

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:32

*Samapalkkaisuusohjelman seuranta-*  
*ryhmän (2006-2007) loppuraportti*

---





ISSN 1236-2115  
ISBN 978-952-00-2370-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2371-3 (PDF)

Yliopistopaino  
Helsinki 2007

## KUVAILEHTI

<b>Julkaisija</b> Sosiaali- ja terveysministeriö	<b>Julkaisun päivämäärä</b> 23.5.2007		
<b>Tekijät</b> Samapalkkaisuuden edistymistä valvova korkean tason seurantaryhmä.	<b>Julkaisun laji</b> Raportti		
	<b>Toimeksiantaja</b> Sosiaali- ja terveysministeriö		
	<b>HARE-numero ja toimituksen asettamispäivä</b> STM034:00/2006 16.3.2006		
<b>Julkaisun nimi</b> Samapalkkaisuusohjelman seurantaryhmän (2006-2007) loppuraportti			
<b>Julkaisun osat</b>			
<b>Tiivistelmä</b> Samapalkkaisuusohjelman taustalla on pääministeri Matti Vanhasen I hallitus, jonka mukaan hallitus edistää naisten ja miesten samapalkkaisuutta ja työelämän tasa-arvoa pitkäjänteisellä ohjelmalla yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa.  Samapalkkaisuusohjelman yleisenä tavoitteena on kaventaa sukupuolten välistä palkkaeroa, joka nykyisin on noin 20 prosenttia, vähintään viidellä prosenttiyksiköllä vuoteen 2015 mennessä. Samapalkkaisuusohjelman toiminta lähti hyvin käyntiin. Hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen yhteistyö on sujunut hyvässä hengessä. Samapalkkaisuusohjelmaan sisältyy yhteensä 30 toimenpidekokonaisuutta. Ohjelman toimenpiteisiin sidottiin seurantaryhmän toimikauden aikana noin 3 miljoonaa euroa, lähinnä ESR-rahaa.  Sosiaali- ja terveysministeri Tuula Haatainen asetti samapalkkaisuusohjelman korkean tason seurantaryhmän maalikuussa 2006. Seurantaryhmän tehtävänä oli valvoa hallituksen ja työmarkkinaosapuolten yhdessä laatiman naisten ja miesten samapalkkaisuutta edistävän kolmi-kantaisen ohjelman toteutumista ja tarpeen vaatiessa ryhtyä muihin toimiin ohjelman tavoitteiden saavuttamiseksi. Seurantaryhmän toimikausi oli 1.4.2006 - 31.3.2007. Viimeisessä kokouksessaan seurantaryhmä hyväksyi käsillä olevan loppuraportin, johon on koottu tietoa ja arviota samapalkkaisuusohjelman ensimmäisestä toimintakaudesta.  Seurantaryhmän puheenjohtajana toimi Eduskunnan puhemies Paavo Lipponen, varapuheenjohtajina Eduskunnan varapuhemies Sirkka-Liisa Anttila ja toinen valtiovarainministeri Ulla-Maj Wideroos. Jäseninä olivat muun muassa kaikkien työmarkkinakeskusjärjestöjen johtajat, poliitikkoja ja korkeita virkamiehiä. Työryhmä kokoontui yhteensä kolme kertaa ja järjesti lisäksi helmikuussa 2007 seminaarin "Naisten työ arvoonsa - kohti samapalkkaista Suomea".			
<b>Avainsanat:</b> (asiasanat) hallitusohjelmat, naisen asema, palkkaerot, palkkajärjestelmät, palkkaus, samapalkkaisuus, segregatio, sukupuolierot, syrjintä, tasa-arvo, tasa-arvosuunnitelmat, työnarviointi			
<b>Muut tiedot</b> <a href="http://www.stm.fi">www.stm.fi</a>			
<b>Sarjan nimi ja numero</b> Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:32		<b>ISSN</b> 1236-2115	<b>ISBN</b> 978-952-00-2370-6 (nid.) 978-952-00-2371-3 (PDF)
<b>Kokonaissivumäärä</b> 82	<b>Kieli</b> Suomi	<b>Hinta</b> 14,04 €	<b>Luottamuksellisuus</b> Julkinen
<b>Jakaja</b> <b>Yliopistopaino Kustannus</b> <b>Helsinki University Press</b> PL 4 (Vuorikatu 3 A) 00014 HELSINGIN YLIOPISTO Fax (09) 7010 2374, Puhelin (09) 7010 2363 <a href="mailto:books@yliopistopaino.fi">books@yliopistopaino.fi</a> <a href="http://www.yliopistopaino.fi/kirjamyynti">www.yliopistopaino.fi/kirjamyynti</a>		<b>Kustantaja</b> Sosiaali- ja terveysministeriö	



## PRESENTATIONSBLAD

<b>Utgivare</b> Social- och hälsovårdsministeriet	<b>Utgivningsdatum</b> 23.5.2007		
<b>Författare</b> Uppföljningsgrupp på hög nivå för att övervaka hur likalön framskrider	<b>Typ av publikation</b> Rapport		
	<b>Uppdragsgivare</b> Social- och hälsovårdsministeriet		
	<b>Projektnummer och datum för tillsättandet av organet</b> STM034:00/2006 16.3.2006		
<b>Publikationens titel</b> Slutrapport av uppföljningsgruppen för likalönsprogrammet (2006–2007)			
<b>Referat</b> Likalönsprogrammet bygger på statsminister Matti Vanhanens I regeringens program som säger att regeringen främjar likalön mellan kvinnor och män samt jämställdheten i arbetslivet genom ett långsiktigt program tillsammans med arbetsmarknadsorganisationerna.  Det allmänna målet för likalönsprogrammet var att minska löneskillnader mellan könen från den nuvarande cirka 20 procent med minst fem procentenheter innan 2015. Verksamheten inom likalönsprogrammet startades bra. Samarbetet mellan regeringen och arbetsmarknadsorganisationerna har skett i god anda. Likalönsprogrammet innefattar sammanlagt 30 åtgärdsdelar. Under uppföljningsgruppens mandatperiod allokerades ungefär tre miljoner euro, först och främst ESF-finansiering, till programmets åtgärder.  Social- och hälsovårdsminister Tuula Haatainen tillsatte uppföljningsgruppen på hög nivå för likalönsprogrammet i mars 2006. Uppföljningsgruppens uppgift var att tillse genomförandet av programmet på trepartsbasis för främjandet av likalön mellan kvinnor och män som utarbetades i samarbete med regeringen och arbetsmarknadsorganisationerna samt vid behov vidta åtgärder för att uppnå programmets mål. Uppföljningsgruppens mandatperiod var 1.4.2006–31.3.2007. Vid sitt sista möte godkände uppföljningsgruppen denna slutrapport som innehåller uppgifter och uppskattningar om likalönsprogrammets första verksamhetsperiod.  Uppföljningsgruppens ordförande var Riksdagens talman Paavo Lipponen och viceordförande var Riksdagens vicetalman Sirkka-Liisa Anttila och andra finansminister Ulla-Maj Wideroos. Som medlemmar var bl.a. arbetsmarknadscentralorganisationernas ledare samt politiker och tjänstemän på hög nivå. Arbetsgruppen sammanträdde sammanlagt tre gånger. I februari 2007 ordnade den också ett seminarium om likalön i Finland (Naisten työ arvoonsa – kohti samapalkkaista Suomea).			
<b>Nyckelord</b> regeringsprogram, kvinnornas ställning, löneskillnader, lönesystem, lön, likalön, segregation, könsskillnader, diskriminering, jämställdhet, jämställdhetsplaner, arbetsvärdering			
<b>Övriga uppgifter</b> <a href="http://www.stm.fi">www.stm.fi</a>			
<b>Seriens namn och nummer</b> Social- och hälsovårdsministeriets rapporter 2007:32		<b>ISSN</b> 1236-2115	<b>ISBN</b> 978-952-00-2370-6 (inh.) 978-952-00-2371-3 (PDF)
<b>Sidoantal</b> 82	<b>Språk</b> Finska	<b>Pris</b> 14,04 €	<b>Sekretessgrad</b> Offentlig
<b>Försäljning</b> Helsingfors Universitetsförlag, PB 4 (Berggatan 3 A) FI-00014 HELSINGFORS UNIVERSITET Fax (09) 7010 2374, Tfn (09) 7010 2363 <a href="mailto:books@yliopistopaino.fi">books@yliopistopaino.fi</a> <a href="http://www.yliopistopaino.fi/kirjamyynti">www.yliopistopaino.fi/kirjamyynti</a>		<b>Förlag</b> Social- och hälsovårdsministeriet	



