



Samapalkkaisuusohjelma 2020–2023

Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen ohjelmalliset toimenpiteet

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:38

Samapalkkaisuusohjelma 2020-2023

Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen ohjelmalliset toimenpiteet

Sosiaali- ja terveysministeriö

ISBN PDF: 978-952-00-8423-3

Kannen kuvat: Tuula Holopainen, Irmeli Huhtala, Kuvatoimisto Rodeo, Shutterstock
Helsinki 2020

Kuvailulehti

Julkaisija	Sosiaali- ja terveysministeriö	Joulukuu 2020	
Tekijät	Sosiaali- ja terveysministeriö		
Julkaisun nimi	Samapalkkaisuusohjelma 2020–2023 Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen ohjelmalliset toimenpiteet		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:38		
Diaari/hankenumero	VN/25420/2020	Teema	
ISBN PDF	978-952-00-8423-3	ISSN PDF	2242-0037
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN: 978-952-00-8423-3		
Sivumäärä	18	Kieli	suomi
Asiasanat	samapalkkaisuus, tasa-arvo, tasa-arvopolitiikka, segregaatio, palkkapolitiikka, palkkaerot, sukupuolten tasa-arvo		
Tiivistelmä	<p>Samapalkkaisuusohjelma kokoaa yhteen hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen toimenpiteet palkkatasa-arvon edistämiseksi vuosina 2020–2023. Toimenpiteet on valmisteltu kolmikantaisessa työryhmässä. Niiden tavoitteena on naisten ja miesten keskimääräisen palkkaeron kaventaminen ja samapalkkaisuusperiaatteen toteutuminen. Tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaatteen mukaan samasta ja samanarvoisesta työstä tulee maksaa samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta.</p> <p>Samapalkkaisuusohjelmia on toteutettu vuodesta 2006 lähtien. Naisten ja miesten välinen keskimääräinen palkkaero on kaventunut tänä aikana hitaasti. Edellisellä ohjelmakaudella keskimääräinen ansiotason ero kaventui 17 prosentista 16 prosenttiin. Palkkaeron taustalla on monia tekijöitä.</p> <p>Ohjelman toimenpiteillä edistetään työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointia, samapalkkaisuutta tukevia palkkausjärjestelmiä ja palkkatietämystä sekä tuetaan työn ja perheen yhteensovittamista ja puretaan perinteistä sukupuolen mukaista työnjakoa, segregaatiota. Toimenpiteitä ovat esimerkiksi työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien ohjeistukset ja laaja yhteishanke segregaatian purkamiseksi.</p> <p>Ohjelmallisten toimenpiteiden osapuolia ovat sosiaali- ja terveysministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö ja työmarkkinakeskusjärjestöt. Toimenpiteitä koordinoi ja seuraa asiantuntijaryhmä, joka koostuu edellä mainituista tahoista.</p>		
Kustantaja	Sosiaali- ja terveysministeriö		
Julkaisun myynti/jakaja	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi		

Presentationsblad

Utgivare	Social- och hälsovårdsministeriet	December 2020	
Författare	Social- och hälsovårdsministeriet		
Publikationens titel	Likalönsprogrammet 2020–2023 Regeringens och arbetsmarknadens centralorganisationers programenliga åtgärder		
Publikationsseriens namn och nummer	Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2020:38		
Diarie- /projektnummer	VN/25420/2020	Tema	
ISBN PDF	978-952-00-8423-3	ISSN PDF	2242-0037
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN: 978-952-00-8423-3		
Sidantal	18	Språk	finska
Nyckelord	lika lön, jämställdhet, jämställdhetspolitik, segregation, lönepolitik, löneskillnader		
Referat	<p>Likalönsprogrammet sammanställer de åtgärder som regeringen och arbetsmarknadens centralorganisationer enats för att främja lönejämställdhet 2020–2023. Åtgärder har beretts i en trepartsarbetsgrupp. Syftet med dem är att minska den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män och genomföra principen om lika lön. Enligt jämställdhetslagens princip om lika lön ska man betala lika lön för lika eller likvärdigt arbete oberoende av kön.</p> <p>Likalönsprogram har genomförts sedan 2006. Under denna tid har den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män minskat långsamt. Under den föregående programperioden minskade den genomsnittliga inkomstskillnaden från 17 procent till 16 procent. Det finns flera olika faktorer bakom löneskillnaden.</p> <p>Programåtgärderna bidrar till att bedöma kollektivavtalens konsekvenser i ett jämställdhetsperspektiv, främjar lönesystem som underbygger lika lön och kunskapen om löner, gör det lättare att samordna arbete och familj samt avvecklar den traditionella könsspecifika arbetsfördelningen, segregationen. Åtgärder är till exempel anvisningar för arbetsplatsernas jämställdhetsplaner och omfattande gemensamma projekt för att avveckla segregationen.</p> <p>Parter i de programenliga åtgärderna är social- och hälsovårdsministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, arbets- och näringsministeriet samt arbetsmarknadens centralorganisationer. Åtgärderna samordnas och följs upp av en expertgrupp som består av aktörerna ovan.</p>		
Förläggare	Social- och hälsovårdsministeriet		
Beställningar/ distribution	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: vnjulkaisumyynti.fi		

