

Palkkakartoitustyöryhmän

LOPPURAPORTTI

KUVAILULEHTI

Julkaisija	Päivämäärä
Sosiaali- ja terveysministeriö	24.8.2012
Tekijät	Toimeksiantaja
Palkkakartoituksen kehittämistarpeita selvittävä työryhmä	Sosiaali- ja terveysministeriö
	HARE-numero ja toimeksiantamisen päivämäärä
	STM016:00/2012, 26.3.2012

Muiston nimi
Palkkakartoitustyöryhmän loppuraportti

Tiivistelmä

■ Sosiaali- ja terveysministeriö asetti palkkakartoituksen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän toimikaudeksi 26.3.2012–31.5.2012. Työryhmän määräaika jatkettiin 30.6.2012 saakka. Työryhmän tehtävänä oli tehdä ehdotukset palkkakartoituksen toimivuuden kehittämiseksi selvityksen pohjalta. Työryhmän selvitystyö pohjautui työmarkkinakeskusjärjestöjen ja sosiaali- ja terveysministeriön kyselytutkimuksiin.

Työryhmän perustaminen ja sen toimeksianto perustuvat työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimukseen Suomen kilpailukyvyn ja työllisyyden turvaamisesta, jossa sovittiin kolmikantaisen selvityksen tekemisestä työpaikan palkkakartoitusten toimivuudesta ja kehittämistarpeista.

Työryhmän loppuraporttiin on koottu kyselytutkimusten tulokset ja työryhmän kehittämisehdotukset. Työryhmä tekee ehdotuksia muun muassa tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten kattavuuden parantamisesta ja niiden laadun kehittämistä, henkilöstön osallistumisen parantamisesta ja viestinnän kehittämistä, sekä linjauksia koskien palkkakartoituksen laatimista ja tasa-arvosuunnittelun seuranta.

Työryhmä ehdottaa, että tasa-arvolain toimivuuden varmistamiseksi ja työpaikalla tapahtuvan tasa-arvosuunnittelun ja sen osana tehtävän palkkakartoituksen sisällön kehittämiseksi kolmikantaisesti tarkastellaan tehtyjen selvitysten pohjalta tasa-arvolain ja palkkakartoituksen muutostarpeita ja valmistellaan yhdessä tarpeelliseksi katsottavat lainmuutokset.

Asiasanat

palkkaerot, palkkakartoitus, samapalkkaisuus, tasa-arvo, tasa-arvosuunnitelmat

Sosiaali- ja terveysministeriön
raportteja ja muistioita 2012:19

Muut tiedot
www.stm.fi

ISSN-L 2242-0037
ISSN 2242-0037 (verkkojulkaisu)

Kokonaissivumäärä
32

Kieli
Suomi

ISBN 978-952-00-3243-2 (PDF)
<http://unr.fi/URN:ISBN:978-952-00-3243-2>



PRESENTATIONSBLAD

Utgivare	Datum
Social- och hälsovårdsministeriet	24.8.2012
Författare	Uppdragsgivare
Arbetsgrupp för att utreda behoven av att utveckla lönekartläggningen	Social- och hälsovårdsministeriet
	Projektnummer och datum för tillsättandet av organet
	STM016:00/2012, 26.3.2012

Rapportens titel

Slutrapport av arbetsgruppen för lönekartläggning

Referat

■ Social- ja hälsovårdsministeriet tillsatte arbetsgruppen för tidsperioden 26.3.2012–31.5.2012 i syfte att utreda behov att utveckla lönekartläggningen. Fristen förlängdes fram till 30.6.2012. Arbetsgruppen hade till uppgift att lägga fram förslag om att på basis av utredningen förbättra lönekartläggningen. Arbetsgruppens arbete baserade sig på enkäter som utförts av arbetsmarknadens centralorganisationer och social- och hälsovårdsministeriet.

Arbetsgruppen tillsattes och dess uppdrag fastställdes utgående från ett ramavtal mellan arbetsmarknadens centralorganisationer om säkerställande av Finlands konkurrenskraft och sysselsättning. I avtalet kom man överens om att utföra en utredning på trepartsbasis om hur lönekartläggningarna på arbetsplatser fungerar och om behov att utveckla dem.

I arbetsgruppens slutrapport har sammanställts resultaten från enkäterna och arbetsgruppens förslag om att utveckla kartläggningen. Arbetsgruppens förslag går ut bl.a. på att förbättra jämställdhetsplanernas och lönekartläggningarnas täckning och kvalitet, öka personalens deltagande och utveckla kommunikationen samt ge riktlinjer om hur lönekartläggningar ska utarbetas och jämställdhetsplaneringen följas upp.

I syfte att säkerställa jämställdhetslagens effektivitet samt att utveckla innehållet i jämställdhetsplaneringen på arbetsplatserna och den därmed förknippade lönekartläggningen föreslår arbetsgruppen att man utgående från utredningarna på trepartsbasis ska granska behov att ändra jämställdhetslagen och lönekartläggningen samt tillsammans bereda sådana lagändringar som anses behövliga.

Nyckelord

jämställdhet, jämställdhetsplaner, likalön, lönekartläggning, löneskillnader

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2012:19

Övriga uppgifter

www.stm.fi/svenska

ISSN-L 2242-0037

ISSN 2242-0037 (online)

Sidoantal

32

Språk

Finska

ISBN 978-952-00-3243-2 (PDF)

<http://unr.fi/URN:ISBN:978-952-00-3243-2>



SOCIAL- OCH
HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

SISÄLLYS

1	Johdanto	5
2	Työmarkkinakeskusjärjestöjen tasa-arvoselvityksen 2012 tulokset	5
	Kysymys 1: Onko organisaatiossa/työpaikalla tehty tasa-arvolain edellyttämä tasa-arvosuunnitelma?	6
	Kysymys 2: Oletteko laatineet tasa-arvolain edellyttämän kartoituksen naisten ja miesten palkoista?	8
	Kysymys 3: Keitä henkilöstön edustajia palkkakartoituksen käsittelyyn on osallistunut?	10
	Kysymys 4: Miten palkkoja on tarkasteltu palkkakartoituksessa?	12
	Kysymys 5: Kartoitettiinko eri palkanosat?	13
	Kysymys 6: Miten palkkakartoitukseen osallistuneet ovat saaneet tietoa sen eri vaiheissa?	15
	Kysymys 7: Havaittiinko palkkakartoituksen yhteydessä perusteettomia palkkaeroja?	16
	Kysymys 8: Jos perusteettomia palkkaeroja havaittiin, mihin toimenpiteisiin havaintojen perusteella ryhdyttiin?	18
	Kysymys 9: Onko tasa-arvosuunnitelma ja sen valmisteluprosessi edistänyt tasa-arvoa organisaatiossanne?	20
	Kysymys 10: Miten tasa-arvosuunnitelmasta ja siihen sisältyvästä palkkakartoituksesta on tiedotettu henkilöstölle?	22
	Keskeisiä havaintoja työnantajakyselyn avovastauksista	23
	Keskeisiä havaintoja luottamusmieskyselyn avovastauksista	24
	Havaintoja kyselyistä	24
3	Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimustulokset	25
4	Tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten kehittämissuositukset	27
	4.1 Kattavuuden parantaminen ja suunnittelun laadun kehittäminen	27
	4.2 Tiedotuksen ja sisäisen viestinnän kehittäminen	27
	4.3 Yhteistyö ja henkilöstön osallistuminen	27
	4.4 Palkkakartoitus	28
	4.5 Seuranta	28
5	Jatkotyöskentely	29
	Liite Palkkakartoituksen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän asettamispäätös	30

1 JOHDANTO

Työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimuksessa Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamisesta sovittiin kolmikantaisen selvityksen tekemisestä työpaikan palkkakartoitusten toimivuudesta ja kehittämistarpeista. Sosiaali- ja terveysministeriö asetti palkkakartoituksen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän toimikaudeksi 26.3.2012–31.5.2012. Työryhmän määräaika jatkettiin 30.6.2012 saakka. Työryhmän puheenjohtajana toimi osastopäällikkö, ylijohtaja Raimo Ikonen (STM) ja sen jäseniä olivat Tarja Arkio varajäsenenään Heikki Taulu (Akava), Timo von Boehm varajäsenenään Pauliina Hirsimäki (Kirkon työmarkkinalaitos), Jouko Hämäläinen varajäsenenään Anne Kiiski (Kunnallinen työmarkkinalaitos), Anu Saja-vaara varajäsenenään Niilo Hakonen (EK), Tapio Bergholm varajäsenenään Riitta Juntunen (SAK), Anja Lahermaa (STTK), Anna Similä varajäsenenään Mika Happonen (Valtion työmarkkinalaitos), Riitta Martikainen (STM) ja Outi Viitamaa-Tervonen (STM).

Raamisopimuksen kirjauksen mukaan selvityksen tulee tarkastella palkkakartoituksen sisältöä, yhteistoimintavelvoitetta sekä henkilöstön tiedonsaantioikeutta. Työryhmä teki selvityksen työmarkkinakeskusjärjestöjen ja sosiaali- ja terveysministeriön kyselytutkimusten perusteella.

Tämän loppuraportin lukuihin 2 ja 3 on kirjattu lyhyesti työmarkkinakeskusjärjestöjen sekä sosiaali- ja terveysministeriön työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoituksia koskevien selvitysten tulokset. Työmarkkinakeskusjärjestöjen tasa-arvoselvitysten aineistot on koottu maaliskuussa 2012. Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimus tehtiin vuonna 2010¹, ja sen aineistot koottiin vuosina 2008 ja 2009.²

Loppuraportin luku 4 sisältää tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten kehittämisehdotukset ja luku 5 linjaukset jatkotyöskentelystä. Loppuraportin liitteenä on työryhmän asettamis päätös, josta käy ilmi työryhmän toimeksianto. Työryhmä kutsui sihteerikseen lakimies Johanna Hautakorven ja aineiston käsittelyä on tehnyt projektikoordinaattori Paula Koskinen.

2 TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN TASA-ARVOSELVITYKSEN 2012 TULOKSET

Työnantajakeskusjärjestöjen kyselyyn (jatkossa **työnantajakysely**) vastasi 1 693 jäsenyrityksen tai -organisaation palkka-asioista ja tasa-arvosuunnittelusta vastaavaa. Yhteensä nämä organisaatiot työllistivät 856 000 palkansaajaa. Kahdessa ensimmäisessä vastauksessa tulokset on raportoitu myös henkilöstömäärällä painotettuna.

Palkansaajakeskusjärjestöjen jäsenkyselyt (jatkossa **luottamusmieskysely**) osoitettiin vastaavasti yritysten ja organisaatioiden luottamusmiehille. Tässä raportissa käsiteltävissä luvuissa ovat mukana vain ne työpaikat, joita tasa-arvosuunnittelulivoite koskee. Palkansaajakeskusjärjestöjen kyselyihin vastasi yhteensä 1 946 luottamushenkilöä. Luottamusmieskyselyn tulokset esitetään kaikkien kysymysten osalta organisaatioiden lukumäärän mukaan.

¹ Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:7.

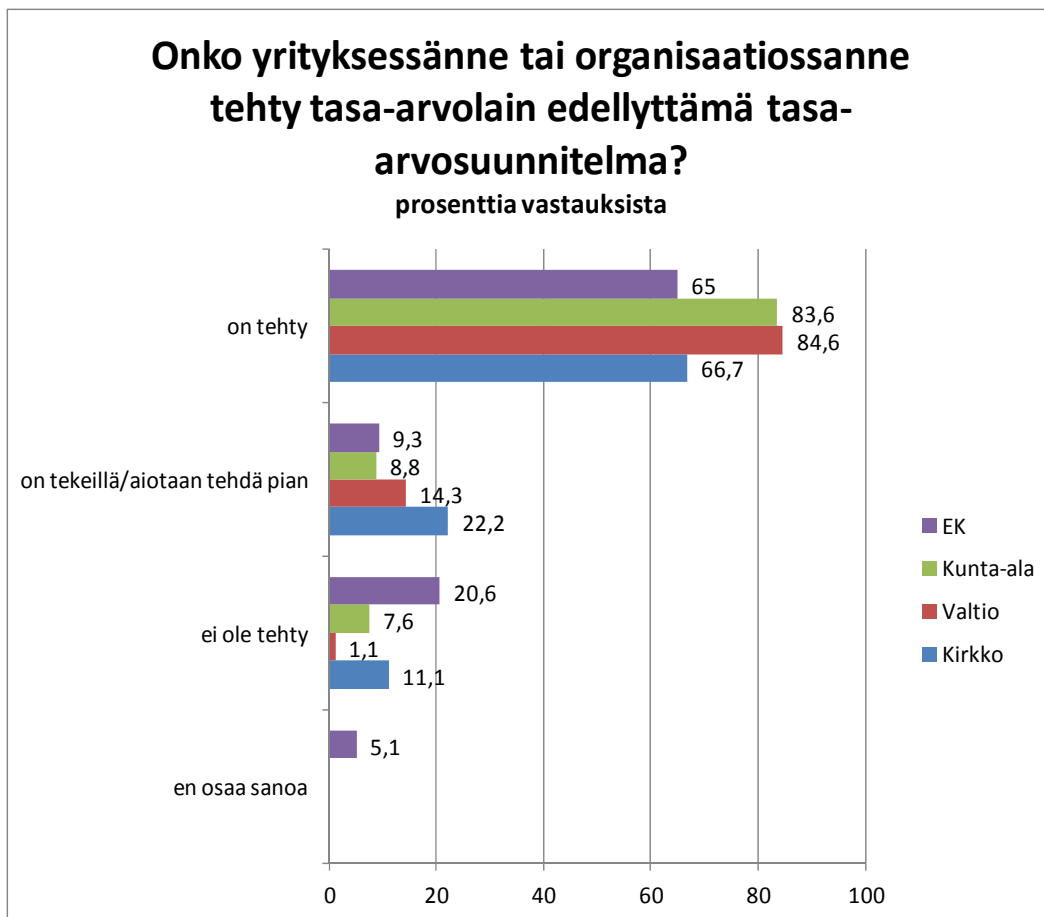
² Työmarkkinakeskusjärjestöt selvittivät tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tilaa ensimmäisen kerran jo vuosina 2008 - 2009.