## DOCUMENTATION PAGE

<b>Publisher</b> Ministry of Social Affairs and Health, Finland		<b>Date</b> 23 May 2007	
<b>Authors</b> High-level Monitoring Group supervising progress in the implementation of equal pay		<b>Type of publication</b> Report	
		<b>Commissioned by</b> Ministry of Social Affairs and Health	
		<b>Date of appointing the organ</b> STM034:00/2006 16 March 2006	
<b>Title of publication</b> Final Report of the Monitoring Group (2006-2007) for the Equal Pay Programme			
<b>Summary</b> The Equal Pay Programme is based on the programme of Prime Minister Matti Vanhanen's first Cabinet, according to which the Government will together with the social partners promote women's and men's equal pay and gender equality in working life by a long-term programme.  The overall goal of the Equal Pay Programme is to bridge the pay gap between women and men, which is at present 20 per cent, by at least five percentage units by the year 2015. The implementation of the programme started well. The cooperation of the government and labour market organisations has taken place in a good atmosphere. The Equal Pay Programme comprises thirty major measures. Roughly EUR 3 million was allocated for implementing the measures under the programme during the Monitoring Group's term, mostly funds from the European Social Fund, ESF.  The Minister of Social Affairs and Health Tuula Haatainen appointed the High-level Monitoring Group in March 2006. Its task is to supervise the implementation of the tripartite programme for promoting equal pay for women and men prepared by the government and the labour market parties together and, as necessary, to undertake other measures to achieve its objectives. The term of the Monitoring Group was from 1 April 2006 to 31 March 2007. At its last meeting it adopted the present final report, which contains information and assessment of the first period of implementation of the Equal Pay Programme.  The Monitoring Group was chaired by the Speaker of Parliament Paavo Lipponen, with Deputy Speaker of Parliament Sirkka-Liisa Anttila and II Minister of Finance Ulla-Maj Wieros as vice chairs. The group consisted, i.a., of the leaders of all the labour market central organisations, politicians and high-level civil servants. It held three meetings and organised, in February 2007 a seminar about increasing the value of women's work and efforts to realise equal pay in Finland ("Naisten työ arvoonsa - kohti samapalkkaista Suomea").			
<b>Key words</b> discrimination, equal pay, gender differences, gender equality, gender equality plans, government programmes, job evaluation, pay, pay systems, segregation, wage differentials, women'			
<b>Other information</b> Internet: <a href="http://www.stm.fi/english">www.stm.fi/english</a>			
<b>Title and number of series</b> Reports of the Ministry of Social Affairs and Health 2007:32		<b>ISSN</b> 1236-2115	<b>ISBN</b> 978-952-00-2370-6 (paperback) 978-952-00-2371-3 (PDF)
<b>Number of pages</b> 82	<b>Language</b> Finnish	<b>Price</b> 14,04 €	<b>Publicity</b> Public
<b>Orders</b> Helsinki University Press PO Box (Vuorikatu 3 A) 00014 UNIVERSITY OF HELSINKI Fax +358-9-7010 2374, tel. +358-9-7010 2363 <a href="mailto:books@yliopistopaino.fi">books@yliopistopaino.fi</a>		<b>Financier</b> Ministry of Social Affairs and Health	





## *Sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä*

Pääministeri Vanhasen I hallitus käynnisti yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa samapalkkaisuusohjelman keväällä 2006. Samapalkkaisuusohjelman tavoitteet ja sisältö oli sovittu jo aiemmin kolmikantaisesti. Työ jatkuu sillä Vanhasen II hallitus on ohjelmassaan sitoutunut jatkamaan kolmikantaista samapalkkaisuusohjelmaa ja toteuttamaan sen toimenpidekokonaisuuden vaalikauden aikana. Lisäksi hallitus pyrkii tukemaan kuntasektorin naisvaltaisten alojen palkkakehitystä.

Samapalkkaisuusohjelman yleisenä tavoitteena on pienentää sukupuolten välistä palkkaeroa vähintään viidellä prosenttiyksiköllä vuoteen 2015 mennessä. On arvokasta, että samapalkkaisuusohjelmasta on kyetty sopimaan kolmikantaisesti hallituksen ja työmarkkinaosapuolten kesken. Tämä ei ole itsestäänselvyys. Suomi voi olla tästä ylpeä.

Kolmikantaisen samapalkkaisuusohjelman käynnistyminen merkitsee yhden merkittävän askeleen ottamista samapalkkaisuuden edistämiseksi. Ohjelman tavoite on haastava. Vielä on paljon tekemistä, jotta voimme sanoa tämän tavoitteen toteutuneen. Sen saavuttamiseksi tarvitaan pitkäjänteistä, määrätietoista kolmikantaista yhteistyötä ja riittävät resurssit. Sukupuolten välisten palkkaerojen pienentämisessä riittää työsarkaa vielä tulevillekin vuosille.

