

23.5.2014

SAMAPAPALKKAISUUSTAVOITTEEN JATKOSTA VUODEN 2015 JÄLKEEN

Taustaa

Hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt käynnistivät vuonna 2006 samapalkkaisuusohjelman. Ohjelmaan koottiin laaja toimenpidekokonaisuus, jonka avulla tavoitellaan enintään 15 prosentin sukupuolten palkkaeroa vuoteen 2015. Ohjelman aikana naisten ja miesten palkkaero on kaventunut keskimäärin 20 prosentista 17 prosenttiin koko työmarkkinoilla. Sukupuolten palkkaeron kaventaminen on pahasti kesken, vaikka pientä edistymistä onkin tapahtunut.

Samapalkkaisuusohjelma käynnistyi tulopolitiikan kaudella. Nyt tilanne on toisenlainen. Koko työmarkkinakenttää koskevien yhteneväisten työmarkkinaratkaisujen tekeminen on Suomessa murroksessa. Erilaisten paikallis- ja järjestelyerien sekä yrityksen tuloksesta ja henkilökohtaisesta suorituksesta riippuvien erien suhteellinen osuus palkkauksessa on kasvanut. On toisaalta nähtävissä, että sopimuskoordinaatio eri maiden välillä Euroopassa on lisääntynyt. Työmarkkinakeskusjärjestöillä on mitä ilmeisimmin edelleen keskeinen rooli sopimusjärjestelmässä sekä laadullisissa että palkkauskysymyksissä. Vuosien 2007 -2010 liittokohtaisten työmarkkinasopimusten jälkeen Suomessa on tehty kaksi keskitettyä työmarkkinasopimusta.

Velvoitteet

Naisten ja miesten samapalkkaisuuteen velvoittavat Suomea sitovat kansainväliset sopimukset, ILO -sopimus, YK:n naisten syrjinnän poistamista koskeva sopimus (CEDAW) ja EU-oikeus. Kansallisella tasolla samapalkkaisuutta säännellään perustuslaissa ja tasa-arvolaissa. Perustuslaki velvoittaa julkisen vallan edistämään sukupuolten palkkatasa-arvoa. Tasa-arvolain työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta koskevien säännösten täsmentäminen on parhaillaan eduskuntakäsittelyssä. Yleisissä ihmisoikeustarkasteluissa naisten ja miesten palkkaero nousee säännönmukaisesti Suomen kohdalla esiin. Suomen tilanteeseen on aivan viime aikoina kiinnittänyt huomiota Euroopan neuvoston ihmisoikeusvaltuutettu samoin YK:n CEDAW -komitea tuoreissa päätelmissään. Sukupuolten palkkauksen avoimuus on ajankohtainen haaste Euroopassa. Euroopan komissio antoi maaliskuun alussa suosituksen, jossa jäsenvaltioita kehoitetaan lisäämään naisten ja miesten palkkauksen läpinäkyvyyttä.

Mitkä toimet ovat kaventaneet

Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarvioinnin mukaan (Salonius, 2010. STM:n selvityksiä 2011:2) naisten ja miesten palkkaeroa ovat kaventaneet työ- ja virkaehtosopimusratkaisut, uusien analyttisten palkkausjärjestelmien käyttöönotto, työpaikan tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset sekä naisten eteneminen työuralla.

Naisten ja miesten ja samapalkkaisuuden edistäminen jatkossa

Hallitus vastaa siitä, että Suomessa maksetaan samasta ja samanarvoisesta työstä samaa palkkaa. Velvoite koskee myös työmarkkinajärjestöjä ja työnantajia.

Uhkakuvana on, että talouden kohentuessa naisten ja miesten palkkaeron supistuminen hidastuu. Pahimmillaan ero voi kääntyä jopa kasvuun.

Ehdotukset uusiksi samapalkkaisuustavoitteiksi ja toimiksi

Suunnitelmallisen toiminnan tavoitteena on samasta ja samanarvoisesta työstä työmarkkinoilla sama palkka. Toiminnan lähtökohtina ovat yleinen pyrkimys naisten ja miesten välisten palkkaerojen kaventamiseen ja tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaatteen toteuttaminen. Mahdollisten jatkotoimien tulisi keskittyä vain pariin kolmeen keskeiseen kysymykseen, joilla on suora yhteys palkkaukseen.

Päätavoite:

Sukupuolten palkkaeroa tulisi kaventaa nykyisestä noin 17 prosenttiyksiköstä vähintään kymmeneen prosenttiyksikköön vuoteen 2025 mennessä. Suomen tulisi myös vuoteen 2025 mennessä olla EU:n kymmenen parhaan maan joukossa sukupuolten palkkaerotarkastelussa.

Tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavat toimet:

1. Palkka- ja sopimuspolitiikka

Tulevien sopimusratkaisujen avulla edistetään samapalkkaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa.

Sopimusosapuolet sitoutuvat samapalkkaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon huomioimiseen sopimustoiminnassa.

Työ- ja virkaehtosopimusratkaisuihin toteutetaan sukupuolivaikutusten arviointi ja tasaisin väliajoin arvioidaan solmittujen sopimusten vaikutuksia naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin.

2. Palkkausjärjestelmien kehittäminen

Jatketaan toimenpiteitä, joilla edistetään analyyttisten vaativuuden arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien kehittämistä, käyttöönottoa ja ylläpitämistä. Tavoitteena on myös mahdollistaa työn vaativuuden arviointi yhtenäisten vertailuperusteiden ja tietopohjan avulla nykyistä laajemmin eri ammateissa ja tehtävissä.

3. Palkkatietämys

Lisätään tietoa perusteettomista palkkaeroista, palkkasyrjintään puuttumisesta ja oikeudenmukaisen ja kannustavan palkkauksen perusteista.

Toimenpiteisiin asetetaan soveltuvin osin indikaattorit.

Päätösesitys: Asia jatkovalmistellaan ja käsitellään johtoryhmän kokouksessa 4.12.14