Taulukko 1. Vastaajien määrät ja vastausprosentit

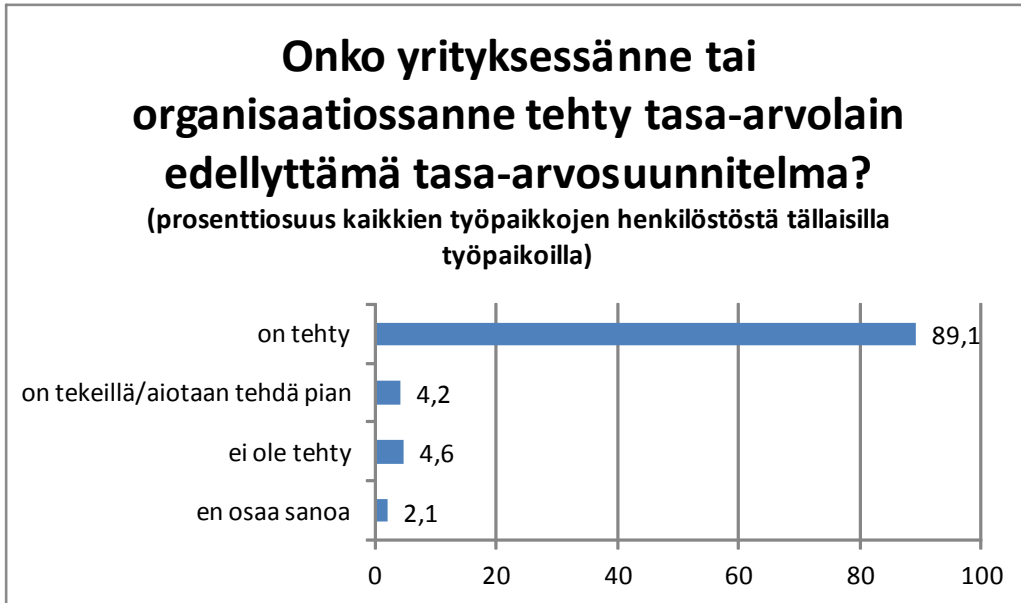
Kyselyn toteuttaja	Vastaajien lukumäärä	Vastausprosentti
Yksityinen sektori	1308	33
Kunta-ala	238	61
Valtion virastot	91	75
Kirkko	54	58
SAK	652	79
STTK	552	34
AKAVA	742	28

Kaikissa kyselyissä käytettiin samankaltaista kyselypohjaa. Vastaamisen helpottamiseksi kyselyiden toteutuksessa, muun muassa käytetyssä terminologiassa, oli sektori- ja järjestökoh-
taisia eroja. Seuraavassa esitellään tulokset kysymys kerrallaan.

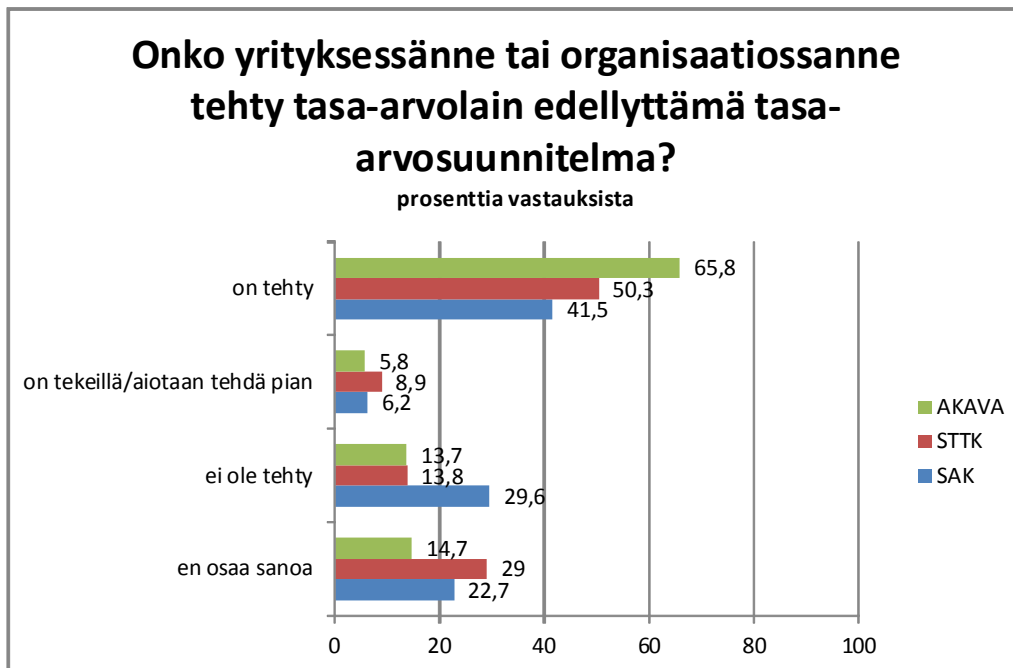
Kysymys 1: Onko organisaatiossa/työpaikalla tehty tasa- arvolain edellyttämä tasa-arvosuunnitelma?



Kuva 1. Onko organisaatiolla tasa-arvosuunnitelma, työnantajavastaukset



Kuva 2. Onko organisaatiolla tasa-arvosuunnitelma, henkilöstömäärällä painotetut työnantaja-vastaukset



Kuva 3. Onko organisaatiolla tasa-arvosuunnitelma, luottamusmiesvastaukset

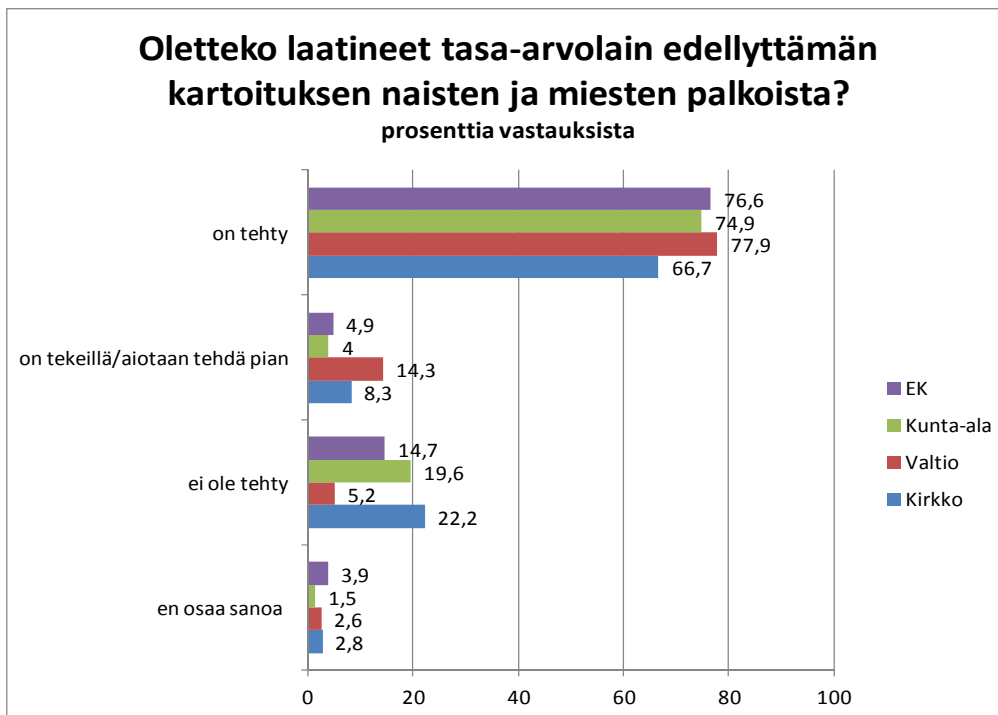
Vähintään 30 työntekijää säännöllisesti työllistävien työnantajien on tasa-arvolain mukaan tehtävä tasa-arvosuunnitelma.

Työnantajakyselyn tulosten mukaan kaikista vastaajista suurin osa ilmoitti, että tasa-arvosuunnitelma on tehty. Kunta-alalla ja valtiolla tasa-arvosuunnitelmia on tehty yleisemmin kuin yksityisellä sektorilla ja kirkkosektorilla. Kuvasta 2 nähdään, että 89 prosenttia yritysten ja organisaatioiden henkilöstöstä on tasa-arvosuunnittelun piirissä henkilöstömäärällä painotettujen työnantajavastausten mukaan. Jos mukaan lasketaan työpaikat, joissa tasa-arvosuunnitelma on tekeillä tai aiotaan tehdä pian, edellä mainittujen vastausten mukaan luku

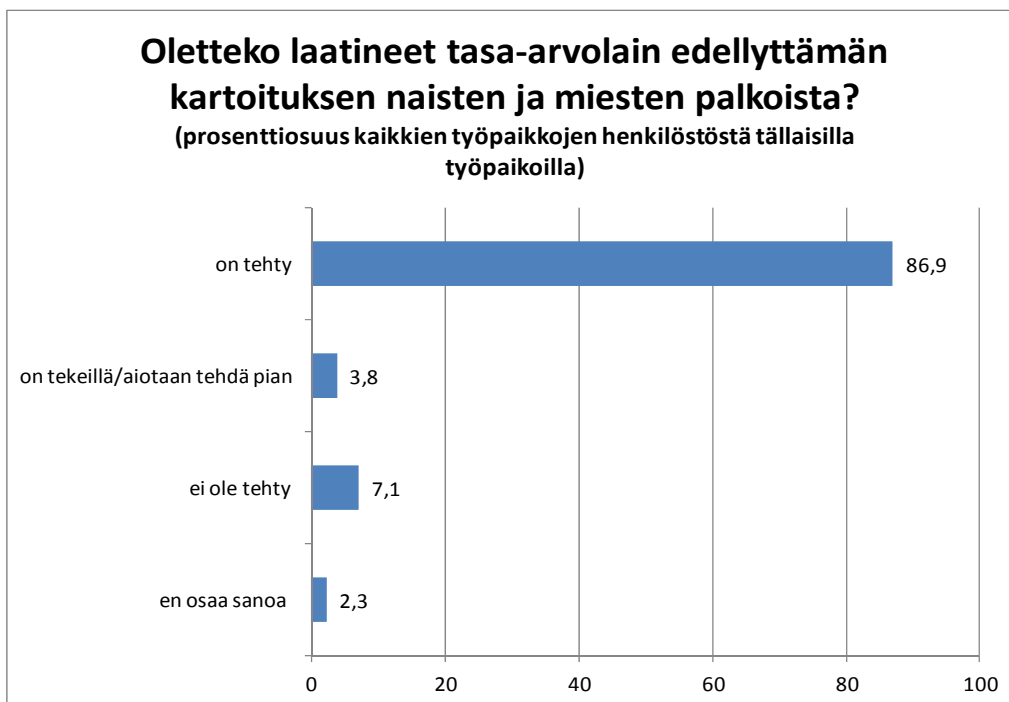
nousee 93 prosenttiin. Työnantajakyselyn mukaan 9 - 22 prosentilla työpaikoista suunnitelma oli tekeillä tai aiottiin tehdä pian.

Työnantajapuoli vastasi useammin tasa-arvosuunnitelmia tehdyn kuin palkansaajapuoli. **Luottamusmieskyselyn** tulokset osoittavat, että suuret yritykset ja organisaatiot tekevät tasa-arvosuunnitelmia enemmän kuin pienet. SAK:n luottamusmiesten mukaan tasa-arvosuunnitelma oli tehty 29 prosentissa pienistä organisaatioista. Akavan vastaajat arvioivat tasa-arvosuunnitelmia tehdyn eniten. Merkittävä osa STTK:laisista ja SAK:laisista luottamusmiehistä ei osannut sanoa, onko tasa-arvosuunnitelma tehty. Luottamusmieskyselyn mukaan tasa-arvosuunnitelma oli tekeillä tai suunnitteilla 6 - 9 prosentissa työpaikkoja.

