

Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2005:7

Työryhmän ehdotus naisten ja miesten

samapalkkaisuutta edistäväksi ohjelmaksi





*Kaikille
mahdollisuus
terveelliseen ja
turvalliseen
elämään.*

KUVAILELEHTI

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö	Julkaisun päivämäärä 18.5.2005		
Tekijät (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja sihteeri) Samapalkkaisuusohjelmatyöryhmä	Julkaisun laji Selvitys		
	Toimeksiantaja Sosiaali- ja terveysministeriö		
	HARE-numero ja toimielimen asettamispäivä 15.11.2004 (STM086:00/2004)		
Julkaisun nimi Työryhmän ehdotus naisten ja miesten samapalkkaisuutta edistäväksi ohjelmaksi			
Tiivistelmä Työryhmän tehtävänä oli laatia koko työmarkkinakentän kattava naisten ja miesten samapalkkaisuutta edistävä samapalkkaisuusohjelma. Tehtävänsä mukaisesti työryhmä on laatinut ehdotuksen hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen kolmikantaisesti toteutettavaksi ohjelmaksi. Työryhmän työskentelyn lähtökohtana oli yleinen pyrkimys naisten ja miesten välisten palkkaerojen kaventamiseen sekä tasa-arvolain mukaisen samapalkkaisuusperiaatteen toteuttaminen. Samapalkkaisuusohjelmaehdotuksen toimenpiteillä osapuolet pyrkivät yhteisesti edistämään näiden tavoitteiden saavuttamista. Alueet, joilla esitetään toimenpiteitä, ovat horisontaalinen ja vertikaalinen segregaatio, naisten urakehitys, määräaikaistyöt, tasa-arvosuunnitelmat, perheen ja työn yhteensovittaminen, palkkausjärjestelmät sekä palkka- ja sopimuspolitiikkaa yleensä, tilastojen ja tilastoyhteistyön kehittäminen sekä yritysten ja yhteisöjen yhteiskuntavastuu. Tavoitteena on, että näillä kohdealueilla samapalkkaisuusohjelman avulla voidaan tukea jatkuvuutta ja pitkäjänteistä toimintaa, jota voidaan kehittää tulosten ja tarpeiden mukaisesti. Ohjelman yleisenä tavoitteena on, että naisten ja miesten välinen palkkaero, joka on laskettu säännöllisen työajan kuukausikeskiansioiden perusteella, kaventuisi nykyisestä noin 20 prosentista vähintään viidellä prosenttiyksiköllä vuoteen 2015 mennessä. Työryhmä ehdottaa, että sosiaali- ja terveysministeriö asettaa kolmikantaisen ryhmän, joka seuraa samapalkkaisuusohjelman toteuttamista.			
Avainsanat: (asiasanat) hallitusohjelmat, naisen asema, palkkaerot, palkkajärjestelmät, palkkaus, samapalkkaisuus, segregaatio, sukupuolierot, syrjintä, tasa-arvo, tasa-arvosuunnitelmat, työnarviointi			
Muut tiedot www.stm.fi			
Sarjan nimi ja numero Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2005:7		ISSN 1237-0606	ISBN 952-00-1709-7 (nid.) 952-00-1710-0 (PDF)
Kokonaissivumäärä 36	Kieli Suomi	Hinta 10,80 €	Luottamuksellisuus Julkinen
Jakaja Yliopistopaino Kustannus PL 4 (Vuorikatu 3 A) 00014 HELSINGIN YLIOPISTO Puhelin (09) 7010 2363 books@yliopistopaino.fi		Kustantaja Sosiaali- ja terveysministeriö	

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet	Utgivningsdatum 18.5.2005		
Författare Arbetsgruppen för likalönsprogrammet	Typ av publikation Rapport		
	Uppdragsgivare Social- och hälsovårdsministeriet		
	Datum för tillsättandet av organet 15.11.2004 (STM086:00/2004)		
Publikation Arbetsgruppens förslag till ett program för främjande av lika lön mellan kvinnor och män			
Referat <p>Arbetsgruppens uppgift var att utarbeta ett likalönsprogram som främjar lika lön mellan kvinnor och män och täcker hela arbetsmarknadsfältet. I enlighet med sin uppgift har arbetsgruppen utarbetat ett förslag till ett program för att genomföras av regeringen och arbetsmarknadsparterna på trepartsbasis.</p> <p>Utgångspunkten för arbetsgruppens arbete var en generell strävan att minska löneskillnader mellan kvinnor och män samt att i enlighet med jämställdhetslagen genomföra principen om lika lön. Med åtgärdsförslagen i likalönsprogrammet strävar parterna efter att gemensamt främja uppnåendet av dessa mål. Områden inom vilka man föreslår åtgärder är horisontell och vertikal segregation, kvinnornas avancemang i arbetslivet, tidsbegränsade anställningar, jämställdhetsplaner, förenande av familj och arbete, lönesystem samt löne- och avtalspolitik i allmänhet, utveckling av statistik och statistiksamarbete och företagets och samfundens samhällsansvar. Målsättningen är att man inom dessa områden kan genom likalönsprogrammet stöda kontinuitet och långsiktig verksamhet som kan utvecklas efter resultat och behov.</p> <p>Det allmänna målet för programmet är att löneskillnaden mellan kvinnor och män, som har räknats utifrån genomsnittlig månadsinkomst under ordinarie arbetstid, skulle minska från nuvarande ca 20 procent med minst 5 procentenheter till och med år 2015.</p> <p>Arbetsgruppen föreslår att social- och hälsovårdsministeriet tillsätter en grupp på trepartsbasis som följer genomförandet av likalönsprogrammet.</p>			
Nyckelord regeringsprogram, kvinnans ställning, löneskillnader, lönesystem, lön, lika lön, segregation, könsskillnader, diskriminering, jämställdhet, jämställdhetsplaner, arbetsvärdering			
Övriga uppgifter www.stm.fi			
Seriens namn och nummer Social- och hälsovårdsministeriets promemorior 2005:7		ISSN 1237-0606	ISBN 952-00-1709-7 (nid.) 952-00-1710-0 (PDF)
Sidoantal 36	Språk Finska	Pris 10,80 €	Sekretessgrad offentlig
Distribution och försäljning: Helsingfors Universitetsförlaget, PB 4 (Berggatan 3 A) FI-00014 HELSINGFORS UNIVERSITET Fax (09) 7010 2374, tfn (09) 7010 2363 books@yliopistopaino.fi www.yliopistopaino.fi/kirjamynti		Förlag Social- och hälsovårdsministeriet	

DOCUMENTATION PAGE

Publisher Ministry of Social Affairs and Health, Finland		Date 18.5.2005	
Author Working group on equal pay		Type of publication Report	
		Commissioned by Ministry of Social Affairs and Health	
		Date of appointing the organ 15.11.2004 (STM086:00/2004)	
Title of publication Working group proposal for a programme to promote equal pay for women and men			
Summary <p>The working group was assigned to prepare an equal pay programme that would promote equal pay for women and men and encompass the entire labour market field. In accordance with the assignment, the working group has prepared a proposal for a programme to be implemented in a tripartite cooperation between the government and the social partners.</p> <p>A starting point for the working group was the general tendency towards bridging the gap between women's and men's pay as well as the implementation of the equal pay principle in accordance with the Act on Equality between Women and Men. With the measures of the equal pay programme, the partners aim at jointly promoting the attainment of these goals. Measures are proposed for horizontal and vertical segregation, women's career development, temporary employment, gender equality plans, reconciliation of family and work, pay systems, pay and employment contract policies in general, development of statistics and cooperation in statistics as well as social responsibility of enterprises and communities. The goal is that in these targeted areas, the equal pay programme facilitates continuity and long-term activities, which can be further developed according to results and objectives.</p> <p>A more general objective for the programme is to diminish the gap between women's and men's pay, computed on the basis of regular monthly working hours, from the present approx. 20 percent by at least 5 percentage units by 2015.</p> <p>The working group proposes that the Ministry of Social Affairs and Health appoints a tripartite group to monitor the implementation of the equal pay programme.</p>			
Key words Government Programmes, women's position, pay differentials, pay systems, pay, equal pay, segregation, gender differences, discrimination, gender equality, equality plans, work assessment			
Other information Internet: www.stm.fi			
Title and number of series Working Group Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2005:7		ISSN 1237-0606	ISBN 952-00-1709-7 (nid.) 952-00-1710-0 (PDF)
Number of pages 36	Language Finnish	Price 10,80 €	Publicity Public
Distributor/Orders Helsinki University Press PO Box 4 (Vuorikatu 3 A) FI-00014 HELSINKI UNIVERSITY, FINLAND Tel +358 9 7010 2363 books@yliopistopaino.fi		Financier Ministry of Social Affairs and Health	

Sosiaali- ja terveysministeriölle

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 15.11.2004 työryhmän, jonka tehtävänä oli laatia koko työmarkkinakentän kattava naisten ja miesten samapalkkaisuutta edistävä samapalkkaisuusohjelma.

