

# SAMAPALKKAISUUSOHJELMAN KORKEAN TASON JOHTORYHMÄN KOKOUS

Aika Keskiyökkona 3.6.2014 klo 14.35-15.55

Paikka Sosiaali- ja terveysministeriö, iso kokoushuone  
Kirkkokatu 14

## Osallistujat

### Jäsenet

Arajärvi Pentti (pj) X  
Huovinen Susanna (vpj), STM ()  
Risikko Paula (vpj), STM ()

### Varahenkilöt

Pohja Pia, STM

Anttoora Marjo, SM ()  
Astola Tiina, OM X  
Fjäder Sture, AKAVA X  
Heinilä-Hannikainen Tarja, STM ()  
Ihalainen Lauri, TEM ()  
Jalonen Markku, KT ()  
Kiuru, Krista, OKM ()  
Lyly Lauri X  
Sarkio Juha, VM X  
Nerg Päivi, SM X  
Palola Antti, STTK ()  
Piekkala Vuokko, KTML X  
Poskiparta Katariina, YM X  
Rantala Marcus, PLM X  
Santamäki-Vuori Tuire, VM ()  
Sillanaukea Päivi, STM X  
Virkkunen Henna, VM ()  
Viljanen Ritva ()  
Äimälä Markus, EK X

Andersson Niklas

Karjalainen Jenni  
Hämäläinen Jouko

Lahermaa Anja

### Sihteeristö

Martikainen Riitta, STM X  
McAteer Mari-Elina, STM X  
Viitamaa-Tervonen Outi, STM X

## 1 Kokouksen avaus

Puheenjohtaja Arajärvi avasi kokouksen kello 14.35.

## 2 Kokouksen läsnäolijoiden toteaminen



Läsnäolijat todettiin kierrättämällä osallistujalista. Tervetulleeksi toivotettiin uusina jäseninä lainsäädäntöjohtaja Markus Äimälä EK:sta ja työmarkkina-johtaja Juha Sarkio VTML: sta. Kokouksessa Jenni Karjalainen sijaistaa Lauri Ihalaista (TEM), Jouko Härmäläinen Markku Jalosta (KT), Anja Lahermaa Antti Palolaa (STTK), Niklas Andersson Marjo Anttoraa (SM) ja Pia Pohja Paula Risikkoa (STM).

### 3 Kokouksen asialistan hyväksyminen

Asialista hyväksyttiin muutoksitta.

### 4 Edellisen kokouksen pöytäkirjan tarkistaminen, liite: pöytäkirja

Edellisen kokouksen pöytäkirja hyväksyttiin Lylyn esittämällä muutoksella kohtaan 6. koskien työehtosopimusten laadullisten kirjausten kokoamista.

### 5 Samapalkkaisuustavoitteen jatkosta päättäminen

Liite 2: Muistio samapalkkaisuustavoitteen jatkosta vuoden 2015 jälkeen

**Puheenjohtaja Arajärvi:** Nykyinen tavoite on asetettu vuoteen 2015. Nyt on tavoitteena löytää yhteinen näkemys sille, miten jatkossa samapalkkaisuutta edistetään. Palkkaero on tällä hetkellä noin 17 prosenttia. Mikäli tavoite jatkolle asetetaan, tulisi sillä olla selkeä seurantamittari. Ehkä kannattaisi ohentaa nykyistä ohjelmaa niin, ettei se ”syleilisi” kaikkea ja keskittyisi vain joihinkin keskeisiin seikkoihin. Voisi olla järkevää jatkaa suunnittelua virkamiesvalmisteluna siten, että johtoryhmän seuraavassa kokouksessa tehtäisiin asiasta lopullinen päätös. Olen käytettävissä jatkovalmistelussa, jos se katsotaan tarpeelliseksi.

