





På väg mot rättvis lön

Målet är att minska löneskillnaderna mellan könen

Det främsta målet för regeringens och arbetsmarknadsorganisationernas gemensamma likalönsprogram är att utjäma löneskillnaden mellan könen till 15 procent innan år 2015. Programmet strävar dessutom efter att förverkliga likalönsprincipen i enlighet med jämställdhetslagen.

Löneskillnad mellan könen i Finland

Kvinnor tjänar i genomsnitt cirka 83 procent av vad män tjänar mätt i inkomster av regelbunden arbetstid. Löneskillnaden beskriver skillnaden i genomsnittsinkomst mellan kvinnor och män på hela arbetsmarknaden. Löneskillnaderna mellan könen har utvecklats över flera årtionden och är inte lätta att avlägsna. Löneskillnader mellan könen är ett stort jämställdhetsproblem i Finland – och måste därför åtgärdas.

Arbetslivet fördelas starkt i kvinnors och mäns yrken. Utbildnings- och yrkesval görs ofta enligt traditionella mönster. Kvinnodominerade branscher är ofta lägre avlönade än de mansdominerade. Dessutom finns det löneskillnader mellan könen inom branscherna.

Mäns karriärutveckling är snabbare än kvinnors och det finns fler manliga än kvinnliga chefer. Kvinnorna tar ut den största delen av familjeledigheterna och har även oftare tidsbegränsade anställningar än män. Även dessa aspekter påverkar löneskillnader mellan män och kvinnor.

Krigstida byggarbetsplats i Helsingfors. Källa: Arbetararkivet.

Lika lön för likvärdigt arbete

Lika lön innebär att man för samma och likvärdigt arbete betalar samma lön. Lönen för arbetsuppgiften får inte bero på arbetstagarens kön eller yrkesbeteckning. Arbetsuppgifterna har lika värde om uppgiftens värderingsfaktorer som ansvar, belastning, kunnande och arbetsförhållanden sinsemellan befinner sig på samma nivå. Uppgifter av de mest varierande slag kan berättiga till lika lön. Utöver arbetets svårighetsgrad inverkar även arbetstagarens individuella prestation på lönen.

Lika lön lönar sig

Att minska löneskillnader mellan kvinnor och män är en utmaning. Det gagnar dock såväl arbetsgivare, arbetstagare, arbetsplatser och arbetsmarknaden som hela samhället. En rättvis lön uppmuntrar arbetstagaren att utföra ett högklassigt arbete. En arbetstagare som upplever sitt arbete som betydelsefullt och värdefullt är även motiverad och engagerar sig i arbetet. Genom att betala rättvisa löner kan arbetsgivare konkurrera om kompetent och kunnig arbetskraft.

Lika lön främjas på flera sätt bl.a.:

- genom löne- och avtalspolitik kan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer ingå avtal som främjar jämställdhet samt främja användning av rättvisa och uppmuntrande lönesystem.
- genom att upprätta jämställdhetsplaner och lönekartläggningar ökar arbetsplatserna arbetstagarnas jämställdhet med avseende på lön.
- genom att ta i bruk lönesystem som baserar sig på uppgiftens svårighetsgrad och personens prestation.
- genom att uppmuntra till utbildnings- och karriärval som bryter mot traditionella könsroller.
- genom att stödja kvinnors karriärutveckling.
- genom att fördela familjeledigheterna mellan föräldra jämnare än i dag.
- genom att utveckla lagstiftningen och övervakningen av denna.

SOCIAL- OCH
HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

Social- och hälsovårdsministeriet
PB 33, 00023 Statsrådet
Sjötullsgatan 8, Helsingfors
Växel 0295 16001
E-postadresser: fornamn.efternamn@stm.fi
www.samapalkka.fi

Beställningar av broschyrer: tasy@stm.fi

För samma och likvärdigt arbete ska man betala lika lön. Löneskillnader mellan kvinnor och män kan påverkas. Statsmakten och arbetsmarknadsorganisationerna har förbundit sig till samarbete för att uppnå lika lön mellan könen.

Social- och hälsovårdsministeriets broschyrer
ISBN 978-952-00-3435-1 (inh.)
ISBN 978-952-00-3436-8 (PDF)
<http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3436-8>

2:a reviderade upplagan
Social- och hälsovårdsministeriet 2013



9789520034351



samapalkka