Sosiaali- ja terveysministeri Tuula Haatainen asetti ohjelmalle korkean tason seurantaryhmän, jonka toimikausi oli 16.3.2006-31.3.2007. Seurantaryhmän puheenjohtajaksi kutsuttiin allekirjoittanut. Varapuheenjohtajiksi kutsuttiin eduskunnan 1. varapuhemies Sirkka-Liisa Anttila ja toinen valtiovarainministeri Ulla-Maj Wideroos. Jäseniksi kutsuttiin työmarkkinajohtaja Jouni Ekuri Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta, puheenjohtaja Lauri Ihalainen SAK:sta, valtiosihteeri Leila Kostiainen sosiaali- ja terveysministeriöstä, ylijohtaja Kirsi Lindroos opetushallituksesta, työmarkkinajohtaja Teuvo Metsäpelto Valtion työmarkkinalaitoksesta, puheenjohtaja Mikko Mäenpää STTK:sta, kansanedustaja Maija Perho, varatuomari Tuulikki Petäjaniemi, puheenjohtaja Risto Piekka AKAVA:sta, johtaja Sepo Riski EK:sta, valtiosihteeri Raimo Sailas valtiovarainministeriöstä, johtaja Matti Salmenperä työministeriöstä, valtiosihteeri Terttu Savolainen sosiaali- ja terveysministeriöstä, kansliapäällikkö Ritva Viljanen sisäasiainministeriöstä ja sopimusjohtaja Risto Voipio Kirkon työmarkkinalaitoksesta.

Ohjelma pääsi hyvin käyntiin ja seurantaryhmässä keskusteltiin rakentavasti ja avoimesti työelämän tasa-arvokysymyksistä ja sukupuolten palkkaerojen kaventamisesta. Tällainen foorumi on osoittanut tarpeellisuutensa. Haluan kiittää lämpimästi korkean tason seurantaryhmän varapuheenjohtajia ja jäseniä paneutuvasta työskentelystä. Kiitokset myös käytännön valmisteluista vastanneelle sihteeristölle ja pääsihteerinä toimineelle ylijohtaja (myöhemmin kansliapäällikkö) Kari Välimäelle.

*Helsingissä 11. toukokuuta 2007*

*Paavo Lipponen*

*Samapalkkaisuusohjelman korkean tason seurantaryhmän puheenjohtaja*



## **Sisällys**

<b>1 Johdanto .....</b>	<b>13</b>
<b>2 Seurantaryhmän työskentely .....</b>	<b>13</b>
<b>3 Ohjelman toimenpiteiden eteneminen .....</b>	<b>14</b>
<b>4 Naisten työ arvoonsa – kohti samapalkkaista Suomea –seminaari.....</b>	<b>18</b>
<b>5 Haasteet ohjelman jatkokaudelle.....</b>	<b>19</b>
<b>Liitteet .....</b>	<b>21</b>



## 1 Johdanto

Samapalkkaisuusohjelma valmisteltiin pääministeri Matti Vanhasen hallitusohjelman pohjalta. Sosiaali- ja terveysministeriö asetti kolmikantaisen työryhmän, joka valmisteli ohjelmaa vuosina 2004-2005. Työryhmän puheenjohtajana toimi johtaja Matti Salmenperä työministeriöstä. Hallitus hyväksyi omalta osaltaan samapalkkaisuusohjelman helmikuussa 2006<sup>1</sup>.

Samapalkkaisuusohjelman yleisenä tavoitteena on, että naisten ja miesten välinen palkkaero, laskettuna säännöllisen työajan keskikuukausiansiosta, kaventuu nykyisestä noin 20 prosentista vähintään viidellä prosenttiyksiköllä vuoteen 2015 mennessä. Koska naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin on monia syitä, samapalkkaisuusohjelmaan on koottu toimenpiteitä laajasti. Ohjelma sisältää palkkausjärjestelmiä, työmarkkinoiden sukupuolenmukaista jakautumista (segregaatio), naisten urakehitystä, palkka- ja sopimuspolitiikkaa, tilastojen ja tilastoyhteistyön kehittämistä, perheen ja työn yhteensovittamista, yritysten yhteiskuntavastuuta ja tasa-arvosuunnittelua koskevia tavoitteita ja toimia. Ohjelma sisältää yhteensä noin 30 toimenpidekokonaisuutta.

Yleisen, sukupuolten palkkaerojen kaventumista koskevan määrällisen tavoitteen lisäksi ohjelma sisältää myös seuraavat määrälliset tavoitteet, joiden etenemistä voidaan mitata:

- a. Tavoitteena on, että palkansaajista noin kolme neljäsosaa on ajan tasalla olevien, kannustavien ja oikeudenmukaisten palkkausjärjestelmien piirissä vuonna 2015.
- b. Tavoitteena on, että työmarkkinoiden sukupuolen mukainen jakautuminen eli segregatio vähenee siten, että tasa-ammateissa<sup>2</sup> toimivien osuus, joka vuonna 2002 oli 16 prosenttia, olisi vuonna 2012 viidennes kaikista palkansaajista.
- c. Tavoitteena on, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä vaativampiin tehtäviin ja että naisten osuus johtotehtävissä olisi keskimäärin puolet vuoteen 2020 mennessä.

## 2 Seurantaryhmän työskentely

Sosiaali- ja terveysministeri Tuula Haatainen nimitti maaliskuussa 2006 samapalkkaisuusohjelmalle seurantaryhmän, jonka puheenjohtajana on toiminut eduskunnan puhemies Paavo Lipponen (liite 1). Seurantaryhmä on koostunut poliitikoista, korkeista virkamiehistä ja työmarkkinakeskusjärjestöjen edustajista (liite 2). Seurantaryhmän tehtävänä on seurata samapalkkaisuusohjelman ja siihen liittyvän toimenpideohjelman toteuttamista. Milloin on ilmeistä, että tavoitteiden saavuttamisessa on jääty jälkeen, seurantaryhmä voi ryhtyä muihinkin toimenpiteisiin sovittujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Seurantaryhmä on kokoontunut kolme kertaa vuonna 2006. Kesäkuun kokouksessa (8.6.2006) keskusteltiin toimeksiannon pohjalta seurantaryhmän tehtävästä ja työskentelytavoista ja nimettiin sihteeri. Lisäksi päätettiin suositella sosiaali- ja terveysministeriölle ja valtiovarainministeriölle selvityshenkilön asettamista selvittämään samapalkkaisuutta edistävän palkkausjärjestelmiä koskevan tutkimus- ja kehittämishankkeen tarpeellisuutta ja sisältöä.

<sup>1</sup> Samapalkkaisuusohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 2007:11.

<sup>2</sup> Tasa-ammateilla tarkoitetaan ammatteja, joissa työskentelevistä 40-59 prosenttia on naisia/miehiä.

Lokakuun kokouksessa (4.10.2006) käytiin pääpiirteittäin läpi samapalkkaisuusohjelman toimenpiteiden etenemistä ja keskusteltiin seurantaryhmän mahdollisesta julkitulosta esimerkiksi seminaarin muodossa. Sovittiin, että STM:ssä valmistellaan ehdotus julkitulosta seuraavaan kokoukseen.

