinen ero kokonaisansioissa on lähes 40 prosenttia⁵.

⁴ Eurostatin tiedot helmikuulta 2020 (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

⁵ Luvut vuodelta 2018.

- 15) Sukupuolten palkkaerojen syyt ovat moninaiset ja toisiinsa sidoksissa. Naiset ovat päättävissä asemissa vähemmän edustettuina kuin miehet (työmarkkinoiden vertikaalinen eriytyminen) ja he ovat miehiä enemmän keskittyneet matalapalkka-aloille ja hoitotyön kaltaisiin ammatteihin (työmarkkinoiden horisontaalinen eriytyminen). Muita syitä ovat myös muun muassa se, että naiset tekevät enemmän osa-aikatyötä, työ- ja yksityiselämän tasapainottamisen haasteet, urakatkokset, palkkoja ja palkkarakenteita koskevan avoimuuden puute sekä sukupuoleen perustuva syrjintä. Syvemmällä taustalla olevia ratkaisevia syitä ovat muun muassa sosiaaliset normit, rakenteelliset esteet, valtarakenteet, erilaiset kannustimet ja pidäkkeet sekä ammatinvalintaan vaikuttavat stereotypiat ja naisten ja miesten saatavilla olevat erilaiset uramahdollisuudet. Tällä alalla tarvitaan lisätutkimusta. Tilanne liittyy institutionaaliseen, poliittiseen ja oikeudelliseen kehykseen, joka vaikuttaa naisten ja miesten tekemiin valintoihin muun muassa koulutusalojen, urapolkujen, työaikojen ja kotitalouksien palkattoman hoitovastuun osalta.
- 16) Toinen syy, joka selittää naisten vähäisemmän osallistumisen työmarkkinoille ja heidän miehiä matalamman ansiotasonsa ja sen, että he ovat päättävissä asemissa miehiin nähden aliedustettuina, on palkattoman hoitotyön epätasainen jakautuminen naisten ja miesten välillä koko heidän elämänsä ajan muun muassa lastenhoidon, muun omaishoidon ja vanhustenhoidon sekä kotitaloustöiden osalta. Tähän ei kiinnitetä riittävästi huomiota.

- 17) Melkein kaikilla naisilla EU:ssa (92 prosenttia) on säännöllisiä hoitovelvollisuuksia⁶, ja 81 prosentilla ne ovat päivittäisiä. Vastaavasti vain 68 prosenttia miehistä tekee maksutonta hoitotyötä vähintään useampana päivänä viikossa ja vain 48 prosenttia päivittäin. Työssäkäyvät naiset EU:ssa käyttävät keskimäärin 3,9 tuntia päivässä epäsuoraan hoitotyöhön (erilaisiin kotitaloustöihin) ja suoraan hoitotyöhön, kuten lasten ja ikääntyneiden tai vammaisten omaisten hoitamiseen. Sitä vastoin työssäkäyvät miehet käyttävät tällaiseen hoitotyöhön keskimäärin vain 2,6 tuntia päivässä. Ero on vieläkin suurempi, kun verrataan pariskuntana eläviä työssäkäyviä naisia ja miehiä, joilla on lapsia: 5,3 tuntia naisten ja 2,4 miesten osalta⁷. Vuonna 2019 työssäkäyvistä 20–64-vuotiaista naisista 32 prosenttia työskenteli osa-aikaisesti, kun työssäkäyvien miesten vastaava luku oli vain 10 prosenttia. Kun 29 prosenttia osa-aikaisesti työskentelevistä naisista ilmoitti valinneensa osa-aikatyön voidakseen huolehtia lapsista tai muista omaisistaan, miesten osalta vastaava luku oli vain 6 prosenttia⁸. Lapsista tai muista omaisista huolehtiminen on syy, jonka naiset EU:ssa useimmiten mainitsevat osa-aikaisen työskentelyn perusteena.
- 18) Tilastot osoittavat, että hoitovastuun jakautumisessa naisten ja miesten välillä on huomattava ero kaikkialla EU:ssa⁹. Palkattoman hoitotyön jakautumisesta naisten ja miesten välillä ei kuitenkaan tällä hetkellä voida tehdä systemaattisia EU:n laajuisia laskelmia ja vertailuja, koska tälle ei ole olemassa hyväksyttyä EU:n tason indikaattoria eikä ajankäyttötutkimuksista ole kattavia jäsenvaltiokohtaisia tietoja.