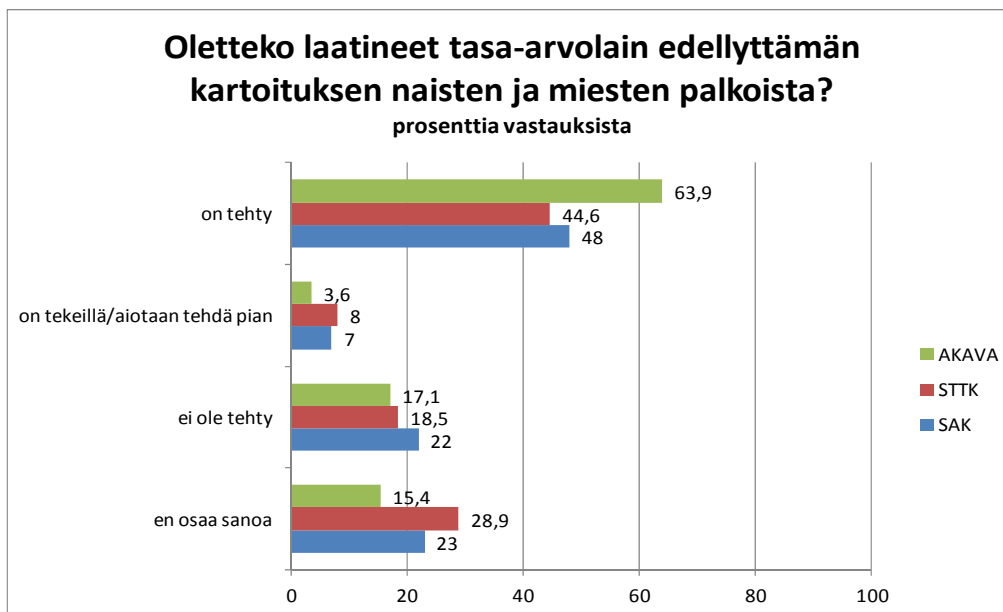
Kysymys 2: Oletteko laatineet tasa-arvolain edellyttämän kartoituksen naisten ja miesten palkoista?



Kuva 4. Onko työpaikalla tehty palkkakartoitus, työnantajavastaukset



Kuva 5. Onko työpaikalla tehty palkkakartoitus, henkilöstömäärällä painotetut työnantajavastaukset



Kuva 6. Onko työpaikalla tehty palkkakartoitus, luottamusmiesvastaukset

Tasa-arvosuunnitelman tulee tasa-arvolain mukaan sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Sen osana tulee olla erikseen erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Tasa-arvosuunnitelman tulee koskea erityisesti palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja.

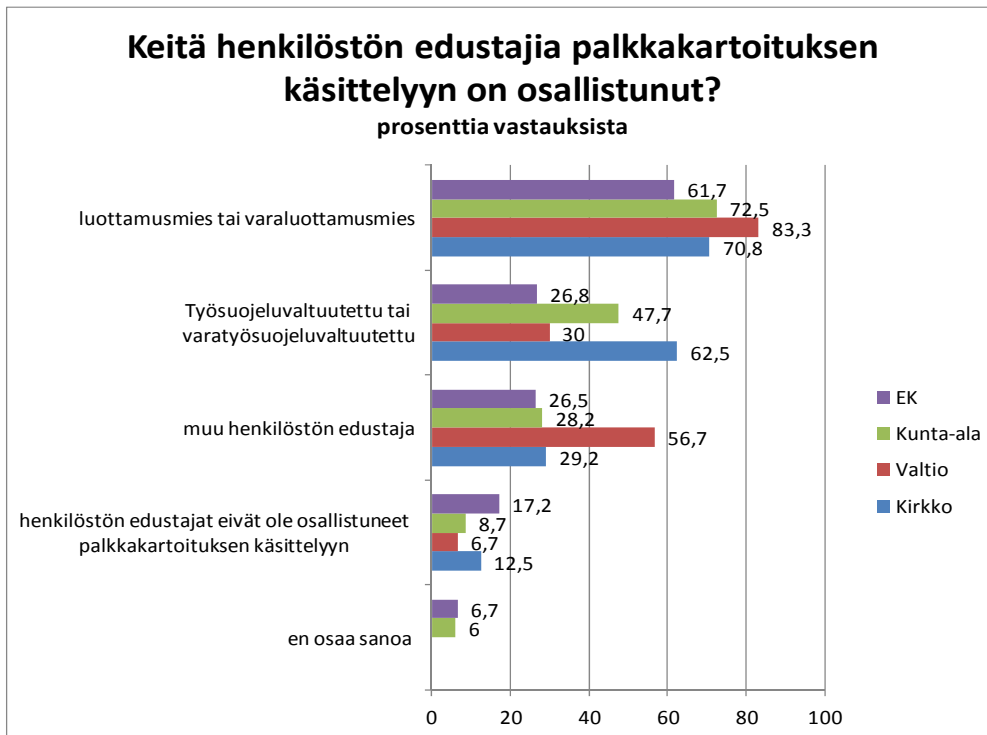
Palkkakartoitusta koskevaan kysymykseen ovat vastanneet vain tasa-arvosuunnitelman tehneet vastaajat.

Työnantajakyselyn vastausten mukaan valtiolla oli yleisimmin tehty tai ainakin tekeillä palkkakartoitus. Valtiolla vain 5 prosenttia vastasi, että kartoitusta ei ole lainkaan tehty. Muilla

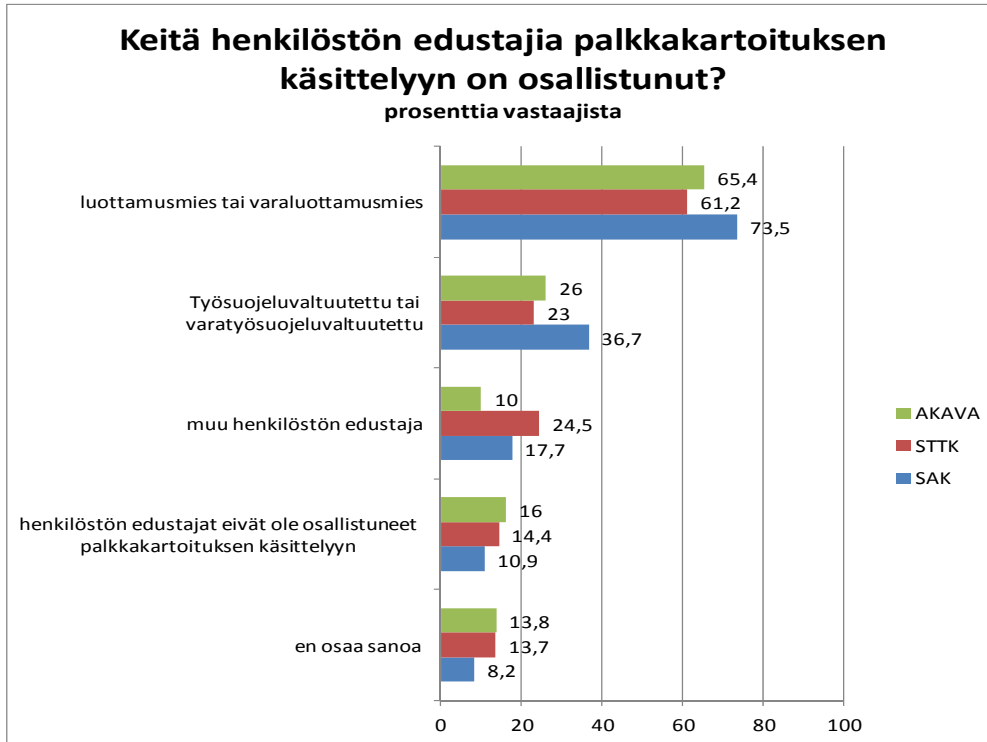
luku vaihteli 15 - 22 prosenttiyksikön välillä. Jos mukaan otetaan ne vastaajat, joiden mukaan palkkakartoitusta on tekeillä tai suunnitteilla, arvio on myönteisempi. Työnantajavastaajien mukaan 4 - 14 prosentilla palkkakartoitusta oli tekeillä tai aiottiin tehdä pikaisesti.

Luottamusmieskyselyn vastaukset tähän kysymykseen poikkeavat sekä työnantajavastauksista että toisistaan. Luottamusmieskyselyn vastaajista 17 - 22 prosenttia vastasi, että kartoitusta ei ole tehty. Keskimäärin 23 prosenttia vastasi ettei tiedä, onko kartoitus tehty. Akavalaisista luottamusmiehistä kaksi kolmasosaa vastasi, että kartoitus on tehty. Luottamusmieskyselyn vastaajien mukaan palkkakartoitusta oli tekeillä tai suunnitteilla 4 - 8 prosentissa työpaikkoja. Luottamusmieskyselyn vastaukset osoittavat, että suurilla työpaikoilla palkkakartoituksia on tehty enemmän kuin pienillä.

Kysymys 3: Keitä henkilöstön edustajia palkkakartoituksen käsittelyyn on osallistunut?



Kuva 7. Keitä henkilöstön edustajia osallistui palkkakartoituksen käsittelyyn, työnantajavastaukset



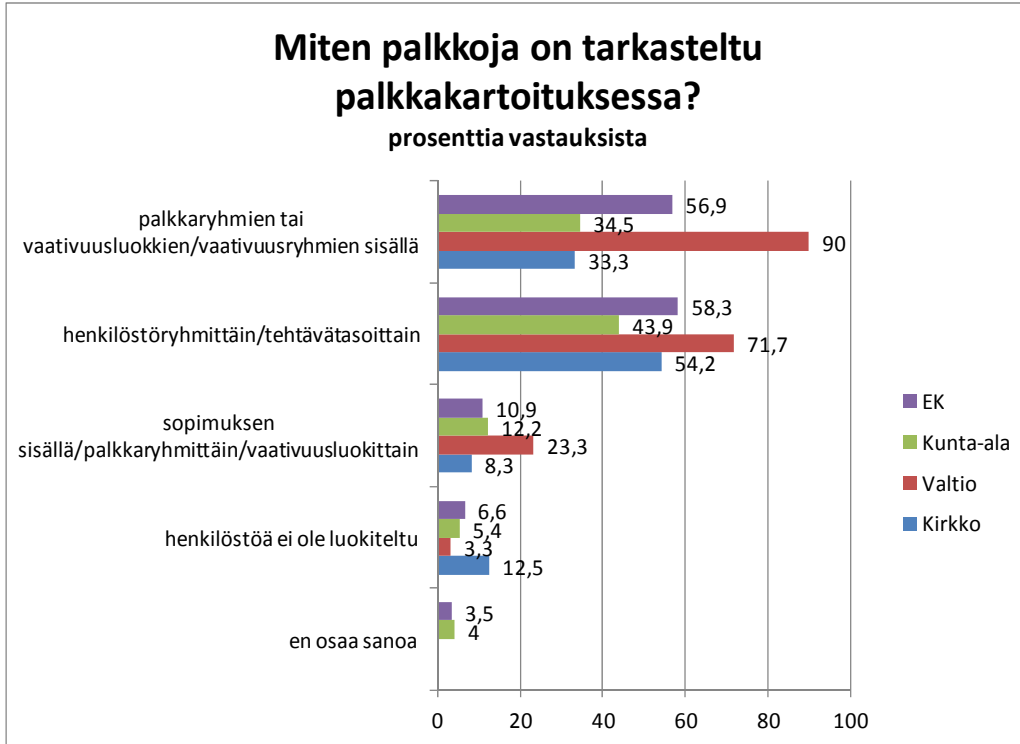
Kuva 8. Keitä henkilöstön edustajia osallistui palkkakartoituksen käsittelyyn, luottamusmiesvastaukset

Tasa-arvosuunnitelma tulee tasa-arvolain mukaan laatia yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Tähän kysymykseen vastaaja saattoi valita useamman kuin yhden vaihtoehdon.

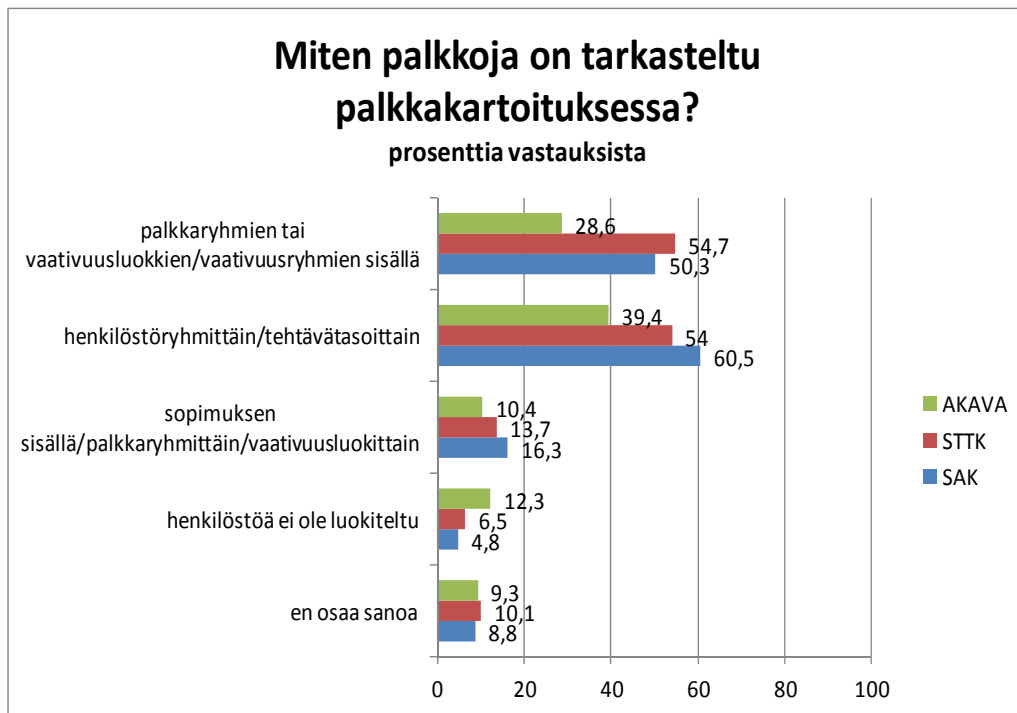
Työnantajakyselyn tulosten mukaan palkkakartoituksen käsittelyyn osallistui tyypillisesti yksi tai useampia henkilöstön edustajia. Keskimäärin 11 prosenttia työnantajakyselyn vastaajista ilmoitti, ettei henkilöstön edustaja ole osallistunut palkkakartoituksen käsittelyyn. Valtiol- ja kunta-alalla tämä oli harvinaista.