Joulukuun kokouksessa (7.12.2006) selvityshenkilö Tuulikki Petäjaniemi esitteli valmistelemansa palkkausjärjestelmien tutkimusta ja kehittämistä koskevan selvityksen ja ehdotuksen. Päätettiin järjestää 8.2.2007 työmarkkinatoimijoille, poliitikoille, virkamiehille ja medialle seminaari samapalkkaisuudesta. Kokouksessa käytiin läpi myös ohjelman toimenpiteiden etenemistä.

Vuoden 2007 helmikuun 8. päivänä seurantaryhmä järjesti yleisöseminaarin nimellä ”Naisten työ arvoonsa – kohti samapalkkaista Suomea” (seminaarista tarkemmin luvussa 4). Maaliskuussa 2007 (29.3.2007) seurantaryhmä kokoontui päätöskokoukseen ja teki yhteenvetoa samapalkkaisuusohjelman ensimmäisestä toimikaudesta sekä kuuli VATT:in tekemistä naisvaltaisten sosiaali- ja terveyssektorin ammattien palkankorotusten kustannuksia koskevista laskelmista.

Seurantaryhmän kokouksia on valmistellut sihteeristö, jonka koollekutsujana on toiminut ylijohtaja (1.1.2007 alkaen kansliapäällikkö) Kari Välimäki sosiaali- ja terveysministeriöstä. Sihteeristö on koostunut työmarkkinakeskusjärjestöjen ja sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvoyksikön edustajista (liite 3). Sihteeristö on kokoontunut yhteensä viisi kertaa.

### **3 Ohjelman toimenpiteiden eteneminen**

#### **Yleistä**

Samapalkkaisuusohjelman päätavoitteen, naisten ja miesten välisen palkkaeron kaventamiseksi vähintään viidellä prosenttiyksiköllä vuoteen 2015 mennessä, ohjelmaan on kirjattu yhteensä 30 toimenpidekokonaisuutta, jotka on vastuutettu eri tahoille (hallitus, työmarkkinajärjestöt). Toimien vaikuttavuuden arviointi on tässä vaiheessa vaikeaa kun ohjelman käynnistymisestä on vasta vajaa vuosi.

Myönteistä on, että runsaasti toimia on jo käynnistetty. Osa toimenpiteistä on jo toteutettu, osa on parhaillaan meneillään ja jotkut ovat suunnitteilla. Tähän mennessä samapalkkaisuusohjelman hankkeisiin on sidottu noin 3 miljoonaa euroa. Merkillepantavaa on, että ohjelman rahoittamiseen on löytynyt varoja vaikka ohjelma käynnistyi kesken hallituskauden, eikä sille osoitettu omia varoja. Suurin osa rahoituksesta on Euroopan sosiaalirahaston rahaa (STM:n ja TM:n kautta), mutta myös budjettivaroja on kanavoitu ohjelmalle STM:n kautta. Vaikka rahoitusta ohjelman eteenpäin viemiselle on löytynyt, ovat rahoituslähteiden moninaisuus, aikataulut ja menettelytavat aiheuttaneet joidenkin hankkeiden käynnistymiselle kitkaa.

Samapalkkaisuusohjelman yhteydessä toimii lukuisia hankkeita. Kokonaisuuden hahmottaminen ja hallinta edellyttää jatkossa seurannan kehittämistä. Voi olla hyödyksi esimerkiksi koota toimenpiteitä tavoitteittain suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Myös tilaisuus, jossa kaikki hankkeet kootaan yhteen ja esitellään on tarpeellinen.

Kun ohjelmaa on toteutettu vajaa vuosi, voidaan todeta, että työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen jakautumisen eli segregaatian lieventämistoimenpiteisiin tarvitaan vahvaa lisäpanostusta. Palkkausjärjestelmien tutkimus- ja kehittämisohjelma on merkittävä kokonaisuus, josta selvityshenkilö on tehnyt hanke-ehdotuksen. Tämän hankekokonaisuuden käynnistäminen mahdollisimman pian on ensiarvoisen tärkeää.

## **Ohjelman eteneminen kahdeksan tavoitteen mukaisesti**

Ohjelmassa on päätavoitteen lisäksi kahdeksan tavoitetta ja niiden saavuttamiseksi yhteisesti sovitut toimenpiteet. Toimenpiteiden eteneminen esitellään seuraavassa yleisluonteisesti tavoitteittain. Yksityiskohtaisempi etenemisen tarkastelu löytyy liitteestä 4.

### **1. Palkkausjärjestelmät**

*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.*

Tämän tavoitteen saavuttamiseksi ohjelmaan on kirjattu muun muassa laajan kolmikantaisen palkkausjärjestelmien tutkimus- ja kehittämisohjelman käynnistäminen. Sosiaali- ja terveysministeriö käynnisti seurantaryhmän suosituksesta selvityksen palkkausjärjestelmähankkeen tarpeellisuudesta ja sisällöstä heinäkuussa 2006. Selvityshenkilö varatuomari Tuulikki Petäjaniemi totesi palkkausjärjestelmähankkeen tarpeelliseksi ja jätti ehdotuksensa sateenvarjohankkeen sisällöksi marraskuussa 2006<sup>3</sup>.

Palkkausjärjestelmien tutkimus- ja kehittämissanke on koko samapalkkaisuusohjelman kannalta merkittävä kolmikantaisesti toteutettava kokonaisuus. Sosiaali- ja terveysministeriö käynnistää hankkeen Euroopan sosiaalirahaston (ESR) uuden ohjelmakauden varoin syksyllä 2007.

### **2. Segregatio ja naisten urakehitys**

*Tavoitteena on järjestöjen ja hallituksen yhteistoimin 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-ammateissa<sup>4</sup> toimivien osuus, joka vuonna 2002 oli 16 prosenttia, olisi vuonna 2012 viidennes kaikista palkansaajista.*

<sup>3</sup> Selvitys samapalkkaisuutta edistävän palkkausjärjestelmähankkeen tarpeellisuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 2006:80.

<sup>4</sup> Tasa-ammattit = naisia/ miehiä on 40-59 prosenttia ammatissa työskentelevistä.

Työmarkkinoiden sukupuolenmukainen työnjako eli segregaatio vaikuttaa naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin. Siksi segregaatian lieventäminen on tärkeää samapalkkaisuuden edistämiseksi. Sukupuolenmukaiseen työnjakoon liittyviä valintoja ja ratkaisuja tehdään jo kouluissa ja oppilaitoksissa. Suuri osa työmarkkinoille tulijoistahan on kouluttautunut tietyille alalle tai ammattiin. Niin sanottujen sukupuolelle ei-perinteisten koulutus- ja ammatinvalintojen tunnetuksi tekeminen ja tukeminen on ensiarvoisen tärkeää. Samapalkkaisuusohjelman segregaatian lieventämiseen tähtäävät toimenpiteet suuntautuvat ennen muuta opetuspuolelle. Tällä ohjelma-alueella tarvitaan jatkossa merkittävää lisäpanostusta, jotta asetettu tavoite voidaan saavuttaa.