⁶ Säännöllisillä hoitovelvollisuuksilla tarkoitetaan palkatonta hoitotyötä vähintään useana päivänä viikossa (EIGEn raportti, sivu 18).

⁷ Tietolähde: EIGEn raportti Euroopan työolotutkimuksesta (EWCS) 2015.

⁸ EIGEn raportti, alaviite 20, Eurostat.

⁹ Tämän vahvistavat ajankäyttötutkimukset (HETUS), joita toteutetaan parhaillaan 15 jäsenvaltiossa.

- 19) Suurimman osan sekä suorasta että epäsuorasta palkallisesta hoitotyöstä tekevät naiset, joiden osuus on 76 prosenttia EU:n hoitotyövoimasta (naisia on 37 miljoonaa alan yhteensä 49 miljoonasta työntekijästä, jotka ovat sairaanhoitajia, terveydenhuolto- ja lastenhoitoalojen työntekijöitä, kotitaloustyöntekijöitä sekä opettajia). Koko kuva ei ilmene kotitaloustyötä (kotitalouspalvelut) kuvaavista luvuista, koska alalla tehdään paljon pimeää työtä. Palkalliselle hoitotyölle, hoitoammateille ja kotitalouspalveluille on perinteisesti ollut ominaista vähäinen yhteiskunnallinen arvostus, matalat palkat ja urakehitysmahdollisuuksien puuttuminen. Tämän tuloksena ammattitaitoisesta työvoimasta on monissa jäsenvaltioissa pulaa varhaiskasvatuksen ja henkilökohtaisten terveyspalvelujen alalla. Lisäksi pimeästi tehtyyn kotitaloustyöhön on perinteisesti liittynyt sosiaaliturvan ja työhön liittyvien oikeuksien puuttuminen.
- 20) Tilastot osoittavat, että mitä enemmän aikaa naiset käyttävät palkattomaan hoitotyöhön, sitä vähemmän aikaa heillä on palkkatyöhön, ja vastaavasti mitä enemmän aikaa miehet käyttävät palkkatyöhön, sitä vähemmän aikaa heillä on palkattomaan hoitotyöhön. Sukupuolten välistä palkkaeroa ja eroa hoitovastuun jakautumisessa on näin ollen analysoitava yhdessä, koska ne ovat suuressa määrin toisistaan riippuvaisia ja toisiaan vahvistavia ilmiöitä.
- 21) Pienempää sukupuolten palkkaeroa missä tahansa EU:n jäsenvaltiossa voidaan pitää varmana indikaattorina sukupuolten tasa-arvon edistymisestä vain, jos siihen liittyy samalla naisten suurempi työmarkkinaosallistuminen. Sukupuolten palkkaero voi olla pieni, jos naiset huolehtivat pääasiassa palkattomasta hoitotyöstä. Tällaisissa tilanteissa pieni sukupuolten palkkaero on seurausta siitä, että naisten säännöllinen osallistuminen palkkatyöhön on vähäistä ja siihen yhdistyy positiivinen otantavirhe, eli työelämässä on vähemmän naisia, mutta työssäkäyvät naiset ovat hyväpalkkaisia. Siksi sukupuolten palkkaero on vain yksi monista tärkeistä sukupuolten tasa-arvoa työmarkkinoilla mittaavista indikaattoreista – se ei kerro meille mitään esimerkiksi niistä naisista, jotka eivät tee palkkatyötä.

- 22) Samapalkkaisuuden ja kattavan tasa-arvon saavuttaminen työmarkkinoilla edellyttää kaksitahoista lähestymistapaa: *ensinnäkin* palkkatyö ja palkaton hoitotyö (kaikentyypinen palkaton hoitotyö) on jaettava naisten ja miesten välillä tasapuolisesti, ja *toiseksi* on tarjottava julkista infrastruktuuria ja ulkoisia palveluja, joiden avulla suora hoitotyö (lastenhoito ja muu omaishoito) ja epäsuora hoitotyö (erilaiset kotitaloustyöt) voidaan ulkoistaa, jotta naisilla ja miehillä on tosiasiallisesti yhtäläiset vaihtoehdot ja mahdollisuudet tehdä palkkatyötä.
- 23) Toimenpiteissä, joilla edistetään naisten ja miesten samapalkkaisuutta ja palkattoman hoitotyön tasapuolista jakamista, on tärkeää edistää naisten ja miesten sukupuolistereotypioista riippumattomia tietoon perustuvia valintoja heidän tehdessään päätöksiä urakehityksestään ja palkattoman hoitotyön jakamisesta.
- 24) Nämä päätelmät perustuvat Euroopan parlamentin, neuvoston, komission ja alan keskeisten sidosryhmien aiempaan työhön ja poliittisiin sitoumuksiin.

