

HSO /Tasy  
Annukka Jamisto

18.11.2011  
Liite 4

## Samapalkkaisuusohjelman kolmannen kauden seuranta

### Tavoitteet ja seuranta

*Samapalkkaisuusohjelman päätavoitteena on, että naisten ja miesten välinen palkkaero kaventuu ohjelman lähtöhetken (v. 2006) noin 20 prosentista vähintään viidellä prosenttiyksiköllä vuoteen 2015 laskettuna.*

Mittari: **Naisten ansioiden osuus miesten ansioista, prosenttia**

2000	80,6
2001	80,3
2002	80,2
2003	80,2
2004	80,5
2005	80,7
2006	80,9
2007	81,0
2008	81,2
2009	81,8
2010	81,8
2011	81,8

(Huom! Keskiarvo kolmen ensimmäisen vuosineljänneksen luvuista, lopullinen tieto saadaan vuoden 2012 alkupuolella) - vaihtoehtoisesti 3. kvartaalin luku 82,0 %

- Sektori koht.  
Palkkaero näkyvä

Sektorikoht. seuranta

Säännöllisen työajan kuukausikeskiansiot, Tilastokeskus, ansiotasoindeksi.

Luvut vuosilta 2006 - 2008 on tarkennettu vastaamaan nykyistä laskentatapaa.

Ansiotasoindeksi on kokoaikaisten palkansaajien säännölliseltä työajalta maksettavien ansioiden kehitystä mittaava indeksi, joka sisältää tulospalkkiot ja sopimuksiin perustuvat kertaerät. Keskiansioista ei ole vähennetty veroja eikä työntekijän sosiaaliturvamaksuja.

Perustuu pääosin työnantajajärjestöjen jäseniltään keräämiin ansiotietoihin.

### Palkkausjärjestelmien kehittäminen

*Tavoitteena on tukea palkkausjärjestelmien kehitystä naisten ja miesten samapalkkaisuuden edistämiseksi sekä työmarkkinaosapuolten kesken että kolmikantayhteistyönä siten, että vuonna 2015 palkansaajista noin kolme neljäsosaa on ajan tasalla olevien, kannustavien ja oikeudenmukaisten palkkausjärjestelmien piirissä. Tavoitteena on myös mahdollistaa työn vaativuuden arviointi yhtenäisten vertailuperusteiden ja tietopohjan avulla nykyistä laajemmin eri ammateissa ja tehtävissä.*

**Seuranta ja mittarit:** Työn vaativuuden ja suoriutumisen arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien käyttöönoton edistymistä seurataan kuntien ja valtion ohella myös yksityisellä



sektorilla. Ns. uusien palkkausjärjestelmien käyttö on lisääntynyt. Ns. uusien palkkausjärjestelmien piirissä olevien palkansaajien määrä tarkistetaan vuonna 2015.

Lis. Yhtäsuhteeseen tm-järjestelmän kanssa

## Segregaatio ja naisten urakehitys

*Tavoitteena on järjestöjen ja hallituksen yhteistoimin toimien kehittää perus- ja ammatillisen koulutuksen ja työn sisältöjä ja urakehityksen mahdollisuuksia siten, että tyypillisesti nais- tai miesvaltaisilla aloilla saadaan aikaan molempien sukupuolten kannalta vetovoimaisempi ympäristö. Tässä tarkoituksessa jatketaan ja ylläpidetään tutkimustoimintaa sekä painotetaan koulutuksen ja työelämän kehittämistoimia tutkimustuloksia vastaavasti. Tavoitteena on, että segregaatio vähenee siten, että tasa-ammateissa<sup>1</sup> toimivien osuus, joka vuonna 2002 oli 16 prosenttia, olisi vuonna 2012 viidennes 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.*

**Seuranta ja mittarit:** Segregaatio ja naisten urakehitys on alueita, joilla muutokset ovat hitaita. Ohjelman tavoitteenasettelussa horisontaalisessa segregaatiossa on käytetty tasa-ammateissa (ammateissa työskentelevistä 40–59 % naisia ja miehiä) toimivien osuutta kaikista palkansaajista. Tilastokeskus on tuottanut kokonaisluvut ja osuudet (N, ja %) tasa-ammateissa toimivien määristä (40–59 % miehiä/naisia) totaali työssäkäyntitilaston pohjalta vuosilta 2000, 2004 ja 2008. Vuoden 2010 luku on tulossa.

Muutos tasa-ammateissa olevien naisten ja miesten osuudessa on ollut vähäinen vuodesta 2004 vuoteen 2008. Kun kaikista palkansaajista Tilastokeskuksen Työssäkäyntitilaston mukaan oli tasa-ammateissa 13,53 prosenttia vuonna 2004, oli vastaava luku 13,18 prosenttia vuonna 2006 ja 13,59 prosenttia vuonna 2008. Vuoden 2010 luku on xx.

