

11.01.2013

**KOKOUS 30.11.2012 MUISTIO SAMAPALKKAISUUSOHJELMAN KORKEAN TASON
JOHTORYHMÄN KOKOUS**

Aika Perjantai 30.11.2012, kello 9.10-10.30

Paikka Metsäteollisuuden talo, 5. kerroksen kokoushuone, Snellmaninkatu 13

Osallistujat

Jäsenet**Varahenkilöt**Arajärvi Pentti (pj) X
Arhinmäki Paavo (vpj)
Risikko Paula (vpj)

Heinola Ulla X

Ahtela Jukka X
Anttoora Marjo X
Astola Tiina XFjäder Sture
Gustafsson Jukka
Ihalainen Lauri
Jalonen Markku X

Hietanen Eija X

Lyly Lauri
Metsäpelto Teuvo X
Mäenpää Mikko X
Nerg Päivi
Poskiparta Katariina X
Rantala Marcus
Santamäki-Vuori Tuire X
Sillanaukee Päivi
Virkkunen Henna X
Voipio Risto XMcAtcer Mari-Elina X
Viitamaa-Tervonen Outi X klo 9.40 lähtien
Kola Emma-Julia X

1 Kokouksen avaus

Puheenjohtaja **Arajärvi** avasi kokouksen kello 9.09.

2 Kokouksen läsnäolijoiden toteaminen

Läsnäolijat todettiin kierrättämällä osallistujaluettelo.

3 Kokouksen asialistan hyväksyminen

Asialista hyväksyttiin muutoksitta.



4 Edellisen kokouksen pöytäkirjan hyväksyminen

- Liite 1 pöytäkirja
Pöytäkirja hyväksyttiin muutoksitta.

5 Sukupuolten palkkaerojen kaventamistavoite vuoteen 2015

Käytiin arvioivaa keskustelua Samapalkkaisuusohjelman tavoitteesta ja siitä, millaisia toimia vielä tarvittaisiin tavoitteen saavuttamiseksi. Keskustelua pohjusti Tuire Santamäki-Vuoren puheenvuoro.

Tuire Santamäki-Vuori totesi rakennemuutoksen myötä miesvaltaisesta teollisuudesta kadonneen merkittävä määrä korkean jalostusasteen työpaikkoja. Tämä rakennemuutos yhdessä heikon suhdannetilanteen kanssa kaventaa tilastollisesti sukupuolten välistä keskimääräistä palkkaeroa.

Työehtosopimustoiminnan ja palkitsemistapojen kehittämissuunnat eivät valitettavasti juuri tue samapalkkaisuuspyrkimyksiä. Tasa-arvoerat eivät kuulu avoimen sektorin palkka-ankkurijatteluun ja yrityskohtaisiin palkitsemisjärjestelmiin. Myöskään työvoiman käyttötapojen muutokset silpputöineen ja itsensä työllistämisineen eivät tue palkkatasa-arvoa.

Jonkun verran voimia on suunnattu palkkausjärjestelmien kehittämiseen. Palkkakartoituksia ja niiden sisältöä tulisi kuitenkin parantaa. Palkkaerojen synnyttävät osatekijät on hyödyllistä tehdä näkyvämmiksi. Palkkakartoituksen sisällön velvoittavuutta voitaisiin edelleen kehittää.

Yksi edelleen validi keino on segregaatien purkaminen niin työmarkkinoilla kuin koulutuksessakin. Tämä on tärkeää siksi, ettei sukupuoli asettaisi tosiasiallisia esteitä koulutus- tai ammattivalinnoille. Mutta segregaatien kaventamispyrkimykset eivät saisi ohittaa sen tosiasian näkemistä, että naisvaltaisissa tehtävissä palkkaus ei vastaa työtehtävien vaativuutta.

Työurakatkoilla on naisten palkkakehitykseen keskeinen kielteinen vaikutus. Olemalla nainen muodostat muiden silmissä riskin perhevapaakatkoista. Tulisi pohtia sitä, miten kehitetään työn ja perheen yhteen sovittavia järjestelmiä erityisesti siten, etteivät perhevapaat olisi tosi-asiassa vain naisten työurakatkoja. Joko-tai-työelämässä -tilannetta tulisi yhteiskunnassamme pystyä liudentamaan. On kiinnostavaa kuinka samaa järjestelmää koskeva keskustelu kehystetään eri tavoilla Suomessa ja Ruotsissa. Näistä seuraa erilainen asennoituminen ja erilaiset lopputulokset. Tässä asiassa tutkimuksellinen näyttö on kiistatonta. Pitkät katkot heikentävät naisten palkkakehitystä. Tärkeää olisi myös omassa työssä olla mahdollisuus tilapäisesti lyhentää työaika.