**Viitamaa-Tervonen** esitteli liitteen 2.

Samapalkkaisuusohjelman johtoryhmän nykyinen toimintakausi on asetettu maaliskuun 2015 loppuun. Kuluneena keväänä STM:n virkamiesryhmä ja puheenjohtaja ovat vierailleet joidenkin työmarkkinakeskusjärjestöjen puheilla. Viime vaiheessa virkamiehet ovat keskustelleet tasa-arvoasioista vastaavan ministeri Huovisen kanssa. Hän ei valitettavasti päässyt tänään kokoukseen.

Pientä edistymistä samapalkkaisuustavoitteessa on tapahtunut, mutta paljon on vielä tehtävää ongelman ratkaisemiseksi. Työmarkkinajärjestöillä ja sopimuspolitiikalla on keskeinen rooli. Tilanne on nykyisin toinen kuin samapalkkaisuusohjelman perustamisajankohtana, sillä yhtenäisten työmarkkinaratkaisujen tekeminen on työmarkkinoiden murrosvaiheessa vaikeampaa kuin toimintaa aloitettaessa. Näyttää kuitenkin siltä, että keskusjärjestöillä on edelleen keskeinen rooli työmarkkinasopimisessa. Kansallisista ja kansainvälisistä velvoitteista ei päästä mihinkään. EU:n velvoitteet ovat suhteellisen kovia. YK:n CEDAW:n tuoreissa päätelmissä kiinnitetään sp palkkaeroon huomiota ja todetaan, että Suomen tulee ryhtyä välittömiin toimiin palkkaeron kaventamiseksi ja samapalkkaisuusohjelman tavoitteiden saavuttamiseksi. Kysymyksessä on erityisesti hallitukseen kohdistuva velvoite, mutta myös työmarkkinajärjestöjen tulee ponnistella tavoitteiden saavuttamiseksi ja palkkausjärjestelmien syrjimättömyyden ja



oikeudenmukaisuuden varmistamiseksi. Tuore Euroopan komission suositus koskee palkkauksen läpinäkyvyyttä ja avoimuutta.

Juhani Salenius teki ansiokkaan Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarvioinnin vuonna 2010. Tämän mukaan palkkaeroa ovat kaventaneet työ- ja virkaehtosopimukset, analyttiset palkkausjärjestelmät, tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitukset sekä urakehityksen edistäminen. Vähemmän ovat taas vaikuttaneet segregaaation lieventäminen ja työn ja perheen yhteensovittaminen.

Pitkäjänteistä toimintaa tarvitaan. Yleinen tavoite tulee olla asetettu niin, että keskimääräinen palkkaero työmarkkinoilla kapenee ja että samapalkkaisuusperiaate toteutuu. Pitäisi pyrkiä sopimaan toiminnalle yhteinen tavoite. Vähän nykyistä reippaamalla tahdilla vuoteen 2025 tulisi palkkaeron olla kaventunut 10 prosenttiin. EU-mittareissa meidän tulisi olla kymmenen parhaan joukossa. Tällä hetkellä Suomi on 7. huonoimmalla sijalla. EU-mittaria voi tosin kritisoida mm. siitä, että naisten työllisyystilanne vaihtelee maittain ja tämä vaikuttaa lukujen vertailukelpoisuuteen.

Esitämme toimenpiteiksi liitteessä esiteltyjä kolmea toimea: 1. Palkka- ja sopimuspolitiikka, 2. Palkkausjärjestelmien kehittäminen ja 3. Palkkatietämys.

**Arajärvi:** Liitemuistio on ajatuspohja sille, mitä voitaisiin tehdä ja mihin keskittyä. Velvoitteet ovat olemassa, samapalkkaisuustavoitteeseen tulee pyrkiä. Valtio vastaa siitä, että toimitaan velvoitteiden mukaisesti. Mitä mieltä olette esitetyistä lähtökohdista ja keinoista?

Puheenjohtaja avasi keskustelun.

**Lyly:** Juuri pöydälle jaetun seurantalukuja kuvaavan paperin perusteella voidaan todeta, että viimeisinä kolmena vuonna palkkaeron kaventumiskehitys on pysähtynyt. Ainoastaan isien vanhempainvapaan käyttö on lisääntynyt. Työ on kesken. Niin kauan tulee työtä tehdä, että ero on nolla. Ehdotettu tavoite - vuoteen 2025 mennessä 10 prosenttia, on kunnianhimoinen ja se voidaan hyvin ottaa tavoitteeksi. Työtä tulee jatkaa. Palkkaero vaikuttaa eläkeköyhyys- ja heijastuu näin pitkään. Senkin takia palkkaeroa tulee kaventaa.