PYYTÄÄ JÄSENVALTIOITA niiden toimivallan mukaisesti sekä kansalliset olosuhteet ja työmarkkinaosapuolten rooli ja riippumattomuus huomioon ottaen

- 25) Toteuttamaan toimenpiteitä, jotta sekä naisille että miehille taattaisiin yhtäläiset mahdollisuudet henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kehitykseen ja jotta kannustettaisiin ja helpotettaisiin palkkatyön ja palkattoman hoitotyön tasapuolista jakautumista heidän välillään.
- 26) Toimimaan sen helpottamiseksi, että naiset ja miehet käyttävät vanhempainvapaata tasapuolisesti työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta annetun direktiivin mukaisesti.
- 27) Lisäämään tietoisuutta ja edistämään ymmärrystä siitä, että naisten ja miesten välisen tasa-arvon saavuttamiseksi palkattoman hoitotyön, myös kotitaloustyön, on jakauduttava heidän välillään tasapuolisesti.

- 28) Toteuttamaan toimia sen varmistamiseksi, että palkaton hoitotyö tunnustetaan ja sitä arvostetaan, muun muassa lisäämällä tietämystä sen sosiaalisesta ja taloudellisesta merkityksestä ja vaikutuksista pätevien tietojen pohjalta.
- 29) Parantamaan julkista infrastruktuuria ja ulkoisten palvelujen saatavuutta, jotta naisia ja miehiä tuettaisiin palkkatyön ja palkattoman hoitotyön tasapuolisessa jakamisessa.
- 30) Edistämään suoran ja epäsuoran palkattoman hoitotyön ulkoistamista esimerkiksi tutkimalla mahdollisuutta tukea – tietyin edellytyksin – taloudellisesti työssäkäyviä vanhempia, yksinhuoltajia tai omaishoitajia henkilökohtaisten ja kotitalouspalvelujen käyttämisessä ja takaamalla samalla oikeudenmukaiset ja ihmisarvoiset työolot, oikeudenmukaiset palkat ja sosiaaliturvan kaikille tämän alan työntekijöille kansallisten työmarkkinamallien mukaisesti.
- 31) Pyrkimään parantamaan julkista infrastruktuuria ja suoran hoitotyön palveluja tarjoavia ulkoisia palveluja suunnittelemalla ne joustaviksi ja kaikkien kotitalouksien ja henkilöiden saatavilla oleviksi, saavutettaviksi ja kohtuuhintaisiksi, niin maaseudulla kuin kaupungeissakin ja myös julkisen liikenteen kannalta. Pyrkimään parantamaan myös hoidon laatua tarjoamalla työntekijöille pätevyitysmahdollisuuksia ja koulutusta ja määrittämällä sopiva hoitajakohtainen hoidettavien henkilöiden määrä.