Jukka Ahtela korosti segregaatien olevan kaikkien yhteinen haaste. Tietty mallit elävät sitkeästi koulutukseen hakeutumisessa. Elinkeinoelämän rakennemuutos muuttaa tilannetta ja vaikuttaa segregatiota vähentävästi. Palkkausperiaatteiltaan rakentuu osaamisen ja työn suorituksen pohjalle. Hyvän palkkauksen periaatteiden noudattaminen johtaa pitkällä tähtäimellä väistämättä sii-



hen, että myös sukupuolten väliset palkkauserot korjaantuvat. EK ei ole innostunut palkkakartoituksen sitovuuden lisäämisestä.

Eija Hietanen totesi nykyhetken olevan meneillään olevan rakenteellisen muutoksen vuoksi haastava. Sopimuspolitiikalla on keskeinen rooli samapalkkaisuuden toteuttamisessa. Erityisesti matalimpia palkkoja tulisi pyrkiä korottamaan ja minimipalkat tulisi saada vähintään 1800 euroon. Tämä hyödyttäisi nimenomaan naisia. Toinen merkittävä keino on tasa-arvolain täsmentäminen. Tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tulisi olla velvoittavampia. Työpaikoilla palkkaeron näkyväksi tekeminen ja se mistä palkkaero muodostuu - sillä olisi merkitystä. Kaikkien tulisi päästä vaikuttamaan ja olla perillä siitä, mistä palkat muodostuvat. Perhevapaiden suhteen pitäisi luoda kannustava malli, jolla saataisiin isät käyttämään perhevapaita nykyistä enemmän. Naisten työurien kehittämiseksi Samapalkkaisuusohjelman on hyvä seurata myös perhevapaakeskustelua ja perhe-elämän joustoja.

Markku Jalonen totesi kunta-alalla vallitsevan edelleen vahva mies- ja naisammattien työnjako, tosin lääkärinkunta on naisistunut. Raamiin liittyen kunta-alalla kyettiin neuvottelemaan. KV-Tes-sopimuksessa palkkausoitoa vietiin eteenpäin ja sukupuolivaikutusten arviointi on etenkin neuvotteluvaiheessa arkipäivää. Kuntarakenneuudistuksen toteutus on merkinnyt rahan palamista. Tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen nykyinen velvoittavuus on riittävä.

Mikko Mäenpää tähdensi, että Samapalkkaisuusohjelman tavoitteen toteuttamiseksi tarvitaan tahtotilaa ja rahaa. Osittain tässä on päästy eteenpäin. Työtä tulee jatkaa huolimatta siitä saavutetaanko tätä tavoitetta tai ei. Tulisi olla valmius myös mahdollisesti rukata tavoiteaikaa. Naisten ja naisvaltaisten alojen tulisi saada nykyistä enemmän palkkaratkaisuissa. Mäenpää korosti, että TES, VES, tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus ovat niitä keinoja, joilla päästään eteenpäin. Minkälaisia trendejä on meneillään sopimisessa? Jos trendinä liitto-kohtaiset ratkaisut, silloin pitäisi miettiä mitä ratkaisuja tehdään samapalkkaisuuden osalta. Oletuksena on, että yksilölliset palkankorotukset yleistyvät. Tulisi ottaa selvää, mitä on tapahtunut maissa, joissa tämä trendi on jo tapahtunut ja mitä tämä on merkinnyt tasa-arvon kannalta. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamistoimia tulee lisätä. Lopuksi Mäenpää kysyi, puuttuuko meiltä solidaarisuutta palkkaerojen korjaamisen suhteen? Minimipalkkojen nostaminen ei ole yksistään ratkaisu. Mitä niille ryhmille tehdään jotka ovat minimipalkkojen yläpuolella?

Teuvo Metsäpellon mukaan koko työmarkkinoilla ei näytä toteutuvan riittäväällä nopeudella palkkaeron kaventuminen, mutta se on kaventunut sektoreittain. Palkkausjärjestelmät on luotu pääosin 90-luvulla. Sopimisessa on kiinnitetty huomiota palkkaeroihin. Sopimuspolitiikan vaikutukset palkkaerojen kaventumiseen ovat rajalliset, myös muita toimenpiteitä tarvitaan: koulutukselliset valinnat, niillä on vaikutusta. Esim. rehtoreitten ammattikunnassa palkkaeron kaventumistavoite näyttää toteutuvan. Osa-aikatyö on jossakin muodossa hyödyllistä. Osa-aikatyölle ei ole riittävästi kysyntää. Hyvin pitkien hoitovapaiden suhteen tulisi miettiä, miten tukea työntekijää ja lisätä tehtävien järjestelyä. Työelämän segregaatiota ei kuitenkaan poisteta työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulla.