Luottamusmieskyselyn vastaukset eri henkilöstöryhmissä muistuttivat toisiaan. Useimmiten palkkakartoituksen käsittelyyn oli osallistunut luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai heidän varamiehensä. Ilman henkilöstön edustajaa kartoitus oli laadittu keskimäärin 14 prosentissa työpaikkoja. Noin kymmenesosa luottamusmiesvastaajista ei osannut sanoa, keitä kartoituksen käsittelyyn on osallistunut.

Kysymys 4: Miten palkkoja on tarkasteltu palkkakartoituksessa?



Kuva 9. Miten palkkoja tarkasteltiin palkkakartoituksessa, työnantajavastaukset

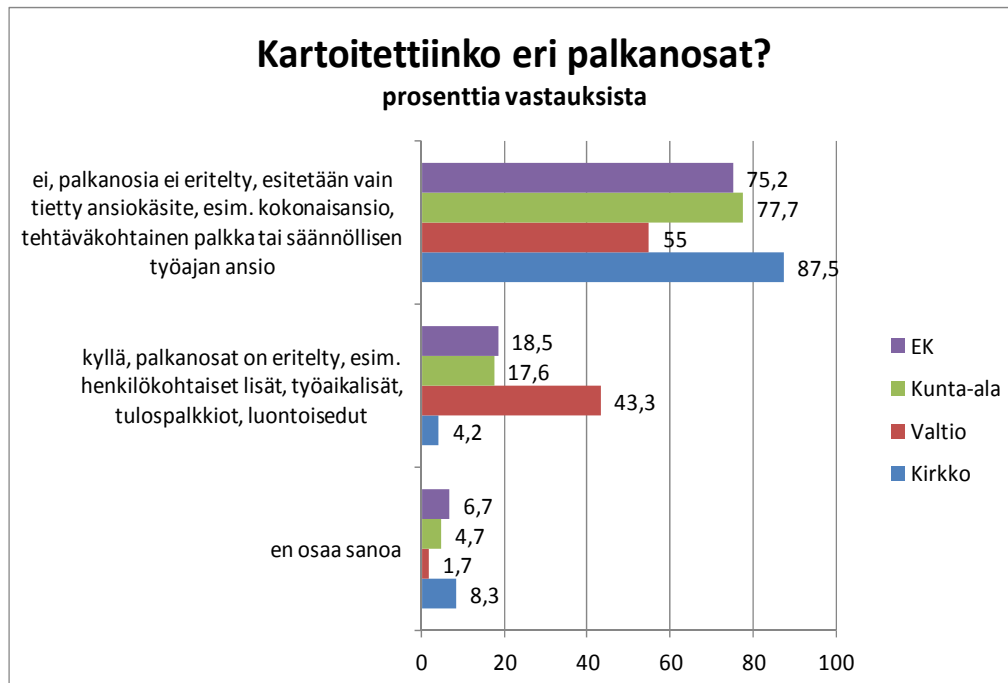


Kuva 10. Miten palkkoja tarkasteltiin palkkakartoituksissa, luottamusmiest vastaukset

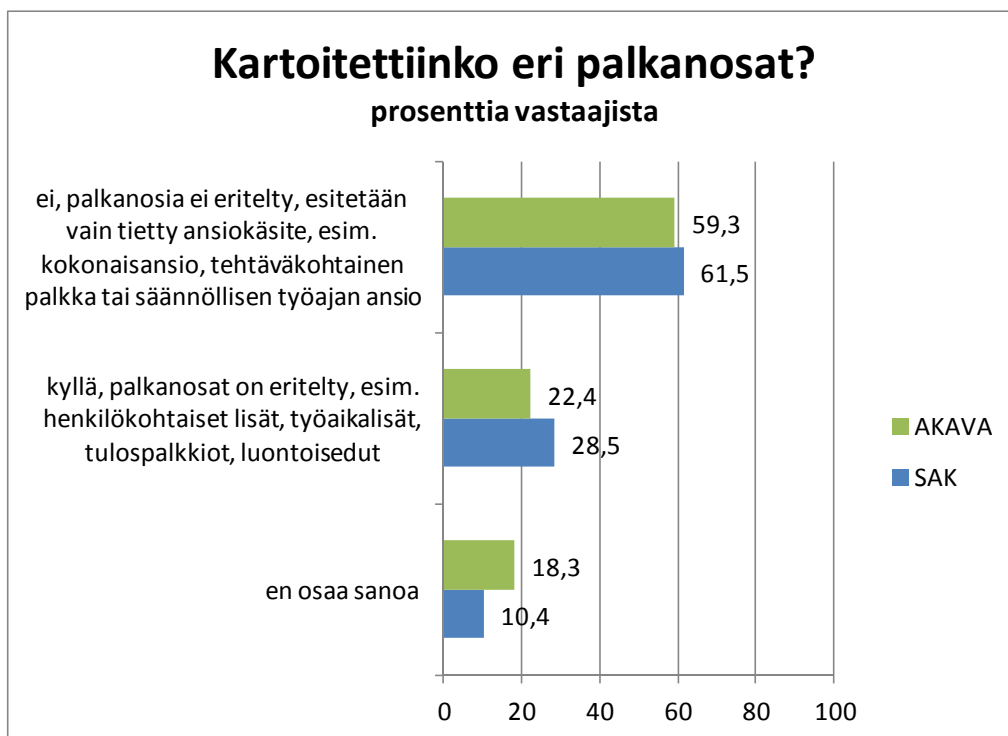
Työnantajakyselyn tulosten mukaan yleisin palkkakartoituksen tekotapa oli vertailla palkkoja joko vaativuus-, palkka- tai henkilöstöryhmittäin/tehtävätasoin. Vertailutapa vaihteli hie- man sektorin mukaan. Valittuun vertailutapaan vaikuttavat muun muassa työpaikan rakenne ja käytössä olevat palkkausjärjestelmät. Erityisesti valtiolla oli tehty vertailuja sopimuksen sisäl- lä, mutta vaativuusryhmät ylittäen. Jonkin verran oli palkkakartoituksia tehty myös niin, että henkilöstöä ei oltu luokiteltu lainkaan.

Luottamusmieskyselyn vastaukset tämän kysymyksen osalta olivat samansuuntaisia kuin työnantajakyselyissä.

Kysymys 5: Kartoitettiin eri palkanosat?



Kuva 11. Kartoitettiin eri palkanosat, työnantajavastaukset

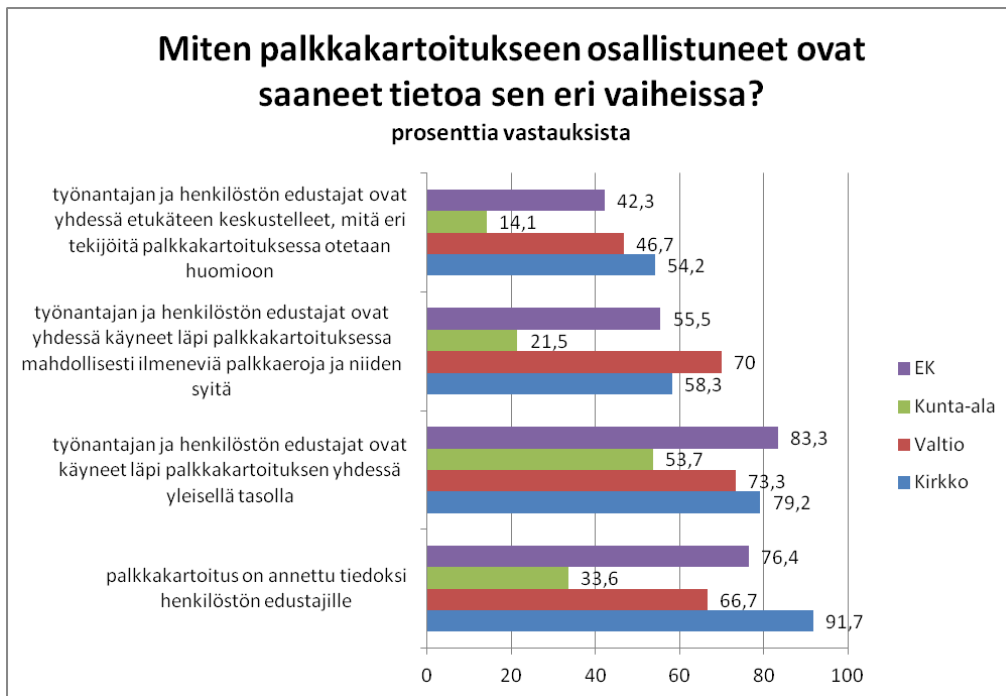


Kuva 12. Kartoitettiiniko eri palkanosat, luottamusmiesvastaukset

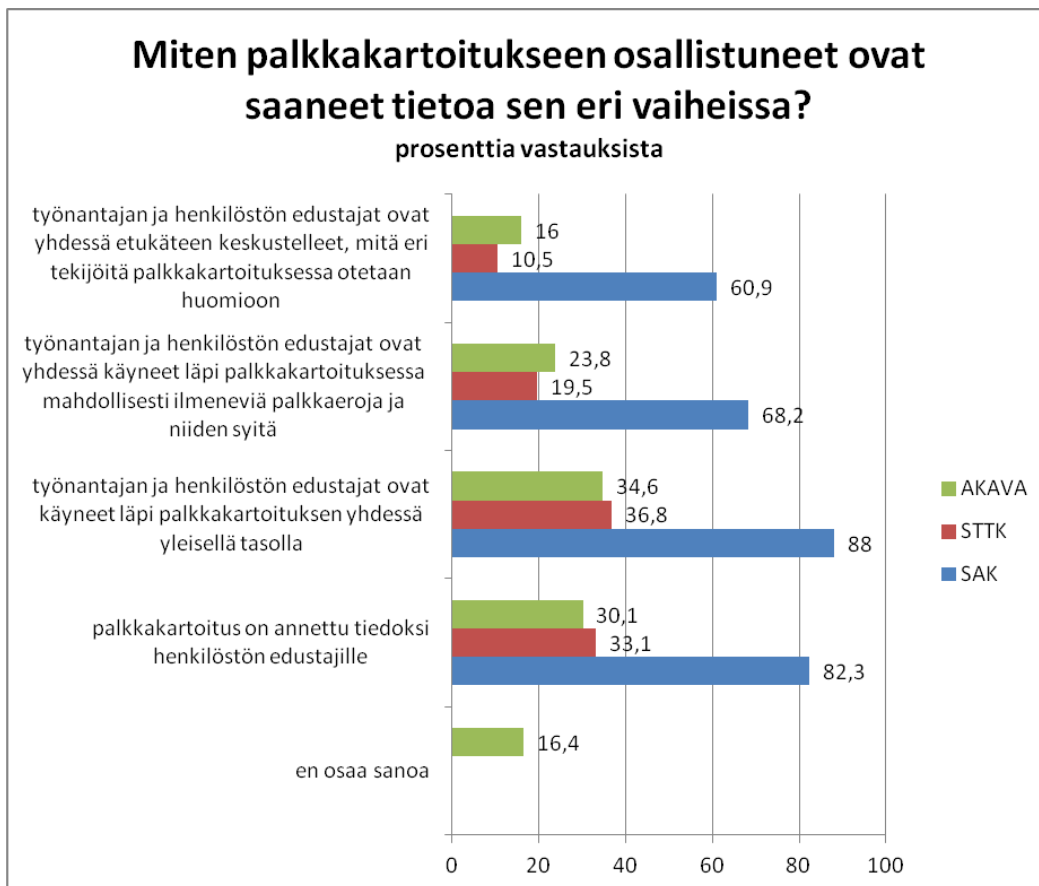
Työnantajakyselyn tulosten mukaan palkkakartoitus perustui tyypillisesti yhteen tiettyyn vertailussa käytettyyn ansiokäsitteeseen, jolloin palkanosia ei eritelty tarkemmin. Tarkempaa jaottelua esimerkiksi tehtäväkohtaiseen ja henkilökohtaiseen palkansaamiseen käytettiin lähinnä valtion virastoissa (43 prosenttia).