*Huom.* On käynyt ilmi, että ohjelman osatavoitteessa ”tasa-ammattien määrän lisääminen” vuotta 2002 koskeva luku (16 prosenttia) perustui sellaiseen laskentatapaan, joka ei ole toistettavissa. Se ei ole yhteismitallinen Tilastokeskuksen vuodesta 2004 alkaen toimittaman seuranta-aineiston kanssa. Lukujen tarkistamisen jälkeen uudeksi tavoitteeksi esitetään samapalkkaisuusohjelman johtoryhmälle, että segregaatio vähenee siten, että tasa-ammateissa toimivien osuus olisi vuonna 2015 17 prosenttia.

**Seuranta ja mittarit:** Nais- ja miesjohtajien määrää ja osuutta kaikista johtajista voidaan mitata monella tavalla. Mittaustapa vaikuttaa tulokseen. Naisten osuus kaikista esimiestehtävissä toimivista on kasvanut tasaisesti 1980-luvulta lähtien. 40 prosentilla palkansaajista oli vuonna 2008 nainen esimiehenä. Naiset toimivat esimiestehtävissä etenkin naisvaltaisilla aloilla. Naisten osuus valtionhallinnon johtajista on lisääntynyt selvästi 2000-luvulla. Erityisen nopeaa edistymistä on ollut vuoden 2005 jälkeen: johtoasemissa toimivien naisten osuus on kasvanut neljänneksestä kolmannekseen vuoteen 2008 mennessä.

<sup>1</sup> Tasa-ammattit = naisia/ miehiä on 40–59 prosenttia ammatissa työskentelevistä.



*Tavoitteena on edelleen vaikuttaa yhteisen ohjauksen ja työelämän ohjelmallisen kehittämisen kautta siihen, että määräaikaisten palvelusuhteiden käytöstä aiheutuvat, ura- ja palkkakehitystä hidastavat tekijät asteittain poistuvat.*

**Seuranta ja mittarit: Määräaikaisten osuus kaikista palkansaajista** (Luvut sisältävät sekä määräaikaisten osa-aikatyön että koko-aikatyön tekijät)

Vuosi	Naiset %	Miehet %
2000	19,9	13,0
2001	19,9	13,0
2002	19,6	12,6
2003	20,0	12,6
2004	19,6	12,6
2005	20,0	12,8
2006	20,0	12,6
2007	19,4	12,3
2008	18,8	11,2
2009	18,4	10,6
2010	18,5	12,4

*elä + määräaikainen*

Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus

*Lisätään ikään liittyvä seuranta*

Työ- ja elinkeinoministeriössä on kolmikantaisesti valmisteltu säännösmuutokset koskien toistuvien määräaikaisten työsopimusten käytön edellytyksien tarkentamista. Lakimuutokset ovat tulleet voimaan vuoden 2011 alusta.

**Vuokratyöstä** on kerätty Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa aiempaa tarkempia tietoja vuoden 2008 alusta alkaen. Nyt toimiala määrittää sen työpaikan mukaan, jossa vuokratyöntekijä työskenteli tutkimusviikolla.

Vuokratyöntekijöiden määrä, noin:

2008	31 000
2009	23 000
2010	29 000

Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus

Taantuma on vähentänyt vuokratyön käyttöä. Vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli prosentin verran vuonna 2010. Vuokratyötä tekevät pääasiassa nuoret, 15–24 -vuotiaista vajaa 5 prosenttia teki vuokratyötä. Vuokratyöntekijöistä noin puolet on naisia (lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus 2010). Tilastokeskuksen tutkimuksessa viiteperiodina on yksi viikko, jolloin saadaan selville se, kuinka monta henkilöä keskimäärin on vuokratyössä kullakin viikolla vuodessa.



Työ- ja elinkeinoministeriön tekemässä vuokratyön käyttöä koskevassa selvityksessä kerätään Suomessa toimivilta työvoiman vuokraus- ja välitystoimintaa harjoittavilta yrityksiltä tietoja yksityisestä työvoiman vuokrauksesta. *Luvut ovat suuntaa-antavia.* Kyselyn tulosten mukaan Suomessa toimivissa työvoiman vuokraus- ja välitystoimintaa harjoittavissa yrityksissä työskenteli vuonna 2009 yhteensä noin 75 000 vuokratyöntekijää ja vuokratyövoimaa käytti noin 16 000 yritystä tai julkisyhteisöä (Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskertomus 2010). Luku on huomattavasti suurempi kuin Tilastokeskuksen selvityksessä, kyse on erilaisesta mittaustavasta.