Description sheet

Published by	Ministry of Social Affairs and Health		December 2020
Authors	Ministry of Social Affairs and Health		
Title of publication	Equal Pay Programme 2020–2023 Programme-based measures of the Government and central labour market organisations		
Series and publication number	Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2020:38		
Register number	VN/25420/2020	Subject	
ISBN PDF	978-952-00-8423-3	ISSN PDF	2242-0037
Website address URN	http://um.fi/URN:ISBN:978-952-00-8423-3		
Pages	18	Language	Finnish
Keywords	equal pay, gender equality, gender equality policy, segregation, pay policy, pay gap		
<p>Abstract</p> <p>The Equal Pay Programme brings together the measures of the Government and central labour market organisations to promote equality in pay in 2020–2023. The measures have been prepared in a tripartite working group. The aim is to reduce the average pay gap between women and men and comply with the principle of equal pay. According to the principle of equal pay in the Act on Equality between Women and Men, pay for the same work or work of equal value must be the same irrespective of gender.</p> <p>Equal Pay Programmes have been implemented since 2006. During this time the average pay gap between women and men has shrunk slowly. During the previous programme period the average gap in the level of earnings decreased from 17% to 16%. There are many factors behind the gender pay gap.</p> <p>The measures under the programme will promote the gender impact assessments of collective agreements, pay systems that support equal pay and pay awareness, support the reconciliation of work and family life and dismantle the traditional division of labour between genders, i.e. segregation. Possible measures include guidelines for equality plans at workplaces and an extensive joint project to dismantle segregation.</p> <p>The parties involved in the programme-based measures are the Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Education and Culture, Ministry of Economic Affairs and Employment and central labour market organisations. The measures are coordinated and monitored by a group of experts composed of these parties.</p>			
Publisher	Ministry of Social Affairs and Health		
Publication sales/ Distributed by	Online version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: vnjulkaisumyynti.fi		

Sisältö

1	Johdanto	9
2	Päätavoite	11
3	Tavoitteelliset ja ohjelmalliset toimenpiteet teema-alueittain	12
3.1	Palkka- ja sopimuspolitiikka	12
3.2	Palkkausjärjestelmien kehittäminen ja toimeenpano sekä palkkatietämyksen parantaminen	13
3.3	Segregaation purkaminen	15
3.4	Perheen ja työn yhteensovittaminen	17
4	Organisointi, seuranta ja arviointi sekä viestintä	18

LUKIJALLE

Sukupuolten palkkaeron kaventamista jatketaan ja tehostetaan

Naisten ja miesten syrjimätön ja tasa-arvoinen palkkaus on työelämän tasa-arvokysymyksistä tärkeimpiä. Palkkatasa-arvo on edennyt Suomessa varsin hitaasti huolimatta naisten erittäin korkeasta koulutuksesta. Sukupuolten ansioiden ero on keskimäärin 16 prosenttia koko työmarkkinoilla. Ero on suurempi kuin EU-maissa keskimäärin ja suurempi kuin muissa Pohjoismaissa. Palkkaeron taustalla on rakenteellisia tekijöitä kuten alojen ja ammattien jakautuminen sukupuolen mukaan ja naisennemmistöisten alojen ja ammattien miesaloja ja -ammatteja huonompi arvostus.

