

Viitamaa-Tervonen Outi
Jamisto Annukka

02.01.2012

4834/2012

KOKOUS 1.12.2011 MUISTIO SAMAPALKKAISUUSOHJELMAN KORKEAN TASON JOHTORYHMÄN KOKOUS

Asia Samapalkkaisuusohjelman korkean tason johtoryhmän kokous

Aika Torstai 1.12.2011 klo 9.00–10.00

Paikka Smolna, Eteläesplanadi 6

Läsnäolijat

Arajärvi, Pentti (pj)	(x)
Arhinmäki, Paavo (vpj)	(x)
Risikko, Paula (vpj)	()
Astola Tiina	(x)
Gustafsson, Jukka	(x)
Ihalainen, Lauri	()
Virkkunen, Henna	()
Anttoora, Marjo	()
Poskiparta, Katariina	()
Rantala, Marcus	(x)
Santamäki-Vuori, Tuire	(x)
Viljanen, Ritva	()
Välimäki, Kari	(x)
Fjäder, Sture	(x)
Inkeroinen, Eeva-Liisa	(x)
Jalonen, Markku	(x)
Lyly, Lauri	(x)
Metsäpelto, Teuvo	(x)
Mäenpää, Mikko	(x)
Voipio, Risto	(x)
Metsämäki, Janne	(x)
Rantahalvari, Vesa	(x)
Viitamaa-Tervonen, Outi	(x)
Jamisto, Annukka	(x)

Esityslista

1 Kokouksen avaus

Puheenjohtaja Pentti Arajärvi avasi kokouksen klo 9.00 ja toivotti läsnäolijat tervetulleiksi korkean tason johtoryhmän ensimmäiseen kokoukseen.

2 Kokouksen läsnäolijoiden toteaminen ja esittäytyminen



Todettiin kokouksen läsnäolijat ja tehtiin nopea esittäytymiskierros.

3 Kokouksen asialistan hyväksyminen

Hyväksyttiin kokouksen asialista siten, että kohdat neljä ja viisi vaihtoivat paikkaa.

4 Johtoryhmän sihteeristön nimeäminen

Johtoryhmän sihteeristöön nimettiin samapalkkaisuusohjelman virkamiehet, tässä kokouksessa sihteereinä toimivat Outi Viitamaa-Tervonen ja Annukka Jamisto.

5 Samapalkkaisuusohjelman toiminta-ajatus, tavoitteet ja johtoryhmän tehtävät

Puheenjohtaja esitteli lyhyesti ohjelman toiminta-ajatuksen, tavoitteet ja johtoryhmän tehtävät. Kokousaineistossa oli lähetetty teemasta kolmesivuinen diasarja.

6 Samapalkkaisuusohjelman päätavoitteen saavuttaminen

Liite 1: muistio

Puheenjohtaja Arajärvi pohjusti keskustelua toteamalla, että päätavoite on kova ja sukupuolten palkkaeron kaventumisvauhti on ollut hidasta. Työmarkkinajärjestöjen hyväksymä raamisopimus on voimassa puolet samapalkkaisuusohjelman kolmannelta toimintakaudesta.

Lauri Lyly SAK:sta avasi keskustelun toteamalla, että ohjelman tavoite on kova ja häntä huolestutti hidaskuromisvauhti, kurottavaa on kolme prosenttiyksikköä. Raamisopimuksessa on kuitenkin työelämän laatuun vaikuttavia kirjauksia, joilla on myös tasa-arvo- ja samapalkkaisuusvaikutuksia. Näitä ovat muun muassa henkilöstöjohtamisen kehittäminen, perhevapaajärjestelmän muutokset, isyysvapaan pidennys 2 viikkoa ja niiden aiempaa joustavampi käyttömahdollisuus, palkkakartoitusten parantaminen ja niihin liittyvä selvitys vuoden 2012 aikana sekä työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi ja sen perusteella tehtävät uudistukset samapalkkaisuuden edistämiseksi. Työttömyysturvajärjestelmän muutos on myös plusmerkkinen asia, naiset ovat paljon sovitellun päivärahan piirissä, vuorotteluvapaan leikkausten peruminen on myös iso asia.

Lyly lisäsi myös, että raamia tehtäessä esillä olivat samapalkkaerät. Nyt päädyttiin kuitenkin kertaerän jakamiseen samansuuruisina kaikille. Samapalkkaisuusohjelman aikana on tuotettu paljon tutkimustietoa, nyt sitä on saatava jalkautettua työpaikoille. Työpaikoilla on tehtävä työtä samapalkkaisuuden eteen.



