

18.11.2014

Liite 4

Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviointi 2010- 2014

Tausta

”Toiminta ja arviointi ovat saman kolikon vastakkaiset puolet. Toiminta tuottaa arvioitavan kohteen, jota arvioinnin avulla tarkastellaan. Arviointi tuottaa viisauden siitä, että ymmärrämme, mitä oikein on tapahtumassa...” (Pressman et Wildavsky, 1984, xv). Samapalkkaisuusohjelman päätavoitteen mukaan naisten ja miesten palkkaeron tulee kaventua vähintään 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Korkean tason johtoryhmä, jolle tavoitteiden varmentaminen kuuluu, on asetettu 31.3.2015 asti.

Samapalkkaisuusohjelman käytäntönä on ollut ohjelman etenemisen jatkuva arviointi. Useimpia tavoitteita on seurattu määrällisten mittareiden avulla. Tällaista arviointia on toteutettu palkkaeron seurannassa, määräraikaisten työsuhteiden osuuden ja perhevapaitten käytön seurannassa. Tulopoliittinen selvitystoimikunta ja tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunta (TUKUSETO) ovat arvioineet vuosien 2007 – 2009 ja 2010- 2012 työmarkkinasopimusten vaikutuksia ja työmarkkinajärjestöt ovat tehneet työ- ja virkaehtosopimusten vaikutusten arviointia. Sosiaali- ja terveysministeriö ja työmarkkinakeskusjärjestöt ovat tehneet tutkimuksia ja selvityksiä tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten määrästä ja laadusta.

Samapalkkaisuusohjelman ensimmäinen toimintakausi oli itsearvioinnin kohteena. Seurantaryhmä (toimikausi 1.4.2006 –31.3.2007) hyväksyi loppuraportin¹, johon koottiin tietoa ja arviota samapalkkaisuusohjelman toimintakaudesta. Arvio toiminnasta oli myönteinen ja samapalkkaisuusohjelman toimeenpanon jatkaminen nähtiin tärkeäksi. Toimien vaikuttavuuden arviointi oli vaikeaa, koska ohjelman käynnistymisestä oli tuolloin vasta vuosi. Samapalkkaisuusohjelma toteutti laajan kokonaisarvioinnin toimikaudesta 2007 - 2010. Arvioinnin teki ulkopuolinen ja riippumaton arvioitsija, Juhani Salenius². Kataisen hallitus päätti jatkaa ohjelman toteuttamista.

Samapalkkaisuusohjelman yleisenä tavoitteena on, että naisten ja miesten välinen palkkaero, laskettuna säännöllisen työajan keskiukuukausiansioista, kaventuu vuoden 2006 noin 20 prosentista vähintään viidellä prosenttiyksiköllä vuoteen 2015 mennessä. Samapalkkaisuusohjelmaan on koottu laajasti erilaisia toimenpiteitä. Ohjelma sisältää palkka- ja sopimuspolitiikkaa, palkkausjärjestelmiä, työmarkkinoiden sukupuolen mukaista jakautumista, naisten urakehitystä, työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua, perheen ja työn yhteensovittamista ja tilastojen ja tilastoyhteistyön kehittämistä sekä yritysten yhteiskuntavastuuta koskevia tavoitteita ja toimia. Ohjelma sisältää yhteensä noin 30 toimenpidekokonaisuutta. Toimenpidekokonaisuudet on vastuutettu eri tahoille (hallitus ja työmarkkinajärjestöt).

Sukupuolten palkkaerojen kaventumista koskevan tavoitteen lisäksi ohjelma sisältää myös seuraavat määrälliset tavoitteet:

- tavoitteena on, että palkansaajista noin kolme neljäsosaa on ajan tasalla olevien, kannustavien ja oikeudenmukaisten palkkausjärjestelmien piirissä
- tavoitteena on, että työmarkkinoiden sukupuolen mukainen jakautuminen eli segregatio vähenee siten, että tasa-ammateissa³ olevien osuus olisi vuonna 2015 vähintään 17 prosenttia kaikista palkansaajista
- tavoitteena on, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä vaativampiin tehtäviin ja että naisten osuus johtotehtävissä olisi keskimäärin puolet vuoteen 2020 mennessä

¹ STM: n selvityksiä 2007:32

² Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:2

³ Tasa-ammateilla tarkoitetaan ammatteja, joissa työskentelevistä 40-59 prosenttia on naisia/miehiä



Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviointi 2010-2014

Arviointia olisi hyvä tehdä **vaikuttavuus**arviointina, jossa keskitytään ohjelman tavoitteiden toteutumisen arviointiin. Arviointi palvelee parhaimmillaan samapalkkaisuustoimenpiteiden kehittämistä, mutta se on olennaista myös jo usean vuoden ajan jatkuneen toiminnan tuloksellisuuden mittaamisessa. Tuotetulla arviointitiedolla tulisi olla vähintään kaksi tasoa: havainnot ja johtopäätökset.

Samapalkkaisuusohjelman arvioinnin ei tule välttämättä sisältää laajaa analyysiä samapalkkaisuuteen vaikuttavista erilaisista yhteiskunnallisista tekijöistä. Toki arvioinnissa voidaan kuvata, mitä tärkeitä muutoksia arvioidaan olevan tavoitteiden ja niiden toteutumisen/ toteutumattomuuden taustalla. Arvioinnissa tulisi keskittyä ohjelman toimenpiteiden vaikuttavuuteen ja mm. keskeisten indikaattorien arviointiin. Arviossa tulisi huomioida, mitkä tahot ovat panostaneet ja mihin toimenpiteisiin.

Arvioinnissa tulee olla yhtenä keskeisenä osana **toimenpidekokonaisuuden onnistuneisuus** ja ohjelman toimintatavat. Kokonaisuus on enemmän kuin osiensa summa. Keskeistä on arvioida **pää**tavoitteen, sukupuolten palkkaeron kaventumista ja siihen vaikuttaneita tekijöitä. Kokonaisarvioon tulisi lisäksi tehdä arvio kahdeksasta tavoitteesta ja niihin liittyvistä toimenpiteistä. Tavoitteita ovat:

- palkkausjärjestelmät,
- segregatio ja naisten urakehitys,
- palkka- ja sopimuspolitiikka,
- tilastojen ja tilastoyhteistyön kehittäminen,
- työpaikan tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset,
- työn ja perheen yhteensovittaminen
- yritysten ja yhteisöjen yhteiskuntavastuu
- tasa-arvolain toteuttamisen valvonta.

Vuonna 2010 tehtiin perusteellinen kokonaisarvio samapalkkaisuusohjelmasta. Näin laajaan arvioon ei ole nyt tarvetta.

Päätösesitys: Valmistellaan esityksen pohjalta samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviointi 2010- 2014. Arvio käsitellään johtoryhmän kevään kokouksessa.

Siina