Työryhmän tavoitteeksi asetettiin laatia samapalkkaisuusohjelma, jolla voidaan vaikuttaa naisten ja miesten perusteettomien palkkaerojen poistamiseen ja jonka tuli sisältää keinovalikoima ja toimenpiteet, joissa osapuolet olisivat valmiita yhdessä etenemään.

Työryhmän toimikausi, jolle myönnettiin lisäaikaa, päättyi 15.5.2005.

Työryhmän puheenjohtajaksi ministeriö kutsui johtaja Matti Salmenperän työministeriöstä. Työryhmän jäseniksi ja varajäseniksi nimettiin lakimies Jaana Meklin Akava ry:stä (varajäsen neuvottelupäällikkö Markku Lemmetty), apulaisjohtaja Eeva-Liisa Inkeroinen Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:sta (varajäsen asiamies Minna Etu-Seppälä), sopimusjohtaja Risto Voipio Kirkon sopimusvaltuuskunnasta (varajäsen neuvottelupäällikkö Oili Marttila), neuvottelupäällikkö Ulla-Riitta Parikka Kunnallisesta työmarkkinailaitoksesta (varajäsen neuvottelupäällikkö Heikki Saipio), puheenjohtaja Tuire Santamäki-Vuori, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:sta (varajäsen johtaja Lauri Lyly), johtaja Leila Kostiainen Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:stä (varajäsen pääsihteeri Seppo Junttila), tutkimusjohtaja Jaakko Kiander Valtion taloudellisesta tutkimuskeskuksesta (varajäsen erikoistutkija Sari Pekkala), neuvotteleva virkamies Pentti Tuominen valtiovarainministeriöstä (varajäsen neuvotteleva virkamies Leena Lappalainen), ylijohtaja Kari Välimäki sosiaali- ja terveysministeriöstä sekä johtaja Tarja Heinilä-Hannikainen sosiaali- ja terveysministeriöstä. Johtaja Leila Kostiaisen pyydettyä eroa jäsenyydestä 27.1.2005 hänen tilalleen nimitettiin pääsihteeri Seppo Junttila Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:stä (varajäsen sosiaali- ja terveystoiminnallinen asiamies, asiantuntijalääkäri Riitta Työläjärvi). Työryhmän sihteeiksi ministeriö määräsi erikoistutkija Marja-Liisa Anttalaisen ja 27.1.2005 alkaen neuvotteleva virkamies Leila Räsänen sittemmin Leila Méartin.

Työryhmän työskentelyn lähtökohtana oli yleinen pyrkimys naisten ja miesten välisten palkkaerojen kaventamiseen sekä tasa-arvolain mukaisen samapalkkaisuusperiaatteen toteuttaminen. Samapalkkaisuusohjelmaehdotuksen toimenpiteillä osapuolet pyrkivät yhteisesti edistämään näiden tavoitteiden saavuttamista. Ohjelman yleisenä tavoitteena on, että naisten ja miesten välinen palkkaero, joka on laskettu säännöllisen työajan kuukausikeskiansioiden perusteella kaventuisi nykyisestä noin 20 prosentista vähintään viidellä prosenttiyksiköllä vuoteen 2015 mennessä.

Työryhmän ehdotus on yksimielinen.

Saatuun tehtävänsä valmiiksi työryhmä luovuttaa kunnioittavasti mietintönsä sosiaali- ja terveysministeriölle.

Helsingissä 18 päivänä toukokuuta 2005

Matti Salmenperä

Jaana Meklin

Eeva-Liisa Inkeroinen

Risto Voipio

Ulla-Riitta Parikka

Tuire Santamäki-Vuori

Seppo Junttila

Jaakko Kiander

Pentti Tuominen

Kari Välimäki

Tarja Heinilä-Hannikainen

Marja-Liisa Anttalainen

Leila Mélart

Sisällys

OHJELMAN LÄHTÖKOHTA JA PÄÄTAVOITE	13
1 PALKKAUSJÄRJESTELMÄT	13
2 SEGREGAATIO JA NAISTEN URAKEHITYS.....	16
2.1 Horisontaalinen segregatio	16
2.2 Vertikaalinen segregatio	17
2.3 Määräaikaistyö	18
3 PALKKA- JA SOPIMUSPOLITIikka.....	20
4 TILASTOJEN JA TILASTOYHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN	22
5 TASA-ARVOSUUNNITELMAT.....	23
6 PERHE JA TYÖ.....	25
7 YRITYSTEN JA YHTEISÖJEN YHTEISKUNTA VASTUU.....	27
8 VALVONTA JA OHJEET	28
9 TOTEUTTAMINEN, SEURANTA JA OHJELMAN PÄIVITTÄMINEN.....	29
LÄHTEET.....	30
LIITTEET	31

Ohjelman lähtökohta ja päätavoite

Hallitus ja työmarkkinaosapuolet katsovat, että naisten ja miesten tasa-arvoinen palkkaus kuuluu oikeudenmukaisen, laadukkaan ja tuottavan työelämän keskeisimpiä perusedellytyksiin. Tämä lähtökohta sisältää sekä yleisen pyrkimyksen naisten ja miesten välisen palkkaerojen kaventamiseksi että tasa-arvolain mukaisen samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamisen. Tämän ohjelman toimenpiteillä osapuolet pyrkivät yhteisesti edistämään näiden tavoitteiden saavuttamista. Tavoitteena on myös, että ohjelman avulla voidaan sen kohdealueilla tukea jatkuvuutta ja pitkäjänteistä toimintaa, jonka sisältöä voidaan kehittää tulosten ja tarpeiden mukaan.

Naisten ja miesten välinen palkkaero, joka on laskettu säännöllisen työajan kuukausikeskiansioiden perusteella, on nykyisin noin 20 prosenttia. Ohjelman yleisenä tavoitteena on, että tämä palkkaero kaventuu vähintään viidellä prosenttiyksiköllä vuoteen 2015 mennessä.

1 Palkkausjärjestelmät

Suomessa palkkausratkaisut eri aloilla perustuvat työ- ja virkaehtosopimuksiin. Tämän mekanismin peruseriaatteiden mukaista on, että näistä neuvotteluista vastaavat työmarkkinaosapuolet. Palkat porrastetaan ja määritetään tavallisesti työnantajakohtaisesti työ- tai virkaehtosopimuksin sovittujen palkkajärjestelmien ohjaamana. Lisäksi käytetään laajasti erilaisia kaupallisia tai yrityskohtaisia palkkajärjestelmiä silloin, kun sopimuksen palkkausjärjestelmä puuttuu tai työ- ja virkaehtosopimus antaa mahdollisuuden sopia muusta järjestelmästä. Viidentoista viime vuoden aikana työmarkkinajärjestöt ovat voimakkaasti edistäneet oikeudenmukaisten ja kannustavien palkkajärjestelmien kehittämistä ja käyttöönottoa, mikä osaltaan on edistänyt palkkauksellista tasa-arvoa. Uusien järjestelmien piirissä arvioidaan olevan jo noin kaksi viidesosaa kaikista palkan-saajista.

Palkkausjärjestelmän mukainen kokonaispalkka määräytyy yhä useammin työ- tai tehtäväkohtaisesta palkanosasta (työn vaativuus), henkilön kykyihin ja taitoihin perustuva henkilökohtaisesta palkanosasta (henkilön pätevyys) ja työn tuloksista riippuvasta palkanosasta (urakka- ja palkkiopalkat ja/tai sopimuksen palkkausjärjestelmää osaltaan täydentävät paikalliset tulospalkkausjärjestelyt). Työmarkkinajärjestöjen yksimielisyys, että kaikkien palkan osien saman työnantajan piirissä pitää olla hyväksyttäviä, oikeudenmukaisia, kannustavia ja syrjimättömiä, muodostaa hyvän perustan palkkausjärjestelmien tasa-arvoisuuden kehittämiseksi edelleen. Käytännön palkkoihin vaikuttaa palkkausjärjestelmän lisäksi muun muassa eri alojen ja organisaatioiden erilainen maksukyky, neuvottelutulokset alan työehtosopimuksen mukaisista vähimmäispalkoista, yrityksen tai organisaation oma palkkapolitiikka ja tulevana vuosina luultavasti yhä useammin myös ammattitaitoisen työvoiman saatavuus työmarkkinoilta.