Eeva-Liisa Inkeroinen EK:sta totesi, että raamisopimuksen viimeinen vaihe on menossa. Sopimuksen lopullinen sisältö selviää alakohtaisissa ja paikallisissa neuvotteluissa, paikalliset erät mahdollistavat korotusten suuntaamista tasa-arvotavoitteiden mukaan. EK:n selvitysten perusteella paikallisia korotuseriä on edelleen tarpeen käyttää naisten palkkojen korottamiseksi.

Valtiosihteeri **Tuire Santamäki-Vuori** totesi, että raamisopimuksessa on samapalkkaisuuteen liittyviä elementtejä, ne eivät kuitenkaan tuo suoraan palkkaa. Santamäki-Vuori painotti, että palkkakartoitukset ovat keskeinen elementti ja niihin tulee panostaa. Hyvin tehtyjen palkkakartoitusten avulla voidaan nähdä ja korjata perusteettomat palkkaerot. On otettava vakavasti se, että korkean tason johtoryhmän velvoite on ryhtyä toimiin, jos tavoitteessa on jääty jälkeen. On mietittävä uusia keinoja ja toimenpiteitä, jos nykyiset ovat riittämättömiä. Santamäki-Vuori muistutti vielä, että hän on itse ollut mukana kirjoittamassa yhdessä mm. Eeva-Liisa Inkeroinen kanssa ohjelmaa ja kokee johtoryhmän tehtävän moraalisesti velvoittavana.

Sture Fjäder Akavasta nosti esiin kysymyksen, olisiko tasa-arvolain vastaista kohdentaa yksi prosentti palkankorotuksista naisvaltaisille aloille. Tällä tavalla saataisiin näiden alojen arvostusta myös nostettua. Samapalkkaisuudessa on hänen mielestään suuri ongelma se, että sama palkka samanarvoisesta työstä ei toteudu eri aloilla. Fjäder totesi, että ohjelman päätavoitteen saavuttaminen on haastavaa ja keskeisiä keinoja ovat palkkakartoitukset sekä tasa-arvosuunnittelun tehostaminen. Nykyisin työpaikoilla ei muisteta tasa-arvolain velvoitetta tasa-arvosuunnittelusta ja palkkakartoituksista. Työpaikkakohtainen palkkakartoitus on keskeinen työväline hoitaa samapalkkaisuutta.

STTK:n **Mikko Mäenpään** mukaan raamisopimuksessa on positiivinen vire, samapalkkaisuutta tukeva raharatkaisu siitä kuitenkin puuttuu. SAK ja STTK olisivat halunneet erityisiä naispalkkaeria, mutta raamisopimuksessa näitä ei ole. Tarvitaankin uusia keinoja kohdentaa rahaa naispalkansaajille. Jos tämä keino ei ole tasa-arvo- tai samapalkkaera, mikä se sitten voisi olla, pohti Mäenpää. Työpaikkatasolla ja henkilökohtaisella sopimisella samapalkkaisuus ei ratkea.

Markku Jalonen KT:sta totesi, että kunta-alan työntekijöistä enemmistö on naisia ja siten raamisopimus palvelee myös naisia, kun raami on kaikille sama. Raamisopimuksessa on myös kertaera, jota valtio subventoi. Lisäksi paikalliserien kohdentamisella voidaan korjata palkkavääristymiä. Työnantajan kannalta on ongelmallista, että paikallinen erä tuli vain toiselle vuodelle ja että se jäi melko pieneksi. Ensimmäisenä vuonna erä menee enimmäkseen työkokemuslisien ja lomamääräysten uudistamiseen.

Risto Voipio KiT:sta lisäsi Jalosen kommenttiin, että raamisopimus on merkittävä ja sitä ei kannata mitätöidä. Raamisopimuksen rakenne tukee samapalkkaisuutta. Palkallinen isyysvapaa pitenee ja lisäksi paikallisilla erillä voidaan tukea samapalkkaisuutta.

Fjäder totesi myös Akavan nostaneen raamisopimusneuvotteluissa samapalkkavaatimusta esille, mutta tavoitteessa ei onnistuttu. Alakohtaiset



naispalkkaerät ovat kuitenkin mahdollisia. Fjäder korosti vielä uudelleen sitä, että olisi tärkeää panostaa erityisesti palkkakartoitusten parantamiseen.