Samapalkkaisuus, eli oikeus saada samasta ja samanarvoisesta työstä samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta, on perus- ja ihmisoikeus. Palkkatasa-arvon eteen tarvitaan lainsäädännön lisäksi myös muita tavoitteellisia ja suunnitelmallisia toimenpiteitä. Kolmikantaista samapalkkaisuusohjelmaa on toteutettu jo vuodesta 2006 lähtien. On tärkeää, että sukupuolten palkkaeron kaventamista jatketaan myös tällä hallituskaudella kolmikantaisella samapalkkaisuusohjelmalla.

Samapalkkaisuusohjelma 2020-2023 keskittyy muutamaan keskeiseen teemaan. Sukupuolten palkkaeron kaventamistoimet koskevat palkkaa ja palkanmuodostusta ja työelämän sukupuolittuneiden rakenteiden ja käytäntöjen muuttamista. Painopisteitä ovat palkka- ja sopimuspolitiikka, palkkausjärjestelmät ja palkkatietämys sekä työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset. Näiden lisäksi pyritään purkamaan työelämän perinteistä työnjakoa ja sovittamaan yhteen perhettä ja työtä.

Ohjelmaan on sovittu konkreettiset toimenpiteet ja toteuttajat. Toimenpiteistä vastaavat joko valtiovalta ministeriöiden kautta, valtiovalta ja työmarkkinakeskusjärjestöt yhdessä tai työmarkkinakeskusjärjestöt keskenään. Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen sitoutumista naisten ja miesten palkkaeron ohjelmalliseen kaventamiseen vahvistetaan myös kerran vuodessa järjestettävässä korkean tason samapalkkatapaamisessa.

Samapalkkaisuusohjelman lisäksi hallitus tehostaa palkkaeron kaventamista toteuttamalla hallitusohjelman mukaisia tutkimus- ja kehittämishankkeita kumppanuushankkeina. Teemoja ovat samanarvoinen työ ja työehtosopimusten samapalkkaisuusvaikutusten arviointi. Hallitus tukee samapalkkaisuutta myös tasa-arvo-ohjelman keinoin.

Thomas Blomqvist
Pohjoismaisen yhteistyön ja tasa-arvon ministeri

joulukuu 2020

1 Johdanto

Palkkatasa-arvoa edistetään hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen samapalkkaisuustoimenpiteillä. Toimenpiteiden keskeisenä tavoitteena on hallituksen, työnantaja ja työntekijöitä edustavien järjestöjen sitoutuminen toimenpiteisiin työn vaativuuteen perustuvien palkkausjärjestelmien edistämiseksi, samapalkkaisuuden ja palkkatietämyksen edistämiseksi sekä työelämän segregaaation purkamiseksi. Samapalkkaisuustoimenpiteiden lähtökohtana on naisten ja miesten välisen keskimääräisen palkkaeron kaventaminen ja samapalkkaisuusperiaatteen toteutumisen varmistaminen. Keskimääräinen palkkaero on kaventunut varsin hitaasti. Vuodesta 2006 lähtien keskimääräisten ansioiden ero on kaventunut noin 20 prosentista 15,9 prosenttiin koko työmarkkinoilla.¹

Samapalkkaisuuteen velvoittavat kansainvälinen ja EU-oikeus sekä kansallinen lainsäädäntö. Tasa-arvolain syrjinnän kiellot eivät yksinään ole riittävä keino sukupuolten tasa-arvon edistämiseen. Tasa-arvolaki sisältää veloitteita myös sukupuolten tasa-arvon edistämiseen, ml. palkkatasa-arvo. Suomessa on pitkään toteutettu suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa naisten ja miesten välisten ansioerojen kaventamiseksi myös kolmikantaisesti.

Naisten ja miesten keskimääräisen palkkaeron taustalla on monia tekijöitä. Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisten toimien teema-alueet ovat palkkaeron kaventamisen kannalta keskeisiä. Niitä ovat palkka- ja sopimuspolitiikka, palkkausjärjestelmien kehittäminen ja toimeenpano sekä palkkatietämyksen parantaminen, segregaaation purkaminen ja työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Lisäksi on sovittu toiminnan organisoinnista, koordinaatiosta, seurannasta ja arvioinnista sekä viestinnästä. Toimenpiteiden toteutuksessa reagoidaan joustavasti toimintaympäristön mahdollisiin muutoksiin. Toiminta perustuu toimintaympäristöä koskevaan tutkittuun tietoon.