Luottamusmieskyselyn vastaukset kysymykseen eri palkanosien kartoituksesta olivat samansuuntaisia kuin työnantajavastaukset. Luottamusmiesvastaajien joukosta noin 15 prosenttia ei osannut sanoa, oliko eri palkanosia kartoitettu. STTK:n luottamusmiehille suunnatusta kyselystä tämä kysymys jäi epähuomiossa pois.

Kysymys 6: Miten palkkakartoitukseen osallistuneet ovat saaneet tietoa sen eri vaiheissa?



Kuva 13. Miten palkkakartoitukseen osallistuneet ovat saaneet tietoa eri vaiheissa, työnantaja-vastaukset



Kuva 14. Miten palkkakartoitukseen osallistuneet ovat saaneet tietoa eri vaiheissa, luottamus-miesvastaukset

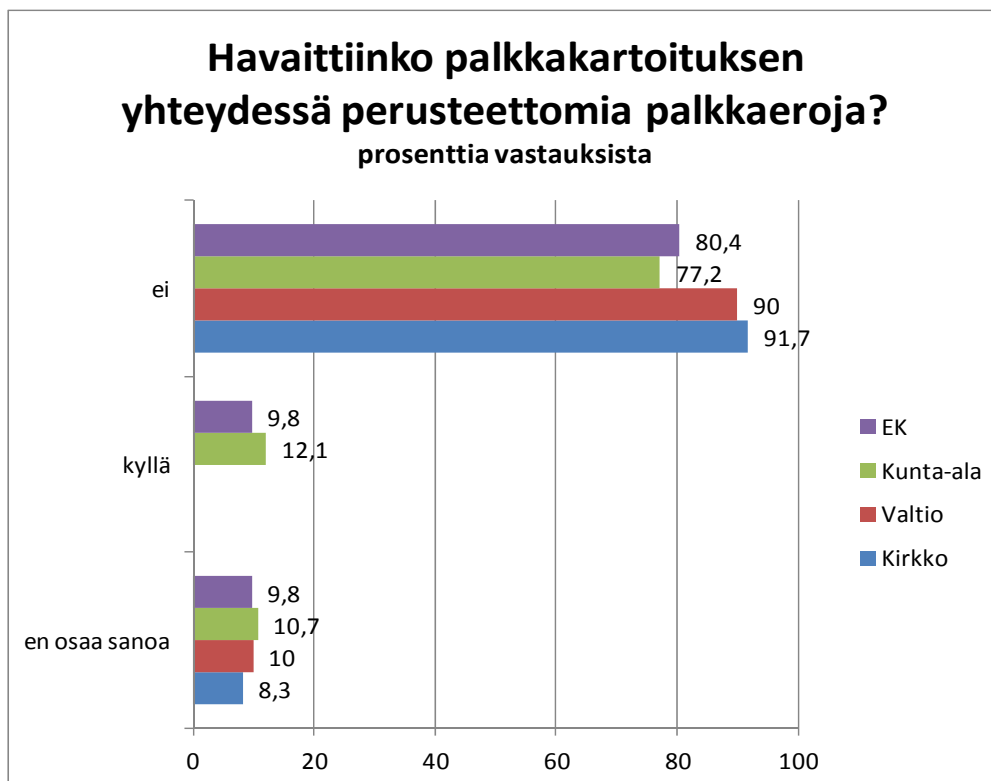
Tiedonsaantia palkkakartoituksen eri vaiheissa kartoitettiin neljällä vaihtoehdolla, joista vastaaja saattoi valita useamman. Vaihtoehdoilla pyrittiin kartoittamaan palkkakartoituksen teon osallistumistapoja sen eri vaiheissa.

Kuten kuva 13 havainnollistaa, eri vastaajaryhmien erot vastauksissa olivat huomattavia. Monivaihtoehtoisuus hankaloittaa vastausten tulkintaa henkilöstölle tiedottamista koskevan kysymyksen osalta. STTK:n vastaajat pystyivät muista poiketen valitsemaan ainoastaan yhden vastausvaihtoehdon.

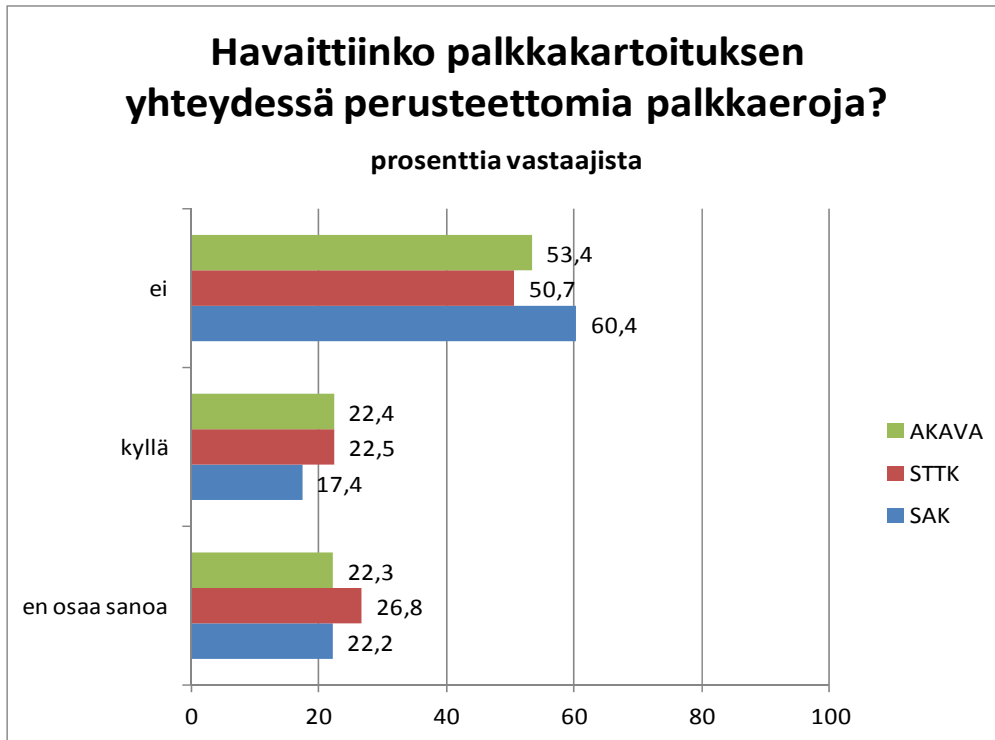
Työnantajakyselyn vastauksissa on sektorikohtaisia eroja. Työnantajan ja henkilöstön edustajat ovat tyypillisesti käyneet läpi palkkakartoituksen yleisellä tasolla tai mahdollisesti siinä ilmeneviä palkkaeroja tarkastellen. Jonkin verran edellisiä osallistumistapoja harvemmin on yhdessä etukäteen keskusteltu siitä, mitä eri tekijöitä palkkakartoituksessa otetaan huomioon.

Luottamusmieskyselyn vastaukset ovat samansuuntaisia kuin työnantajien vastaukset. Tulosten mukaan SAK:n vastaajat saivat parhaiten tietoa palkkakartoituksen eri vaiheissa. Kuten työnantajakyselyn vastauksissa, myös luottamusmieskyselyn vastauksissa oli suurta järjestökohtaista vaihtelua.

Kysymys 7: Havaittiinko palkkakartoituksen yhteydessä perusteettomia palkkaeroja?



Kuva 15. Havaittiinko palkkakartoituksen yhteydessä perusteettomia palkkaeroja, työnantaja-vastaukset

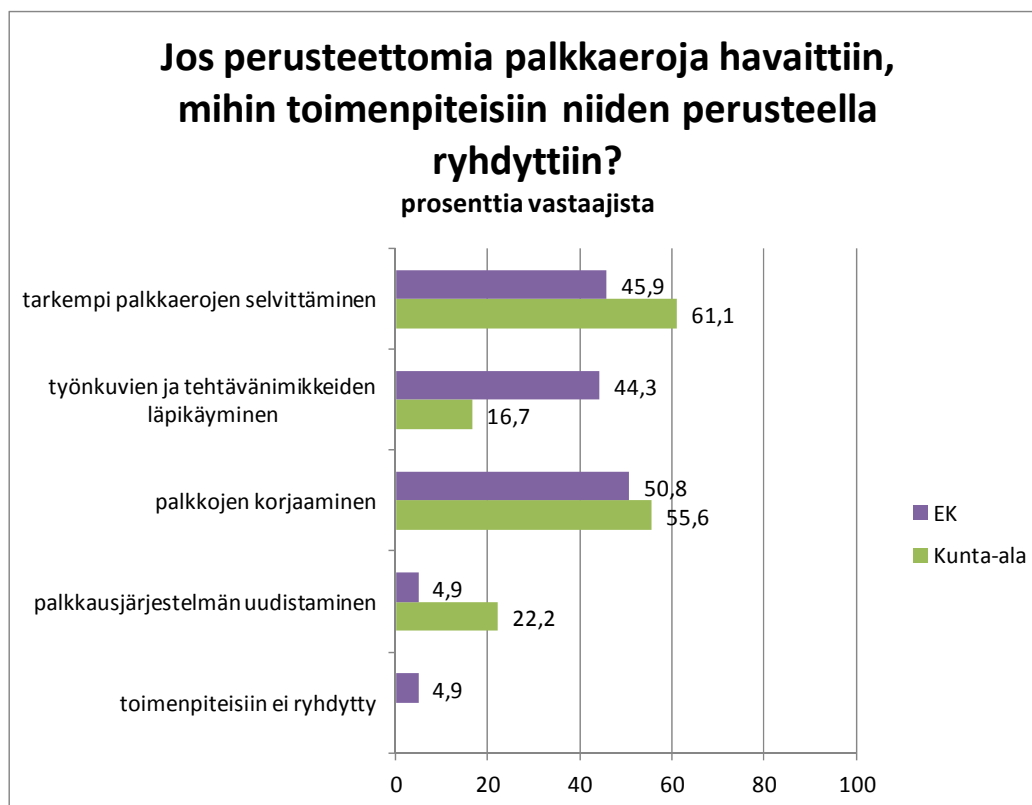


Kuva 16. Havaittiinko palkkakartoituksen yhteydessä perusteettomia palkkaeroja, luottamus-
miesvastaukset

Työnantajakyselyn tulosten mukaan useimmilla työpaikoilla ei löytynyt perusteettomia palkkaeroja. En osaa sanoa -vastausten määrä (noin 10 prosenttia) kertoo siitä, että käsite on vaikea jopa palkka-asioista vastaaville.

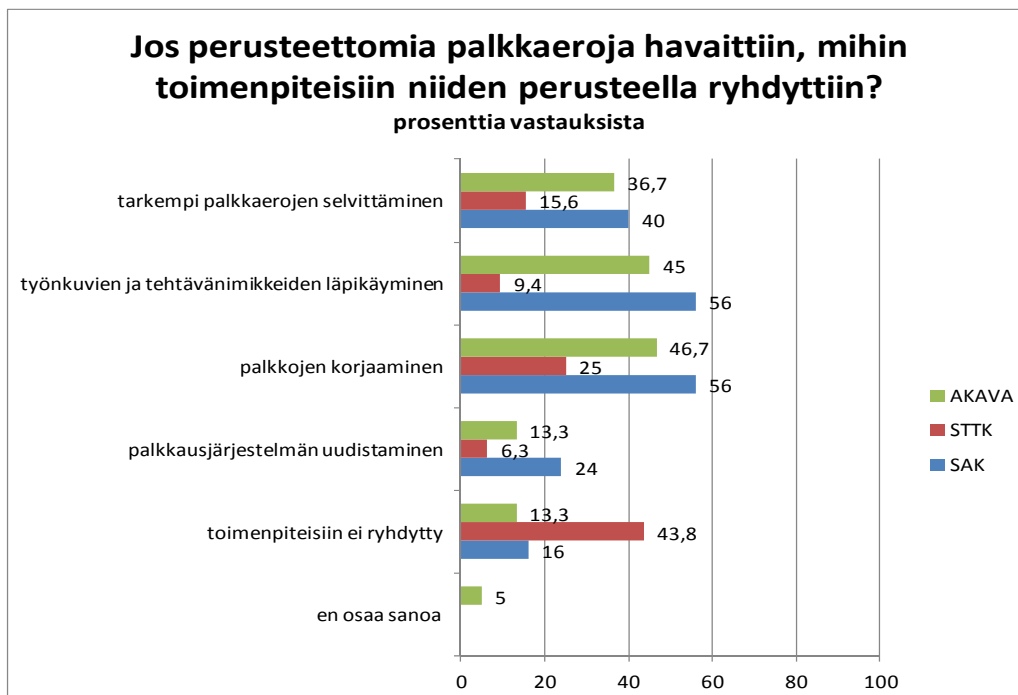
Luottamusmieskyselyssä ei-vastausten osuus oli noin puolet. Kyllä-vastauksia oli noin viidennes ja en osaa sanoa -vastauksia neljännes. Rungas en osaa sanoa -vastausten määrä, yli viidennes, viitanee edellä mainittuun perusteettoman palkkaeron käsitteen määrittelyyn ja sen ymmärtämisen vaikeuteen.

