

HSO/Tasa-arvokeskus  
Outi Viitamaa-Tervonen

27.11.2013

## TOIMINTASUUNNITELMA 2014 -2015

### Tilannearvio

Naisten ja miesten palkkaeron kaventamisen edellytykset ovat melko hyvät. Naisten työuran pituus on vain puoli vuotta miesten työuraa lyhyempi ja myös naisten työurien sisältö on parantunut asiantuntija- ja esimiestehtävien lisääntymisessä. Naisten työmarkkina-asema ei sensijaan ole kehittynyt yhtä suotuisasti, muun muassa määräaikaisessa työssä sukupuoliero on leventynyt. Lisäys koskee 25 - 34 -vuotiaita naisia. Miesten käyttämien korvattujen vanhempainpäivärahopäivien osuus on jonkin verran kasvanut ollen kuitenkin alle yhdeksän prosenttia käytetyistä päivistä.

Naisten ansiot miesten ansioista olivat keskimäärin 83 prosenttia miesten ansioista koko työmarkkinoilla (Tilastokeskus, ansiotasoindeksi 2012). Yksityisellä sektorilla naisten ansiot miesten ansioista olivat 83,9 prosenttia, kuntasektorilla 85,4 ja valtiolla 86 prosenttia. Mainittakoon, että vientisektorilla naisten ansiot miesten ansioista olivat v. 2011 hieman yli 86 prosenttia eli paremmat kuin yksityisellä sektorilla muutoin.

Työllisyys- ja kasvusopimus sisältää erittäin maltilliset palkankorotukset: ensi vuonna 20 euron määräinen korotus ja seuraavana vuonna yleiskorotus 0,4 prosenttia. Tasa-arvo- ja samapalkkaisuuseriä kokonaisratkaisu ei sisällä. Ensi vuoden euromääräinen korotus suosii pienipalkkaisia. Voidaan kuitenkin arvioida, että vauhti ei riitä ohjelman tavoitteeseen. Naisten ja miesten palkkaeron kaventuminen on edennyt suurin piirtein Juhani Saloniuksen kokonaisarviointissa<sup>1</sup> esittämää kehitysvauhtia. Arvion mukaan tasaisella kehitysvauhdilla päästäisiin 16 -17 prosenttiin vuoteen 2015. **Naisten ansioiden osuus miesten ansioista sektoreittain, prosenttia:**

	Yksityinen	Kunta	Valtio	Koko työmarkkinat
2006	82,3	83,2	82,0	80,9
2012	83,9	85,4	86,0	83,1

Keskimääräistä sukupuolten palkkaeroa koko työmarkkinoilla ei lasketa suoraan eri sektoreitten keskiarvosta, sillä kaikki palkansaajat huomioivaan keskimääräiseen sukupuolten palkkaeroon vaikuttavat naisten ja miesten määrät eri sektoreilla.

### Toiminnan painopisteet

Ohjelman loppukaudella on tehtävä kaikki tehtävissä oleva sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi. Kun palkkaeron kaventumisvauhti on hidas, tulee tarttua moniin mahdollisuuksiin. Toiminnan painopisteitä ovat:

- Tasa-arvolaki uudistuu ensi vuonna. Uudistukset koskevat muun muassa työpaikan tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoituksia. Palkkakartoitusturvallisuuden täsmentyminen antaa mahdollisuuden parantaa

<sup>1</sup> Samapalkkaisuohjelman kokonaisarviointi 2007- 2010. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:2



palkkakartoitusten määrää ja laatua. Tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tehostaminen on keskeinen painopiste.

- Yhtä koulutetuilla ja kokeneilla naisilla on edelleen miehiä pienempi todennäköisyys edetä vaativiin ja hyväpalkkaisiin tehtäviin. Eri tehtäviin valikoitumisella on sukupuolten palkkauksen kehittämisessä kasvava merkitys. Toimintakaudella panostetaan naisten työuriin. Määräaikaistyöllä ja osa-aikatyöllä on usein kielteisiä vaikutuksia urakehitykseen ja palkkaukseen. Epätyypillisen työn haittoja pohtivan Trendi-työryhmän työn onnistuminen on tärkeää myös tasa-arvoisen palkkauksen näkökulmasta.
- Palkkatietämyksellä on yhteys tuottavuuteen, työviihtyvyyteen ja sitoutuneisuuteen. Palkkatietämyksen lisääminen ja toimintaan motivointi sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi ovat keskeisiä toimenpiteitä. STM panostaa omassa toiminnassaan samapalkkaisuuskysymyksen näkymiseen mediassa. Ohjelman koko hallituskautta koskevan toimintasuunnitelman mukaan työmarkkinajärjestöjen palkkatietämyshankkeen tuloksia hyödynnetään.
- Palkkausjärjestelmiä on uudistettu kaikilla toimialoilla. Työn vaativuuteen perustuvien järjestelmien käyttö on lisääntynyt. Ohjelma on panostanut mittaviin tutkimus- ja kehittämishankkeisiin. Tällä hetkellä ei ole riittävästi tietoa siitä, mikä on palkkausjärjestelmien tilanne. Työolotutkimus mittaa palkansaajien tietämystä oman työpaikkansa palkkausjärjestelmästä vuonna 2014. Työmarkkinajärjestöt tekevät seurantaan omalta osaltaan. Samapalkkaisuusohjelman toimintasuunnitelman 2011-2015 mukaan työn vaativuuteen ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvia palkkausjärjestelmiä edistetään.
- Naisten ja miesten horisontaalinen työnjako työelämässä ei ole muuttunut: tasa-ammateissa työskentelevien määrä on kaukana tavoitellusta, niissä työskentelee 13,4 prosenttia palkansaajista. Tavoitteena on päästä 17 prosenttiin vuoteen 2015. Erityisen hankalaa on ollut motiivoida poikia/ miehiä sukupuolelleen epätyypilliseen koulutus- ja/tai uravalintaan. Palkkausjärjestelmien kehittäminen ja työelämän perinteisen työnjaon muuttaminen ovat tärkeitä tavoitteita, joita voidaan edistää erityisesti työmarkkinajärjestöjen panostuksella.
- Samapalkkaisuusperiaate on sitova ja vaatii panostusta sekä hallitukselta että työmarkkinajärjestöiltä jatkossakin. Toimintakaudella on syytä käydä keskustelu vuoden 2015 jälkeen toteutettavasta ohjelmasta ja sukupuolten samapalkkaisuutta tukevista toimenpiteistä.

*myös työhön  
kand. toimet*

### Samapalkkaisuusohjelman hankkeet

Toimintakaudella toteutetaan laajoja tutkimus- ja kehittämishankkeita. Hallitusohjelman tutkimushanke ”**Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen**” arvioi tilastollisin menetelmin rakennemuutoksen ja talouden suhdanteiden vaikutuksia. ESR: n ja sosiaali- ja terveysministeriön kehittämishanke **NaisUrat** edistää asiantuntija-, toimihenkilö- ja keskijohdon tehtävissä olevien naisten urakehitystä ja kehittää toimintamalleja kehittämistyöhön yleisemminkin. Myös työn ja perheen yhteensovittamisen hyvät käytännöt ovat tavoitteena. OKM toteuttaa hallitusohjelman hankkeen ”**Stereotyyppisten sukupuolirooli-odotusten merkitys koulutus- ja uravalinnoissa**”.