- 32) Edistämään hoitoalan ammattien (lastenhoito, vanhusten ja vammaisten henkilöiden hoito, sosiaalipalvelut, terveydenhuolto ja koulutus) statuksen parantamista ja toteuttamaan toimia sen varmistamiseksi, että niiden arvo tunnustetaan (muun muassa takaamalla ihmisarvoiset työolot ja riittävä palkka) kunnioittaen samalla työmarkkinaosapuolten roolia ja riippumattomuutta. Edistämään tietoisuutta hoitoalan ammattien olennaisen tärkeästä panoksesta koko yhteiskunnalle sekä hyvinvointitaloudelle, ja kannustamaan naisia ja miehiä valitsemaan tasapuolisesti näitä ammatteja.
- 33) Tehostamaan toimia, joilla torjutaan pimeästi suoritettua epäsuoraa hoitotyötä, myös laittomasti työskentelevien kotitaloustyöntekijöiden tekemää työtä, ja muuta laitonta työntekoa hoitoalalla.
- 34) Kiinnittämään huomiota kotitaloustyön tarjoajien, mukaan lukien välitystoimistojen kautta palkatut sekä yksityisissä kotitalouksissa työskentelevät henkilöt sekä laittomasti työskentelevät työntekijät, kohtaamiin erityisongelmiin ja vaaroihin. Kiinnittämään erityistä huomiota alalla työskentelevien monien maahanmuuttajanaisten, maahanmuuttajataustaisten naisten ja liikkuvien työntekijöiden työ- ja elinolosuhteisiin sekä heidän erityiseen haavoittuvuuteensa ja vaikeuksiin, joita heillä on oikeuksiensa vaatimisessa.
- 35) Ottamaan huomioon kotitaloustyöntekijöiden ihmisarvoista työtä koskevan Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 189 merkityksen.

36) Kehittämään edelleen puitteita palkkatyön ja palkattoman hoitotyön tasapuoliselle jakamiselle naisten ja miesten välillä, tarvittaessa työehtosopimukset mukaan luettuina, tai laatimaan tällaiset puitteet, joihin kuuluisi seuraavaa:

- a. Pitkälle kehittyneet, kohtuuhintaiset ja helposti saatavilla olevat laadukkaat varhaiskasvatus- ja lastenhoitopalvelut sekä muiden omaisten lyhyt- ja pitkäaikaishoidon palvelut ja infrastruktuuri sekä kaupunki- että maaseutualueilla.
- b. Pitkälle kehittyneet ja kohtuuhintaiset julkisen liikenteen palvelut, joilla varmistetaan pääsy hoitopaikkoihin ja – kotitaloustyön yhteydessä – työnantajan kotiin.
- c. Siinä määrin kuin taataan työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevassa direktiivissä:
 - i. taloudelliset kannustimet, joilla edistetään palkattoman hoitotyön tasapuolista jakamista, mukaan lukien lapsen syntymän tai adoption jälkeen vanhempainloman aikana maksettavat korvaukset, jotka eivät ole siirrettävissä toiselle;
 - ii. työntekijöiden mahdollisuudet lyhentää tai mukauttaa tilapäisesti työaikaansa työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi; ja
 - iii. joustavat ja kohtuulliset työjärjestelyt työntekijöille, mukaan lukien uusien teknologioiden avulla toteutetut ratkaisut.
- d. Sellaisten taloudellisten (esimerkiksi verotus- tai etuusjärjestelmiin liittyvien) pidäkkeiden vähentäminen, jotka suoraan tai epäsuorasti kannustavat ja pitkittävät palkattoman hoitotyön ja palkkatyön epätasa-arvoista jakautumista naisten ja miesten välillä.

PYYTÄÄ EUROOPAN KOMISSIOTA JA JÄSENVALTIOITA niiden toimivallan mukaisesti, mukaan lukien koulutusta koskeva toimivalta, sekä kansalliset olosuhteet ja työmarkkinaosapuolten rooli ja riippumattomuus huomioon ottaen

- 37) Suunnittelemaan ja toteuttamaan kohdennettuja toimenpiteitä tyttöjen ja poikien sekä naisten ja miesten vapaita valintoja ja heidän opintojaan ja uriaan rajoittavien sukupuolistereotyyppien torjumiseksi. Kyseisiin toimenpiteisiin voisi kuulua seuraavaa:
- a. Sukupuolistereotyyppien torjuminen varhaislapsuudessa, esiopetuksessa sekä perus- ja keskiasteen koulutuksessa sen varmistamiseksi, että tytöt ja pojat voisivat vapaasti valita koulutusalan ja tulevat ammattinsa, kunnioittaen kuitenkin vanhempien kasvatuksellista roolia.
 - b. Nuorille tiedottaminen ammatinvalinnanohjauksen yhteydessä ja heidän tietoisuutensa parantaminen ammatinvalinnan kaikista asiaankuuluvista osatekijöistä ja seurauksista, myös tulotasoa koskevista näkymistä, sekä työllisyyteen koko elämän ajan liittyvistä sukupuolieroista, niiden syistä ja tavoista poistaa ne; ja sukupuolistereotyyppien ja niiden koulutus- ja ammattialojen valintaan kohdistuvaa vaikutusta koskevien tietojen jakaminen kaikille asianosaisille, erityisesti ammatinvalinnanohjaajille.
 - c. Poikkitieteellisen tutkimuksen toteuttaminen sukupuolistereotyyppien luonteesta ja niiden vaikutuksesta sukupuolten tasa-arvoon erityisesti työllisyyden kannalta ja sen tarkkaileminen, kuinka aihe sisällytetään eri aloille.