Erityisesti onnistuneeseen työn vaativuuden arviointiin pohjautuvan palkkausjärjestelmän voidaan katsoa lisäävän oikeudenmukaisuutta ja palkkatasa-arvoa, koska työn vaativuuden mukaan määräytyvä palkan osa muodostaa tavallisesti suurimman osan palkasta. Työn vaativuuden määrittämisessä on kysymys Kansainvälisen Työjärjestön ILO:n, Suomenkin 1960-luvulla ratifioiman suosituksen mukaisten vaativuustekijöiden tarkemmasta valinnasta ja painotuksista, arvostuksista, sopimisesta ja järjestelmän soveltamisesta. Arviointijärjestelmää ei ole mahdollista rakentaa yksinomaan niin sanotun tieteellisen objektiivisuuden perustalle, koska kysymys on valinnoista ja sopimuksista. Arviointijärjestelmien objektiivisuus ja oikeudenmukaisuus perustuvat osapuolten yhteisiin ja kiistattomiin tietoihin ja näkemyksiin töiden sisällöstä, niihin soveltuvista ja myös yleisesti hyväksyttävistä vaativuustekijöistä ja painotuksista, sekä järjestelmien hyvästä käytännön sovellettavuudesta. Esimerkiksi analyyttinen työn vaativuuden arviointi on oikeudenmukaisena pidetty ja melko yksityiskohtainen menetelmä palkan määrittämiseen.

Nykyaikaisten, oikeudenmukaisten ja kannustavien palkkausjärjestelmien edelleen kehittäminen ja niiden soveltamisalan lisääminen edellyttävät työmarkkinajärjestöjen yhteistä tahtoa ja merkittävää tutkimuspanostusta. Palkkausjärjestelmien tutkimus ja kehittäminen on viime vuosina keskittynyt pääasiassa työn vaativuuden arviointiin. Tutkimus pitäisi ulottaa kattamaan kaikenlaiset käytössä olevat palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmät, jotta voidaan vauhdittaa mahdollisten vanhentuneiden järjestelmien kehittämistä ja toisaalta parantaa kaikkien järjestelmien toimivuutta. Monivuotista ja monipuolista tutkimusohjelmaa tarvitaan myös, jotta saadaan pidettyä yllä palkkausjärjestelmäosaamista maassamme. Käynnissä on merkittävä sukupolvenvaihdos palkkausjärjestelmien asiantuntijoiden joukossa.

Uuden tasa-arvolain mukainen palkkavertailu saattaa nostaa työpaikoilla kysymyksiä siitä, mihin palkkaerot perustuvat. Palkkausjärjestelmän soveltamiseen liittyvä tärkeä seikka on, että kullakin henkilöllä on tiedossaan oman palkkansa perusteet ja järjestelmään liittyvät menettelytavat. Oikeudenmukaisiksi koetuilla menettelytavoilla on mahdollista oleellisesti lisätä palkkatietämystä ja järjestelmien toimivuutta. Palkkakartoitukset todennäköisesti nostavat esiin myös palkkausjärjestelmien mahdolliset rakenteelliset ja sisällölliset ongelmat ja näin tukevat järjestelmien kehittämistä. Työpaikkatasolla sovellettavan palkkausjärjestelmän eri palkanosien arviointiperusteiden tulee olla syrjimättömiä, mikä osaltaan edistää samapalkkaisuuden toteuttamista.

Samapalkkaisuutta edistetään parhaiten sillä, että 1) palkkausjärjestelmät pidetään ajan tasalla ja vanhentuneet järjestelmät uudistetaan, ja että 2) kaikki palkan osat ovat syrjimättömiä ja että 3) järjestelmien soveltamiseen paneudutaan ja niiden toimivuudesta huolehditaan myös yritys- ja työpaikkatasolla.

Toimenpiteet

1. Tuetaan työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteistyötä (TASE-ryhmä), jonka tavoitteena on edistää muun muassa työn vaativuuden arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien käyttöönottoa ja kehittämistä sekä yleensä palkkajärjestelmien toimivuutta Suomessa tulopoliittisen sopimuksen 2005 – 2007 mukaisesti.
2. Käynnistetään kolmikantainen tutkimus- ja kehitysohjelma erilaisten palkkausjärjestelmien toimivuudesta kannustavuuden, samapalkkaisuuden, oikeudenmukaisuuden ja järjestelmien vaikutusten näkökulmista. Tavoitteena tulisi olla tutkimuksen jatkuvuus ja laaja sovellettavuus samapalkkaisuuden, oikeudenmukaisuuden ja kannustavan palkkauksen edistämiseksi koko sopimus-, yritys- ja toimialakentässä. Ohjelmaan liitetään pienille yrityksille ja työyhteisöille soveltuvien palkkausjärjestelmäsovellusten kehittäminen sekä markkinapalkkojen käytön tutkimus. Ohjelmassa hyödynnetään tähänastinen suomalainen palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmätutkimusosaaminen sekä varmistetaan valtion mukaan tulolla nykyistä merkittävämpi ja pitkäjänteisempi tutkimusrahoitus.
3. Kohdassa 2 mainitulla tutkimus- ja kehitysohjelmalla tuotetaan tietoa alaja työnantajakohtaisten palkkajärjestelmien kehittämiseen ja tulospalkkauksen edistämiseen kaikilla sektoreilla ja kaikilla sopimusaloilla.

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.

Liite 1: Kuvaus sovellettavista palkan osista ja niihin liittyvistä järjestelmistä

2 Segregaatio ja naisten urakehitys

Suomessa naisilla on pitkä työhön osallistumisen perinne ja puolet palkansaajista on naisia. Työmarkkinat ovat kuitenkin selvästi eriytyneet sukupuolen mukaan. Segregaatio on sekä horisontaalista, toimialoittaista ja tehtäväkohtaista että vertikaalista eli naiset ja miehet toimivat eri hierarkiatasoilla.

2.1 Horisontaalinen segregaatio

Naisten enemmistö työskentelee julkisissa ja yksityisissä palveluissa, kun taas suuri osa miehistä on tuotannollisissa töissä. Kunnalliset sosiaali- ja terveystyöt ovat kaksi naisvaltaista toimialaa, kun taas miesvaltaisimpiin toimialoihin kuuluvat teollisuus, kuljetus ja rakentaminen.

Työvoiman keskittyminen täysin yhden sukupuolen ammatteihin¹ on vähentynyt yhden sukupolven aikana ja osuus tasa-ammateissa kasvanut. Naisistuvat miesammatit keskittyvät laajentuneille hallinnon ja liike-elämän palveluiden toimialoille. Ne ovat yleensä korkeakoulutusta vaativia hallinto- ja asiantuntija-ammatteja. Naisammateissa työvoiman määrä on kasvanut, miesten osuus ei juurikaan. Työvoiman keskittyminen naisammateihin on tapahtunut pääasiassa julkisen sektorin hyvinvointipalveluiden laajentumisen seurauksena (Kolehmainen 1999). Muutoksista huolimatta miehet ja naiset työskentelevät edelleen useimmiten oman sukupuolensa ammateissa. Koulutusalojen sukupuolenmukainen eriytyminen vastaa työvoiman eriytymistä.

Sukupuolenmukaista eriytymistä lasten kasvatuksessa, koulutuksessa ja ammatinvalinnassa purkavat hankkeet luovat aikaisempaa avarampia ajatusmalleja sukupuolten työnjakoon sekä kyseenalaistavat ja uudistavat koulutus- ja työikäntöjen sukupuolittaista eriytymistä tukevia toimintatapoja (ks. esim. Brunila et al. 2005). Tämä työ on tärkeää ja sitä on pyrittävä jatkamaan yhdessä opetusviranomaisten kanssa. Näitä kysymyksiä on käsitelty opetushallituksen Tasavertaiset työmarkkinat –työryhmän raportissa (Opetusministeriö 2004, liite 2.) Ammattiin ja koulutukseen hakeutuminen perustuu kuitenkin yksilön oikeuteen valita tarjolla olevista vaihtoehdoista. On todennäköistä, että ammatillisen suuntautumisen sukupuoliero muuttuu tulevaisuudessakin vain hitaasti.

