

Otsikko Palkkatasa-arvo	Muistion laadinnasta vastannut osasto/-t TTO
Asiasta on saatavilla lisämateriaalia, ja se on tallennettu "Muu tietoaaineisto" -kansioon ☐	
Mikäli tavoitteena on saada aikaan hallitusohjelmakirjaus, kirjoita se tähän tiiviisti kahdella lauseella Toteutetaan kolmikantainen samapalkkaisuusohjelma ja muut palkkatasa-arvoa edistävät toimenpiteet. Työ- ja virkaehtosopimusosapuolet tulee saada mukaan samapalkkaisuusohjelman aktiivisiksi toimijoiksi.	
Kuvaus ja perustelu Sukupuolten tasa-arvo on olennainen osa kestävästä taloudesta ja hyvinvointia. Sukupuolten väliset erot näkyvät erityisesti työelämässä: palkkauksessa, ammatillisessa asemassa ja työssä etenemisessä. Naisten ja miesten syrjimättömän ja tasa-arvoinen palkkaus on työelämän tasa-arvokysymyksistä keskeisimpiä. Valtioneuvoston tasa-arvopoliittisessa selonteossa (Valtioneuvoston julkaisuja 2022:49) linjataan tasa-arvopoliittiset tavoitteet seuraavien kymmenen vuoden ajalle. Siinä todetaan, että "Suomessa toteutuu sukupuolten taloudellinen tasa-arvo ja syrjimättömillä työmarkkinoilla maksetaan samaa palkkaa samanarvoisesta työstä". Samapalkkaisuuteen velvoittavat kansainvälinen ja EU-oikeus sekä kansallinen lainsäädäntö, perustuslaki ja erityisesti tasa-arvolaki. Tasa-arvolain syrjinnän kiellot eivät yksinään ole riittävä keino sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvolaki sisältää myös veloitteita sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi, ml. palkkatasa-arvo. Perustuslain mukaan valtion on edistettävä sukupuolten tasa-arvoa erityisesti palkkauksessa. Kansainväliset ihmisoikeussopimusten valvontaelimet ja EU-sopimusten toimielimet ovat pitäneet Suomen palkkaerojen kaventamistoimien tehokkuutta riittämättömänä. Suomessa on pitkään toteutettu suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa naisten ja miesten välisten palkkaerojen kaventamiseksi myös kolmikantaisesti. Kolmikantaista samapalkkaisuusohjelmaa on toteutettu vuodesta 2006 lähtien. Sukupuolten keskipalkkojen ero on 15,5 prosenttia (Ennakkotieto 2022, Tilastokeskus). Ero ei ole kaventunut tavoitteen mukaisesti. ILO:n samapalkkaisuussopimuksessa No 100 todetaan, että jäsenvaltion tulee pyrkiä sopimuksen täytäntöönpanoon yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa. Samapalkkaisuusohjelmasta 2020-2023 ja Sanna Marinin hallitusohjelman samapalkkaisuuteen liittyvistä toimenpiteistä tehtiin kokonaisarviointi ulkopuolisen ja riippumattoman arvioitsijan toimesta alkuvuodesta 2023. Arvion mukaan ohjelman yhteinen nimittäjä näyttää olevan erittäin pieni ja toimenpiteet tehottomia tavoitteeseen nähden. Arvioitsijan mukaan samapalkkaisuusohjelmien tarve ei ole kuitenkaan poistunut. Samapalkkaisuusohjelman päätavoite on sukupuolten palkkaeron kaventaminen nykyistä nopeammin. Ohjelman osapuolet ovat yksimielisiä päätavoitteen tärkeydestä ja samapalkkaisuusohjelman jatkamisen tarpeesta. Seuraavalla hallituskaudella tulee toteuttaa hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen samapalkkaisuusohjelma 2023-2027. Kokonaisarviointi esittää raportissa 11 suositusta. Selvityshenkilö suosittelee pitkän aikavälin taloustieteellisen vaikuttavuusanalyysin tekemistä samapalkkaisuusohjelmien ja työmarkkinamuutosten vaikutuksista sukupuolten palkkaeroon. Suosituksen mukaan työ- ja virkaehtosopimusosapuolet tulisi saada ohjelman aktiivisiksi toimijoiksi. Arvion mukaan toimintaympäristön muutokset on syytä huomioida, jos halutaan vaikuttava samapalkkaisuusohjelma. Segregaation purkuhankkeessa rakennetut yhteistyöverkostot tulee integroida olemassa oleviin työelämän ja koulutuksen alueellisiin rakenteisiin. Hallitus toteuttaa samapalkkaisuusohjelman lisäksi myös muita toimenpiteitä palkkasyrjintäsuojan ja palkkatasa-arvon vahvistamiseksi.	
Arvio taloudellisista- ja hyvinvointivaikutuksista sekä mahdollisista kustannushyödyistä (arvio vaikutuksia sillä tarkkuudella kuin tässä vaiheessa on mahdollista) Palkkatasa-arvon edistämisen toimenpiteiden kustannusvaikutus vuosille 2024-2027 on 800 000- 1 200 000 euroa. Mikäli määrärahasa säilyy ennallaan, toimet voidaan toteuttaa nykyisten määrärahojen puitteissa. Oikeudenmukaisuus ja syrjimättömyys voivat suomalaisten tutkimusten lisätä työhyvinvointia ja tuottavuutta. Koettu oikeudenmukaisuus lisää organisaatiositoutumista, jolla on yhteys työhyvinvointiin ja tuloksellisuuteen. Lisäksi oikeudenmukaisuuden kokemus ja syrjimättömyys vähentävät työhyvinvointi- ja sairauspoissaoloriskiä.	

Organisaation päätöksenteon menettelytapojen oikeudenmukaisuus on osoittautunut keskeiseksi tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin selittäjäksi. Myös palkitsemisen epäoikeudenmukaisuus lisää sairauspoissaoloriskiä ja heikentää myös työyhteisötaitoja. Jos työntekijän saamat palkkiot eivät vastaa työn vastuullisuutta, työkokemusta, työpanosta, työn kuormittavuutta ja työn laatua ja muiden samankaltaista työtä tekevien palkitsemista, työhyvinvointiriskit kasvavat.

Syrjinnällä on erityisen kielteisiä seuraamuksia työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kannalta. Myös laajoissa yhdysvaltalaisissa koontianalyseissä tulee esiin oikeudenmukaisuuden selkeä yhteys työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja työntekijöiden suoriutumiseen.