## Palkka- ja sopimuspolitiikka

*Tavoitteena on, että valtion ja työmarkkinajärjestöjen yhteisin toimin ja tulevien sopimusratkaisujen avulla vahvistetaan edelleen työelämän tasa-arvon kehittymistä.*

**Seuranta ja mittarit:** Sukupuolten palkkaeron tilastollinen seuranta Tilastokeskuksen ansiotasoindeksin mukaan. Sukupuolten palkkaeron jatkuva arviointi. Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan arvio v. 2014–2015.

*X arvio myös v. 2012*

## Tilastojen ja tilastoyhteistyön kehittäminen

*Tavoitteena on että palkkatilastot vuoteen 2010 mennessä ovat riittävän eritteleviä niin, että niistä voidaan seurata sukupuolten välisen palkkaerojen kehittymistä sektorikohtaisesti.*

**Seuranta:** Seurataan, että palkkojen tilastointiperusteiden yhdenmukaistaminen etenee edelleen.

## Tasa-arvosuunnittelu

*Tavoitteena on että tasa-arvosuunnitelmat ja niihin liittyvät palkkakartoitukset saadaan viipymättä aikaan ja että myös niiden tasoa vuoteen 2008 mennessä voidaan pitää vähintään tyydyttävänä. Tavoitteena on myös, että sekä julkisen että yksityisen sektorin työpaikoista löytyy käytännössä kuvattuja esimerkkejä siitä, kuinka naisten ja miesten välisiä palkkaeroja on aktiivisesti toimien voitu vähentää.*

**Seuranta ja mittarit:** STM:n selvityksen ”Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus” (STM selvityksiä 2010:7) mukaan tasa-arvosuunnitelma on 62 prosentilla siihen velvoitetuista työnantajista ja palkkakartoitus 60 prosentilla siihen velvoitetuista työnantajista. Kyselytutkimukset tehtiin vuosina 2008 ja 2009. Myös työmarkkinajärjestöt ovat selvittäneet tasa-arvosuunnitelmien määrää laajasti. Tehdään tutkimus tasa-arvosuunnittelun toimivuudesta vuosina 2012–2013.

*Keväällä 2012 tasa-arvosuunn. + palkkakart. keh. poliittinen työryhmä.*

## Perhe ja työ

*Tm-järjestöjen tutkimukset keväällä 2012.*

*Tavoitteena on että perhevapaitten käyttö ja perhevelvoitteiden hoito jakautuu tasapuolisesti vanhempien kesken.*



**Mittari: Isien ja äitien osuus kaikista käytetyistä vanhempainpäivärahopäivistä:**

Isät ovat lisänneet perhevapaiden käyttöä vuosina 2007–2010. Myönteistä kehitystä on tapahtunut yksi prosenttiyksikkö kolmessa vuodessa.

vuosi	isät	äidit
2006	5,7 %	94,3 %
2007	6,1 %	93,9 %
2008	6,6 %	93,4 %
2009	6,7 %	93,3 %
2010	7,1%	92,9%

Lähde: KELA

## Yritysten ja yhteisöjen yhteiskuntavastuu

*Tavoitteena on, että yritysten ja yhteisöjen yhteiskuntavastuun ohjelmiin liitetään myös sukupuolten tasa-arvon ja samapalkkaisuuden näkökulma.*

- Yhteiskuntavastuun ohjelmia on tehty osassa yrityksiä ja yhteisöjä. Myös toimintakertomuksiin ja henkilöstötilinpäätöksiin on liitetty sukupuolten tasa-arvon näkökulmaa. STM: n tasa-arvoyksikkö on lokakuussa 2010 toimittanut TEM: n yhteydessä toimivalle yhteiskunta- ja yritys vastuun neuvottelukunnalle tietoa ja materiaalia tavoitteena edistää tasa-arvo- ja samapalkkaisuuskysymysten huomioon ottamista yhteiskuntavastuun raportoinneissa.

**Seuranta:** Täsmällistä tietoa yritysten ja yhteisöjen erillisistä yhteiskuntavastuun ohjelmien määrästä ja sisällöstä ei ole käytettävissä. Selvitetään asiaa ja ehdotetaan em. neuvottelukunnalle raportointia tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista.

## Valvonta ja ohjeet

*Tavoitteena on, että tasa-arvolainsäädännön toteuttamisen ja valvonnan resurssit ovat riittäviä ja että myös työsuojeluviranomaiset osallistuvat tasa-arvosuunnitteluvetoiseen toteuttamisen valvontaan osana työsuojeluvalvonnan kokonaisuutta vuoteen 2010 mennessä.*

**Seuranta:** Tasa-arvolainsäädännön toimivuuden seuranta ja tutkimus tasa-arvosuunnitelmista vuosina 2012–2013.