¹ Täysin yhden sukupuolen ammatit = naisia/miehiä on 90 prosenttia tai enemmän ammatissa työskentelevistä,

Naisammatit = naisia 60 prosenttia tai enemmän kaikista ammatissa työskentelevistä,

Miesammatit = miehiä 60 prosenttia tai enemmän kaikista ammatissa työskentelevistä.

Toimenpiteet

1. Käynnistetään kehittämishanke, joka tuottaa opetusaineistoa sukupuolinäkökulman yhteensovittamiseksi kouluttajien koulutukseen problematisoiden muun muassa sukupuolenmukaista työnjakoa sekä sukupuolisegregaation purkamiseen liittyvien menetelmien tunnetuksi tekemiseksi.
2. Koulutukseen ja koulutusvalintoihin sisältyviä sukupuolenmukaisia eroja vähennetään toteuttamalla opetushallituksen ”Tasavertaiset työmarkkinat” työryhmän muistioon sisältyvät ehdotukset. Koulutusvalinnoissa tulisi kiinnittää myös huomiota opiskelijoiden sukupuolijakautumaan.
3. Jatketaan koulu- ja työpaikkatason hankkeita sekä naisten että miesten ammatin- ja uranvalinnan laajentamiseksi. Kiinnitetään huomiota työilmapiirin, työkäytäntöjen ja johtamisen kehittämiseen ”ainokaisten” tueksi ja ei-perinteisillä ammattuurilla menestymiseksi.
4. Työmarkkinajärjestöt suosittelevat niille toimialakohtaisille liitoilleen, joiden toimialat ovat merkittävän nais- tai miesvaltaisia, yhteistä tiedotuskampanjaa peruskouluihin/lukioihin ammatinvalintaikäisille nuorille ja heidän oppilaanohjaajilleen. Kampanjan tarkoituksena on antaa tietoa toimialan työpaikoista ja ammateista ja siitä, miten ne sopivat molemmille sukupuolille. Työmarkkinakeskusjärjestöt ja valtiovalta tukevat hanketta.
5. Sukupuolten ammatillista eriytymistä koskevaa tilastoseurantaa kehitetään ja eriytymisessä tapahtuvia muutoksia ja niiden seurauksia analysoidaan. Tarkoituksena on, että tiedot ovat käyttökelpoisia suunniteltaessa tarkemmin kohdennettuja sukupuolenmukaista eriytymistä purkavia toimia. (Ks. myös 4. Tilastojen ja tilastoyhteistyön kehittäminen, toimenpide 2.)

Tavoitteena on järjestöjen ja hallituksen yhteistoimin toimin 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 segregatio vähenee siten, että tasa-ammateissa² toimivien osuus, joka vuonna 2002 oli 16 prosenttia, olisi vuonna 2012 viidennes kaikista palkansaajista.

2.2 Vertikaalinen segregatio

Naisten osuus johtotehtävissä toimivista on miehiä alempi ja naisten vertikaalinen urakehitys on miesten vertikaalista urakehitystä hitaampaa. Naisten osuus valtionhallinnon johtotehtävissä oli 35 prosenttia vuonna 2000, missä oli 3 prosenttiyksikön kasvu vuodesta 1995. Kunnissa naisten osuus johtajista oli 52 prosenttia molempina ajankohtina, myös naisten osuus henkilöstöstä oli korkein. Yksityissektorin naisjohtajien osuus vuonna 2000 oli 26 prosenttia, missä oli kasvua yhden prosenttiyksikön verran vuodesta 1995. (Tilastokeskus 2004 ja 2005.) Naisjohtajuutta on edistetty erilaisissa hankkeissa

² Tasa-ammattit = naisia/ miehiä on 40-59 prosenttia ammatissa työskentelevistä.

järjestämällä johtajakoulutusta, mentorointia ja tukemalla verkostoitumista sekä kehitetty henkilöstöpoliittisia toimia mukaan lukien tasa-arvosuunnittelu naisten urakehityksen tukemiseksi. Esimerkiksi valtionhallinnon naisjohtajuutta tukevassa hankkeessa kehitettiin hyviä käytäntöjä ja suosituksia naisten sijoittumiseksi valtionhallinnon johtotehtäviin (Valtiovarainministeriö 2004).

Ammatillista kehitystä voidaan tukea myös tehtäviä ja vastuualuetta laajentamalla ja koulutuksen, työtehtävien monipuolistamisen ja työkierron keinoin. Tällainen urakehitys voi johtaa tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen lisääntymiseen, mikä luo perusteita palkkatason nousulle.

Toimenpiteet

1. Käynnistetään naisten urakehitystä tukevia tutkimus- ja kehittämishankkeita, joissa työntekijöille luodaan mahdollisuuksia vaikuttaa ansiotasoonsa työn vaativuuden kehittämisen, työntekijän osaamisen ja työn työyhteisömerkityksen perusteella.
2. Naisten urakehitystä tuetaan myös yhteisin koulutustoimin, joilla tähdätään erityisesti siihen, että työorganisaatioiden johtotehtävissä on tasapuolisesti naisia ja miehiä. Kehitetään johtajakoulutuksen hyviä käytäntöjä naisten johtajuuden tukemiseksi.
3. Käytetään naisten urakehityksen tukemiseksi hyväksi myös viestinnän keinoja, kuten tiedonvälityskampanjoita, joista ensimmäinen toteutetaan viimeistään vuonna 2007.

Tavoitteena on, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä vaativampiin tehtäviin ja että naisten osuus johtotehtävissä olisi keskimäärin puolet vuoteen 2020 mennessä.

2.3 Määräaikaistyö

Suomen työlainsäädännön mukaan virka- ja työsuhde voi olla toistaiseksi voimassa oleva tai laissa säädetyin perustelluin syin määräaikainen.

Määräaikaisten työsopimusten käyttö – monesta viimeaikaisista myönteisestä tekijästä huolimatta - näyttäisi olevan edelleen jossain määrin epäsuhteessa määräaikaistyövoiman todelliseen tarpeeseen. Tästä syystä työministeriö käynnisti 1.4.2005 lukien selvityshankeen, jossa selvitetään muun muassa määräaikaisen työvoiman osuutta eri sektoreilla, määräaikaisten sopimusten käytön jakaantumista sukupuolen ja iän perusteella ja määräaikaisten sopimusten toistuvuutta samalla henkilöllä. Lisäksi selvitetään muun muassa määräaikaisen henkilöstön mahdollisuuksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen verrattuna vakinaiseen henkilöstöön sekä perusturvan ja syrjimättömyyden periaatteen toetutumisesta määräaikaisten kohdalla. Selvitys sisältää myös arvioit nykyisen lainsäädännön toimivuudesta ja ehdotukset lainsäädännössä todettujen ongelmien poistamiseksi.

Määräaikaisissa työ- tai virkasuhteissa toimivien osuus vuonna 2003 oli 16,4 prosenttia (naiset 20 % ja miehet 13 %) palkansaajista. Määräaikaiset työsuhteet kohdistuvat tiettyissä ikäryhmissä naisiin selvästi miehiä enemmän. Ilmiö selittyy pitkälti segregatiolla erityisesti sen vuoksi, että sijaistyövoiman tarve esim. äitiys- ja hoitovapaiden johdosta koskee korostuneena naisvaltaisia aloja. Tästä johtuvaa ura- ja palkkakehityksen hidastumista voidaan torjua purkamalla segregatiota ylläpitäviä rakenteita ja asenteita. Yksinomaisena toimintamallina se tuottaa tuloksia varsin hitaasti. Aiheettoman ja urakehitystä hidastavan määräaikatyön vähentämiseksi tulisi pyrkiä käyttämään muitakin keinoja.

Toimenpiteet

1. Järjestöt ja hallitus pyrkivät yhteisesti, erityisesti koulutukseen panostamalla, edistämään hyviä käytäntöjä ja paikallistason ratkaisuja, joilla määräaikaisen työvoiman tarvetta vähennetään. Erityisesti suurissa työorganisaatioissa vakinaisen työvoiman käyttöä voidaan lisätä työaikajärjestelyillä sekä henkilöstösuunnittelulla.
2. Määräaikaistyön sukupuolen mukaista kohdentumista ja jatkuvuutta koskeva selvitys, jonka pohjalta arvioidaan vakinaistamisen mahdollisuuksia, voidaan sisällyttää tasa-arvosuunnitelmiin.