Risto Voipio muistutti, että tavoitteista ja keinoista ollaan yhtä mieltä. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen on avainasemassa ja sen suhteen tulisi löytää mahdollisimman joustavia malleja. Tavoitteista olemme yhtä mieltä, mutta aika ei valitettavasti riitä. Kysymyksessä on valtavan hidas prosessi, mutta se ei poista sitkeän määrätietoisesta työskentelystä tarvetta samapalkkaisuusasiassa. Asenteet ovat kohdallaan ja resurssia tulisi käyttää tehokkaasti. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen on tärkeää ja siksi tulisi kehittää ja lisätä mahdollisimman joustavia työajan käytön malleja, jotka palvelisivat tätä tarkoitusta.

Puheenjohtaja **Pentti Arajärvi** totesi, että olemme tällä kohtaa uuden palkkaeroluvun perusteella jäljessä tavoitteesta vain noin kaksi prosenttia.

Mari-Elina McAteer esitteli vuoden 2012 ennakkolliset ansiotasoindeksiin perustuvat seurantaluvut koskien naisten ansioiden osuutta miesten ansioista sektoreittain. Kaikkien palkansaajanaisten säännöllisen työajan kuukausikeskiansiot olivat 83,1 prosenttia miesten ansioista. Yksityisellä sektorilla vastaava luku oli 83,9, kuntasektorilla 85,4 ja valtiolla 86,0 prosenttia. Keski-ansioiden laskenta on Tilastokeskuksen toimesta uudistettu lokakuussa 2012 siten, että keskiansioita ei enää lasketa indeksin perussarjoista, vaan laskenta tapahtuu suoraan palkkatilastojen kaikkia palkansaajia koskevista tiedoista korotuskertoimet huomioiden. Tämä mahdollistaa entistä paremman edustavuuden koko työmarkkinakentässä, mutta samalla merkitsee tarkennuksia Samapalkkaisuusohjelman seuraamaan mittariin koskien vuosien 2010- 2011 lukuja.

Päivitetty versio palkkaeron seurantaluvuista jaettiin pöydälle.

Henna Virkkunen totesi, että käsitykset sukupuolten eroista muovautuvat jo varhaisessa lapsuudessa. Poikien keskimääräiset lukemistaidot ovat jääneet jälkeen tytöistä. Opetuksessa voitaisiin tehdä nykyistä enemmän muun muassa tarjoamalla opettajille täydennyskoulutusta epätyypillisten valintojen tukemiseksi. On myös tärkeää, että kolmikannassa haettaisiin yhteisiä tapoja pitkiä perhevapaita pitävien naisten työllisyyden nostamiseksi. Miehillä on saatava oma kiintiö perhevapaisiin. Segregaation purku hidas asia. Ihmisiä kun ei voida määrätä ihmisiä kouluttautumaan tietyille aloille.

Katariina Poskiparta totesi, että myös miesvaltaisilla aloilla on vastuu vanhempainvapaiden kustannuksista.

Jukka Ahtela kertoi paikallisen sopimisen olevan Ruotsissa Suomea pidemmällä. Tulisikin arvioida, onko se toiminut tasa-arvoa edistävasti. Onko paikallinen sopiminen sellainen trendi, joka on Suomessa vahvistumassa? Tätä voisi jalostaa täsmällisemmäksi kysymyksenasetteluksi.

Mikko Mäenpää totesi, ettei hän pysty tunnistamaan tällaista trendiä. Mielenkiintoinen asia, joka voi liittyä esimerkiksi palkitsemiseen yritystasolla.

Katariina Poskiparta kysyi, pitäisikö meidän ryhtyä nälkälakkoon vai mikä auttaisi samapalkkaisuustavoitteessa. Nuoremmilla työntekijöillä on enemmän kiinnostusta osa-aikatyöstä. Meidän on mahdollista käyttää sääntelyä ja kannusteita perhevapaiden nykyistä tasaisemmaksi jakautumiseksi naisten ja miesten kesken - sitä voisi miettiä enemmän.



Eija Hietanen totesi, että Ruotsissa on varmasti tehty tutkimusta tulospalkkauksen vaikutuksista palkkaeroihin. Hän korosti työpaikoilla tapahtuvaa työtä, sitä, että tehdään kunnollisia tasa-arvo-suunnitelmia ja palkkakartoituksia.

Teuvo Metsäpelto piti Suomen ja Ruotsin mahdollista vertailua kiinnostavana muun muassa perhevapaiden osalta, tukeeko ja koskeeko paikallinen sopiminen tätä.

Tiina Astola nosti esille perhevapaiden kustannusten jakamisen. Niitä itse asiassa tasataan hyvin jo tällä hetkellä. Ansiotasoindeksi sisältää pääosan tulospalkkauksesta. Satu -hankkeessa tutkittiin perhevapaiden vaikutusta tulospalkkaukseen ja tuloksena oli, että lyhyt, noin vuoden, poissaolon vaikutus ansioihin tasautuu nopeasti. Mutta pitkällä vapaalla olleen naisen pääsy tulospalkkauksen piiriin heikkenee.