Sosiaali- ja terveysministeriö koordinoi yhteisiä ohjelmallisia toimenpiteitä, seuraa sukupuolten keskimääräisen palkkaeron kehitystä ja työelämän segregaaation muutoksia sekä toimenpiteiden etenemistä. Seurannan työkaluina toimivat indikaattorit ja selvitykset. Sukupuolten keskimääräisen palkkaeron kehitystä seurataan käyttäen Tilastokeskuksen ansiotasoindeksiin perustuvaa tietoa koko-aikaisten palkansaajien säännöllisen työajan kuukausikeskiansioista.

¹ Ansiotasoindeksi 2019, Tilastokeskus

Ohjelmallisten toimenpiteiden osapuolia ovat sosiaali- ja terveysministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö ja kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt. Toimenpiteitä koordinoimaan ja seuraamaan asetetaan asiantuntijaryhmä, joka koostuu edellä mainituista tahoista. Toimikausi loppuu maaliskuun lopussa 2023.

Samapalkkaisuutta vahvistavia valtiovallan toimenpiteitä toteutetaan myös hallituksen omilla tutkimus- ja kehittämistoimenpiteillä sekä hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2020-2023 keinoin.

2 Päätaivoite

Hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen ohjelmallisten toimien taivoitteena on sukupuolten keskimääräisen palkkaeron kaentaminen.

Edellisellä samapalkkaisuusohjelman kaudella naisten ja miesten keskimääräinen ansiotason ero kaentui 16 prosenttiin 17 prosentista. Vuodesta 2006 lähtien palkkaero on kaentunut keskimäärin 0,3 prosenttiyksikön vuosivauhtia. Ohjelman osapuolet sitoutuvat taivoitteeseen, että sukupuolten keskimääräinen palkkaero kaenee entistä nopeammin.

3 Tavoitteelliset ja ohjelmalliset toimenpiteet teema-alueittain

3.1 Palkka- ja sopimuspolitiikka

Työ- ja virkaehtosopimusten laadullisilla määräyksillä ja palkkaratkaisuilla sekä niiden toteuttamistavalla on merkitystä samapalkkaisuuden toteutumisessa. Kuhunkin ympäristöön parhaiten sopivalla tavalla voidaan edistää sukupuolten tasa-arvoa ja kaventaa naisten ja miesten välistä palkkaeroa. Näin voidaan varmistaa, ettei naisia ja miehiä aseteta perusteettomasti eri asemaan.

Toimintaympäristön ja neuvottelujärjestelmän muutos on siirtänyt tehtäviä työmarkkinakeskusjärjestöistä toimialaliitoille ja neuvottelujärjestöille. Keskusjärjestöjen tehtävät ja rooli ovat muuttuneet, kun työ- ja virkaehtosopimusneuvottelut käydään toimialatasolla. Samanaikaisesti paikallinen sopiminen on murroksessa, mikä merkitsee uudenlaista tilannetta kannustavan ja tasa-arvoisen palkkauksen osalta. Mikäli yhä suurempi osa sopimisesta tapahtuu yksilö- ja työpaikkatasolla, näissäkin palkkaratkaisuissa tulee varmistaa palkkatasa-arvon toteutuminen.

Sukupuolivaikutusten arviointi tarkoittaa ehdotusten, toimenpiteiden, hankkeiden, määräysten ja käytäntöjen arviointia siltä kannalta, miten ne vaikuttavat tai tulevat vaikuttamaan eri sukupuoliin. Työehtosopimusten sukupuolivaikutuksia on syytä arvioida aktiivisesti neuvottelujen yhteydessä tai osana jatkuvaa sopimustoimintaa.

Toimenpiteet

- Työmarkkinakeskusjärjestöjen suvaussuosituksen päivitys.

Vastuu: työmarkkinakeskusjärjestöt

- Työmarkkinakeskusjärjestöt suosittelevat, että toimialoilla osapuolet niin sopiessaan selvittävät yhdessä millaisia uusia tasa-arvokysymyksiä muuttuvan työelämän tilanteet aiheuttavat osapuolille ala- ja/tai työpaikkatasolla, kuinka ne voidaan ratkaista ja kuinka niihin liittyviä käytäntöjä voidaan tukea.

Vastuu: työmarkkinakeskusjärjestöt

- STM pyytää valtiovarainministeriön alaiselta tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnalta selvitykset työ- ja virkaehtosopimuksen vaikutuksista naisten ja miesten palkkoihin ja palkkaeroon.