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

3 Palkka- ja sopimuspolitiikka

Tulopoliittisten kokonaisratkaisujen avulla on voitu edistää sekä talouden vakautta ja kasvua että työelämän oikeudenmukaisuuden kehittymistä ja vaikuttaa myönteisesti palkkatasa-arvoon. Valtiolla on ollut muun muassa tulopoliittisiin sopimuksiin liitettyjen veroratkaisujen kautta merkittävä rooli sopimusten syntyyn vaikuttavana tekijänä. Veroratkaisu on yleensä vaikuttanut palkankorotusten tason mitoittamiseen sopimuksissa. Tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2005 – 2007 palkankorotusten taso ja tuloverotuksen alennukset pyrittiin lisäksi mitoittamaan siten, että ne mahdollisimman hyvin tukisivat työllisyyden kehitystä Suomessa.

Pelkästään viimeisen 10 vuoden aikana tulopoliittisissa kokonaisratkaisuissa on sovittu lukuisista työelämän tasa-arvoa edistävästä hankkeista ja toimenpiteistä. Näitä ovat olleet muun muassa erilaisten työaikamallien edistäminen ja kehittäminen työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantamiseksi, tasa-arvon ja tuottavuuden sekä työtyytyväisyyden yhteyksien etsiminen, palkkaeroja koskevien tietojen kerääminen ja analysointi, suositukset työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioimiseksi, tiedon jakaminen perhevapaamahdollisuuksista ja kannustaminen vapaiden tasaisempaan jakautumiseen perheen sisällä sekä huomion kiinnittäminen perhevapaista aiheutuvien vuosilomakustannusten tasauksen toimivuuteen. Lisäksi työmarkkinakeskusjärjestöt ovat laatineet ohjeistuksen määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden solmimisen lainmukaisista perusteista. Järjestöt ottavat mahdollisuuksien mukaan tasa-arvonäkökulman huomioon valtavirtaistamisperiaatetta noudattaen myös voimassa olevaan tulopoliittiseen sopimukseen liittyvässä kehittämis- ja työryhmätyössä.

Palkkaukselliseen tasa-arvoon työmarkkinaosapuolet ovat kiinnittäneet huomiota jo vuosikymmenien ajan. Esimerkiksi vuonna 1990 toimintansa aloittanut työn vaativuuden arviointiryhmä ns. TASE-työryhmä, jonka tehtävänä on ollut edistää työn vaativuuden arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien käyttöönottoa ja kehittämistä. Se on antanut vuosien varrella muun muassa työarviointiin ja samapalkkaisuuteen liittyvää koulutusta, laatinut oppimateriaalia aiheesta, seurannut samapalkkaisuutta koskevaa kansainvälistä kehitystä ja osallistunut palkkausjärjestelmien kehityksen seurantaan eri tutkimusten kautta. Sen toimeksiantoa on jatkettu vuosille 2005 - 2007 sovitussa tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa. Lisäksi tulopoliittisten sopimusten palkkaratkaisuihin on vuodesta 1977 lähtien yleensä sisällytynyt ns. tasa-arvoerä, joka muodostuu naispalkkaerästä ja matalapalkkaerästä. Erällä on pyritty nostamaan naisvaltaisten- ja matalapalkkaisten alojen palkkatasoa. Työmarkkinaosapuolten näkemykset erän vaikuttavuudesta ja tarpeellisuudesta tulevissa sopimusratkaisuissa vaihtelevat. Työmarkkinakeskusjärjestöjen edustajat ovat 1990-luvun lopusta lähtien kokoontuneet vapaamuotoisen ns. tasa-arvon pyöreän pöydän ympärille keskustelemaan naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseen liittyvistä ajankohtaisista kysymyksistä.

Toimenpiteet

1. Työmarkkinakeskusjärjestöt suosittelevat työ- ja virkaehtosopimusosapuolille, että ne tarvittavin väliajoin arvioivat sitä, miten solmitut sopimukset ovat vaikuttaneet naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin.
2. Työmarkkinakeskusjärjestöt kokoavat osana ns. tasa-arvon pyöreän pöydän työtä sopimusalojen käyttöön hyviä käytäntöjä työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioimisesta sekä tasa-arvoon liittyvistä työ- ja virkaehtosopimuskirjauksista.
3. Työmarkkinakeskusjärjestöt seuraavat näiden toimien vaikutuksia samapalkkaisuuden ja työelämän muun tasa-arvon edistymisessä sekä kokoavat työmarkkinajärjestöjen eri tasa-arvohankkeista saatuja hyviä käytäntöjä yhteen helpottamaan tasa-arvon tavoitteellista ja suunnitelmallista edistämistä työpaikoilla.

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

4 Tilastojen ja tilastoyhteistyön kehittäminen

Palkkatietojen kerääminen sekä tilastointi on Suomessa varsin kattavaa työnantajajärjestöjen toimesta sekä tilastoviranomaisten koordinoimana. Valtaosa palkansaajista on Tilastokeskuksen keräämien palkkatietojen piirissä. Palkkausta koskevat tiedot ovat myös pääosin joko julkaistu tai saatavissa erikseen sukupuolen mukaan. Miesten ja naisten palkkaerotutkimuksissa keskeisenä selittäjänä on korostunut työmarkkinoiden segregoituminen naisten ja miesten ammatteihin ja ammattialoihin. Eri tilastojen mukaan palkkaerot eri ammateissa naisten ja miesten välillä vaihtelevat kuitenkin voimakkaasti. Näistä eri syistä käsitykset ”todellisista” palkkaeroista samapalkkaisuuden toteutumisen näkökulmasta eroavat suuresti.

Samapalkkaisuuden toteutumisen seurannan pohjana tulee olla selkeä käsitys siitä, millä tunnusluvuilla ja mitä tekijöitä huomioiden naisten ja miesten ansioerojen muutoksia seurataan. Tavoitteena on myös tilastoinnin käytäntöjen ja terminologian yhtenäistämisen palkkausjärjestelmien uudistamisen kanssa yhteensopivaksi. Palkkatilastoja kehitettäessä otetaan huomioon tulopoliittisen sopimuksen 2003-2004 palkkatilastotyöryhmän raportin suositukset.

Vaikka palkkatilastojen kehittäminen sekä sektori- että työpaikkatasolla on tärkeää ja sitä ollaan yhteistyössä tekemässä, myös tilastoviranomaisten tulisi olla palkkatilastojen kehittämistyössä tiiviisti mukana. Julkisessa käytössä olevien tilastojen tulisi olla sellaisia, että niiden avulla on mahdollista seurata sekä eri palkanosia koskevia tietoja että työmarkkinoiden rakenteesta aiheutuvia eroja.

Toimenpiteet

1. Palkkatilastoja kehitettäessä otetaan huomioon palkkausjärjestelmien ja palkitsemistapojen kehitys siten, että sukupuolten välisten palkkaerojen muutoksia ja niihin vaikuttavia tekijöitä voidaan entistä paremmin seurata. Palkkatilastojen käytäntöjä ja tilastoissa käytettävää terminologiaa pyritään yhtenäistämään palkkausjärjestelmiä uudistettaessa paremman vertailukelpoisuuden aikaansaamiseksi.
2. Käynnistetään tutkimushanke, jolla selvitetään mahdollisuuksia luoda laskeutajärjestelmiä, joilla seurataan olemassa olevien tietojen pohjalta sukupuolten välisen segregaation kehittymistä ja arvioidaan segregaatioon liittyviä eroja naisten ja miesten keskipalkoissa. Lisäksi seurataan ja arvioidaan suunniteltujen ja tekeillä olevien naisten ja miesten palkkaeroja koskevien tutkimushankkeiden käyttökelpoisuutta kohdassa 1. olevien tavoitteiden näkökulmasta.

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

5 Tasa-arvosuunnitelmat

Uusittu tasa-arvolaki sisältää tasa-arvosuunnitelman laatimista koskevan velvoitteen. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää seuraavat asiat: 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, joka sisältää muun muassa palkkakartoituksen, 2) toimenpiteet ja 3) arvio aiempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Edellisen lisäksi työnantajalle on asetettu velvoitteita toimenpiteisiin, joilla voidaan purkaa työpaikan sisäistä jakautumista naisten ja miesten töihin, edistää yhtäläisiä mahdollisuuksia urakehitykseen, edistää tasa-arvoa työehdoissa, helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja toimia siten, että sukupuolisyryntä ja häirintä ehkäistään ennakolta.