- 38) Tukemaan pitkäaikaisia julkisia investointeja korkealaatuisiin, kohtuuhintaisiin ja saatavilla oleviin hoitopaikkoihin ja infrastruktuureihin, hoitotaitojen kehittämiseen ja hoitopalveluihin.
- 39) Edistämään sellaisen paikkansapitävän tiedon keräämistä, josta ilmenee naisten ja miesten todellinen ajankäyttö. Tehostamaan sen varmistamista, että tiedot ovat EU:n tasolla vertailukelpoisia (kun on kyse kansallisista tilastoista) ja kansallisesti kerättyihin tietoihin nähden johdonmukaisia (kun kyse on EU:n laajuisista tilastoista). Kannustamaan tietojen ryhmittelyyn sukupuolen ja iän mukaan ja pyrkimään varmistamaan, että niissä tehdään ero äitien ja isien välillä sekä lapsettomien naisten ja miesten välillä ja että ne sisältävät myös tilastot kaikesta lasten, muiden omaisten ja vanhusten hoidosta.
- 40) Kannustamaan toteuttamaan ajankäyttökyselyjä yhdenmukaistettujen eurooppalaisten ajankäyttötutkimusten (HETUS) puitteissa asetetun standardin pohjalta, jotta Eurostatia tuettaisiin sellaisen indikaattorin kehittämisessä ja laskemisessa, jolla mitataan eroa sukupuolten hoitovastuussa vertaamalla naisten ja miesten palkattomaan hoitotyöhön ja palkkatyöhön käyttämää aikaa ja analysoimalla riippuvuussuhteita.
- 41) Kehittämään EIGEn ja Eurostatin tekemää työtä hyödyntäen yhdenmukaistettujen eurooppalaisten ajankäyttötutkimusten (HETUS) pohjalta EU:n laajuisen indikaattorin, jolla mitataan sukupuolten välistä eroa hoitovastuun jakautumisessa, käyttämällä edustavia tietoja, jotta voidaan verrata naisten ja miesten palkattomaan hoitotyöhön ja palkkatyöhön käyttämää aikaa ja analysoida riippuvuussuhteita ja siten tukea näyttöön perustuvan sukupuolten tasa-arvo- ja perhepolitiikan kehittämistä pidemmälle.
- 42) Tutkimaan EIGEn ja Eurofoundin tekemää työtä hyödyntäen palkattoman hoitotyön arvoa suhteessa palkkatyöhön ja kehittämään tapoja mitata tilastollisesti työ- ja yksityiselämää tasapainottavien toimenpiteiden, kuten perhevapaiden, vaikutusta muun muassa seuraamalla niiden keskimääräistä käyttöastetta naisten ja miesten keskuudessa.

- 43) Sisällyttämään tarpeen mukaan palkattoman hoitotyön makrotaloudellisiin ja työmarkkina-analyysihin sekä työ- ja työllisyyspolitiikan suunnitteluun.
- 44) Kehittämään lisää indikaattoreita mittamaan makrotaloudellista suorituskyyä, muun muassa palkallista ja palkatonta hoitotyötä, hoitotaloutta ja sukupuolieroja ajankäytössä, jotta helpotettaisiin alan seuraamista ja analysoimista; tähän sisältyisi myös erityisesti henkilökohtaisiin palveluihin ja kotitalouspalveluihin keskittyvä uusi NACE-luokitus¹⁰.
- 45) Kehittämään asianmukaisia menetelmiä vertailukelpoisten tietojen keräämiselle, joka muodostaisi pohjan näyttöön perustuvalle toimintapolitiikalle intersektionaalisissa kysymyksissä, joihin kuuluvat erityisesti "sukupuoli ja kansallisuus/alkuperä", "sukupuoli ja ikä" sekä "sukupuoli ja vammaisuus".
- 46) Tehostamaan toimia pimeän työn torjumiseksi kotitalouspalvelujen alalla esimerkiksi parantamalla EU:n laajuista vuoropuhelua toteuttavista toimista ja laatimalla tilastoja EU:ssa työskentelevien kotitaloustyöntekijöiden määrästä ottaen huomioon, että näitä palveluja tarjotaan usein pimeinä.
- 47) Tukemaan sosiaalista vuoropuhelua hoitoalalla noudattaen kansallista lainsäädäntöä ja kansallisia käytäntöjä.