Vastuu: sosiaali- ja terveysministeriö

3.2 Palkkausjärjestelmien kehittäminen ja toimeenpano sekä palkkatietämyksen parantaminen

Tasa-arvoiset, kannustavat ja työn vaativuuteen sekä henkilökohtaisen suorituksen arviointiin perustuvat palkkausjärjestelmät edistävät hyvin toimiessaan samapalkkaisuutta. Työmarkkinajärjestöt selvittivät viime hallituskaudella työn vaativuuteen ja henkilökohtaisen suorituksen arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien kattavuutta. Selvityksen mukaan sellainen sisältyy jokseenkin kattavasti sopimukseen, joissa ylipääntään on sovittu palkkausjärjestelmästä.

Kattavaa ja tilastotietoon perustuvaa tietoa ajantasaisista, työn vaativuuteen ja henkilökohtaisen suorituksen arviointiin perustuvista palkkausjärjestelmistä ei ole saatavilla. Yhden lähtökohdan kehityksen arvioimiselle antaa Tilastokeskuksen Työolotutkimus.² Sen mukaan työn vaativuuteen perustuvat järjestelmät ovat tasaisesti lisääntyneet työpaikoilla 2000-luvun alusta lähtien. Palkansaajille tehtyjen haastattelujen mukaan noin puolella palkka perustuu työn vaativuuden arviointiin, miehillä hieman useammin kuin naisilla. Työolotutkimuksen palkansaajakyselyn mukaan palkansaajista runsas kolmannes oli henkilökohtaisen suorituksen arvioinnin piirissä.

Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset on tasa-arvolaisissa nähty yhdeksi tärkeäksi keinoksi sukupuolten tasa-arvon ja naisten palkkauksen parantamiseen.³ Työmarkkinakeskusjärjestöjen viime kaudella tekemän selvityksen mukaan parannettavaa löytyy erityisesti tasa-arvosuunnitelmasta tiedottamisessa työpaikalla. Henkilöstön edustajien tietämys työpaikan tasa-arvosuunnitelmasta, palkkakartoituksesta ja niiden toimenpiteistä oli usein puutteellista. Myös tasa-arvotoimenpiteiden seurannassa on parantamisen varaa. Tasa-arvosuunnittelun todettiin edistäneen

² Hanna Sutela-Anna Pärnänen-Marianne Keyriläinen, Digiajan työelämä - Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus 2019. (Palkansaajien laaja haastattelututkimus.)

³ Muun muassa tasa-arvolain uudistamiseen liittyvät hallituksen esitykset HE 195/2004 ja HE 19/2014.

tasa-arvoa noin kolmanneksella työpaikoista sekä työnantaja- että palkansaajakyselyn mukaan. Tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten kattavuudesta työnantaja- ja palkansaajavastauksilla oli erilainen kuva.

Sosiaali- ja terveysministeriö selvitti vuonna 2020 omalla tutkimuksellaan työpaikan tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten kattavuutta ja laatua. Tutkimuksen toteutti Tilastokeskus.

Yleisen ja työpaikkatasoisen palkkatietämyksen lisääminen mahdollistaa osaltaan mahdollisten perusteettomien palkkaerojen tunnistamisen ja palkkatasa-arvon lisäämisen. Palkkatietämys on Suomessa keskimäärin heikkoa.⁴ Erityisesti peruspalkkauksen kannustavuuteen liittyvien asioiden tuntemuksessa on parantamisen varaa. Tuoreen Työolotutkimuksen tulokset ovat samansuuntaiset. Palkkauksen perusteet ja henkilökohtaisten lisien määräytymisperusteet eivät ole monilla työpaikoilla yleisesti tiedossa. Palkkatietämys on Työolotutkimuksen palkansaajakyselyn mukaan vähentynyt sitten vuoden 2003. Palkkatietämyksen lisääminen ja työpaikan tasa-arvosuunnitelmien tehostaminen mahdollistavat osaltaan myös palkkaerojen havaitsemista, niiden syiden selvittämistä ja mahdollisen palkkasyrjinnän ennaltaehkäisemistä.

Toimenpiteet

- Palkkatietämyksen lisääminen ohjeistuksilla, viestinnällä ja/tai koulutus- ja verkkomateriaaleilla. Ohjeistukset voivat olla ala- tai tes/ves -kohtaisia. Ohjeistuksissa voidaan käsitellä muun muassa seuraavia asioita: mihin palkkaus perustuu, mistä osista palkkaus koostuu, miten palkkaan voi vaikuttaa, miten palkkatietämystä voidaan parantaa esimerkiksi kertomalla palkkauksesta osana perehdytystä.