### ***Vertikaalinen segregaatio***

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

Naisten urakehityksen tukemiseksi on samapalkkaisuusohjelmassa käynnistetty tutkimus- ja koulutushankkeita. Lisäksi hallitus käynnisti vuonna 2007 vuoropuhelun elinkeinoelämän edustajien kanssa naisten määrän lisäämiseksi taloudellisessa päätöksenteossa ja STM käynnistää mittavan tiedotuskampanjan aiheesta.

### ***Määräaikaistyö***

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

Määräaikaiset työsuhteet keskittyvät tietyissä ikäryhmissä oleville naisille. Tämä hidastaa naisten ura- ja palkkakehitystä. Määräaikaistyöhön liittyviä kysymyksiä on käsitelty kolmikantaisesti työministeriön asettamissa työryhmissä.

### ***3. Palkka- ja sopimuspolitiikka***

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

Samapalkkaisuusohjelman yleisenä tavoitteena on kaventaa sukupuolten välistä palkkaeroa nykyisestä noin 20 prosentista vähintään viidellä prosenttiyksiköllä vuoteen 2015 mennessä. Työmarkkinajärjestöt ovat avainasemassa palkkaerojen kaventamisessa.

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat sopineet liitoille lähetettävästä suosituksesta, joka koskee työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointia (liite 5). Työmarkkinajärjestöt kokoavat hyviä esimerkkejä työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmista Työturvallisuuskeskuksen nettisivuille.

### ***4. Tilastojen ja tilastoyhteistyön kehittäminen***

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



Työmarkkinajärjestöjen pyrkimyksenä on kehittää palkkatilastointia siten, että sukupuolten välisten palkkaerojen kehitystä voidaan seurata mahdollisimman tarkasti. Toimenpiteistä on sovittu ja osa niistä on jo toteutettu (liite 6). STM on käynnistänyt hankkeen, jossa kehitetään tilastoidikaattoreita työmarkkinoiden segregaatian kehityksen seuraamiseksi sekä selvitetään segregaatian vaikutusta sukupuolten palkkaeroihin.

#### *5. Tasa-arvosuunnitelmat*

***Tavoitteena on että tasa-arvosuunnitelmat ja niihin liittyvät palkkakartoitukset 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.***

Samapalkkaisuuden edistämiseksi tarvitaan toimia työelämän monilla tasoilla. Tasa-arvosuunnittelu tarjoaa välineitä samapalkkaisuuden edistämiseen työpaikkatasolla. Vuonna 2005 uusittu tasa-arvolaki sisältää seuraavat asiat: 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, joka sisältää muun muassa palkkakartoituksen, 2) toimenpiteet ja 3) arvio aiempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Tasa-arvosuunnitelmien laatimisessa on työpaikoilla edetty, mutta tässä on vielä kehitettävää.

Samapalkkaisuusohjelmassa on lukuisia toimia, joilla tuetaan työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua: muun muassa tasa-arvosuunnittelua tukevaa materiaalia on valmistettu työpaikoille, koulutushankkeita toteutetaan ja tasa-arvosuunnitelmien tekoon opastetaan.

#### *6. Perhe ja työ*

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

Perhevastuiden epätasainen jakautuminen näyttää olevan yksi palkkauksellista eriarvoisuutta ylläpitävä tekijä. Siksi on tärkeää, että isät ottavat entistä enemmän vastuuta perhe-elämästä ja käyttävät nykyistä enemmän perhevapaita. Myös perhevapaakustannusten entistä tasaisempi jakautuminen nais- ja miesvaltaisten alojen kesken luo pohjaa samapalkkaisuuden edistämiseksi.

Vuoden 2007 alussa voimaan tulleiden perhevapaauudistusten yhtenä tavoitteena on kannustaa isiä käyttämään entistä enemmän perhevapaita muun muassa joustavoittamalla ns. isäkuukauden käyttöä. Myös perhevapaiden käytöstä työnantajille koituvia kustannuksia vähennettiin korottamalla työnantajille maksettavia korvauksia. STM järjestää vuonna 2007 mittavan tiedotuskampanjan, jolla pyritään lisäämään isien perhevapaiden käyttöä. Työmarkkinajärjestöt ovat selvittäneet ja arvioineet joustavien työaikatarkaisujen käyttöä (liite 7).

#### *7. Yritysten ja yhteisöjen yhteiskuntavastuu*

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

Toimet tämän tavoitteen saavuttamiseksi eivät vielä ole laajasti käynnistyneet. Työmarkkinajärjestöt ovat sopineet, että hyviä esimerkkejä yhteiskuntavastuu- ja henkilös-  
töraporteista kootaan Työturvallisuuskeskuksen nettisivustolle.

#### *8. Valvonta ja ohjeet*

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

Tasa-arvovaltuutetun toimiston resursointia on vahvistettu. Työsuojeluviranomaisia koulutetaan tasa-arvosuunnitteluun liittyvissä asioissa STM:n käynnistämässä ESR-hankkeessa.

## **4 Naisten työ arvoonsa – kohti samapalkkaista Suomea –seminaari**

Samapalkkaisuusohjelman seurantaryhmä järjesti ”Naisten työ arvoonsa – kohti samapalkkaista Suomea –seminaarin” helmikuussa 2007 samapalkkaisuuden edistämiseksi ja samapalkkaisuusohjelman tunnetuksi tekemiseksi. Seminaari suunnattiin poliitikoille, työmarkkinajärjestöjen toimijoille, virkamiehille ja medialle. Seminaarin tavoitteena oli keskustella siitä, miten naisten ja miesten perusteettomista palkkaeroista päästään eroon.

Seminaarin avasi eduskunnan puhemies Paavo Lipponen, samapalkkaisuusohjelmaa esitteli sosiaali- ja terveystoimi Tuula Haatainen. Tämän jälkeen oli vuorossa ministeri Haataisen johtama paneelikeskustelu, johon osallistuivat samapalkkaisuusohjelman varapuheenjohtajat Sirkka-Liisa Anttila ja Ulla-Maj Wideroos, kansanedustaja Maija Perho sekä työmarkkinajohtajat Lauri Ihalainen, Markku Jalonen, Teuvo Metsäpelto, Mikko Mäenpää, Risto Piekkari, Seppo Riski ja Risto Voipio. Seminaari päättyi puhemies Paavo Lipponen loppuyhteenvedoon (ohjelma liitteenä 8). Seminaari keräsi yli 200 hengen yleisön ja keskustelu oli vilkasta.

Paneelissa käytiin keskustelua muun muassa siitä, minkälaisia samapalkkaisuutta edistäviä tavoitteita tulevaan hallitusohjelmaan ja tulevalle sopimuskierrokselle ollaan valmiita asettamaan, tulisiko naisvaltaisten hoiva-alojen palkkausta parantaa, minkälaiset ovat työmarkkinajärjestöjen ja hallituksen roolit samapalkkaisuuden edistämässä ja minkälaisia toimia tulisi erityisesti painottaa, jotta tavoite miesten ja naisten palkkaerojen kaventamisesta saavutetaan.

