

SAMAPALKKAISUUSTAVOITTEEN JATKOSTA VUODEN 2015 JÄLKEEN

Tausta

Nykyisen samapalkkaisuusohjelman määräaika on loppuillaan. Ohjelman johtoryhmän 3.6.2014 kokouksessa oltiin yksimielisiä siitä, että sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi tarvitaan edelleen yhteistyötä. Yksimielisyys oli myös siitä, että asia pyritäisiin kirjaamaan seuraavaan hallitusohjelmaan ja että samapalkkaisuustavoitteen jatkoa valmistellaan puheenjohtajan johdolla 4.12.2014 pidettävään johtoryhmän kokoukseen. Pentti Arajärvi ja valtiosihteeri Ulla-Maija Rajakangas ovat käyneet loka-marraskuussa keskusteluja kaikkien työmarkkinaosapuolten kanssa.

Hallitus ja työmarkkinaosapuolet käynnistivät samapalkkaisuusohjelman vuonna 2006 sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi. Tavoitteena on ollut kaventaa sukupuolten keskimääräinen palkkaero 15 prosenttiyksikköön koko työmarkkinoilla. Ero on kaventunut noin 20 prosenttiyksiköstä 17 yksikköön.

Keskustelut vahvistivat sen, että osapuolilla on tahtoa jatkaa kolmikantaista työtä sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi. Samoin hyväksyttiin ajatus pyrkimyksestä kirjata samapalkkaisuus seuraavan hallituksen ohjelmaan. Keskustelut käytiin melko yleisellä tasolla eikä palkkaeron kaventamistavoitetta määriteltä. Palkkaeroa kaventavina toimenpiteinä tulivat esiin palkkausjärjestelmät, segregaaation lieventäminen, sopimus- ja palkkapolitiikka, palkkakartoitus ja palkkatietämys ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymykset. Toimenpiteiden merkityksestä, painotuksista ja sisällöistä osapuolilla oli osin erilaisia näkemyksiä.

Tavoitteena sukupuolten palkkaeron merkittävä kaventaminen

Jos sukupuolten palkkaero kaventuu nykyisellä kehitysvauhdilla, palkkaerot kaventuisivat 3-4 prosenttiyksikköä tulevana kymmenvuotiskautena. Naisten ja miesten samapalkkaisuuteen velvoittavat Suomea kansainvälinen ja EU-oikeus sekä kansallinen lainsäädäntö. Velvoitteiden mukaan samasta ja samanarvoisesta työstä tulee maksaa samaa palkkaa. Muun muassa YK: n CEDAW -komitea on edellyttänyt Suomelta välittömiä toimia sukupuolten palkkaeron kaventamisessa. Sopimusvaltio on velvollinen käyttämään erityistoimia, jos muut keinot eivät toimi. Suomen velvoitteiden valossa lisäpanostukset samapalkkaisuuteen ovat tarpeen.

Sukupuolten palkkaeron kuromisen tavoite on syytä tehdä siten, että paitsi suunta on määriteltä myös mitattavissa oleva tavoite. Tavoitteeksi esitetään enintään 10 prosenttiyksikön palkkaeroa vuonna 2025. Tilastot ja tutkimukset osoittavat, että osalle tuosta erosta löytyy selitys, esimerkiksi sijoittuminen eri työaloille ja työtehtäviin. Palkkaeron kaventamistavoite 10 prosenttiyksikköön vuoteen 2025 perustuu eron kaventumiseen 0,7 prosenttiyksikköä vuodessa. Samapalkkaisuusohjelman nykyinen tavoite perustuu 0,6 prosenttiyksikön kaventumiseen vuodessa. Palkkaerotarkastelussa on tarkoituksenmukaista käyttää naisten ja miesten säännöllisen työajan kuukausiansioita, jotka pohjautuvat Tilastokeskuksen ansiotasoindeksiin tietoihin.

Samapalkkaisuustavoitteen saavuttamiseksi tarvittavat yhteiset toimenpiteet

Samapalkkaisuutta edistävän toiminnan lähtökohtina ovat yleinen pyrkimys naisten ja miesten välisten palkkaerojen kaventamiseen ja tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamiseen. Toimenpiteiden tulee keskittyä muutamaa keskeiseen teema-alueeseen. Työmarkkinajärjestöjen toimilla on tavoitteen saavuttamisessa tärkeä merkitys.

Ohjelman päätavoitteena on kaventaa naisten ja miesten keskimääräinen palkkaero enintään 10 prosenttiyksikköön vuonna 2025 koko työmarkkinoilla.

Tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavat toimenpiteet

1. Palkka- ja sopimuspolitiikka

Tulevien sopimusratkaisujen avulla edistetään samapalkkaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa. Sopimusosapuolet sitoutuvat samapalkkaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon edistämiseen kaikessa sopimustoiminnassa. Työ- ja virkaehtosopimuksiin sovelletaan sukupuolivaikutusten arviointia ja tasaisin väliajoin arvioidaan solmittujen sopimusten vaikutuksia naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin.

2. Palkkausjärjestelmien kehittäminen ja toimeenpano

Jatketaan toimenpiteitä, joilla edistetään analyyttisten vaativuuden arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien käyttöönottoa, kehittämistä, ylläpitämistä ja soveltamista. Mahdollistetaan työn vaativuuden arviointi yhtenäisten vertailuperusteiden avulla nykyistä laajemmin eri ammateissa ja tehtävissä.

3. Palkkatietämys

Lisätään tietoa perusteettomista palkkaeroista, palkkasyrjintään puuttumisesta ja tasa-arvoisen ja kannustavan palkkauksen perusteista. Palkkatietämystä lisätään myös tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen tiedottamisen yhteydessä sekä koulutuksessa.

4. Työelämän segregaatian purkaminen

Puretaan alojen ja ammattien perinteistä sukupuolijakoa ja parannetaan naisten mahdollisuuksia edetä vaativampiin tehtäviin. Koulutuksessa ja koulutusvalinnoissa puretaan segregatiota uudistamalla organisaatioiden kulttuuria ja käytäntöjä sekä luomalla nais- tai miesvaltaisissa organisaatioissa molempien sukupuolten kannalta vetovoimaisempi ympäristö.

5. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Samapalkkaisuustavoitteen varmistamiseksi tehostetaan yhteiskunnan ja työelämän toimia, jotka kannustavat perhevapaiden tasaisempaan jakautumiseen vanhempien välillä.

Toimenpiteisiin asetetaan soveltuvin osin indikaattorit niiden vaikuttavuuden arvioimiseksi.