Kysymykseen millä vaikutetaan palkkaeroa kaventavasti. Yksi asia, joka pitää ottaa huomioon, on segregaatiotilanne, siitä ei esiteltyssä paperissa ole mitään. Tulisi harkita sen ottamista mukaan. Toiseksi osa-aikaisten työsuhteen palkat ja matalan tuottavuuden alat pitää jollain tavalla ottaa huomioon. Toivon, että jatkokeskustelua käydään järjestöjen kanssa ja mietittäisiin konkreettisia toimenpiteitä eteenpäin.

**Fjäder:** Toimenpide-esitykset 1, 2 ja 3 ok. Jos halutaan segregatiota mukaan, niin hyvä niin. Neljää asiaa haluan korostaa. Ensimmäiseksi: Kunpas ja Valpas voisivat olla mainintoina ( kunta-alan ja valtion palkkaohjelma), ne ovat vaikuttaneet positiivisesti. Toiseksi: vaativuuden ja suorituksen arviointiin perustuvat palkkausjärjestelmät ovat hyvä väline oikeudenmukaiseen palkkaukseen. Valtiolla naisilla on suhteellisesti parempi palkka. Yksityisellä sektorilla tulee tehdä töitä palkkausjärjestelmien kehittämiseksi. Kolmanneksi: palkkatietämys lisääntyy, kun tasa-arvolakia uudistetaan. Haluan nostaa esiin palkkakartoituksen antamat mahdollisuudet samapalkkaisuuden edistämiseksi.



Palkkakartoitus tulee saada mukaan toimenpiteisiin. Akavalle käy segregaatian lisääminen toimenpiteisiin. Neljäs kohta onkin vaikea eli sukupuolten tasa-arvon lisääminen bisneksessä. Esitän harkittavaksi toimenpiteeksi naisten osuuden lisäämistä pörssiyhtiöiden hallituksissa.

**Sillanaukee:** Segregaation osalta tarkennus, että ne keinot, joita on käytetty, eivät toistaiseksi ole olleet riittäviä. Segregaation purku sinänsä varmasti on vaikuttava toimi. Julkisen talouden palkkoja ei saada samalle tasolle kuin yksityisen. Palkkaero ei ole hyväksyttävä, mutta rakenteelliseen eroon on vaikea vaikuttaa. Segregaation purulla päästään kiinni palkkaeron rakenteisiin. Keskustelukierroksella nousi esiin kysymys siitä, olisiko palkitseminen nähtävä laajemmin kuin puhtaana palkkakymyksenä: julkisella sektorilla on muun muassa pidemmät lomat kuin yksityisellä. Olemmeko tarkastelleet kysymystä liian suppeasti, tämä kysymys heräsi keskustelukierrosta käydessä ja valtiotyönantajan edustajana. Lisäksi haluan korostaa työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmaa samapalkkaisuuden yhtenä keinona.

**Äimälä:** Numeerinen tavoite ei ole hyvä. Palkkaerot johtuvat ennen kaikkea segregaatista. Selittämätöntä palkkaeroa on vain muutaman prosentin verran. Varsinaisen palkkaeron syyhyn, eli segregaatioon, ei tässä paperissa ole pureuduttu. Toisin sanoen palkkaeron kaventumistavoitteeseen ei näillä keinoilla päästä kun ei pyritä poistamaan palkkaeron varsinaista syytä.