Kysymys 8: Jos perusteettomia palkkaeroja havaittiin, mihin toimenpiteisiin havaintojen perusteella ryhdyttiin?



Kuva 17. Mihin toimenpiteisiin ryhdyttiin, jos havaittiin perusteettomia palkkaeroja, työnantaja-vastaukset³

³ Valtio ja kirkko eivät olleet löytäneet perusteettomia palkkaeroja, joten eivät myöskään vastanneet tähän kysymykseen.



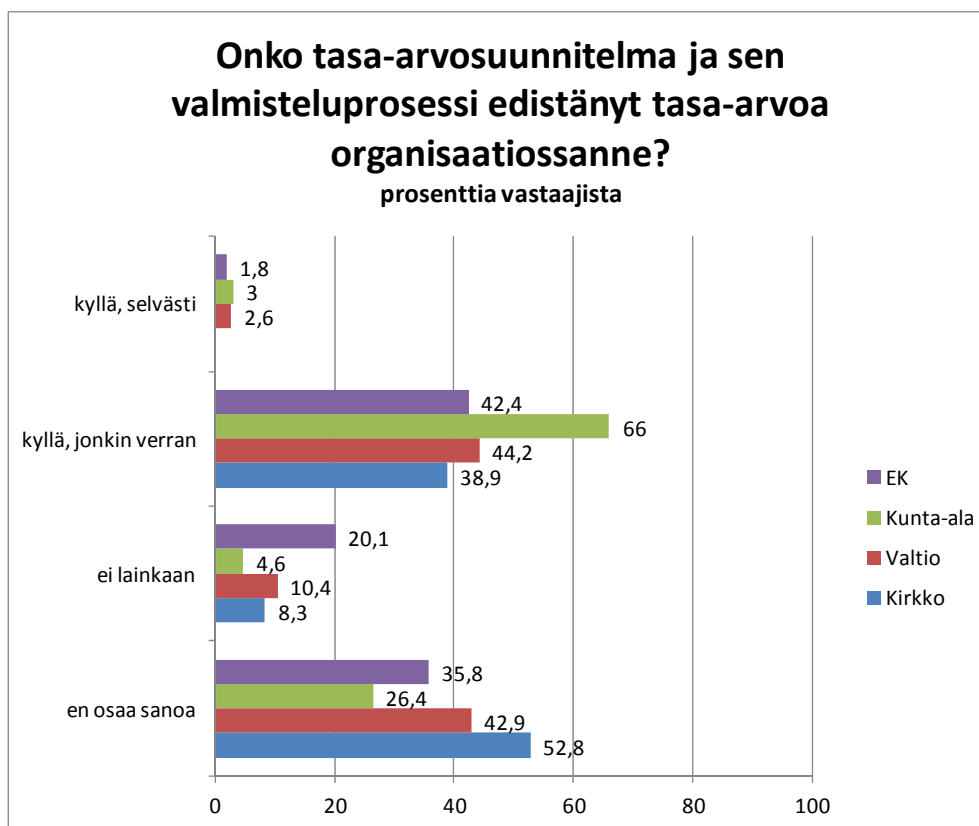
Kuva 18. Mihin toimenpiteisiin ryhdyttiin, jos havaittiin perusteettomia palkkaeroja, luottamusmiesvastaukset

Tässä kysymyksessä vastaajamäärät olivat pieniä.

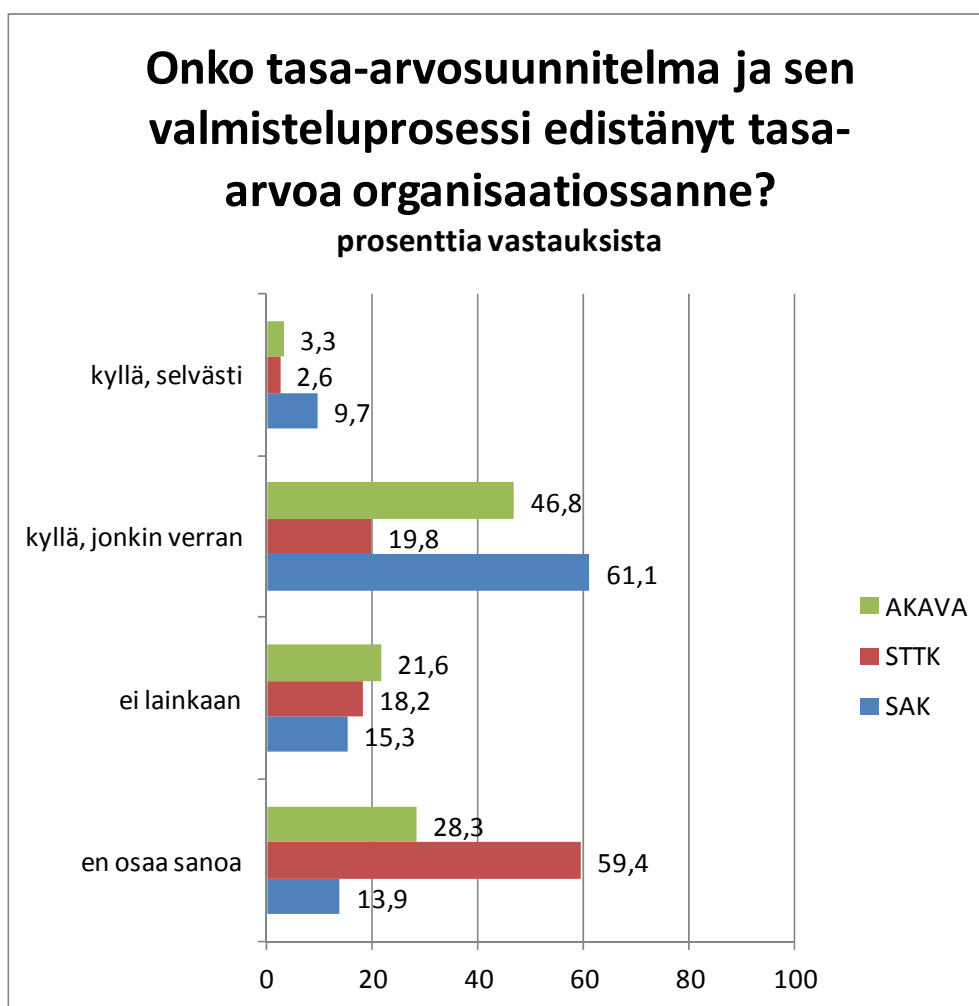
Työnantajakyselyn tulosten mukaan perusteettomien palkkaerojen havaitsemisen jälkeen ryhdyttiin usein toimenpiteisiin kuten palkkaerojen selvittämiseen tai palkkojen korjaamiseen.

Luottamusmieskyselyn mukaan SAK:n ja Akavan luottamusmiehet kertoivat erilaisia toimenpiteitä tehdyn runsaasti, mikäli perusteettomia palkkaeroja oli havaittu. STTK:laisten vastaajien arvio on kriittisempi.

Kysymys 9: Onko tasa-arvosuunnitelma ja sen valmistelu-
prosessi edistänyt tasa-arvoa organisaatiossanne?



Kuva 19. Onko tasa-arvosuunnittelu edistänyt tasa-arvoa organisaatiossanne, työnantajavastaukset

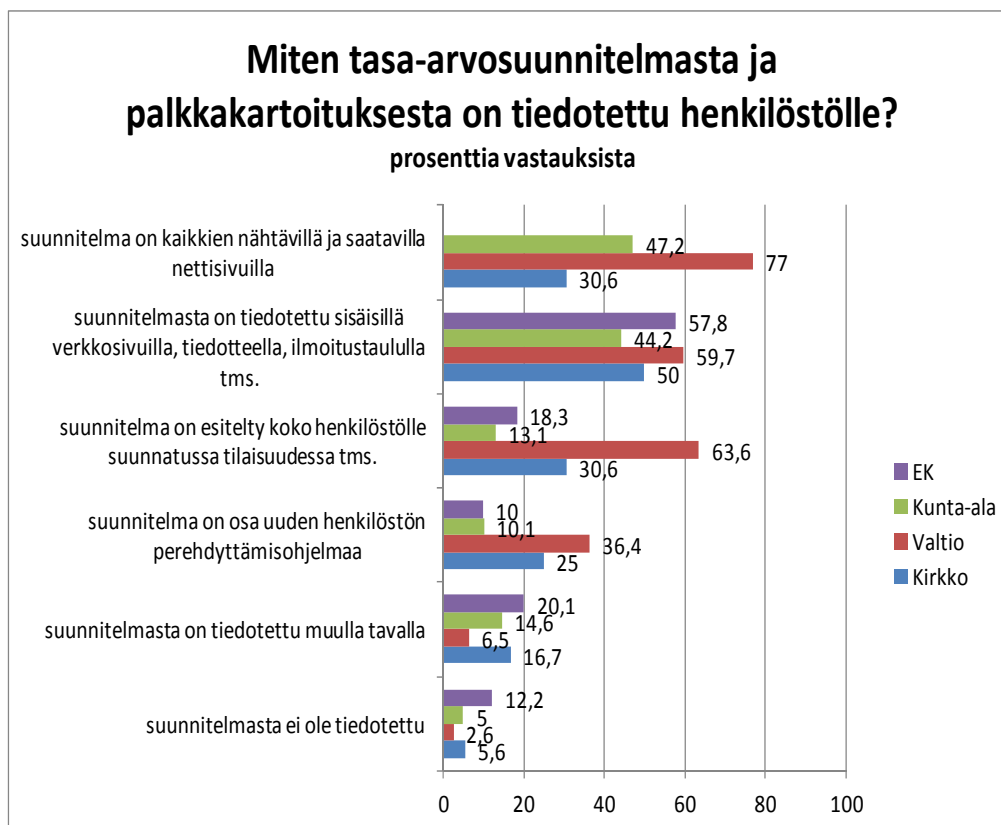


Kuva 20. Onko tasa-arvosuunnittelu edistänyt tasa-arvoa organisaatiossanne, luottamusmiestavastaukset

Työnantajakyselyn tulosten mukaan tasa-arvosuunnittelu oli edistänyt tasa-arvoa jonkin verran tai selvästi. Selkeiden kyllä-vastausten osuus on kuitenkin pieni. Kunta-alan vastaajat olivat selkeästi optimistisimpia arvioidessaan, onko suunnittelu edistänyt tasa-arvoa vastaajaorganisaatioissa. En osaa sanoa -vastausten määrä oli 26 - 53 prosenttia. Vastausten mukaan 5 - 20 prosentilla tasa-arvosuunnittelu ei ollut edistänyt lainkaan tasa-arvoa.

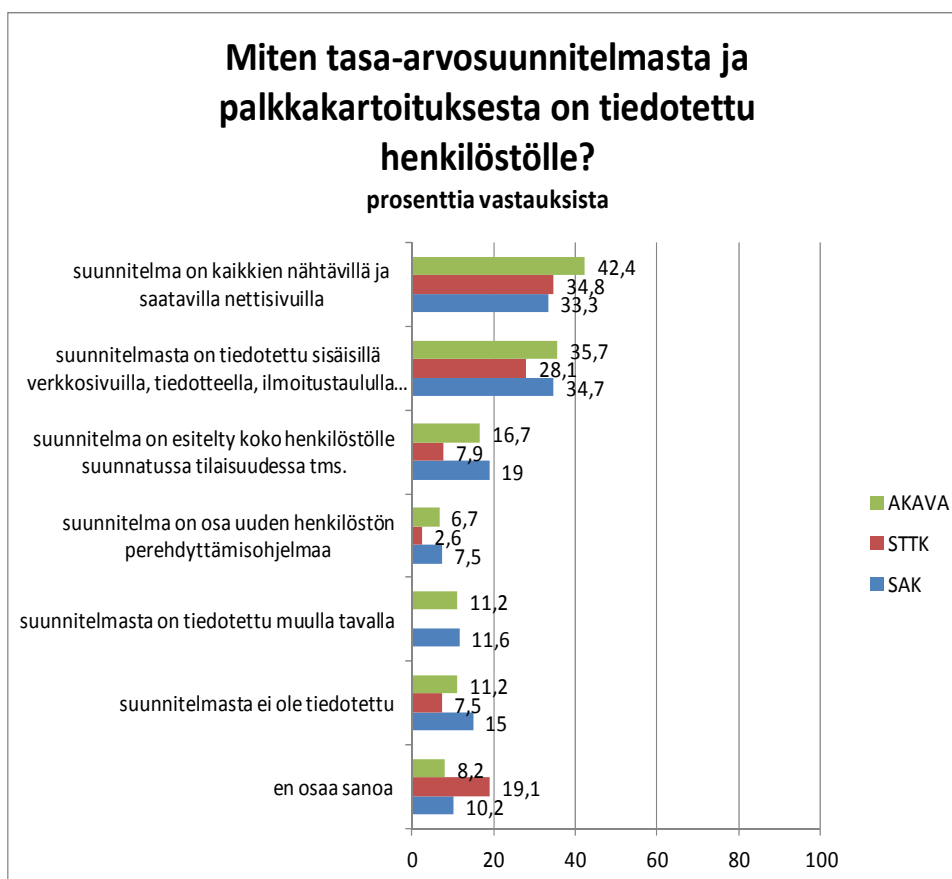
Luottamusmieskyselyn vastaajista merkittävä osa katsoi tasa-arvosuunnittelun edistäneen tasa-arvoa. Myös luottamusmieskyselyssä en osaa sanoa -vastauksia oli paljon. STTK:n kyselyn tulokset eivät ole vertailukelpoisia, koska kysymykseen ovat vastanneet muutkin kuin tasa-arvosuunnitelman tehneet.