Vastuu: työmarkkinakeskusjärjestöt

- Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien yleisyyden, kattavuuden ja sisällön parantaminen työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisellä ohjeistuksella, muun muassa verkkomateriaalina. Ohjeistus pohjautuu tasa-arvolakiin ja sen esitöihin. Ohjeistuksen valmistuttua sitä jaetaan työmarkkinakeskusjärjestöjen toimesta.

Vastuu: työmarkkinakeskusjärjestöt

⁴ Ks. esim. Elina Moisio-Anu-Hakonen-Roosa Kohvakka-Johanna Maaniemi-Aino Tenhiälä-Matti Vartiainen, Palkkatietämys Suomessa. Aalto-yliopisto, Tiede ja teknologia 16/2012.

- Työmarkkinakeskusjärjestöt toteuttavat yhdessä sovittaville tes/ves -osapuolille kyselyn siitä, millä tavalla työ/virkaehtosopimuksessa tai osapuolten muussa toiminnassa edistetään työn vaativuuteen perustuvia palkkausjärjestelmiä tai muita tasa-arvoa edistäviä palkkausjärjestelmiin liittyviä elementtejä. Mukaan tulevien tes/ves -osapuolten kanssa selvitetään, millaiset toimet työpaikoilla tukevat palkkausjärjestelmän käyttöönottoa ja kehittämistä tavalla, joka hyödyttää sekä työnantajaa että työntekijöitä ja tukee samapalkkaisuutta. Selvitysten avulla pyritään löytämään hyviä käytäntöjä.

Vastuu: työmarkkinakeskusjärjestöt

3.3 Segregaation purkaminen

Sukupuolten keskimääräisen palkkaeron taustalla on rakenteellisia tekijöitä. Yhteiskunnan voimakas sukupuolen mukainen eriytyminen eli segregaatio näkyy jo perusopetuksen ainevalinnoissa ja jatkuu myöhemmin koulutus- ja uravalinnoissa. Myös saman alan koulutuksesta valmistuneet sijoittuvat eri aloille ja tehtäviin usein sukupuolten perinteisen työnjaon mukaisesti. Sukupuolen mukaan jakautuneet valinnat luovat perustaa työelämän segregaatiolle. Työelämän segregaatio puolestaan luo ja ylläpitää sukupuolten ansioeroa ja uusintaa stereotyyppisiä, kaavamaisia käsityksiä sukupuolille sopivista tehtävistä.

Niin sanotuissa tasa-ammateissa työskentelevien (naisia ja miehiä 40–59 prosenttia) osuus on laskenut koko työmarkkinoilla 2000-luvulla. Osuus on nyt alle 10 prosenttia. Segregaatio ei ole lieventynyt koko työmarkkinoiden tasolla, vaikka joissain yksittäisissä ammateissa sukupuolijako onkin muuttunut. Myös työpaikkatason tarkasteluissa on havaittu myönteistä muutosta ammatillisessa segregaatiossa jonkin verran.⁵

Mies- ja naisvaltaisten toimialojen, ammattien ja työtehtävien eriytymisessä näkyvät sukupuolten työnjaon pitkä perinne ja sukupuolinormit, joita on ollut vaikea muuttaa. Eriytyminen on sekä vaakasuoraa (toimialoihin ja sektoreihin sekä ammatteihin liittyvää) että pystysuoraa (erilaisiin asemiin liittyvää). Molemmat vaikuttavat palkkaukseen. Työskentely muun muassa osa-aikatyössä ja määräaikaisessa työssä tuottaa eroja naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja ansioihin. Segregaatiota on lievennettävä varhaiskasvatuksen toimin, eri asteiden opetuksessa ja opinto-ohjauksessa sekä työelämässä.

⁵ Hanna Sutela-Anna Pärnänen-Marianne Kymäläinen. Digiajan työelämä - Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus 2019. (Palkansaajien laaja haastattelututkimus.)

