

SAMAPALKKAISUUSTAVOITTEEN JATKOSTA VUODEN 2015 JÄLKEEN

Hallitus ja työmarkkinaosapuolet käynnistivät samapalkkaisuusohjelman vuonna 2006 sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi. Nykyinen ohjelma päättyy maaliskuussa 2015. Ohjelman tavoitteena on ollut kaventaa sukupuolten keskimääräinen palkkaero 15 prosenttiin koko työmarkkinoilla. Ero on kaventunut noin 20 prosentista noin 17 prosenttiin. Jos sukupuolten keskimääräinen palkkaero kaventuu nykyisellä kehitysvauhdilla, palkkaerot kaventuisivat 3-4 prosenttiyksikköä tulevana kymmenvuotiskautena

Tämä luku (17 %) kuvaa keskimääräistä naisten ja miesten välistä palkkaeroa, joka on laskettu Tilastokeskuksen ansiotasoindeksin kokoaikaisten palkansaajien säännöllisen työajan kuukausiansioiden perusteella. Kysymys ei siis ole samasta työnantajasta eikä samasta tai samanarvoisesta työstä, vaan laskelmassa ovat mukana kaikki toimialat ja kaikki tehtävät. Säännöllinen työaika vaihtelee aloittain. Ansiot sisältävät tulospalkkiot, työehtosopimuksiin sisältyvät kertaerät sekä vuorotyö- ja olosuhdelisät ja sunnuntai- ja ylityöpalkan perusosat mutta ei niiden korotusosia.

Keskimääräinen palkkaero johtuu suurelta osin vahvasta segregaatiosta eli siitä, että työmarkkinat ovat voimakkaasti jakautuneet sukupuolen mukaan. Samalla alalla ja samoissa tai samanarvoisissa tehtävissä toimivien naisten ja miesten palkkaerot ovat yleensä huomattavasti keskimääräistä palkkaeroa pienemmät. Mitä täsmällisemmin taustatekijöin palkkaeroa kuvataan, sitä pienemmiksi käyvät naisten ja miesten palkkaerot.

Samapalkkaisuuteen panostamiseen Suomea velvoittavat kansainvälinen ja EU-oikeus sekä kansallinen lainsäädäntö. Velvoitteiden mukaan samasta ja samanarvoisesta työstä tulee maksaa samaa palkkaa. Muun muassa YK:n CEDAW-komitea on suositannut Suomelle toimia sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi.

Ohjelman johtoryhmä on ollut yksimielinen siitä, että sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi tarvitaan edelleen yhteistyötä.

Palkkaeroa kaventavina toimenpiteinä on nostettu esiin palkka- ja sopimuspolitiikka, palkkausjärjestelmien kehittäminen ja toimeenpano, palkkatietämyksen parantaminen, segregaation purkaminen, ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen.

Samapalkkaisuustavoitteen saavuttamiseksi tarvittavat yhteiset toimenpiteet

Samapalkkaisuutta edistävän toiminnan lähtökohtina ovat pyrkimys naisten ja miesten välisten keskimääräisten palkkaerojen kaventamiseen ja tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamiseen. Toimenpiteiden tulee jatkossa keskittyä muutamaa keskeiseen teema-alueeseen. Työmarkkinajärjestöjen ja valtion yhteistyöllä on tärkeä merkitys toimenpiteiden onnistumisessa ja tavoitteen saavuttamisessa.

Päätavoite

Osapuolten mielestä on toivottavaa, että keskimääräinen ansiotason ero miesten ja naisten välillä Suomen työmarkkinoilla olisi pienempi. Nykyisellä samapalkkaisuusohjelman kaudella kyseinen keskimääräinen ansiotason eroa on kaventunut alle 17 prosentin. Mikäli aiempi kehitys jatkuisi, keskimääräinen ansiotason ero kaventuisi vähintään 12 prosenttiin viimeistään vuoteen 2025 mennessä. ~~Ta-puoli tarjoaa:~~

~~"Tämänkaltainen kehityssuunta on hyvä ja sitä edistetään tehokkaammin alla esitetyin keinoin."~~

~~STTK vastii "Tämänkaltainen kehityssuunta on hyvä MUTTA sitä edistetään VIELÄ tehokkaammin alla esitetyin keinoin." (Tämänkaltainen kehityssuunta on hyvä ja sitä edistetään tehokkaasti alla esitetyin keinoin.)~~

Muut tavoitteet ja toimenpiteet, jotka tukevat myös päätavoitetta

1. Palkka- ja sopimuspolitiikka

Työmarkkinajärjestöjen toiminnassa ja neuvotteluprosesseissa tulee kuhunkin ympäristöön parhaiten sopivalla tavalla edistää sukupuolten palkkatasa-arvoa ja kiinnittää huomiota siihen, ettei naisia ja miehiä aseteta perusteettomasti eri asemaan.

Työ- ja virkaehtosopimuksiin sovelletaan tarvittaessa sukupuolivaikutusten arviointia ja näin tarkastellaan solmittujen sopimusten vaikutuksia mm. palkkaukseen. Jatkotyössä katsottaisiin, mitä on tehtävissä sopimusalojen sisällä palkkatasa-arvon parantamiseksi.