Kaikilla tasa-arvon edistämistoimenpiteillä saattaa olla merkitystä naisten ja miesten samapalkkaisuuden edistämisessä. Erityisen tärkeitä ovat kuitenkin suoranaisesti palkkaukseen liittyvät edistämistoimet. Naisten urakehitystä tukevat toimet ovat tärkeitä sekä tasa-arvon edistämiseksi että sukupuolten palkkaerojen vähentämiseksi.

Tasa-arvosuunnittelun edistämisen on jo pitkään kuulunut sekä työmarkkinajärjestöjen että valtion tehtäviin. Tasa-arvovaltuutetusta ja –lautakunnasta annetun asetuksen mukaan valtuutetun tehtäviin kuuluu tasa-arvolain noudattamisen valvonnan ohella edistää lain tarkoituksen toteutumista aloittein, neuvoin ja ohjein sekä antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä. Tasa-arvolain tulkinnessa valtuutettu on hallituksesta riippumaton.

Tasa-arvovaltuutetun vuonna 2002 tekemän selvityksen mukaan tasa-arvosuunnittelua oli tehty 27 prosentissa niistä yksityisen sektorin työpaikoista, joissa työskenteli vähintään 30 henkilöä. Aktiivisimpia tasa-arvon edistämisessä olivat yli 500 henkilön työpaikat, joissa tasa-arvosuunnittelua oli yli 90 prosentissa. Päinvastainen tilanne oli pienissä, alle 50 hengen työpaikoissa, joissa tasa-arvosuunnitelma oli tehty vain 12 prosentissa yrityksistä. (STM 2003) Tasa-arvovaltuutetun selvitys tasa-arvosuunnittelusta julkisella sektorilla valmistuu syksyllä 2005.

Toimenpiteet

1. Toteutetaan kattava hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen tiedotuskampanja ja laaditaan opas samapalkkaisuutta edistävien tasa-arvolain muutosten tunnetuksi tekemiseksi.
2. Tuetaan hyvien käytäntöjen kehittämistä työpaikkatason tasa-arvotoimenpiteiden kuten palkkakartoitusten edistämiseksi eri aloilla ja erityyppisillä työpaikoilla. Vuoteen 2007 mennessä on käytettävissä käytännössä toimivia palkkakartoitusmalleja.
3. Kehitetään ESR-rahoituksella koulutusaineistoja työpaikkatason tasa-arvotoimenpiteiden tarpeisiin.

4. Seurataan ja arvioidaan säännöllisesti tasa-arvolain tasa-arvon edistämismittareiden ja samapalkkaisuusohjelmaan sisältyvien toimien vaikuttavuutta erityisesti samapalkkaisuuden edistämiseksi ja sukupuolten palkkaeron kaventamisessa. Laaja arvio vaikutuksista tehdään vuoteen 2010 mennessä.

Tavoitteena on että tasa-arvosuunnitelmat ja niihin liittyvät palkkakartotukset 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.

6 Perhe ja työ

Perheen ja työn yhteensovittamista ja pienten lasten vanhempien työssäkäyntiä tukevat Suomessa useat lakisääteiset järjestelmät ja päivähoito-oikeus. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevan lainsäädännön toimivuutta arvioidaan kolmikantaisessa työryhmässä 30.10.2005 mennessä.

Työajan joustavuudella voidaan selvästi helpottaa sekä yrityksen/työorganisaation toiminnan järjestämistä että perheen ja työn vaatimusten yhteensovittamista. Kattava, jatkuvasti kehitetty päivähoitojärjestelmä on mahdollistanut naisten osallistumisen tasarvoisesti työelämään. Toimivat päivähoitopalvelut tukevat olennaisesti vanhempien työhön osallistumista ja työn ja perheen yhteensovittamista. Toisaalta erityisesti pienten lasten vanhempien osalta perheen asettamat vaatimukset voivat olla ristiriidassa tiukkaan työaikaan perustuvien toiminnallisten ratkaisujen kanssa. Työelämän kehitys on merkinnyt sitäkin, että päivähoitolle joudutaan asettamaan yhä suurempia joustavuusvaatimuksia, erityisesti hoitoaikojen osalta. Perheenhoitovelvoitteita on usein vaikea sovittaa pitkiin työmatkoihin ja yllättävästi vaihteleviin työaikoihin. Sekä perheen että työn kannalta laadukkaat ja joustavasti perheiden tarpeisiin vastaavat päivähoitopalvelut ovat siten entistä tärkeämpiä. Toimivat päivähoitopalvelut tukevat vanhempien työhön osallistumista ja työn ja perheen yhteensovittamista. Myös väestön ikääntyminen asettaa uusia haasteita sekä palvelujärjestelmille että omaishoidolle ja niiden yhteensovittamiselle työelämän vaatimusten kanssa. Kotitalousvähennysten myötä perheiden hankkimat kotitalouspalvelut helpottavat arjen sujuvuutta.

Perhevastuiden hoitoa koskeva epätasapaino näyttää tutkimusten mukaan olevan palkkauksellista eriarvoisuutta ylläpitävä tekijä. Esimerkiksi vuonna 2003 isistä hieman alle 6 prosenttia käytti oikeuttaan vanhempainvapaaseen. On sen vuoksi tärkeää, että tätä tasapainoa järjestelmällisesti lisätään. Mahdollisina keinoina ovat ennen muuta tähän suuntaan vaikuttava kasvatus ja koulutus, mutta myös taloudelliset kannustimet, jotka ohjaavat perhevapaiden käyttöä nykyistä tasapainoisempaan suuntaan.

Perhevapaakustannukset rasittavat edelleen naisvaltaisia aloja ja naisvaltaisia yrityksiä siitä huolimatta, että perhevapaista aiheutuvia kustannuksia korvataan sairausvakuutuslain mukaisesti. Palkallisen äitiysvapaan ajalta työnantajalle maksetaan sairausvakuutuslain mukainen äitiyspäiväraha ja myös äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden ajalta kertyneen vuosiloman kustannuksiin työnantaja voi hakea korvausta kansaneläkelaitokselta. Kustannusten tasausjärjestely ei kuitenkaan kata niitä tilanteita, joissa työntekijälle työehtosopimusten mukaan maksetaan palkkaa lapsen sairaudesta johtuvan poissaolon aikana (tilapäinen hoitovapaa).

Toimenpiteet

1. Järjestöt ja hallitus edistävät käytössään olevin keinoin joustavien työaika-ratkaisujen käyttöä sovittaen yhteen toisaalta organisaatioiden tarpeet ja toisaalta työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamistarpeet.
2. Asetetaan selvityshenkilö, jonka on syyskuuhun 2005 mennessä tehtävä selvitys siitä, miten molempien vanhempien ja erityisesti isien osallistumista lasten hoitoon voitaisiin edistää. Osana tätä selvitystyötä on tarkastella perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvausten kehittämistarpeita. Selvityshenkilön ehdotukset käsitellään kolmikantaisesti.
3. Vaikutetaan asenteisiin ja kehitetään koulutuksen sisältöjä tukemaan tasapainoista työnjakoa perhe- ja työelämän tehtävien hoidossa miesten ja naisten välillä.
4. Kehitetään edelleen päivähoidon joustavia ratkaisuja niin, että ne vastaavat työelämän ja perheiden muuttuviin tarpeisiin.

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

7 Yritysten ja yhteisöjen yhteiskuntavastuu

Yritysten ja yhteisöjen yhteiskuntavastuu koostuu taloudellisesta, sosiaalisesta ja ympäristöön liittyvästä osa-alueesta. Yhteiskuntavastuu määräytyy ensisijaisesti yritysten ja yhteisöjen omien arvojen ja tavoitteiden perusteella. Hyvät toimintatavat ja vastuullisuus suhteessa henkilöstöön ovat yleisiä hyvään yritys- ja julkisyhteisökansalaisuuteen liittyviä tavoitteita. Tähän kokonaisuuteen kuuluu myös huolehtiminen sukupuolten välisestä tasa-arvosta. Tasa-arvoa kunnioittavalla henkilöstöpolitiikalla voidaan myös vahvistaa yrityksen taloudellista menestystä.