Kysymys 10: Miten tasa-arvosuunnitelmasta ja siihen sisältyvästä palkkakartoituksesta on tiedotettu henkilöstölle?



Kuva 21. Miten tasa-arvosuunnitelmasta ja palkkakartoituksesta on tiedotettu, työnantajavastaukset⁴

⁴ EK:n kyselyssä ei kysytty, onko tasa-arvosuunnitelma mahdollisesti kaikkien nähtävillä ulkoisilla verkkosivuilla.



Kuva 22. Miten tasa-arvosuunnitelmasta ja palkkakartoituksesta on tiedotettu, luottamusmiesvastaukset

Työnantajakyselyn tulosten mukaan yleisimmin tasa-arvosuunnitelmasta tiedotetaan sisäisillä verkkosivuilla, tiedotteilla, ilmoitustauluilla tai vastaavilla. Jonkin verran on käytetty myös muita tiedottamisen tapoja, esimerkiksi koko henkilöstölle suunnattuja tilaisuuksia. Joissakin työpaikoissa suunnitelmasta ei ole tiedotettu lainkaan.

Luottamusmieskyselyn tulokset olivat samansuuntaiset kuin työnantajakyselyn. Yli kymmenesosa vastaajista ei osannut sanoa, miten tasa-arvosuunnitelmasta ja palkkakartoituksesta oli tiedotettu.

Keskeisiä havaintoja työnantajakyselyn avovastauksista

Avovastaukset osoittavat, että tasa-arvotilanne työpaikoilla koetaan yleensä hyväksi eikä tasa-arvoasioissa nähdä isoja ongelmia. Tämä heijastuu tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten hyväksi koettuun kattavuuteen. Tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta ei aina mielletä työpaikan kehittämistyökaluksi. Useat vastaajat toteavat, että suunnittelu on edistänyt tasa-arvoa jonkin verran tai ei ollenkaan. Ei osaa sanoa -vastausten määrä on huomattavan korkea kysyttäessä tasa-arvosuunnittelun hyödyllisyyttä. Tämä tulee ilmi myös avovastauksissa. Tasa-arvon toteutuminen ei ole monilla kiinni virallisen tasa-arvosuunnitelman olemassaolosta, vaan sen koetaan toteutuvan muutenkin työpaikoilla. Tasa-arvosuunnitelma on vain yksi väline muiden joukossa.

Tasa-arvosuunnitelman merkitystä voimakkaasti sukupuolittuneilla työpaikoilla ei ymmärretä ("tasa-arvo ei ole ongelma, koska meillä on vain naisia"). Työpaikoilla koetaan voimattomuutta rakenteellisten haasteiden edessä ja vastaajat kertovat avovastauksissa, ettei näihin voida vaikuttaa tasa-arvosuunnittelulla (esim. jos alan koulutukseen ei edes hakeudu toisen sukupuolen edustajia). Joistakin vastauksista käy ilmi, että tasa-arvosuunnitelman tekemiseen

havahdutaan vasta sitten, kun tasa-arvoasioiden käsittely nähdään tarpeelliseksi. Tähän on syytä kiinnittää huomiota tasa-arvosuunnittelua koskevassa ohjeistuksessa ja koulutuksessa.

Tasa-arvotyöhön toivotaan vastauksissa usein lisää konkretiaa ja järjestelmällistä seuranta. Tasa-arvosuunnittelun yhteyttä arjen työhön ei useinkaan tunnisteta tai linkki on heikko. Organisaatiot täyttävät pitkälti lakisäateistä velvollisuutta, eikä suunnitelmaa nähdä toiminnan kehittämisen työkaluna. Tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus nähdään erillisinä palasina muusta henkilöstösuunnittelusta, eikä erilaisilla työpaikan suunnitelmilla välttämättä ole yhtymäkohtia.

Palkkakartoituksen tarkoitusta ei aina ymmärretä. Organisaatiot ja yritykset kokevat kohtelelevansa naisia ja miehiä tasa-arvoisesti, kun ne noudattavat lain säännöksiä, työ- ja virkaehtosopimuksia ja toimivat palkkausjärjestelmän periaatteiden mukaisesti.

Avovastauksissa käy myös ilmi, että organisaatioissa kannetaan huolta yksittäisten työntekijöitten palkkatietojen suojasta. Monilla työpaikoilla vertailtavat ryhmät ovat liian pienet, jotta naisten ja miesten palkkoja voitaisiin verrata keskenään palkkakartoituksessa. Monet vastaajat toteavat palkkakartoituksen haasteellisena työpaikan sukupuolittuneisuuden takia.

Vaativuuteen perustuvia palkkausjärjestelmiä pidetään sukupuolineutraaleina, eikä palkkakartoituksen tämän vuoksi koeta tuovan lisäarvoa tasa-arvosuunnitteluun. Useissa vastauksissa todetaan palkkakartoituksen osalta, että henkilöstö on sijoittunut tehtävien vaativuusryhmitelyssä tehtäväperusteisesti, ei sukupuoliperusteisesti. Samasta tehtävästä maksetaan samaa palkkaa. Monilla työpaikoilla seurataan palkkoja, niiden kehitystä ja mahdollisia epäkohtia muissa yhteyksissä esimerkiksi paikallisten järjestelyeräneuvottelujen yhteydessä. Palkkaverailuja tehdään myös mm. vuosittaisen henkilöstöraportoinnin tms. asiakirjojen yhteydessä.

Keskeisiä havaintoja luottamusmieskyselyn avovastauksista

Avovastausten sisällön voi tiivistää seuraavaan kommenttiin: ”Kyllä siitä vielä puuttuu se yhdessä tekemisen meininki”. Erityisen tarpeellisena pidettiin avoimuuden lisäämistä palkkausta koskevien asioiden käsittelyssä. Henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeudet koettiin puutteellisiksi. Vastaajat mm. toivoivat, että henkilöstön edustajat pääsisivät osallistumaan palkkakartoituksen tekemiseen alusta asti ja että eri palkanosat eriteltäisiin, jotta palkkaerojen tunnistaminen olisi helpompaa. Myös luottamushenkilöiden ja esimiesten koulutusta palkkatasarvoasioissa pidettiin tarpeellisena.

Tasa-arvosuunnitelmien jalkauttamista työpaikoille pidettiin tarpeellisena. Moni vastaaja koki, että suunnitelman käsittely työpaikoilla oli puutteellista ja lähes olematonta. Lain vaatimia toimenpiteitä ei ollut tehty. Suunnitelmaa tulisi myös päivittää useammin ja tilastojärjestelmiä kehittää tasa-arvolain mukaisiksi. Lisäksi pidettiin tarpeellisena tehdä suunnitelmat työpaikkatasolla, ei konsernikohtaisesti.

Tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevaa kyselyä pidettiin tärkeänä, ja sen ansiosta moni henkilöstön edustaja oli yhdessä työnantajan kanssa lähtenyt päivittämään tai tekemään puuttuvaa tasa-arvosuunnitelmaa. Joukkoon mahtui myös muutama henkilöstön edustaja, joka kehui tasa-arvosuunnittelun toimivuutta ja työnantajan aktiivista otetta perusteettomien palkkaerojen poistamisessa.

Havaintoja kyselyistä

Eri järjestöjen tuloksia ei voi täysin verrata toisiinsa, koska kysely- ja vastaustekniikka poikkesi eri järjestöissä. Kyselyn vastausprosentti vaihteli ja jäi paikoin aika matalaksi, mikä tulee ottaa huomioon vastauksia analysoitaessa. Joidenkin kysymysten kohdalla vastaajien pieni määrä vaikeuttaa johtopäätösten tekemistä.

Työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen kyselytulokset poikkeavat jonkin verran toisistaan. Työnantajajärjestöissä kysely on lähetetty niille ihmisille, joiden tehtäviin tasa-arvosuunnittelun on arvioitu kuuluvan. Palkansaajapuolella vastaajina ovat luottamusmiehet tai työsuojeluvaltuutetut, jotka eivät välttämättä ole olleet mukana tasa-arvosuunnitteluprosessissa.

Työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen tulosten eroja saattaa selittää myös se, että tehdystä suunnitelmasta tai kartoituksesta ei ole tiedotettu tai se ei ole helposti saatavilla. Tästä syystä työnantajajärjestöjen tulokset kuvaavat tasa-arvosuunnittelun tilaa henkilöstöhallinnon näkökulmasta, kun taas palkansaajajärjestöjen vastaukset kertovat siitä, että eri työpaikoilla suunnitteluprosesseissa, tiedottamisessa ja henkilöstön edustajien tai luottamusmiesten osallistamisessa on eroja.

3 SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN TUTKIMUSTULOKSET

Sosiaali- ja terveysministeriö toteutti vuonna 2010 kyselyn, jossa kartoitettiin tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tilaa. Tutkimuksen ensimmäinen osa suunnattiin henkilöstöpäälliköille ja toinen osa selvitti henkilöstön edustajien näkemyksiä. Henkilöstöpäällikkökyselyn vastaajia oli 833 (vastausprosentti 54) ja henkilöstön edustajien vastaajia 311 (vastausprosentti 54). Henkilöstön edustajille suunnattu kysely lähetettiin työpaikoille, joilla oli tehty tasa-arvosuunnitelma tai se oli tekeillä. Kyselyitä täydennettiin suunnitteluprosessiin osallistuneiden henkilöiden teemahaastattelulla. Teemahaastattelut tehtiin kymmenessä organisaatiossa ja haastateltuja henkilöitä oli 27. Haastateltavat edustivat eri henkilöstöryhmiä.

Työpaikan tasa-arvosuunnitelman laatimisen yleisyys

Kyselyn tulosten mukaan yksityisen sektorin työpaikoista 57 prosentissa oli tehty tasa-arvosuunnitelma, valtion työpaikoissa 86 prosentissa, kunta-alan työpaikoista 58 prosentissa ja kirkon työpaikoista 58 prosentissa. Jos vertaa tuloksia työmarkkinajärjestöjen selvityksen tuloksiin, joitain eroja löytyy. STM:n tutkimuksen mukaan tasa-arvosuunnitelmia oli tehty valtiolla kattavammin kuin työmarkkinajärjestökyselyn mukaan. Muilla työnantajilla tilanne oli päinvastainen: nyt tehty järjestökysely kertoo tasa-arvosuunnitelmia tehdyn enemmän yksityisellä sektorilla, kunnissa sekä kirkkosektorilla verrattuna STM:n tutkimustuloksiin. Tulokset eivät ole vertailukelpoisia työmarkkinakeskusjärjestöjen kyselyiden tuloksiin.

Palkkakartoituksen laatimisen yleisyys

STM:n toteuttamassa tutkimuksessa palkkakartoitus oli tehty yksityisellä sektorilla 60 prosentissa työpaikoista, valtiolla 77 prosentissa työpaikoista, kunta-alalla 58 prosentissa työpaikoista sekä kirkkosektorilla 44 prosentissa työpaikoista.

Henkilöstön osallistuminen tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen käsittelyyn

Henkilöstöpäällikkökyselyn mukaan luottamusmiehet olivat olleet mukana suunnitelman tekemisessä 26 prosentissa työpaikoista ja palkkakartoitusta toteuttamassa noin kolmanneksella työpaikoista. Luottamusmiesten sijaan tasa-arvosuunnitelmaa oli ollut hieman yleisemmin tekemässä erillinen tasa-arvoryhmä, yhteistoimintaelin taikka työsuojelutoimikunta. Henkilös-

tön edustajille suunnatussa kyselyssä viidennes heidän työnantajistaan ilmoitti, ettei heidän työpaikallaan ole sellaista henkilöstön edustajaa, joka olisi osallistunut tasa-arvosuunnitelman tekemiseen.

Palkkojen tarkastelu ja eri palkanosien kartoittaminen

Kyselyn mukaan 63 prosenttia vastaajista oli verrannut naisten ja miesten sijoittumista eri vaativuusluokkiin. Yleisintä vaativuusluokkiin perustuva vertailu oli valtiosektorilla, jolla tällaista arviointia oli tehnyt 87 prosenttia vastaajista. Yksityissektorilla tällaista vertailua oli tehnyt runsas 60 prosenttia ja kirkkosektorilla 60 prosenttia työpaikoista. Kuntasektorilla tätä vertailua oli tehnyt runsas 40 prosenttia työpaikoista. Tutkimusajankohtana tehtäväkohtainen palkanos ei välttämättä ollut käytössä, mikä selittää tulosta. Vastaajista 65 prosenttia oli verrannut naisten ja miesten palkkoja ammattiryhmittäin ja 45 prosenttia henkilöstöryhmittäin. 17 prosenttia työpaikoista oli vastaajien mukaan tehnyt palkkavertailua yli työehtosopimusrajojen.