2. Palkkausjärjestelmien kehittäminen ja toimeenpano

Työmarkkinajärjestöt jatkavat yhteistyötään ajantasaisten, oikeudenmukaisten ja kannustavien palkkausjärjestelmien kehittämiseksi ja niiden toimivuuden parantamiseksi ja pyrkivät edistämään työn vaativuuden arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien käyttöönottoa, kehittämistä ja soveltamista työpaikoilla.

3. Palkkatietämyksen parantaminen

Suomalaisten palkkatietämys on tutkitusti heikkoa¹ Palkkatietämys Suomessa - Aalto-yliopiston julkaisusarja TIEDE + TEKNOLOGIA 16/2012. Palkkatietämyksen parantaminen voi lisätä työhyvinvointia ja -motivaatiota, tuottavuutta sekä mahdollisuuksia käyttää palkkausta johtamisen välineenä. Palkkauksen parempi ymmärtäminen voi vaikuttaa myös työmarkkinoiden segregaatiota lieventävästi.

Palkkaus on osa palvelussuhteen ehtoja, joita on tarkasteltava kokonaisuutena (huomioitava mm. työaika ja vuosilomat). Tarkastelussa on huomioitava sektori-, toimiala- ja yritys- ja tehtävä- tai ammattikohtaiset erot.

Osapuolet lisäävät omalla toiminnallaan tietoa tasa-arvoisen ja kannustavan palkkauksen perusteista. Muun muassa tasa-arvolain uudistamisen yhteydessä osapuolet edistävät omassa ja yhteisessä viestinnässä ja koulutuksessa palkkatietämystä (ml. palkkauksen perusteet ja palkkausjärjestelmät) ja tietoa tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen keinoista myös palkkatasa-arvon edistämiseksi. Tämä osaltaan mahdollistaa myös perusteettomien palkkaerojen havaitsemisen ja palkkasyrjinnän ennaltaehkäisemisen.

4. Segregaation purkaminen

Miesten ja naisten työskentely eri aloilla, ammateissa ja tehtävissä (ml. johto- ja esimiestehtävissä) selittää merkittävän osan naisten ja miesten palkkaeroista. Hidas eteneminen segregaation lieventämisessä selittää osin sitä, ettei samapalkkaisuusohjelman numeerista tavoitetta ole saavutettu. Segregaation taustalla olevat syyt syntyvät kuitenkin jo varhain ja ovat usein pitkäkestoisia.

Alojen ja ammattien perinteisen sukupuolijaon purkamista edistetään asenteisiin ja mielikuviin vaikuttamalla ja eri ammattien ja töiden sisältöjä avaamalla. Naisille ja miehille tulee tarjota tasapuolisesti kehittyemis- ja uramahdollisuuksia.

Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) ja opetushallituksen tulee hyödyntää segregaation lieventämistyöryhmän laajaan selvitystyöhön perustuneet toimenpide-ehdotukset (OKM 2010:18). Tehdyistä toimenpiteistä tulee koota seurantaraportti vuoden 2015 loppuun mennessä. OKM:n toimin uudistetaan pedagogiikkaa sekä varhaiskasvatuksen ja koulutuksen sisältöjä (ml. oppimateriaalit, oppilaiden ohjaus,

koulutusvalinnat). Nais- tai miesenemmistöisistä koulutusaloista ja työpaikoista pyritään rakentamaan molempien sukupuolten kannalta houkuttelevampia.

Työ- ja elinkeinoministeriön tulee varmistaa, että TE-toimistojen asiakaspalvelussa ohjataan miehiä ja naisia tasapuolisesti kouluttautumaan ja hakemaan töitä eri aloilta, niiden mahdollisesta sukupuolittuneisuudesta huolimatta.

Segregaation purkautumisen kehitystä tulee seurata eri aloilla (myös erikseen nais- ja miesenemmistöisillä aloilla).

Tavoitteena tasa-ammatissa toimivien palkansaaajien osuuden nostaminen vähintään 20 prosenttiin viimeistään v. 2025 mennessä.

5. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Hoitovastuun ja kotitöiden jakamisessa on tapahtunut myönteistä kehitystä. Perhevapaiden käytössä sukupuolten välinen ero on edelleen huomattava, naiset käyttävät suurimman osan kaikista perhevapaista.

Tehostetaan toimia, jotka kannustavat perhevapaiden tasaisempaan jakautumiseen vanhempien välillä.

6. Seuranta ja koordinaatio

Kaikkiin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin asetetaan mahdollisuuksien mukaan indikaattorit niiden saavuttamisen ja vaikuttavuuden arvioimiseksi.

Toimintatapoja, organisaatiota, koordinaatiota ja voimavarojen käyttöä on edelleen tehostettava ja vastuunjako selkiytettävä. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi samapalkkaisuusohjelman tulee jatkossa olla osa tiiviimpää työelämän tasa-arvoasioiden kehittämisen kokonaisuutta. Tätä kokonaisuutta varten tulee selvittää onko mahdollista perustaa kaikkia työelämän tasa-arvoasioita koordinoiva elin, jossa eri osapuolilla on edustus. Tämä elin korvaisi nykyisiä elimiä ja ryhmiä. Lisäksi selvitetään miten samapalkkaisuusohjelman jo tuottama tutkimus- ja kehittämisosaaminen ja työelämään liittyvät tasa-arvoaineisto voisi olla keskitetysti saatavilla ns. ”yhden luukun”-periaatteen mukaisesti toimivasta neutraalista tietolähteestä.