Lyly huomautti, että kaikille suunnatut samantasoiset palkankorotukset eivät vähennä sukupuolten välisiä palkkaeroja. Eri alojen tессien sisällä ei pystytty ratkaisemaan samapalkkaisuusohjelman keskimääräistä naisten ja miesten palkkaeroa. STM:n palkkakartoituksia selvittävään työryhmään tulisi ottaa mukaan edustaja/ edustajia myös johtoryhmästä. Raamisopimuksessa kolmikantaiselle työryhmälle on annettu aikaa toukokuun loppuun selvittää palkkakartoituksen tilannetta ja jatkokehitystarpeita.

Puheenjohtaja Arajärvi tiivistä käytyä keskustelua ja totesi, että raamissa on laadullisia elementtejä, mutta suoraan päätavoitteen saavuttamiseksi ei tule paljonkaan rahallista tukea. Onnistumisen kannalta paikallinen toiminta on keskeistä, tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitus sen osia.

7 Samapalkkaisuusohjelman sisällölliset painopisteet ja toimintatavat 2011 -2015 Liite 2: muistio

Puheenjohtaja **Pentti Arajärvi** esitteli lyhyesti ohjelman vaalikauden sisällölliset painopisteet ja toimintatavat.

Kansliapäällikkö **Kari Välimäki** esitti asiantuntijaryhmän terveiset johtoryhmälle. Samapalkkaisuusohjelman tavoitteella on laaja tuki, tavoitetta pidetään haastavana. On mietittävä tehokkaita keinoja, miten se saavutetaan. Työmarkkinajärjestöt ovat avainasemassa, järjestöjen asiantuntemus ja osaaminen sekä jo tehty tutkimus pitää hyödyntää. Turhia tutkimuksia ei kannata tehdä. Kolmikantayhteistyö on samapalkkaisuusohjelman toiminnan kulmakivi. Raamisopimuksen vaikutuksista tehdään arvio vuonna 2013. Ohjelman kolmannen kauden aikana tarkastellaan kaikkien osatavoitteiden toteutumista. Palkkausjärjestelmien uudistamisen tilanne voidaan todeta työmarkkinajärjestöjen tase -ryhmässä.

Asiantuntijaryhmässä oli myös päätetty, että asiakirjat ”sisällölliset painospisteet ja toimintatavat 2011–2015 sekä ”tutkimus- ja kehittämisstrategia” sekä ”etenemisen seuranta” kootaan yhdeksi dokumentiksi.

Puheenjohtaja **Arajärven** mukaan on järkevää tehdä tilannekohtaisia yhteistyöratkaisuja. Olennaista on yhteistyön toimivuus.

Lauri Lyly totesi, että stereotypioihin vaikuttaminen koulutus- ja uravalinnoissa on nostettu hallitusohjelmassa esiin. Lyly painotti, että segregaaation purkamisessa oppilaanohjaus on avainasemassa perusteella, kun valintoja tehdään jo 15-vuotiaina. Lyly kysyi, kuinka opinto-ohjaukseen on resursoitu. Opetusministeri **Jukka Gustafsson** vastasi, että hallitusohjelmassa on maininta opinto-ohjauksen vahvistamisesta kaikilla koulutusasteilla. On huomattu, että ammatillisen koulutuksen vetovoima on nykyisin joillain paikoin niin kova, että se ohittaa jopa lukion. Nuoret kaipaavat nykyistä parempaa ohjausta löytääkseen oman alansa.



Kansliapäällikkö **Tiina Astola** kommentoi Lylyn toteamukseen, että valinnat tapahtuvat itse asiassa jo aiemmin, eli kun siirrytään ala-asteelta yläasteelle. Ryhmäpaine ohjaa lasten valintoja esimerkiksi valinnaisten aineiden osalta.

Puheenjohtaja **Arajärvi** korosti, että tasa-arvotavoitteet olisi tärkeää lisätä perusopetuksen opetussuunnitelmien perusteisiin. Hitaammin vaikuttavat toimet, kuten asenteisiin vaikuttaminen on myös tärkeää. Asenteet muodostuvat hyvin varhain ja ne ovat usein hyvin voimakkaita. Käymme asenteiden muodostumista läpi sosiaalipuolella ja tätä on syytä tehdä myös opetuspuolella.

Gustafsson lisäsi, että uuden varhaiskasvatuslain kohdalla tulee huomioida myös tasa-arvotavoitteet.

Inkeröisen mukaan segregaatien purkaminen on tärkeää ja se tulisi aloittaa jo varhain, vaikka kyse on hitaasti vaikuttavasti keinosta. Päiväkotien ja koulujen merkitys on valtava ja ne alkavat vaikuttaa varhain lasten asenteisiin, joten sinne pitää suunnata huomiota.