Toimenpiteet

1. Yhteistyössä laaditaan hyvistä tasa-arvokäytännöistä internetissä ylläpidettävä ja päivitettävä selvitys, jota voidaan hyödyntää yritysten ja yhteisöjen tasa-arvotyössä ja yhteiskuntavastuuhankkeissa. Sivut avataan vuoden 2006 lopussa.

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

8 Valvonta ja ohjeet

Tasa-arvovaltuutetun tehtäviin kuuluu tasa-arvolain noudattamisen valvonta sekä neuvonta ja ohjeiden antaminen. Valtuutettu edistää samapalkkaisuuden toteutumista tasa-arvosuunnittelun ohjeistuksella ja valvonnalla. Valtuutettu voi puuttua yksittäisiin palkkasyrjintätapauksiin. Riittävät resurssit molempien tehtävien hoitamiseksi ovat olennaisen tärkeitä palkkatasa-arvon edistämiseksi. Resurssien lisääminen on perusteltua myös siitä syystä, että tasa-arvolain samapalkkaisuuden edistämistä koskevia tehtäviä lisättiin tasa-arvolain muutoksessa.

Työsopimuslain syrjäntäkieltojen noudattamisen valvonta kuuluu työsuojeluviranomaiselle. Valvontaa varten on koko maan kattava alueellinen organisaatio, mikä tasa-arvolain valvonnasta puuttuu. Hallituksen tasa-arvosohjelman mukaan työsuojelun resursseja käytetään tasa-arvolain valvontaan siten, että työpaikkojen työsuojelutarkastusten yhteydessä tarkastetaan työpaikan tasa-arvosuunnitelman olemassaolo ja kannustetaan työpaikkoja tasa-arvosuunnitteluun. Palkkatasa-arvon edistäminen on olennainen osa tasa-arvosuunnittelua.

Tasa-arvoinen ja syrjimätön kohtelu on kuitenkin paitsi perusoikeuskysymys myös työmotivaation ja työhyvinvoinnin kannalta keskeinen tekijä, minkä vuoksi se myös edistäisi työsuojelulle asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Näistä syistä olisi tarpeen vahvistaa sekä työsuojeluviranomaisten osaamista että mahdollisuuksia tasa-arvosuunnittelun toteutumisen valvontaan.

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat edistäneet tasa-arvosuunnittelua ja samapalkkaisuutta sopimustoiminnan, ohjeiden, neuvonnan ja erityisten hankkeiden avulla. Samapalkkaisuuden edistämisen kannalta keskeistä on sitä koskevan tietoisuuden ja osaamisen kehittäminen sekä yritysten motivoiminen.

Toimenpiteet

1. Lisätään tasa-arvolainsäädännön toteuttamisen ja valvonnan resursseja palkkauksellisen tasa-arvon edistämiseen.
2. Parannetaan työsuojeluviranomaisten mahdollisuuksia valvoa työpaikkojen tasa-arvosuunnitteluelvoitteen täyttämistä ja antaa sitä koskevia neuvoja.
3. Käynnistetään koulutusohjelma, jonka avulla pyritään työmarkkinakeskusjärjestöjen ja valtiovallan yhteistyönä lisäämään yritysten tietoisuutta tasa-arvon myönteisistä tuottavuus- ja innovaatiovaikutuksista.

Tavoitteena on että tasa-arvolainsäädännön toteuttamisen ja valvonnan resurssit ovat riittäviä ja että myös työsuojeluviranomaiset osallistuvat tasa-arvosuunnitteluelvoitteen toteuttamisen valvontaan osana työsuojeluvallan kokonaisuutta vuoteen 2010 mennessä.

9 Toteuttaminen, seuranta ja ohjelman päivittäminen

Sosiaali- ja terveysministeriö asettaa kolmikantaisen ryhmän, joka seuraa tämän ohjelman toteuttamista. Milloin on ilmeistä, että tavoitteiden toteutumisessa on jääty jälkeen, pyritään siihen, että ohjelman toimenpiteitä kehitetään edelleen asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Lähteet

Brunila Kristiina, Heikkinen Mervi, Hynninen Pirkko 2005. Monimutkaista mutta mahdollista. Hyviä käytäntöjä tasa-arvotyöhön. Equal yhteisöaloite, Mirror, ja WomenIt. Oulun yliopisto.

Kolehmainen Sirpa 1999. Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970-1999. Tilastokeskus. Tutkimuksia 227.

Opetusministeriö 2004. Tasavertaiset työmarkkinat –työryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:1.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Suunnitelmista tekoihin. Tasa-arvovaltuutetun selvitys tasa-arvosuunnittelusta työpaikoilla. Tasa-arvovaltuutetun toimisto, Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaisuja 2003:1.

Tilastokeskus 2004 Naiset ja miehet johtotehtävissä ja yrittäjinä. Tasa-arvotilastot. www.Minna.fi

Tilastokeskus 2005. Tutkinnon suorittanut väestö koulutusasteen mukaan 1995 ja 2003.

Tilastokeskus 2005. Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2004.

Koulutusrakennetilasto. Julkaisemattomat taulukot 2005.

Valtiovarainministeriö 2004. Naisjohtajat – uralla eteenpäin. Naisten sijoittuminen valtionhallinnon johtotehtäviin. Työryhmämuistioita 5/2004.

LIITTEET

Palkkausjärjestelmät palkkaperusteen ja palkan osan mukaan jaoteltuna
 Käytännön palkkajärjestelmissä on usein aineksia useammasta järjestelmästä. Esimerkiksi sopimuksen palkkausjärjestelmällä määritellään vaativuustekijöitä pisteyttämällä tehtävän vähimmäispalkka, jonka päälle maksetaan henkilön pätevyyden, hänen henkilökohtaisen työmarkkina-arvonsa, sekä yrityksen palkkapolitiikan ja maksukyvyyn mukaista henkilökohtaista palkan osaa.

Tulospereustein palkan osa	Urakka- ja palkkiopalkat (piece-work pay, incentive work pay) - teollisuuden työntekijöistä 45 % - myyjien proviisio-palkat	Tulos- ja voittopalkkiot (goal sharing, profit sharing, personnel fund) - käyttöönotto vielä kesken eri sektoreilla - järjestelmien piirissä EK:ssa noin 50 %, valtiotyönantajalla noin 20 %, kuntatyönantajalla noin 6 % henkilöstöstä	Voitonjakoerät henkilöstölle (profit distribution) - yhtiökokouksen päätöksellä - melko vähän käytetty	Osakepohjaiset järjestelmät (stock based pay) - osakepalkkiot ja optiojärjestelmät - yleisesti käytössä pörssi-yhtiöissä ja tietyillä aloilla		
Henkilökohtainen palkan osa	Harkinnanvaraisesti (merit pay) - harkinnanvaraiset henkilökohtaiset palkkorotukset ja -lisät - yleisesti käytössä	Pätevyyden arvioinnin perusteella (competence based pay) - arviointi pätevyystekijöittäin pisteyttämällä tai ilman pisteitä - järjestelmä usein yritys- tai organisaatiokohtainen - tavallinen uusissa sopimusten palkkajärjestelmissä	Osaamisen perusteella (skill-based pay) - palkkojen porrastus kytketty tarvittavan osaamisen kehittämiseen, osoittamiseen ja käyttämiseen - perusteena esimerkiksi ammattitutkintojen tai kielitutkintojen suorittaminen - toistaiseksi melko vähän käytetty - jonkin verran yleistymässä?	Roolikuvauksiin perustuva palkkaus (role-based pay) - palkkojen porrastus kytketty eteneeseen uraportilla esimerkiksi novista mestariksi. Uraportaat kuvataan eri näkökulmista rooleina, joissa henkilön pitää kyetä toimimaan kullakin portaalla. - uudehko menetelmä, kaupallisia järjestelmiä joillain aloilla, esimerkiksi Insite	Markkinapalkka (market pricing) - palkkavertailutieto haetaan työmarkkinoilta. Palkka määräytyy vertailutietojen, henkilön pätevyyden ja yrityksen palkkapolitiikan mukaisesti. - laajasti käytössä esimerkiksi johdon ja asiantuntijoiden palkkauksessa (yksilölliset sopimuspalkat) - kaupallisia järjestelmiä, jotka mahdollistavat analyttisen vertailun esimerkiksi BAS, HAY, IPE ja Palkkavaaka - yleistymässä?	Palkkakeskustelumalli (pay discussion, lönesamtal) - henkilökohtaisesta palkkakeskustelusta, joissa päätetään muun muassa palkkorotusten suuruudesta kerran vuodessa tuleen alaisen oikeus ja esimiehen velvollisuus. Palkkojen porrastus perustuu työn vaativuuteen, henkilön pätevyyteen ja työsuoritukseen. - Pelisäännöistä ja korotusten keskimääräisestä vähimmäisuuruudesta on sovittu liittojen kesken. - käytössä muissa Pohjoismaissa, tuossa myös Suomessa?
Työ- tai tehtäväkohtainen palkan osa	Tehtävänimikkeen mukaan (title-based pay) - työt asetetaan vaativuuden mukaiseen järjestykseen tehtävänimikkeen tai työn vaativuuden kokonaisarvioinnin perusteella. - edelleen melko laajasti käytössä - käyttökelpoinen, kun arvioitavia töitä on vain muutama tai riittää karkea työn vaativuuden arviointi (esim. laajat palkkaluokat, broad banding)	Palkkaryhmämäärittelyn avulla (classification) - työtä verrataan kokonaisuutena ennalta laadittujen vaativuustasojen määritelmiin, ja sijoitetaan vertailun perusteella palkkaluokkaan eli palkkaryhmään. - perinteinen sopimusten palkkajärjestelmä - soveltuu pienyrityksille, yleistymässä kansainvälisissä yrityksissä	Vaativuustekijöitä pisteyttämällä (analytical job evaluation, point-factor system) - arvioidaan töiden vaativuus analyttisesti vaativuustekijöitä pisteyttämällä. - yleisesti käytössä - tavallinen uusi sopimusten palkkausjärjestelmä - edelleen yleistymässä			