Toimenpide-ehdotus 1 ei ole meidän linjausten mukainen. Jos tarkastellaan yrityksen sisällä palkkausta, sen tulee olla syrjimätön eli tällainen tarkastelu on asianmukaista. Tällöin lähestytään jo kohtaa 2 eli palkkausjärjestelmien kehittämistä. Palkkausjärjestelmien kehittäminen analyttisemmiksi ja ja laadukkaammiksi ok. On muistettava kuitenkin, että yksityisellä puolella palkkaus perustuu erityisesti tuottavuuteen. Palkanmaksuvara vaikuttaa palkanmaksukykyyn. Vaaativuuden arvionnin kehittäminen sinänsä hyvä, mutta ei pidä unohtaa, että myös muita tekijöitä on vaikuttamassa. Palkkatietämyksen lisääminen eli toimenpide 3. on hyvä tavoite.

Tavoitteiden tulisi liittyä segregaatian purkuun. Segregatio on sukupuolten palkkaeron perusta ja sitä purkamalla voidaan kaventaa työmarkkinoiden palkkaeroa.

**Lahermaa:** Millainen ohjelma, sitä tulee miettiä vielä. Koko työmarkkinoiden palkkaeroa tulee pyrkiä kaventamaan. Asetetun tavoitteen tulisi olla lähempänä, tulee miettiä jo seuraavan hallituskauden toimenpiteitä. Ohjelma on aikaisemmin ollut melko laaja, on hyvä, jos sovitaan keskeisistä toimista. STM:n muistiossa esitetyt toimet ovat mielestämme oikeita. Palkka- ja sopimuspolitiikka on keskeinen toimenpide. Vaikka olisi paineita tiivistää toimenpiteiden määrää, näemme, että perhevastuun jakaminen kaventaisi palkkaeroa. Myös tasa-arvolain uudistuksen seurannasta täytyy huolehtia. Näkisimme mielellämme naisten urakehityksen mukana keino-paletissa. Jatkuvuuden turvaaminen samapalkkatavoitteessa on STTK:lle tärkeä kysymys.

**Poskiparta:** Kun ohjelman jatkoa harkitaan, olisi hyvä keskittyä muutamaankonkreettiseen asiaan. Kolmen esitellyn toimen alla voi olla hyvin monenlaisia



asioita. Voidaan myös harkita muita toimia näiden rinnalla. Olisi selvitettävä, tehdäänkö segregaatian purkua muualla, esimerkiksi OKM: ssä ja TEM:ssä. Kannattaisi myös ehkä ottaa komission suositus palkkauksen läpinäkyvyydestä jo etukäteen huomioon. Siihen joudutaan joka tapauksessa ottamaan kantaa myöhemmin ja toimimaan sen pohjalta.

**Sarkio:** Segregaation purkaminen on tehokkain tapa vaikuttaa sukupuolten palkkaeroon. Se tulisi ottaa mukaan ja sille voisi asettaa oman tavoitteensa. Esitetty tavoite enintään 10 prosentin palkkaero ei ole mahdollinen ilman segregaatian purkua. Sillanaukeen pohdinta siitä, että palvelussuhteen ehtoja tarkasteltaisiin laajemmin kuin vain palkan osalta, on hyvä. Valtiolla esimerkiksi virkavapaamenettely on löysempi ja myös kokonaistyöajalla ja vuosivapailla on vaikutusta. Palkkaeroa voisi tarkastella laajemmin kuin vain säännöllisen työajan palkan kautta.

**Piekkala:** Kannatan Äimälän ja Sillanaukeen esitystä segregaatian purkamisesta. Mitkä ovat seikat, joilla nuoret naiset tekevät valintoja ja kuinka niihin voidaan vaikuttaa - tätä tulisi selvittää. Emme voi tietää vuoden 2025 taloudellisesta tilanteesta ja siitä, mitkä alat ovat päässeet hyvään kehitykseen ja mikä on jaettavissa oleva raha ja resurssi. Jaan myös Sillanaukeen näkemyksen siitä, että myös muita palvelussuhteen ehtoja tulisi tarkastella palkan lisäksi.