Loppupuheenvuorossaan eduskunnan puhemies Paavo Lipponen totesi muun muassa, että myönteistä on, että ohjelmassa on voitu eri osapuolten kesken sopia yhteisistä tavoitteista ja että paljon konsensusta löytyy. Hän jatkoi, että toisaalta on kiertelemättä myös nähtävä samapalkkaisuuden edistämiseen liittyvät erilaiset lähtökohdat ja käsitykset ja löydettävä yhdessä tie, jota päästään eteenpäin.

Tulevalle hallitukselle ja sopimuskierrokselle asetettiin paljon odotuksia ja paineita. Laajasti oltiin sitä mieltä, että jo hallitusohjelmassa tulee sopia samapalkkaisuusohjelman jatkamisesta. Korkean tason seurantamenettelyn jatkamisessa nähtiin hyviä puolia. Loppuyhteenvedossa painotettiin myös, että samapalkkaisuusohjelmassa ei päästä eteenpäin ilman resursseja ja panostusta. Yhteenvedona voitiin todeta, että samapalkkaisuusohjelman ensimmäisen kauden toiminnalla on otettu yksi merkittävä askel eteenpäin ja tästä on hyvä jatkaa.

## 5 Haasteet ohjelman jatkokaudelle

Samapalkkaisuusohjelman toiminta on alkanut hyvin. Hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen yhteistyö seurantaryhmässä on sujunut hyvässä hengessä. Ohjelman toimenpiteitä on käynnistetty runsaasti. Seurantaryhmän jäsenet ovat osallistuneet työskentelyyn aktiivisesti. Seurantaryhmässä keskustelu ei ole rajautunut tiukasti ohjelman toimenpiteisiin ja niiden seurantaan vaan samapalkkaisuudesta, sen syistä ja erilaisista keinoista pienentää sukupuolten välisiä palkkaeroja on keskusteltu laajasti. Historiallista on ollut se, että samassa pöydässä on tämän asian tiimoilta istunut korkean tason edustus niin poliitikoista, työmarkkinakeskusjärjestöistä kuin korkeista virkamiehistäkin. Työskentely on sujunut avoimessa ilmapiirissä ja kokouksissa on haettu aktiivisesti tapoja, joilla samapalkkaisuutta voidaan edistää.

Ohjelma käynnistyi kesken hallituskauden, eikä sille ole varattu omia varoja. Henkilöresursointi on ollut yhden henkilötyövuoden luokkaa (STM). Vaikka samapalkkaisuusohjelmalla ei ole ollut omaa korvamerkittyä rahaa, sen toimenpiteisiin on tähän mennessä sidottu noin 3 miljoonaa euroa. Panostukset ovat mittavia. Varat hankkeiden toteuttamiseen on koottu eri lähteistä. Suurin osa rahoituksesta on tullut Euroopan sosiaalirahaston (ESR) kautta, mutta myös budjettivaroja on kanavoitu ohjelmalle STM:n kautta. Valmiutta hankkeiden vielä nykyistäkin nopeampaan käynnistämiseen olisi ollut, mutta muun muassa ESR-ohjelmakausien vaihteen osuminen samapalkkaisuusohjelman ensimmäiseen toimintavuoteen on käytännössä aiheuttanut viivettä joidenkin hankkeiden käynnistämiseen.

Korkean tason seurantaryhmän kokoukset on valmisteltu kolmikantaisessa sihteeristössä. Sihteeristön rooli on ollut tekninen, eikä sillä ole ollut päätösvaltaa. Ohjelman organisointi ja johtaminen tulee jatkossa pohtia tähänastisten kokemusten perusteella ja taata ohjelman tavoitteiden saavuttamisen kannalta paras mahdollinen toimintatapa.

Ohjelma sisältää yhteensä 30 toimenpidekokonaisuutta. Näin laajan ohjelman eteenpäin vieminen, koordinointi ja seuranta on haastava tehtävä. Jatkossa on tarpeen pohtia, millä tavoin koordinointia ja seurantaa voidaan entistään parantaa kaikkien 30 samapalkkaisuusohjelman toimenpiteen toteuttamiseksi. Ohjelman seurannan helpottamiseksi voi jatkossa olla tarpeen koota toimenpiteitä isommiksi kokonaisuuksiksi. Lisäksi seurantaryhmässä voidaan sopia uusista toimista, jos ne katsotaan tarpeelliseksi ohjelman tavoitteiden saavuttamisen kannalta.

Ohjelman käynnistymisvaiheen kokemusten perusteella voidaan todeta, että ohjelman tavoitteiden saavuttamiseksi on erittäin tärkeää jatkaa samapalkkaisuusohjelman toimeenpanoa kolmikantaisesti. Korkean tason seurantaryhmän etuna on ollut se, että keskeiset päättäjät ovat itse olleet työskentelyssä mukana. Tämä on tuonut ohjelmalle painoarvoa ja myös mahdollistanut sen, että asioista keskustellaan niiden henkilöiden kesken, jotka niihin oikeasti pystyvät vaikuttamaan. On välttämätöntä, että hallitusohjelmaan kirjataan samapalkkaisuusohjelman jatkaminen ja että samapalkkaisuusohjelman toteuttamiseksi asetetaan jatkossakin laaja-alainen kolmikantainen korkean tason työryhmä. Tähänastisen kokemuksen perusteella näyttää siltä, että ohjelman toteuttamista edistäisi, jos sille jatkossa varattaisiin omat riittävät resurssit.



**Liitteet**

	Sivu
LIITE 1 Samapalkkaisuuden edistymistä valvova korkean tason seurantaryhmän asettamiskirje	23
LIITE 2 Samapalkkaisuusohjelman korkean tason seurantaryhmä	25
LIITE 3 Samapalkkaisuusohjelman sihteeristö	27
LIITE 4 Hallituksen samapalkkaisuutta edistävä ohjelma, toimenpiteiden seuranta	29
LIITE 5 Hyviä käytäntöjä työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioinnista	63
LIITE 6 Tulopoliittisen sopimuksen, 2003 – 2004, palkkatilastotyöryhmän seurantaraportti	67
LIITE 7 Joustavat työaikatarkaisut työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukena	71
LIITE 8 Naisten työ arvoonsa – kohti samapalkkaista Suomea –seminaari	75



## **Samapalkkaisuuden edistymistä valvova korkean tason seurantaryhmä**

### Asettaminen

Sosiaali- ja terveysministeriö on tänään asettanut korkean tason seurantaryhmän valvomaan hallituksen ja työmarkkinaosapuolten yhdessä laatiman naisten ja miesten samapalkkaisuutta edistävän ohjelman toteuttamista.