Työelämän segregatio selittää merkittävän osan sukupuolten keskimääräisestä palkkaerosta. Naisten koulutustason nousu ei ole toivotulla tavalla vaikuttanut naisten sijoittumiseen työmarkkinoilla ja pienentänyt sukupuolten palkkaeroa. Työpaikkojen toimintakulttuureja tulee kehittää avoimiksi, houkutteleviksi ja turvallisiksi kaikille sukupuolille purkamalla stereotypioita ja sukupuolten perinteistä työnjakoa ja ehkäisemällä häirintää. Miesten hakeutumista naisvaltaisille aloille ja tehtäviin tulee tukea, samoin kuin naisten hakeutumista miesvaltaisille aloille. Työpaikkatasolla segregatiota voidaan purkaa muun muassa aktiivisella tasa-arvosuunnittelulla, uudella rekrytointikäytännöllä ja toimintakulttuurin muutoksilla sekä tarjoamalla kaikille sukupuolille tasa-arvoisesti kehittämis- ja uramahdollisuuksia työuran eri vaiheissa.

Toimenpiteet

- Toteutetaan kaikkia työmarkkinasektoreita koskeva kehittämishanke, joka yhdistää työ- ja elinkeinoelämän, opetusviranomaiset ja koulutuksen järjestäjät alueellisesti strategiseen yhteistyöhön segregatian purkamiseksi. Hanke luo yhteistyöverkoston segregatian purkamiseen. Työelämän toimijat tutkivat sukupuolten tasa-arvoon liittyviä käytäntöjään ja kehittävät työorganisaatioiden toimintakulttuureja avoimiksi, houkutteleviksi ja turvallisiksi kaikille sukupuolille sekä sukupuolten työuria tasapuolisesti tukeviksi hyödyntäen yhteistyöverkostoa ja hankkeen toteuttajien konsultaatiota. Hanke suunnataan erityisesti aloille, jotka ovat sukupuolen mukaan voimakkaasti eriytyneet ja joilla stereotypiat voivat toimia esteenä nuorten hakeutumiselle alalle, joka on omalle sukupuolelle epätyypillinen. Hanke tarkastelee myös sukupuolten urakehitystä ja selvittää urakehityksen vaikutusta palkkaukseen.
- Kehittämishanke tekee organisaatio- ja toimintakulttuurien kehittämiseksi erilaisia kartoituksia. Tällainen voi olla muun muassa kartoitus joidenkin samapalkkaisuuden kannalta keskeisten alojen ja työpaikkojen sukupuolisegregatiota tuottavista toimintatavoista huomioiden sekä horisontaalinen että vertikaalinen segregatio myös tilastotietoja hyödyntäen. Tässä voidaan hyödyntää Segregatian purkutalkoot – tutkimushankkeen kirjallisuuskatsausta. Myös hyviä käytäntöjä tulee kartoittaa, eli miten joillakin työpaikoilla käytäntöjä on saatu muuttumaan. Hanke purkaa ammatteihin, sukupuoliin ja muihin eroihin liittyviä stereotypioita vahvistaen alojen ja ammattien vetovoimaa. Se tarjoaa monipuolisia, eri sukupuolia, eri ikäisiä, erilaisista sosioekonomisista ja kulttuuritaustoista olevia ammattilaisten roolimalleja. Organisaatio- ja toimintakulttuurien kartoittaminen ja kehittäminen rakentuvat toimivaan yhteistyöverkoston ja hankkeessa mukana olevien alojen työmarkkinajärjestöjen ja työnantajien ja palkansaajien yhteistyöhön. Varhaiskasvatuksen näkökulma ja asian tuntijuus otetaan huomioon hankkeen ohjauksessa.

Vastuu: sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö sekä työmarkkinakeskusjärjestöt

3.4 Perheen ja työn yhteensovittaminen

Hyvät mahdollisuudet työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen tukevat työssäkäyntiä ja uralla etenemistä sekä taloudellista tasa-arvoa eri sukupuolten välillä. Perheen ja työn yhteensovittamisen helpottaminen edistää myös palkkatasa-arvoa.

Hoivavastuu on Suomessa voimakkaasti sukupuolen mukaan jakautunutta. Suurin osa hoiva-alojen työntekijöistä on naisia ja naiset tekevät myös valtaosan perheiden palkattomasta hoivatyöstä eri elämänvaiheissa. Pienten lasten hoito aiheuttaa katkoksia työuraan erityisesti naisille. Perhevapaiden käytössä sukupuolten välinen ero on huomattava. Miehet käyttävät kaikista korvatuista vanhempainpäivärahapäivistä hie- man vajaa 11 prosenttia, ja viidennes isistä ei pidä lainkaan perhevapaata. Naiset käyttävät valtaosan, kaikkiaan 98 prosenttia, vanhempien kesken vapaasti jaettavasta vapaasta.