¹⁰ NACE = Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne; Euroopan yhteisön tilastollinen toimialaluokitus.

KEHOTTA EUROOPAN KOMISSIOTA

- 48) Tehostamaan pyrkimyksiä vähentää sukupuolten palkkaeroja ja hoitovastuun jakautumisen eroja kaikkien käytettävissä olevien toimenpiteiden avulla ja seuraamaan sukupuolten palkkaeron kaventamista koskevassa EU:n toimintasuunnitelmassa vuosiksi 2017–2019 vahvistettuja toimenpiteitä ottaen asianmukaisesti huomioon kansalliset olosuhteet ja kunnioittaen työmarkkinaosapuolten roolia ja riippumattomuutta.
- 49) Toteuttamaan, edistämään ja julkistamaan lisää tutkimustyötä hoitotaloudesta, hoitotarpeista, hoitoammateista sekä palkallista ja palkatonta hoitotyötä tekevien asemasta ja heidän työoloistaan sekä hoitajien panoksesta hyvinvointitalouteen säännöllisesti seurattavien, julkisesti saatavilla olevien ja sukupuolen mukaan eriteltyjen tietojen pohjalta.
- 50) Tarkastelemaan naisten tilannetta työmarkkinoilla ja sisällyttämään sukupuolten tasa-arvon johdonmukaisesti kaikkiin eurooppalaisen ohjausjakson asiaankuuluviin osa-alueisiin, jotta voidaan myös puuttua sukupuolten palkkaeroihin ja hoitovastuun epätasaiseen jakautumiseen.

KEHOTTA TYÖMARKKINAOSAPUOLIA niiden riippumattomuutta täysin kunnioittaen

- 51) Ottamaan sukupuolten tasa-arvon asianmukaisesti huomioon työehtosopimusneuvotteluissa esimerkiksi toteuttamalla sukupuolivaikutusten arviointeja ja edistämällä palkkauksen avoimuutta, jotta varmistetaan oikeudenmukaiset ja kunnolliset työolot kaikille naisille ja miehille ja poistetaan sitkeästi esiintyvät erot palkoissa, tuloissa ja eläkkeissä, ottaen asianmukaisesti huomioon hoitotyön kasvavan sosiaalisen merkityksen ja arvon.

Tausta-asiakirjat

1. EU:n toimielinten väliset:

Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilari,

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_fi.pdf

2. EU:n lainsäädäntö:

Neuvoston direktiivi 2004/113/EY, annettu 13 päivänä joulukuuta 2004, miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla (EUVL L 373, 21.12.2004, s. 37–43)

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto) (EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23–36)

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1158, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta (EUVL L 188, 12.7.2019, s. 79–93)

3. Neuvosto:

Kaikki sukupuolten tasa-arvosta ja muista asiaan liittyvistä aiheista annetut neuvoston päätelmät, etenkin seuraavat:

- Neuvoston päätelmät "Naiset ja talous: Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen yhtäläisen työmarkkinoille osallistumisen edellytyksenä" (17816/11)
- Neuvoston päätelmät "Kohti osallistavampia työmarkkinoita" (7017/15)

- Neuvoston päätelmät "Naisten ja miesten osaamisen parantaminen EU:n työmarkkinoilla" (6889/17)
- Neuvoston päätelmät "Tehokkaampia toimia sukupuolenmukaisen horisontaalisen eriytymisen vähentämiseksi koulutuksessa ja työelämässä" (15468/17)
- Neuvoston päätelmät "Itsenäisen asumisen lähiyhteisöllisten tuki- ja hoivamuotojen lisääminen" (15563/17)
- Neuvoston päätelmät "Sukupuolten palkkaerojen poistaminen: keskeiset politiikat ja toimenpiteet" (10349/19)
- Neuvoston päätelmät hyvinvointitaloudesta (13432/19)
- Neuvoston päätelmät "Sukupuolitasa-arvoiset taloudet EU:ssa: Tuleva kehitys: Pekingin toimintaohjelman 25 täytäntöönpanovuoden arviointi" (14938/19)
- Neuvoston suositus, annettu 22 päivänä toukokuuta 2019, laadukkaista varhaiskasvatusjärjestelmistä (EUVL C 189, 5.6.2019, s. 4–14)