### Toimikausi

1.4.2006 - 31.3.2007

### Tausta

Pääministeri Matti Vanhasen hallitusohjelmassa todetaan, että hallitus edistää naisten ja miesten samapalkkaisuutta ja työelämän tasa-arvoa pitkäjänteisellä ohjelmalla yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa. Vuoden 2004 alussa ministeri Sinikka Mönkäreen asettaman selvityshenkilön, varatuomari Tuulikki Petäjänien selvityksen perusteella asetettu samapalkkaisuusohjelmatyöryhmä sai ehdotuksensa valmiiksi toukokuussa 2005. Hallitus hyväksyi iltakoulussa 8.2.2006 omalta osaltaan samapalkkaisuusohjelman ja sen toteuttamiseen liittyvät hallituksen toimet.

### Tavoitteet

Korkean tason seurantaryhmän tavoitteena on edistää samapalkkaisuusohjelmassa asetettujen tavoitteiden saavuttamista.

### Tehtävä

Korkean tason seurantaryhmä jatkaa hallituksen kolmikantaista yhteistyötä naisten ja miesten samapalkkaisuuden toteuttamiseksi. Tehtävänä on seurata samapalkkaisuusohjelman ja siihen liittyvän toimenpideohjelman toteuttamista. Milloin on ilmeistä, että tavoitteiden saavuttamisessa on jääty jälkeen, seurantaryhmä ryhtyy tarpeen vaatiessa toimenpiteisiin sovittujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

### Organisointi

Puheenjohtaja Paavo Lipponen, eduskunnan puhemies, eduskunta  
Ensimmäinen varapuheenjohtaja Sirkka-Liisa Anttila, ensimmäinen varapuhemies, eduskunta  
Toinen varapuheenjohtaja Ulla-Maj Wideroos, toinen valtiovarainministeri, valtiovarainministeriö  
Jäsenet:  
Ekuri, Jouni, kunta-alan työmarkkinajohtaja, Kunnallinen työmarkkinalaitos  
Ihalainen, Lauri, puheenjohtaja, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry  
Kostiainen, Leila, valtiosihteeri, sosiaali- ja terveysministeriö  
Lindroos, Kirsi, pääjohtaja, Opetushallitus  
Metsäpelto, Teuvo, valtion työmarkkinajohtaja, Valtion työmarkkinalaitos

Mäenpää, Mikko, puheenjohtaja, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry  
 Perho, Maija, kansanedustaja, eduskunta  
 Petäjaniemi, Tuulikki, varatuomari  
 Piekka, Risto, puheenjohtaja, AKAVA ry  
 Riski, Seppo, johtaja, Elinkeinoelämän keskusliitto r.y.  
 Sailas, Raimo, valtiosihteeri kansliapäällikkönä, valtiovarainministeriö  
 Salmenperä, Matti, johtaja, työministeriö  
 Savolainen, Terttu, valtiosihteeri, sosiaali- ja terveysministeriö  
 Viljanen, Ritva, kansliapäällikkö, sisäasiainministeriö  
 Voipio, Risto, sopimusjohtaja, Kirkon työmarkkinalaitos

Työryhmän sihteerit määrätään erikseen.

#### Kustannukset ja rahoitus

Hankkeesta aiheutuvat menot maksetaan momentilta 33.01.21

Sosiaali- ja terveysministeriö Tuula Haatainen

Kansliapäällikkö Markku Lehto

#### LIITTEET

Työryhmän ehdotus naisten ja miesten samapalkkaisuutta edistäväksi ohjelmaksi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työryhmämuistioita 2005:7.  
 Naisten ja miesten samapalkkaisuusohjelman liite 2. (Vastuutahot, hallituksen toimet ja aikataulu)

#### JAKELU

Päätöksessä mainitut

#### TIEDOKSI

Eduskunta  
 AKAVA ry  
 Elinkeinoelämän keskusliitto r.y.  
 Kirkon työmarkkinalaitos  
 Kunnallinen työmarkkinalaitos  
 Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry  
 Toimihenkilöjärjestö STTK ry  
 Valtion työmarkkinalaitos  
 Sisäasiainministeriö  
 Työministeriö  
 Valtiovarainministeriö  
 Opetushallitus  
 Sosiaali- ja terveysministeriö  
 - hallinto-osasto, talous- ja suunnitteluosasto, hankerekisteri, kirjaamo



**Samapalkkaisuusohjelman korkean tason seurantaryhmä**

Puheenjohtaja Paavo Lipponen	Eduskunnan puhemies
1. varapuheenjohtaja Sirkka-Liisa Anttila	Eduskunnan 1. varapuhemies
2. varapuheenjohtaja Ulla-Maj Wideroos	Toinen valtiovarainministeri

## Jäsenet:

Jouni Ekuri	Kunta-alan työmarkkinajohtaja, Kunnallinen työmarkkinalaitos
Lauri Ihalainen	Puheenjohtaja, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK
Leila Kostiainen	Valtiosihteeri, sosiaali- ja terveysministeriö
Kirsi Lindroos	Ylijohtaja, Opetushallitus
Teuvo Metsäpelto	Valtion työmarkkinajohtaja, Valtion työmarkkinalaitos
Mikko Mäenpää	Puheenjohtaja, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK
Maija Perho	Kansanedustaja, eduskunta
Tuulikki Petäjaniemi	Varatuomari
Risto Piekka	Puheenjohtaja, AKAVA
Seppo Riski	Johtaja, Elinkeinoelämän keskusliitto EK
Raimo Sailas	Valtiosihteeri kansliapäällikkönä, valtiovarainministeriö
Matti Salmenperä	Johtaja, työministeriö
Terttu Savolainen	Valtiosihteeri, sosiaali- ja terveysministeriö
Ritva Viljanen	Kansliapäällikkö, sisäasiainministeriö
Risto Voipio	Sopimusjohtaja, Kirkon työmarkkinalaitos



**Samapalkkaisuusohjelman sihteeristö**

Ylijohtaja (1.1.2007 lukien kansliapäällikkö) Kari Välimäki, STM (pääsihteeri)

Työmarkkina-asiamies Kari Ala-Kokkila, Kirkon työmarkkinalaitos

Erikoistutkija Marja-Liisa Anttalainen, STM

Kehittämispäällikkö Marja Erkkilä, SAK

Johtaja Tarja Heinilä-Hannikainen, STM

Työmarkkina-analyytikko Mika Happonen, Valtion työmarkkinalaitos

Lakimies Paula Ilveskivi, Akava

Erikoistutkija Riitta Martikainen, STM

Työmarkkinalakimies Noora Nordberg, Kunnallinen työmarkkinalaitos (syksystä 2006 alkaen Henrika Nybondas-Kangas)

Lakimies Heli Puura, STTK

Asiantuntija Anu Sajavaara, EK



**Hallituksen samapalkkaisuutta edistävä ohjelma**

Toimenpiteiden seuranta

29.3.2007

## **Sisältö**

1. Palkkausjärjestelmät
2. Segregaatio ja naisten urakehitys
  - 2.1 Horisontaalinen segregaatio
  - 2.2 Vertikaalinen segregaatio
  - 2.3 Määräaikaistyö
3. Palkka- ja sopimuspolitiikka
4. Tilastojen ja tilastoyhteistyön kehittäminen
5. Tasa-arvosuunnitelmat
6. Perhe ja työ
7. Yritysten ja yhteisöjen yhteiskuntavastuu
8. Valvonta ja ohjeet

*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.*

## **Palkkausjärjestelmät**

### **1.**

**Toimenpide:** 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.

### **Hankkeet:**

**Vastuutaho:** Työmarkkinaosapuolet

**Toteuttajat:** Työmarkkinaosapuolet

### **Rahoitus:**

**Aikataulu:** Tase-työryhmän<sup>5</sup> työ on käynnissä.

**Vaihe:** Tase-ryhmä järjesti liittojen edustajille tarkoitetun yhteisen palkitsemisjärjestelmien kehittämiseen liittyvän seminaarin 19.10.2006, jossa oli osallistujia noin 150.