Hoivavastuun ja perhevapaiden epätasainen jakautuminen ja erityisesti pitkät poissa- olot työelämästä vaikuttavat haitallisesti naisten työuraan ja ylläpitävät osaltaan suku- puolten keskimääräistä palkkaeroa. Tasa-arvoisempi työn ja perheen yhteensovittami- nen ja perhevapaiden nykyistä tasaisempi jako lisäävät sukupuolten tasa-arvoa ja palkkatasa-arvoa.

Toimenpiteet

- Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen materiaali perheen ja työn yhteenso- vittamisen edistämiskeinoista työpaikkatasolla. Materiaalin tavoitteena on eri- tyisesti isien käyttämien perhevapaiden lisääminen. Materiaali pohjautuu ny- kylainsäädäntöön ja mahdollisiin hyviin käytäntöihin. Materiaalin valmistuttua sitä jaetaan työmarkkinakeskusjärjestöjen toimesta.

Vastuu: työmarkkinakeskusjärjestöt

- STM selvittää tietoisuuden lisäämistä perhevapaiden tasapuolisesta jakami- sesta muun muassa perhevapaaudistuksen yhteydessä. Myös neuvoloissa lisätään tietoa perhevapaiden jakamisesta ja sen hyödyistä.

Vastuu: sosiaali- ja terveysministeriö

4 Organisointi, seuranta ja arviointi sekä viestintä

Samapalkkaisuutta edistävien toimenpiteiden tehokas organisointi, seuranta ja arviointi sekä viestintä takaavat tavoitteissa onnistumisen. Sukupuolten keskimääräisen palkkaeron kaventaminen vaatii kaikkien osapuolten panostusta ja voimavaroja. Tavoitteiden saavuttamiseksi toimitaan tiiviissä yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen, työelämän kehittämisohjelmien ja hankkeiden kanssa.

Yhteisiä ohjelmallisia toimenpiteitä koordinoi asiantuntijaryhmä. Se koostuu sosiaali- ja terveysministeriön, opetus- ja kulttuuriministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön sekä työmarkkinakeskusjärjestöjen edustajista. Asiantuntijaryhmä tekee toimintasuunnitelman, jossa päätetään toimintavuosien painopisteet. Siinä sovitaan myös toteuttamisaikataulu toimenpiteiden ja hankkeiden käynnistyksestä. Tarvittaessa asiantuntijaryhmä voi kytkeä työskentelyyn asiantuntijoita myös työmarkkina- ja neuvottelujärjestöistä.

Tasa-arvoasioista vastaava ministeri kutsuu kerran vuodessa koolle työmarkkinakeskusjärjestöjen johtajat ja samapalkkaisuuden kannalta keskeiset ministerit korkean tason tapaamiseen käsittelemään samapalkka-asioita. Tapaamiseen voidaan kutsua myös tutkijoita ja muita asiantuntijoita.

Tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista seurataan sovitulla tavalla indikaattoreilla ja selvityksillä. Hallituskauden loppupuolella toteutetaan samapalkkaisuuden kokonaisarviointi ulkopuolisen arvioitsijan toimesta. Kokonaisarviointi sisältää myös hallituksen muiden samapalkkaisuutta vahvistavien tutkimus- ja kehittämishankkeiden arvioinnin. Kokonaisarviointi selvittää hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen samapalkkaisuustoimenpiteiden tuloksia ja vaikuttavuutta.

Viestinnän tarkoituksena on välittää tietoa työelämän toimijoille, päättäjille, muille sidosryhmille sekä suurelle yleisölle sukupuolten keskimääräisestä palkkaerosta ja yhteisistä toimenpiteistä sen kaventamiseksi. Viestintä painottuu tiedottamaan samapalkkaisuustoimenpiteiden etenemisestä ja hankkeiden tuloksista. Tietoa välitetään myös samapalkkaisuuden edistymisestä julkaisemalla säännöllisesti keskeisiä tilastotietoja. Tarpeen mukaan työmarkkinajärjestöille järjestetään oma tilaisuus samapalkkaisuuskysymyksistä.