4. Puheenjohtajakolmikko:

Puheenjohtajakolmikron (Saksa, Portugali ja Slovenia) allekirjoittama julistus sukupuolten tasa-arvosta (heinäkuu 2020)

5. Euroopan komissio:

Komission suositus 2014/124/EU, annettu 7 päivänä maaliskuuta 2014, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla (EUVL L 69, 8.3.2014, s. 112–116)

Komission 26. huhtikuuta 2017 esittämä tiedonanto: "Työssäkäyvien vanhempien ja omaisiaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisen tukemista koskeva aloite" (COM(2017) 252 final)

EU:n toimintasuunnitelma vuosiksi 2017–2019: Sukupuolten palkkaeron kaventaminen (COM(2017) 678 final)

Komission suositus (EU) 2018/951, annettu 22 päivänä kesäkuuta 2018, tasa-arvoelimiä koskevista normeista (EUVL L 167, 4.7.2018, s. 28–35)

"Challenges in long-term care in Europe – A study of national policies 2018", Euroopan sosiaalipolitiikkaverkosto (ESPN) (2018)

Kertomus pienten lasten hoitopalvelujen kehittämisestä naisten työmarkkinoille osallistumisen, työssäkäyvien vanhempien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisen sekä kestävä ja osallistava kasvun tehostamiseksi Euroopassa ("Barcelonan tavoitteet") (COM(2018) 273 final)

Vuoden 2019 kertomus naisten ja miesten tasa-arvosta Euroopan unionissa

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_0.pdf

Euroopan komissio: Miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia käsittelevä neuvoa-antava komitea – *Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society*, lokakuu 2019

Yhteiset eurooppalaiset suuntaviivat siirtymiselle laitoshoidosta yhteisölähtöiseen hoitoon ja Työkalut Euroopan unionin rahastojen käyttöön laitoshoidosta yhteisölähtöiseen hoitoon siirtymistä varten

https://ec.europa.eu/regional_policy/fi/policy/themes/social-inclusion/desinit/

Tasa-arvon unioni: sukupuolten tasa-arvostrategia 2020–2025, 6678/20 (COM(2020) 152 final)

Tiedonanto "Vahva sosiaalinen Eurooppa oikeudenmukaisten siirtymien toteuttamiseksi"
(COM(2020) 14 final.)

6. Euroopan parlamentti:

Päätöslauselma, annettu 30. tammikuuta 2020, köyhyyden sukupuolinäkökulmasta
(2019/2870(INI))

Valiokunta-aloitteinen mietintö sukupuolten tasa-arvoa edistävistä hoitopalveluista EU:ssa
(2018/2077(INI))

7. Euroopan tasa-arvoinstituutti:

"Gender Inequalities in care and consequences on the labour market," 2020, 12953/20 ADD 1

8. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö Eurofound:

"Striking a balance: Reconciling work and life in the EU", 2019

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

9. Euroopan talous- ja sosiaalikomitea:

Sosiaalisten investointien vaikutukset työllisyyteen ja julkistalouteen (SOC 496/2013)

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/impact-social-investment-employment-and-public-budgets>

10. Muut:

Pekingin julistus ja toimintaohjelma (YK:n toimintaohjelma sukupuolten tasa-arvon ja naisten vaikutusvallan lisäämiseksi)

Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva YK:n yleissopimus

Yhdistyneiden kansakuntien kestävä kehityksen toimintaohjelman Agenda 2030 kestävä kehityksen tavoite 5.4

ILO:n yleissopimus samanarvoisesta työstä maksettavasta samasta palkasta (yleissopimus nro 100), 1951

Kotitaloustyöntekijöiden ihmisarvoista työtä koskeva Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus (yleissopimus nro 189), 2011

ILO:n raportti "Care work and care jobs for the future of decent work", 2018

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm
