

SAMAPALKKAISUUSOHJELMA 2016-2019

Johdanto

Sukupuolten palkkatasa-arvo on työelämän keskeinen tasa-arvokysymys. Naisten ja miesten syrjimättömän ja tasa-arvoinen palkkaus kuuluu oikeudenmukaisen, laadukkaan ja tuottavan työelämän perusedellytyksiin.

Samapalkkaisuutta edistävän ohjelman lähtökohtana on pyrkimys naisten ja miesten välisen keskimääräisen palkkaeron kaventamiseen ja tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaatteen toteuttaminen työpaikoilla. Samapalkkaisuuteen velvoittavat kansainvälinen ja EU -oikeus sekä kansallinen lainsäädäntö.

Samapalkkaisuusohjelman toimenpiteet keskittyvät muutamaankin keskeiseen teema-alueeseen. Työmarkkinakeskusjärjestöjen ja hallituksen yhteistyöllä on tärkeä merkitys toimenpiteiden onnistumisessa ja tavoitteiden saavuttamisessa.

Sosiaali- ja terveysministeriö koordinoi samapalkkaisuusohjelmaa, seuraa sukupuolten välisen keskimääräisen palkkaeron kehitystä ja ohjelman osatavoitteiden toteutumista. Seurannan yhtenä työkaluna toimivat indikaattorit ja selvitykset. Sukupuolten keskimääräisen palkkaeron kehitystä seurataan käyttäen Tilastokeskuksen Ansiotasoindeksiin perustuvaa tietoa kokoaikaisten palkansaajien säännöllisen työajan kuukausikeskiansioista.

Samapalkkaisuutta tukevia valtiovallan toimenpiteitä toteutetaan myös hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2016–2019 keinoin.

Päätavoite

Ohjelman pyrkimyksenä on sukupuolten keskimääräisen palkkaeron kaventaminen. Edellisellä samapalkkaisuusohjelman kaudella naisten ja miesten keskimääräinen ansiotason ero kaventui alle 17 prosentin. Aiemman kehityksen jatkuessa, keskimääräinen ansiotason ero kaventuisi vähintään 12 prosenttiin viimeistään vuoteen 2025 mennessä.

Osatavoitteet

1. Palkka- ja sopimuspolitiikka

Tausta

Palkka- ja sopimuspolitiikka voi edistää talouden vakautta ja kasvua, työelämän tasa-arvoa sekä sukupuolten palkkatasa-arvoa. Työ- ja virkaehtosopimukset sisältävät palkkaa ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevia määräyksiä. Sopimusten palkkaratkaisuilla, niiden toteuttamistavalla ja sopimusmääräyksillä on keskeinen merkitys samapalkkaisuuden toteutumisessa. Sukupuolten palkkaerojen kaventamiseksi on tärkeää, että samapalkkaisuus on esillä työmarkkinajärjestöjen toiminnassa ja asialistalla työ- ja virkaehtoneuvotteluissa.



Tavoite: Työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi sopimusaloilla yleistyy ja on nykyistä säännöllisempää.

Seuranta: Työmarkkinakeskusjärjestöt selvittävät työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointitoimintaa kyselyllä vuoden 2017 loppuun mennessä.

Toimenpiteet:

- työmarkkinajärjestöt edistävät toiminnassaan ja neuvotteluprosesseissa kuhunkin ympäristöön parhaiten sopivalla tavalla sukupuolten palkkatasa-arvoa ja kiinnittävät huomiota siihen, ettei naisia ja miehiä aseteta perusteettomasti eri asemaan (vastuutaho työmarkkinakeskusjärjestöt)
- sosiaali- ja terveysministeriö pyytää valtiovarainministeriön alaiselta tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnalta selvityksen työ- ja virkaehtosopimusten vaikutuksista naisten ja miesten palkkoihin ja palkkaeroihin (vastuutaho sosiaali- ja terveysministeriö)
- sopimusalat soveltavat työ- ja virkaehtosopimuksiin tarvittavin väliajoin sukupuolivaikutusten arviointia ja näin tarkastelevat sopimusten vaikutuksia muun muassa palkkaukseen työmarkkinakeskusjärjestöjen työ- ja virkaehtosopimusten suvaussuosituksen mukaisesti (vastuutaho työmarkkinakeskusjärjestöt).

2. Palkkausjärjestelmien kehittäminen ja toimeenpano sekä palkkatietämyksen parantaminen

Tausta

Palkkaus on osa palvelussuhteen ehtoja, joiden tarkastelussa on huomioitava sektori-, toimiala- ja yritys- ja tehtävä- tai ammattikohtaiset erot. Työn vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvat palkkausjärjestelmät ovat yleistyneet 2000-luvulla. Myös tulospalkkaus on yleistynyt 2000-luvulla, naiset ovat kuitenkin sen piirissä miehiä harvemmin. Ajantasaiset, tasa-arvoiset, kannustavat ja työn vaativuuteen perustuvat palkkausjärjestelmät edistävät hyvin toimiessaan samapalkkaisuutta. Samapalkkaisuutta edistetään parhaiten pitämällä huolta järjestelmien soveltamisesta ja toimivuudesta myös työpaikkatasolla. Tietoa ajan tasalla olevista, kannustavien ja tasa-arvoisten palkkausjärjestelmien kattavuudesta ei ole tällä hetkellä saatavilla.

Tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten määrä työpaikoilla on lisääntynyt, suurilla työpaikoilla kattavuus on parempi kuin pienillä. Vuonna 2015 voimaan tullut tasa-arvolain uudistus pyrkii parantamaan lain toimivuutta ja tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten laatua.

Palkkatietämys on Suomessa keskimäärin heikkoa. Erityisesti peruspalkkauksen kannustavuuteen liittyvien asioiden tuntemuksessa on parantamisen varaa. Palkkatietämys ja tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoituksen sisällön tunteminen mahdollistavat osaltaan myös perusteettomien palkkaerojen havaitsemisen ja palkkasyrjinnän ennaltaehkäisemisen.

Tavoite: Työn vaativuuteen ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien kattavuutta lisätään.



Seuranta: Työmarkkinakeskusjärjestöt selvittävät ajantasaisten, tasa-arvoisten ja kannustavien palkkausjärjestelmien kattavuutta vuonna 2017.

Tavoite: Työpaikan tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset ovat toimivia ja konkreettisia.

Seuranta: Työmarkkinakeskusjärjestöt selvittävät työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten määrää ja sisältöä vuonna 2017.

Toimenpiteet:

- työmarkkinajärjestöt jatkavat yhteistyötään ajantasaisten, tasa-arvoisten ja kannustavien palkkausjärjestelmien kehittämiseksi ja niiden toimivuuden parantamiseksi sekä pyrkivät edistämään työn vaativuuden arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien käyttöönottoa, kehittämistä ja soveltamista työpaikoilla (vastuutaho työmarkkinakeskusjärjestöt)
- koulutuksissa ja viestinnässä lisätään palkkatietämystä (ml. palkkauksen perusteet ja palkkausjärjestelmät) ja tietoa työpaikan tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista, myös yhteistyössä tasa-arvovaltuutetun kanssa (työmarkkinakeskusjärjestöt, sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö)
- työmarkkinakeskusjärjestöt selvittävät esimerkkejä hyvistä käytännöistä sukupuolten palkkaeron kaventamisessa ja palkkatietämyksen lisäämisessä. Toteutetaan osana tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoituksia koskevaa selvitystä. (vastuutaho työmarkkinakeskusjärjestöt)
- Työelämä 2020-hanke (<http://www.työelama2020.fi>) viestii toimialoille palkkatietämyksestä sekä lisää tietoa tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tekemisestä (vastuutaho työ- ja elinkeinoministeriö yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön ja työmarkkinakeskusjärjestöjen kanssa)
- työmarkkinakeskusjärjestöt järjestävät Henkilöstöjohdon ryhmä Henry ry:n kanssa palkkauksen tasa-arvoa ja palkkausjärjestelmien kehittämistä koskevan tilaisuuden vuonna 2017 (vastuutaho työmarkkinakeskusjärjestöt).

3. Segregaation purkaminen

Tausta

Suomen työmarkkinoilla miehet ja naiset työskentelevät pääosin eri aloilla, ammateissa ja tehtävissä (ml. esimies- ja johtotehtävät). Segregatio on siis sekä vaakasuoraa että pystysuoraa. Tämä selittää merkittävän osan naisten ja miesten keskimääräisestä palkkaerosta. Työmarkkinoille sijoittuminen ja urakehitys vaikuttavat suoraan palkkaukseen. Naisten koulutustason nousu ei ole toivotulla tavalla vaikuttanut naisten sijoittumiseen työmarkkinoilla ja pienentänyt sukupuolten keskimääräistä palkkaeroa. Myös saman alan koulutuksesta valmistuneet sijoittuvat eri aloille ja eri tehtäviin ja heidän välillään on palkkaeroa. Naisten hakeutumista miesvaltaisille aloille ja miesten hakeutumista naisvaltaisille aloille tulee tukea. Naisille ja miehille tulee tarjota tasapuolisesti kehitymis- ja uramahdollisuuksia ja vaativia tehtäviä työuran eri vaiheissa.