Eri palkanosien kartoittaminen

Yleisin tapa tehdä ansiovertailua oli kokonaisansioiden vertailu. Kokonaispalkkoja oli verrannut 56 prosenttia vastaajista. Keskiansioita oli verrannut 47 prosenttia vastaajista. Palkanositaista vertailua oli tehnyt 15 prosenttia työpaikoista. Valtio erottuu muista: valtiolla 42 prosenttia oli tehnyt vertailua palkanosittain.

Palkkakartoituksen haasteet

Haastattelututkimuksen mukaan palkkakartoitus koettiin tasa-arvosuunnitelman hankalimmaksi osaksi. Työpaikoilla epäselvyyksiä aiheutti se, mitä palkkoja tai palkanosia tulee verrata ja keiden välillä vertailua tulee tehdä. Henkilöstöpäällikkö- ja henkilöstön edustajakyselyjen tulosten perusteella kartoitusta hankaloittaa työelämän segregatio eli se, että miehet ja naiset toimivat eri tehtävissä. Suuri haaste on vertailtavien ryhmien pienuus. Huoli palkkojen paljastumisesta koettiin haasteena. Osalla vastaajista oli ollut vaikeuksia saada tietojärjestelmästä tietoja. Osa taas oli epä tietoisia, miten palkkakartoitus tulee tehdä. Epämielelliset tulokset ja erimielisyydet toteuttamistavassa olivat vastaajien haasteena harvoin, henkilöstön edustajien mielestä kuitenkin useammin kuin työnantajavastaajien mielestä.

Tasa-arvosuunnitelmasta tiedottaminen henkilöstölle

Ministeriön kyselyjen ja haastattelujen mukaan tasa-arvosuunnitelmasta tiedottaminen oli työpaikoilla hoidettu pääsääntöisesti hyvin.

Tasa-arvosuunnitelman vaikutukset

Tasa-arvosuunnitelman konkreettisten vaikutusten nimeäminen oli sekä kyselyissä että haastatteluissa vastaajille vaikeaa. Tasa-arvosuunnitelmien myönteiset vaikutukset näkyivät vastaajien ja haastateltujen mukaan parhaiten työn ja perheen yhteensovittamisessa, rekrytoinnissa, häirinnän ja syrjinnän ehkäisyssä sekä palkkauksessa ja työolojen kehittämisessä. Henkilöstön edustajat olivat henkilöstöpäälliköitä kriittisempiä arviossaan tasa-arvosuunnitelman konkreettisista vaikutuksista. Suurin osa sekä työnantajan että henkilöstön edustajista koki tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen hyödyllisenä.

4 TASA-ARVOSUUNNITELMIEN JA PALKKAKARTOITUSTEN KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Onnistunut tasa-arvosuunnittelu edistää myönteisesti työpaikalla tapahtuvaa yhteistoimintaa.

4.1 KATTAVUUDEN PARANTAMINEN JA SUUNNITTELUN LAADUN KEHITTÄMINEN

Ohjeistuksen kehittäminen

Tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoitusten kattavuuden kehittämiseksi ja varmistamiseksi myös jatkossa niitä koskevaa olemassa olevaa kolmikantaista, työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteistä ja järjestöjen omaa ohjeistusta on syytä täsmentää. Ohjeistuksessa on kiinnitettävä huomiota tasa-arvosuunnittelun piiriin kuuluvien pienten työpaikkojen erityistarpeisiin.

Koulutuksen tehostaminen

Työyhteisön sisällä työnantajien edustajien ja henkilöstön edustajien tasa-arvotietoisuutta ja -osaamista on parannettava. Tämän edistämiseksi työpaikoille ja työnantaja- ja työntekijäliitoille tarjottavaa koulutusta on tehostettava. On tärkeää, että tasa-arvosuunnitelma nähdään myönteisesti työpaikan kehittämisen välineenä. Tästä syystä työpaikoille tarjottavan koulutuksen tulee olla riittävän käytännönläheistä, konkreettista ja tasa-arvotyön hyötyjä korostavaa.

Hyvien käytäntöjen kokoaminen ja levittäminen

Tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoitusten hyviä käytäntöjä tulee kerätä eri toimialoilta ja erikokoisilta työpaikoilta. Työmarkkinakeskusjärjestöt kokoavat yhdessä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa tasa-arvosuunnittelun hyviä käytäntöjä ja huolehtivat niiden levittämisestä.

Vastuutahot: työmarkkinakeskusjärjestöt ja STM

4.2 TIEDOTUKSEN JA SISÄISEN VIESTINNÄN KEHITTÄMINEN

Tasa-arvosuunnitteluun liittyvää työpaikan sisäistä tiedottamista ja viestintää koko henkilöstölle on tehostettava. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivityksestä on tiedotettava koko henkilöstölle ja suunnitelman on oltava helposti saatavilla. Edellä mainittuihin on kiinnitettävä erityistä huomiota muun muassa koulutuksessa ja ohjeistuksessa.

Vastuutahot: työnantajat, työmarkkinakeskusjärjestöt ja STM

4.3 YHTEISTYÖ JA HENKILÖSTÖN OSALLISTUMINEN

Tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen laatua ja vaikuttavuutta on edistettävä yhteistyössä sekä henkilöstön edustajien että henkilöstön kanssa.

Tasa-arvosuunnittelun yhteyttä muihin lakisääteisiin henkilöstöpoliittisiin suunnitelmiin on syytä pohtia. Yhdessä tekemisen kulttuuria osana työhyvinvointia ja työelämän laatua kehitetään työpaikoilla.

Luottamusmiesten tai henkilöstön edustajien osallistumis- ja tiedonsaantimahdollisuuksien kehittämiseen on syytä kiinnittää huomiota koko suunnitteluprosessin ajan.

Vastuutahot: työnantajat, työmarkkinakeskusjärjestöt ja STM

4.4 PALKKAKARTOITUS

Tasa-arvosuunnitelmaa koskeva kohta tasa-arvolaisissa edellyttää selvittämään työpaikan tasa-arvotilanteen, erittelemään miesten ja naisten sijoittumista eri tehtäviin ja kartoittamaan naisten ja miesten tehtävien luokituksen, palkat ja palkkaerot. Jotta perusteettomat ja hyväksyttävät palkkaerot voitaisiin erottaa selkeämmin toisistaan, naisten ja miesten välisten palkkaerojen perusteita ja syitä on syytä arvioida yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

Havaittujen palkkaerojen tarkastelu saattaa edellyttää yksittäisten palkanosien erittelyä. Palkkakartoituksen perusteella havaitut perusteettomat palkkaerot on korjattava. Palkkavertailu työpaikoilla on tehtävä siten, että sen avulla voidaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa palkkauksessa samapalkkaisuusperiaatteen mukaisesti. Yksittäisten henkilöiden palkkatietoja on suojattava.

Vastuutahot: työnantajat, työmarkkinakeskusjärjestöt ja STM

4.5 SEURANTA

Tasa-arvosuunnitelma on kokonaisuus, johon kuuluvat myös tarpeelliset toimenpiteet. Työpaikan tasa-arvosuunnitelma koostuu seuraavista osista:

- selvitykset tasa-arvotilanteesta, kartoitus tehtävien luokituksesta ja palkkaeroista;
- selvitysten ja kartoitusten perusteella tehtävä arviointi; sekä
- toimenpiteet ja niiden seuranta.

Tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoitusten yleistä tilannetta, laatua ja kehitystä selvitetään säännöllisesti, esimerkiksi viiden vuoden välein. Työmarkkinakeskusjärjestöt jatkavat omien selvitystensä tekemistä säännöllisin väliajoin yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa.

Tasa-arvosuunnitelmien laadun parantamiseksi voidaan harkita itsearviointityövälineen (tasa-arvosuunnitelman tarkistuslista) kehittämistä työpaikkojen käyttöön. Työvälineen avulla voidaan tukea työpaikkoja siinä, että työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus täyttävät tasa-arvolain ja yhteisessä ohjeistuksessa annetut laadulliset vaatimukset.

Vastuutahot: työnantajat, työmarkkinakeskusjärjestöt ja STM

5 JATKOTYÖSKENTELEY

Tasa-arvolain toimivuuden seuranta jatketaan kolmikantaisesti. Tätä tukee hallituksen tasa-arvo-ohjelman kirjaus, jonka mukaan tasa-arvolain ja tasa-arvosuunnittelun toimivuutta seurataan yhdessä työelämän osapuolten kanssa toteuttamalla sitä koskeva seurantatutkimus vuonna 2014.

Tasa-arvolain toimivuuden varmistamiseksi ja työpaikalla tapahtuvan tasa-arvosuunnittelun ja sen osana tehtävän palkkakartoituksen sisällön kehittämiseksi kolmikantaisesti tarkastellaan tehtyjen selvitysten pohjalta tasa-arvolain ja palkkakartoituksen muutostarpeita ja valmistellaan yhdessä tarpeelliseksi katsottavat lainmuutokset. Muutostarpeet kohdistuvat erityisesti tiedottamiseen ja henkilöstön edustajien osallistumismahdollisuuksiin tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta laadittaessa. Tätä työtä varten perustetaan työryhmä.

Työryhmä asetetaan kolmikantaiseksi ja se perustetaan syksyllä 2012. Työryhmän keskeiset tehtävät ilmenevät edellisestä kappaleesta. Ryhmän tavoitteena on saada työnsä valmiiksi keväällä 2013.

LIITE PALKKAKARTOITUKSEN
KEHITTÄMISTARPEITA SELVITTÄVÄN
TYÖRYHMÄN ASETTAMISPÄÄTÖS

15.3.2012

Palkkakartoituksen kehittämistarpeita selvittävä työryhmä

Asettaminen

Sosiaali- ja terveysministeriö on tänään asettanut palkkakartoituksen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän.

Toimikausi

26.3.2012 - 31.5.2012

Tausta

Työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimuksessa Suomen kilpailukyvyn ja työllisyyden turvaamisesta on sovittu kolmikantaisen selvityksen tekemisestä työpaikan palkkakartoitusten toimivuudesta ja kehittämistarpeista.

Tavoitteet

Palkkakartoituksen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän työ tukee sukupuolten samapalkkaisuutta. Selvityksen perusteella työryhmä tekee ehdotukset palkkakartoitusten toimivuuden kehittämiseksi, jotka voivat olla myös lainsäädäntömuutoksia.

Tehtävä

Selvityksen osana työryhmä tarkastelee palkkakartoituksen sisältöä, yhteistoimintavelvoitetta sekä henkilöstön edustajan/ edustajien tiedonsaantioikeutta. Selvityksen taustaineistona ovat työmarkkinakeskusjärjestöjen ja sosiaali- ja terveysministeriön tutkimukset tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten toimivuudesta.

Organisointi

Puheenjohtaja Raimo Ikonen, osastopäällikkö, ylijohdaja, sosiaali- ja terveysministeriö

Jäsenet:

Tarja Arkio, asiantuntija, Akava ry

Henkilökohtainen varajäsen Heikki Taulu, ekonomisti, Akava ry

Timo von Boehm, lakimies, Kirkon työmarkkinalaitos

Henkilökohtainen varajäsen Pauliina Hirsimäki, työmarkkina-asiamies, Kirkon työmarkkinalaitos

Jouko Hämäläinen, työmarkkinalakimies, Kunnallinen työmarkkinalaitos

Henkilökohtainen varajäsen Anne Kiiski, työmarkkinalakimies, Kunnallinen työmarkkinalaitos

Anu Sajavaara, asiantuntija, Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Henkilökohtainen varajäsen Niilo Hakonen, asiantuntija, Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Tapio Bergholm, erikoistutkija, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Henkilökohtainen varajäsen Riitta Juntunen, tutkimusasiantuntija, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Anja Lahermaa, lakimies, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
Anna Similä, työmarkkina-analyttikko, Valtion työmarkkinalaitos
Henkilökohtainen varajäsen Mika Happonen, työmarkkina-analyttikko, Valtion työmarkkinalaitos
Riitta Martikainen, tasa-arvoneuvos, sosiaali- ja terveysministeriö
Outi Viitamaa-Tervonen, projektipäällikkö, sosiaali- ja terveysministeriö

Kustannukset ja rahoitus

41.33.03.63

Kansliapäällikkö



Kari Välimäki

Johtaja



Tarja Heinilä-Hannikainen

LIITTEET

JAKELU

Päätöksessä mainitut

TIEDOKSI

Akava ry
Elinkeinoelämän keskusliitto ry
Kirkon työmarkkinalaitos
Kunnallinen työmarkkinalaitos
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Valtion työmarkkinalaitos
Sosiaali- ja terveysministeriö/kansliapäällikkö
Sosiaali- ja terveysministeriö/HSO
Sosiaali- ja terveysministeriö/kirjaamo
Sosiaali- ja terveysministeriö/hankerekisteri