Palkkausjärjestelmien kehittämistä tehdään koko ajan, se on työnantajien tavoite. Pohdin, miksi tytöt valitsevat tietyt ammatit. Tiedotus tässä hyvin tärkeää. Tyttöjen tulisi arvostaa omaa työpanostaan. On mahdotonta ajatella, että palkkasumma voisi vain kasvaa. Palkkatietämys ja sen lisääminen on hyvä asia, samoin segregaatian purkaminen. Palkkatietämyksen lisäämiseen esittäisin mukaan ala- ja ammattivalintoihin vaikuttamisen.

**Lyly:** Tasa-ammatteihin pyrkiminen vie kauan, vähintään 40 vuotta, ennen kuin vaikutukset näkyvät. On välttämätöntä tehdä muita tekoja. Palkkatietämys kiva asia, mutta se ei riitä. Muistuttaisin, että segregaatian purku on tärkeää, mutta se ei ratkaise palkkaeroa. Yksittäiset superchellit eivät vaikuta kokonaistilanteeseen, vaan isot alat. Sukupuolten palkkaero ratkaistaan rahalla eikä tulevaisuudessa tehdä välttämättä näin niukkoja palkkaratkaisuja. On hyvä asettaa numeerisia tavoitteita. Meillä on puolisen vuotta aikaa miettiä samapalkkaisuustavoitetta ja sen keinoja. EU:n komission suositus on syytä ennakoida jatkotyössä. Seuraavaan hallitusohjelmaan tulee varmaankin sama-palkkaisuutta koskeva kirjaus, samapalkkatyöhön tarvitaan kuitenkin myös järjestöt mukaan.

**Hämäläinen:** Suhtaudumme kriittisesti numeerisiin tavoitteisiin. Segregaatiolla on vaikutusta. Ikärakenne ja segregaatian purkaminen voivat vaikuttaa nopeammin kuin 40 -50 vuodessa: jos päästään vaikuttamaan siihen, että nuoret valitsisivat ”toisin”. Tiedotuksen kautta päästään eteenpäin. Palkka on yksi indikaattori, työaika ja vuosiloma taas oma kokonaisuutensa eli palkan lisäksi myös muita työ- ja virkasuhteen ehtoja tulisi ottaa huomioon. Palkkausjärjestelmien kehittäminen on tarpeellinen toimenpide. Samoin palkkatietämyksen lisääminen, siinä on runsaasti työskätkä.



Puheenjohtaja **Arajärvi**: Tällä hetkellä nuorten koulutusvalinnat vahvistavat segregatiota. Kouluttautuminen työuran aikana on pitkälti toistaiseksi käyttämätön voimavara. Tähän tulisi kiinnittää huomiota.

Yhteenvetona voi todeta, että numeroiduista toimenpide-ehdotuskohdista 2 ja 3 saavuttivat kannatusta ja sen lisäksi segregaaation purkaminen pitäisi ottaa tavoitteeksi. Kohdan 1 eli palkka- ja sopimuspolitiikan osalta on vielä näkemyseroja tavoitteesta ja keinoista. Lisäksi mainittiin myös työn ja perheen yhdistäminen sekä urakehitys. Keskustelussa tuli esiin tarve tarkastella myös muita työ- ja virkasuhteen ehtoja kuin puhdasta euromääräistä palkkaa. Tällaista tarkastelua ehdotettiin käytettäväksi esimerkiksi julkisen ja yksityisen sektorin vertailussa. Laajasti oltiin sitä mieltä, samapalkkaisuutta tukevien toimenpiteiden tulisi keskittyä suhteellisen harvoille teema-alueille.

Voisiko tältä pohjalta työmarkkinajärjestöjen kanssa neuvotellen lähteä syksyllä 2014 hakemaan konsensusta toimintaohjelmasta?

**Johtopäätöksenä** todettiin yksimielisyys siitä, että jonkinlainen yhteinen samapalkkaisuusohjelma rakennetaan. Tavoitteena on se, että asia viedään seuraavaan hallitusohjelmaan ja että samapalkkaisuustavoitteen jatko valmistellaan puheenjohtajan johdolla joulukuun johtoryhmän kokoukseen.