Työelämän sukupuolijakoa voidaan lieventää muun muassa työpaikkojen tasa-arvosuunnittelulla ja rekrytointikäytännöillä sekä muilla kehittämistoimilla. Segregaatiota on tärkeää lieventää jo kasvatuksessa, opetuksessa, oppilaan ja opinto-ohjauksessa sekä oppilaitosten toimintakulttuureissa. Segregaation lieventämiseksi nais- ja miesenemmistöisistä koulutusaloista ja työpaikoista ja työtehtävistä tulee tehdä molempien sukupuolten kannalta houkuttelevampia. Sukupuolijakoa voidaan purkaa tekemällä tunnetuksi ammattien ja töiden sisältöjä.

Tavoite: Tasa-ammateissa toimivien palkansaajien osuus on vähintään 20 prosenttia kaikista palkansaajista vuoteen 2025 mennessä.

Seuranta: Naisten ja miesten osuus tasa-ammateissa, Työssäkäyntitilasto, Tilastokeskus.

Segregaation purkautumista seurataan myös eri aloilla ja ammateissa.¹ Lisäksi seurataan sukupuolten työllisyyden kehitystä, määräaikaaisissa ja osa-aikaaisissa työsuhteissa työskentelevien naisten ja miesten määrää sekä naisten ja miesten työurien pituuden kehitystä.

Tavoite: Naiset ja miehet voivat edetä yhtäläisesti vaativampiin tehtäviin ja naisten osuus johto- ja esimiestehtävissä työmarkkinoilla kasvaa.

Seuranta: Naisten ja miesten osuus johtotehtävissä, Työssäkäyntitilasto, Tilastokeskus.

Naisten ja miesten osuus esimiestehtävissä, Työolotutkimus, Tilastokeskus.

Toimenpiteet:

- kehitetään nuorille ja varttuneemmille omaa ammattia pohtiville ja alanvaihtajille tarkoitettu sovellus, joka haastaa pohtimaan omia kiinnostuksen kohteita ja taitoja vastaavia ammatteja uudella, ennakkoluulottomalla tavalla (vastuutaho työ- ja elinkeinoministeriö)
- opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonala uudistaa pedagogiikkaa sekä varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja lukiokoulutuksen ja opinto-ohjauksen sisältöjä. Tavoitteita edistetään erityisesti varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden valmistelussa ja perusopetuksen ja lukiokoulutuksen uusien opetussuunnitelmien käyttöönotossa sekä ministeriön rahoittamissa tasa-arvoa edistävässä hankkeissa ja oppilaitosten tasa-arvosuunnittelussa (vastuutaho opetus- ja kulttuuriministeriö)
- sisällytetään Valtioneuvoston päätöksentekoa tukevaan yhteiseen selvitys- ja tutkimustoimintasuunnitelmaan (TEAS) hanke, jonka tavoitteena on tutkia stereotyyppisten sukupuolirooliodotusten merkitystä koulutus- ja uravalinnoissa ja tehdä kehittämis ehdotuksia laajasti eri hallinnonalojen ja työelämän käyttöön. Hanke tukisi nais- tai miesenemmistöisten toimialojen ja työpaikkojen tekemistä molempien sukupuolten kannalta houkuttelevammiksi sekä opinto-ohjauksen että ammatinvalinnan ohjauksen kehittämistä (vastuutaho opetus- ja kulttuuriministeriö yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa)
- tehdään viestinnällistä yhteistyötä muun muassa Keskuskauppakamarin kanssa naisten ja miesten tasapuolisten etenemis- ja kehittymismahdollisuuksien edistämiseksi (työmarkkina-keskusjärjestöt)

¹ Naisten tai miesten ammatti tai ala: naisia tai miehiä yli 90 %. Nais- tai miesvaltainen ammatti tai ala: naisten tai miesten osuus 60 - 90 %. Tasa-ammatti tai -ala: naisten ja miesten osuus 40 - 59 %. (Työssäkäyntitilasto, Tilastokeskus)



- Työelämä 2020 -hankkeen (<http://www.tyoelama2020.fi>) viestintä parantaa toimialakohtaisia tietämystä ja antaa tietoa muun muassa NaisUrat- ja Tasuri -hankkeiden tuloksista (vastuutaho työ- ja elinkeinoministeriö yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa).

4. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tausta

Hyvät mahdollisuudet yhdistää työ ja perhe ovat avainasemassa paitsi perheiden hyvinvoinnin kannalta, myös naisten työssäkäynnin turvaamisessa. Hoivavastuu on Suomessa voimakkaasti sukupuolittunutta. Enemmistö hoiva-alojen työntekijöistä on naisia. Naiset tekevät myös valtaosan perheen hoivatyöstä eri elämänvaiheissa ja ovat poissa työelämästä muun muassa pienten lasten hoidon vuoksi. Perhevapaiden käytössä sukupuolten välinen ero on huomattava. Miehet käyttävät kaikista korvatuista vanhempainpäivärahapäivistä alle 10 prosenttia². Lapsen vanhempien kesken vapaasti jaettavissa olevaa vapaata käyttävät lähes yksinomaan äidit.

Hoivavastuun ja perhevapaiden epätasainen jakautuminen ja erityisesti pitkät poissaolot työelämää vaikuttavat haitallisesti naisten uraan ja ylläpitävät osaltaan sukupuolten keskimääräistä palkkaeroa.

Tavoite: Naisten ja miesten mahdollisuudet sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää paranevat.

Seuranta: Alle 3-vuotiaiden lasten äitien ja isien työllisyysaste, Tilastokeskus.
Perhebarometri, Väestöliitto.

Tavoite: Isien perhevapaiden käyttö lisääntyy.

Seuranta: Isien käyttämä osuus kaikista korvatuista vanhempainpäivärahapäivistä, KELA.

Toimenpiteet:

- vaikutetaan asenneilmapiiriin perheissä ja työpaikoilla yhteistyössä muun muassa Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen, Työterveyslaitoksen, Väestöliiton ja perhejärjestöjen kanssa, jotta naiset ja miehet käyttäisivät tasapuolisemmin perhevapaita (vastuutaho sosiaali- ja terveysministeriö ja työmarkkinakeskusjärjestöt)
- työ- ja virkaehtosopimuksissa voidaan huomioida vanhempien mahdollisuudet perhevapaiden tasapuoliseen käyttöön. Koulutuksella ja työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmilla edistetään työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja perhevapaiden tasapuolista käyttöä (vastuutaho työmarkkinakeskusjärjestöt)
- tehdään yhteistyötä käynnissä olevista työtä ja perhe-elämää koskevista hankkeista tiedottamisessa Tasa-arvotiedon keskus Minnan kanssa (vastuutaho sosiaali- ja terveysministeriö)

² KELA 2015



- selvitetään KELAn perhe-etuuslaskurin kehittämistä (vastuutaho sosiaali- ja terveysministeriö).

5. Seuranta, koordinaatio ja arviointi

Samapalkkaisuuden edistäminen vaatii kaikkien osapuolten panostusta ja voimavaroja. Tavoitteidensa saavuttamiseksi samapalkkaisuusohjelma toimii tiiviissä yhteistyössä muiden työelämän kehittämisohjelmien ja hankkeiden kanssa. Tuetaan mahdollisuuksien mukaan samapalkkaisuustoimenpiteiden toteuttamista projektirahoituksen keinoin. Ajantasaista tietoa meneillään olevista hankkeista kootaan jatkossakin Tasa-arvotiedon keskus Minnan nettisivuille www.minna.fi.

Tasa-arvoasioista vastaava ministeri kutsuu kerran vuodessa koolle työmarkkinakeskusjärjestöjen johtajat ja samapalkkaisuuden kannalta keskeiset ministerit käsittelemään ajankohtaista samapalkkaisuusteemaa. Tilaisuuteen voidaan kutsua myös muita asiantuntijoita ja tutkijoita tilanteesta ja teemasta riippuen.

Samapalkkaisuusohjelmasta kerrotaan medialle ja eri sidosryhmille. Viestinnän tavoitteena on lisätä kansalaisten, päättäjien, työmarkkinajärjestöjen sekä yritysten ja muiden organisaatioiden samapalkkaisuustietämystä ja kannustaa toimimaan samapalkkaisuuden puolesta. Viestinnässä hyödynnetään erityisesti sosiaalista mediaa, koska se on kustannustehokas ja sillä tavoitetaan hyvin eri kohderyhmät. Tarpeen vaatiessa ohjelmasta järjestetään toimittajille taustatilaisuus.

Samapalkkaisuusohjelman työtä koordinoi asiantuntijaryhmä. Se koostuu sosiaali- ja terveysministeriön, opetus- ja kulttuuriministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön sekä työmarkkinakeskusjärjestöjen edustajista. Asiantuntijaryhmä tekee vuosittain toimintasuunnitelman, jossa päätetään painopisteet ja kokousten teemoitus. Työskentelyyn kytetään asiantuntijoita myös toimialaliitoista.

Ohjelman tavoitteiden toteutumista seurataan sovitulla tavalla indikaattoreilla ja selvityksillä. Ohjelmakauden loppupuolella vuonna 2018 toteutetaan samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviointi ulkopuolisen arvioitsijan toimesta. Kokonaisarvioinnissa tehdään arvio ohjelman ja sen toimenpiteiden vaikuttavuudesta.