6 Painopisteet ja toimintasuunnitelma 2013

Outi Viitamaa-Tervonen esitteli painopisteet ja toimintasuunnitelman vuodelle 2013 liitteen 2 ja hankkeiden etenemisen liitteen 3 mukaisesti.

Sisällöllisinä painopisteinä ovat palkka- ja sopimuspolitiikka, naisten työurien parantaminen, tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset sekä palkkatietämyksen lisääminen. Myös segregaaation lieventämiseen suunnataan toimia. Ohjelman työlistalla on monia kehittämishankkeita muun muassa laajat hallitusohjelmahankkeet. Nämä tulee saada käyntiin. Kaikkea ei voi toteuttaa yhtä aikaa.

Toimintasuunnitelmassa on kuvattu paljon STM:n tekemää ja koordinoimaa työtä. Sidosryhmien työ on yhtä tärkeää. Ensi vuosi 2013 on aikaa, jolloin useimmilla aloilla sovitaan työ- ja virkaehtosopimukset. Ryhmä seuraa tiiviisti palkkaeron kehittymistä. Vuonna 2013 tehdään myös tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan arvio työ- ja virkaehtosopimusten vaikutuksista palkkaeroon 2010- 2013.

Puheenjohtaja **Arajärvi** tiedusteli onko osapuolilla erityisiä kehittämistoiveita, sillä tässähän ei ole varsinaista uutta esitystä laajojen tutkimushankkeiden videssä suurimmat resurssit.

Katariina Poskiparta ehdotti tavoitteen merkitsemistä osaksi liitteiden sisältöä. Näin tulee havainnolliseksi, että kaikki osatavoitteet liittyvät sukupuolten palkkaeron kaventamiseen.

Puheenjohtaja **Arajärvi** totesi sen olevan paperin johdonmukaisuuden kannalta hyvä asia.

Teuvo Metsäpelto kysyi, onko Naisurat -hankkeessa ajateltu eri tehtävissä - myös korkeimmissa asiantuntijatehtävissä toimivien henkilöiden urakehitysmahdollisuuksien edistämistä.

Viitamaa-Tervonen totesi, että NaisUrat -hanke tukee toimihenkilönaisten sekä asiantuntija- ja keski johdon tehtävissä olevia naisia.



Puheenjohtaja **Arajärvi** totesi toimintasuunnitelman 2013 ja esitellyt liitteet hyväksytyiksi.

- 7 Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan (tukuseto) arvio työehtosopimusten vaikutuksista naisten ja miesten palkkoihin ja palkkaeroihin 2010 - 2012

Outi Viitamaa-Tervonen

Vakiintuneen tavan mukaisesti ohjelma teettää arvion työ- ja virkaehtosopimusten vaikutuksista sukupuolten palkkaeroon koko työmarkkinoilla ja eri sektoreilla. Ohjelman kokonaisarviossa Salenius totesi, että tukuseton arviota tulisi kehittää siten, että erilaisten palkankorotuserien vaikutus palkkaeroon kävisi nykyistä paremmin esille. Pyynnössä pitää teroittaa tätä näkökulmaa. Olisi suotavaa, että arviossa tuotaisiin nykyistä enemmän esiin myös työelämän rakennemuutoksen vaikutuksia palkkaeroon.

Keskusteltiin arvion tekemisen tarkoituksenmukaisesta ja kattavuuden takavasta ajoituksesta.

Markku Jalonen

Olisi hyvä, jos tulo- ja kustannuskehityksen arvioon saisi mukaan koko raamitratkaisun.

Puheenjohtaja **Arajärvi**

Virkamiehet konsultoivat järjestöjä ja VM: tä ja katsotaan arviolle mahdollisimman tarkoituksenmukainen toteutusaika. Käyty keskustelu viittaa siihen, että arvion toteuttaminen jää syksyyn.

- 8 Muut asiat

Puheenjohtaja **Arajärvi** kertoi, että segregaaation kaventumisen osalta edistystä ei ole tapahtunut. Samapalkkaisuusohjelman seurantamittari tasa-ammateissa työskentelevien osuus suhteessa kaikkiin palkansaajiin osoittaa, ettei asiassa ole tapahtunut muutosta. Viimeinen tilanne koskee vuotta 2010, jolloin tasa-ammateissa työskentelevien osuus oli 12,70 prosenttia kaikista palkansaajista.

Johtoryhmän kokoukset ovat perinteisesti touko-kesäkuun vaihteessa ja marraskuussa

- 9 Kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja kiitti osallistujia ja päätti kokouksen kello 10.30.