## 6 EU:n komission suositus palkkauksen läpinäkyvyydestä

Liite 3: Muistio komission suositus palkkauksen läpinäkyvyydestä

Liite 4: Komission suositus palkkauksen läpinäkyvyydestä

**Viitamaa-Tervonen** esitteli asian liitteen 3 mukaisesti. Edelliseen keskusteluun tarkennus, että Saloniuksen mukaan segregaaation lieventäminen ja työn ja perheen yhdistäminen eivät ole tähän mennessä merkittävästi vaikuttaneet palkkaeron kaventumiseen. Sinänsä hän ei arvottanut niitä siten, etteikö niillä voisi olla vaikutusta.

**Arajärvi**: Herättääkö komission suositus ajatuksia? Meneekö tämä raportointi virkatyönä yhteistyössä järjestöjen kanssa? Evästyksyet jatkotyölle.

**Astola**: Mietimme kovasti tahollamme miten tuomioistuimien ratkaisuja saataisiin julkisiiksi. Tämä on haastava ja pitkä prosessi.

**Arajärvi**: Se toki antaa välineitä samapalkkatyöhön, mutta ei ratkaise. Kaikki askeleet ovat tarpeen.

**Lyly**: Muistiot (Liite 3) voisi jalostaa vielä siten, että siihen tarkennettaisiin se, mihin meillä lainsäädäntö vastaa ja missä kohdin on parannettavaa. Jo raportointivaiheessa voidaan kehittää Suomen käytäntöjä. Tulisi ideoida, miten läpinäkyvyys saataisiin luontevaksi osaksi työpaikkojen käytäntöjä. Tulisi luoda mahdollisimman avoimia käytäntöjä eikä luoda byrokratiaa. Asiaan tulee palata myöhemmin.

**Äimälä**: Täytyy muistaa, että kysymyksessä on suositus, ei direktiivi, ei velvoittava. Asiaa täytyy miettiä kansallisten käytäntöjen kautta. Kuten Outi totesi, meillä suositus varsin hyvin toteutuu jo nykyisessä lainsäädännössä.



**Lahermaa:** Vaikka kysymyksessä on suositus, on oletettavaa että, jos asiat eivät ole kunnossa, direktiivi tiukkenee. Meidän kannattaa katsoa, että hoidamme asiat siten, että suosituksen edellyttämät toimenpiteet tehdään.

**Poskiparta:** EU: n jäsenmaiden välillä suuria eroja, kun tarkastellaan sukupuolten palkkaeroa. Työllisyys- ja kulttuurierot selittävät osin eroja. Palkkojen avoimuus mahdollistaa palkkaeroihin puuttumisen ja on siksi tärkeä elementti meidänkin työssä jatkossa.

**Arajärvi:** Asia merkitään tietoon saatetuksi ja siihen palataan myöhemmin.

## 7 Muut asiat

**McAteer** toi tiedoksi 22.5.2014 järjestetyn segregaaation lieventäminen työelämässä -työpajan. Tilaisuuteen osallistuivat asiantuntijaryhmän jäsenet sekä joitakin ulkopuolisia asiantuntijoita. Tilaisuuden tavoitteena oli työsuunnitelman luominen segregaaation lieventämistoimiksi työelämässä. Tulokulmana oli vähemmistösukupuolen asema mies- tai naisenemmistöisillä aloilla sekä tällaisten alojen vetovoiman lisääminen. Keskustelu asiasta jatkuu asiantuntijaryhmässä syksyllä 2014.

## 8 Kokouksen päättäminen

**Arajärvi** totesi seuraavan kokouksen olevan 4.12.2014 ja häiritsevänsä johtoryhmän jäseniä sitä ennen yhteisellä asialla.

Puheenjohtaja päätti kokouksen kello 15.55.

## JAKELU

Samapalkkaisuusohjelman korkean tason johtoryhmä  
Samapalkkaisuusohjelman asiantuntijaryhmä







23.5.2014

## **SAMAPALKKAISUUSTAVOITTEEN JATKOSTA VUODEN 2015 JÄLKEEN**

### **Taustaa**

Hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt käynnistivät vuonna 2006 samapalkkaisuohjelman. 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 analyttisten 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