Janne Metsämäki muistutti, että alaa ja ammattia joudutaan vaihtamaan myös aikuisiällä. Koulutusvalintoja tehdään myös vanhempana, jolloin muutosturvan yhteydessä tulee huomioida myös segregatio ja stereotyyppien vaikutukset valintoihin.

Puheenjohtaja totesi keskustelun päätteeksi, että hitailla kehittämiskeinoilla ei varmaan tällä vaalikaudella ole suurta merkitystä naisten ja miesten palkkaeron korjaamisen kannalta. Ne ovat silti tärkeitä ja kuuluvat samapalkkaisuusohjelman työkalupakkiin.

8 Samapalkkaisuusohjelman tutkimus- ja kehittämisstrategia 2011 -2015

Liite 3:muistio

Todettiin, että hallitusohjelman hankkeista työmarkkinoiden murroksen vaikutuksia selvittävä hanke on jäsentymässä ja sitä käsitellään helmikuussa asiantuntijaryhmän kokouksessa. Stereotyyppit koulutus- ja uravalinnoissa on OKM:n tonttia ja valmistelutyö on aloitettu.

Hankkeet tulisi saada käyntiin mahdollisimman tehokkaasti vuoden 2012 aikana. Vanhojen tutkimustulosten hyödyntäminen on keskeistä jatkossa.

9 Samapalkkaisuusohjelman tasa-ammattien indikaattorista päättäminen

Liite 4:muistio

Tehtiin esityksen mukainen päätös ”segregatio vähenee siten, että tasa-ammateissa olevien osuus, joka vuonna 2004 oli 13, 53 prosenttia, olisi vähintään 17 prosenttia vuonna 2015”.



10 Johtoryhmän kokousaikataulu 2012

Kokoukset vuonna 2012 pidetään toukokuussa Samapalkkafoorumin yhteydessä ja toinen marraskuussa.

11 Muut esille tulevat asiat

Eeva-Liisa Inkeroinen nosti esiin asiantuntijaryhmän jäsenten osallistumisoikeuden johtoryhmän kokouksiin. Hän oli sitä mieltä, että heillä tulisi olla seuraamisoikeus. **Lyly** kannatti Inkeroinen esitystä. Nyt tilanne on se, että esteen sattuessa järjestöt jäävät ilman suoraa tietoa.

Puheenjohtaja totesi, että ajatuksena on ollut tehdä johtoryhmästä aiempaa seurantaryhmää pienempi ja tiiviimpää keskustelua käyvä ryhmä. Johtoryhmä tietenkin päättää itse, millainen rooli ryhmällä on. Asiantuntijaryhmä on kooltaan aika iso, noin 15 henkeä, joten koko ryhmän ottaminen kuulijoiksi johtoryhmän kokouksiin voi olla hankalaa.

Ministeri Arhinmäki totesi, että varajäsenen hyväksyminen voisi olla kohtuullista. Ryhmää laajennettaessa ryhmän osalta tulisi tehdä työtä sukupuolikiintiön toteuttamiseksi. **Eeva-Liisa Inkeroinen** ehdotti, että työmarkkinajärjestöjen asiantuntijaryhmän edustajat voisivat osallistua kuulijoina kokoukseen, jolloin viesti kulkisi järjestöille. **Kari Välimäki** huomautti, että on päätettävä, mikä on johtoryhmän viesti ja tavoite. Johtoryhmä on haluttu pitää korkean tason ryhmänä. Kuitenkin, jos kuuleminen koetaan tärkeänä, niin silloin täytyy toimia sen mukaan.

Mäenpää totesi Välimäen kommenttiin, että jos asiantuntijaryhmä ehtii valmistella kokoukset huolella, silloin varamiesjärjestelmä on riittävä.

Välimäki vastasi Mäenpäälle, että asiantuntijaryhmän rooli on nimenomaan toimia valmisteleva, joka tuo päätösehdotuksia johtoryhmälle.

Puheenjohtaja Arajärvi tiivistä käytyä keskustelua ja totesi, että varsinaisen jäsenen estyessä voi asiantuntijaryhmän jäsen toimia varajäsenenä johtoryhmän kokouksissa.

Teuvo Metsäpelto kertoi, että valtiolla valmisteilla naisten työurien kehittämiseksi työryhmä, joka purkaa vertikaaliseen segregaatiota kaikilla tehtävätasoilla. Työryhmä selvittää tilannetta valtionhallinnossa kehittämistyön perustaksi.

12 Kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 10.00