Tiivistelmä Tasa-arvoiset työmarkkinat opetushallituksen työryhmän segregaaation purkamista koskevista ehdotuksista:

Sukupuolenmukaisen ammatillisen eriytymisen vähentämiseksi tasa-arvoiset työmarkkinat –työryhmä esitti koulutuksen alalta opetussisältöihin, oppilaan- ja opinto-ohjaukseen sekä alueelliseen oppilaitos- ja työelämäyhteistyöhön kohdistuvia kehittämistoimia.³

Työryhmän mielestä luonnontieteiden opiskelussa tulisi lisätä yhteisöllisiä ja kokeellisia työtapoja, oppilaiden luottamusta omaan oppimiskykyynsä tuetaan. Ylioppilastutkinnon rakenteen kehittämällä tulisi tukea matematiikan kirjoittamista. Ihminen ja teknologia –aihekokonaisuus ehdotetaan vietäväksi koulujen opetukseen siten, että se lisää tyttöjen kiinnostusta teknologiaa kohtaan⁴. Lisätään peruskoulun käsityönopetuksen kaikille yhteistä osuutta.⁵

Työryhmä ehdotti opettajien perus- ja täydennyskoulutukseen lisättävän oppilaan- ja opinto-ohjaukseen liittyviä teemoja, työelämäntuntemusta sekä erilaisten oppimistapojen tarkastelua sukupuolierot huomioon ottaen. Oppilaan- ja opinto-ohjauksen ja opettajien täydennyskoulutuksen resurssoinnin turvaamista ja lisäämistä ehdotetaan.

Työryhmän mielestä oppilaitosten alueellisen yhteistyön kehittämisessä ja ammatillisen koulutuksen vetovoiman lisäämiseen tähtäävissä hankkeissa ammatillisen koulutuksen sukupuolenmukaisten jakojen vähentäminen tulisi ottaa yhdeksi toimintaperiaatteeksi. Kummiluokkatoiminta tulisi arvioida, antaa valtakunnalliset suositukset sen liittämistä koulutukseen.

Alueellisen oppilaitos- ja työelämäyhteistyön kehittämiseksi segregatiota purkavaan suuntaan työryhmä ehdotti, että

- oppilaitosten alueellisen yhteistyön kehittämisessä segregoitumisen vähentäminen otetaan yhdeksi toimintaperiaatteeksi
- ammatillisen koulutuksen vetovoiman lisäämiseen tähtäävissä hankkeissa otetaan huomioon tasa-arvon edistäminen
- kummiluokkatoiminnan tulokset arvioidaan ja sen pohjalta annetaan valtakunnalliset suositukset; kummiluokkatoiminta tulisi myös liittää osaksi opetussuunnitelmatyötä peruskouluissa.

³ Tarkastelun ulkopuolelle jäävät tasa-arvoisen arvomaailman edistämistä ja tyttöjen ja poikien oppimiseröjen tasoittamista koskevat ehdotukset, sillä niiden yhteys ammatillisen eriytymisen vähentämiseen on vaikeammin arvioitavissa.

⁴ Tyttöjen kiinnostuksen on todettu kasvavan liittämällä luonnontieteiden ja teknologian opetus niiden yhteiskunnallisiin yhteyksiin, ihmisen ja elinympäristön terveyteen sekä eettisiin ja esteettisiin näkökulmiin.

⁵ ”On syytä olettaa, että perinteinen jako tekniseen ja tekstiilityöhön säilyy niin kauan kuin tämä jako ilmenee käsityönopettajakoulutuksessa. Tältä osin käsityönopettajakoulutusta tulisi uudistaa.”

Segregaation vähentämiseksi työelämässä työryhmä teki seuraavia ehdotuksia

- tasa-arvosuunnittelua tulee työpaikoilla vahvistaa. Tähän liittyviä hyviä käytänteitä (esim. Mirror-hanke) tulee levittää.
- tasa-arvoon liittyvää tiedotusta on lisättävä. Erityisen tärkeässä roolissa ovat työmarkkinajärjestöt ja tasa-arvovaltuutetun toimisto.
- tasa-arvon edistäminen otetaan huomioon julkista rahoitusta saavissa työelämän kehittämisprojekteissa.
- tasa-arvon edistäminen otetaan huomioon julkista rahoitusta saavissa työelämän kehittämisprojekteissa
- tasa-arvon edistäminen otetaan osaksi koulutuksen suunnittelua oppilaitoksissa
- työpaikkakouluttajien koulutuksessa sukupuolten tasa-arvo nostetaan esille

Työryhmä ehdotti sellaisten, erityisesti ESR-hankkeiden lisäämistä, joissa kannustetaan miehiä hakeutumaan naisvaltaisille aloille. Myös yrittäjyyden edistämishankkeissa tulisi ottaa huomioon miesten kannustaminen naisvaltaisille aloille.

Työryhmä ehdotti myös työvoiman tarvetta koskevien tilastollisten selvitysten tuottamista sukupuolijakaumiltaan yksipuolisilta aloilta. Tämä olisi tarpeen, jotta sukupuolitaista eriytymistä purkavia toimia voitaisiin kohdentaa näille aloille. Työryhmän muistioon liitettiin alustava suunnitelma tilastokartoituksesta.

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN TYÖRYHMÄMUISTIOITA
SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSDMINISTERIETS PROMEMORIOR
WORKING GROUP MEMORANDUMS OF THE MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH
ISSN 1237-0606

- 2005: 1 Yksityisten sosiaali- ja terveydenhuollon tuottajien rekisterin toteuttamista ohjanneen työryhmän muistio. Osat 1 ja 2.
ISBN 952-00-1632-5
ISBN 952-00-1633-3 (PDF)
- 2 Kansallisen terveydenhuollon hankkeen seurantaryhmän raportti sosiaali- ja terveysministeriölle vuoden 2004 toiminnasta.
ISBN 952-00-1646-5
ISBN 952-00-1647-3 (PDF)
- 3 Kari Reijula. Sairaaloiden kunto ja ilmanvaihto. Selvityshenkilön raportti.
ISBN 952-00-1648-1
ISBN 952-00-1649-X (PDF)
- 4 Jukka Mattila, Marjukka Mäkelä. Tutkimustoiminta terveyskeskuksissa. Nykytila ja tulevaisuus. Selvityshenkilöiden raportti.
ISBN 952-00-1634-1
ISBN 952-00-1635-X (PDF)
- 5 Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tuottavuusohjelma.
ISBN 952-00-1687-2
ISBN 952-00-1688-0 (PDF)
- 6 Opiskelijaterveydenhuollon tavoitteiden ja sisällön kehittämistyöryhmän muistio.
ISBN 952-00-1695-3
ISBN 952-00-1696-1 (PDF)
- 7 Työryhmän ehdotus naisten ja miesten samapalkkaisuutta edistäväksi ohjelmaksi
ISBN 952-00-1709-7
ISBN 952-00-1710-0 (PDF)