**Muuta:** Tase-ryhmän työ jatkuu.

---

<sup>5</sup> Tase-työryhmä on työmarkkinajärjestöjen tulopoliittisessa sopimuksessa 16.12.2004 sopima työryhmä, jossa käsitellään tasa-arvoasioita.

*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.*

## 2.

**Toimenpide:** 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.

**Hankkeet:** Sosiaali- ja terveysministeriö ja valtiovarainministeriö ovat toteuttaneet vuosina 2002 - 2006 TASE-ryhmän aloitteesta kaksi laajaa, ESR-rahoitteista hanketta palkkausjärjestelmien kehittämiseksi tavoitteena naisten ja miesten palkkaerojen kaventaminen. VM ja STM asettavat keväällä 2006 selvityshenkilön arvioimaan mm. näiden hankkeiden tulosten pohjalta esitetyn tutkimus- ja kehitysohjelman sisällöllisiä tarpeita naisten ja miesten samapalkkaisuuden toteuttamisen näkökulmasta. Selvityshenkilön ehdotusten pohjalta käynnistetään palkkausjärjestelmien kehittämistyö naisten ja miesten samapalkkaisuuden edistämiseksi.

**Vastuutaho:** STM ja VM

**Toteuttajat:** STM, VM ja työmarkkinaosapuolet

**Rahoitus:** VM, STM

**Aikataulu:** 1.8. – 31.10.2006

**Vaihe:** Seurantaryhmä päätti kokouksessaan 8.6.2006 suositella STM:lle ja VM:lle selvityshenkilön nimeämistä. Selvityshenkilöksi nimetty Tuulikki Petäjäniemi aloitti selvitystyön heinäkuussa 2006 ja jätti raporttinsa marraskuussa 2006 (Selvitys samapalkkaisuutta edistävän palkkausjärjestelmänsä hankkeen tarpeellisuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 2006:80). Seurantaryhmä käsitteli selvitystä kokouksessaan 7.12.2006.

Palkkausjärjestelmien kehittämishanke käynnistetään selvityshenkilön esityksen pohjalta syksyllä 2007 ESR-hankkeina.

**Muuta:**



*Tavoitteena on tukea palkkausjärjestelmien kehitystä naisten ja miesten samapalkkaisuuden edistämiseksi sekä työmarkkinaosapuolten kesken että kolmikan-tayhteistyönä 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.*

### 3.

**Toimenpide:** Kohdassa 2 mainitulla tutkimus- ja kehitysohjelmalla tuotetaan tietoa ala- ja työnantajakohtaisten palkkajärjestelmien kehittämiseen ja tulospalkkauksen edistämiseen kaikilla sektoreilla ja kaikilla sopimusaloilla.

**Hankkeet:** Tarkastellaan toimenpiteen 2 kanssa.

**Vastuutaho:**

**Toteuttajat:**

**Rahoitus:**

**Aikataulu:**

**Vaihe:** Vrt. toimenpide 2.

**Muuta:** Hyviä käytäntöjä: VTML:n neuvotteluohjeet toimintayksiköille valtion palkkausjärjestelmän toteuttamiseksi siten, että samapalkkaisuus toteutuu tehtävän vaativuuden kautta (sis. tasa-arvoerät).

***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-ammateissa<sup>6</sup> toimivien osuus, joka vuonna 2002 oli 16 prosenttia, olisi vuonna 2012 viidennes kaikista palkansaajista.*

## **Segregatio ja naisten urakehitys**

### **Horisontaalinen segregatio**

#### **4.**

**Toimenpide:** Käynnistetään kehittämishanke, joka tuottaa opetusaineistoa sukupuolten välisen yhteensovittamiseksi kouluttajien koulutukseen problematisoiden muun muassa sukupuolenumukaista työnjakoa sekä sukupuolisegregaation purkamiseen liittyvien menetelmien tunnetuksi tekemiseksi.

**Hankkeet:** Opetusministeriö tukee segregaation vähentämiseen tähtäävien opetusaineistojen tuottamista opettajien perus- ja täydennyskoulutukseen.

**Vastuutaho:** OPM

**Toteuttajat:** OPM ja OPH

**Rahoitus:**

**Aikataulu:** 2006 - 2007

**Vaihe:** Opetusaineistojen tuottamishanketta ei ole käynnistetty.

Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen antamassa opettajankoulutuksessa järjestetään opettajankouluttajille sukupuolten tasa-arvoa koskevaa täydennyskoulutusta ja käynnistetään tasa-arvokasvatukseen liittyviä tutkimus- ja kehittämishankkeita. Opetusministeriö varautuu tukemaan hankkeita vuosina 2007-2009.

**Muuta:**

---

<sup>6</sup> Tasa-ammattit = naisia/ miehiä on 40-59 prosenttia ammatissa työskentelevistä.

***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 segregaatio vähenee siten, että tasa-ammateissa<sup>7</sup> toimivien osuus, joka vuonna 2002 oli 16 prosenttia, olisi vuonna 2012 viidennes kaikista palkansaajista.*

## 5.

**Toimenpide:** Koulutukseen ja koulutusvalintoihin sisältyviä sukupuolenmukaisia eroja vähennetään toteuttamalla opetushallituksen ”Tasavertaiset työmarkkinat” työryhmän muistioon sisältyvät ehdotukset. Koulutusvalinnoissa tulisi kiinnittää myös huomiota opiskelijoiden sukupuolijakautumaan.

**Hankkeet:** Opetusministeriö tekee arvion ”Tasavertaiset työmarkkinat”-työryhmän esityksen toteutuneista toimista ja mahdollisesti tarvittavista lisätoimista.

**Vastuutaho:** OPM

**Toteuttajat:** OPM, OPH

**Rahoitus:**

**Aikataulu:** 2006

**Vaihe:**

”Tasa-vertaiset työmarkkinat” -työryhmän opetussisältöjä, oppilaan- ja opintojenohjaukseen sekä alueelliseen oppilaitos- ja työelämäyhteistyöhön liittyvät esitykset ovat pääosin käynnistyneet tai käynnistymässä. Sukupuolten tasa-arvokysymyksiä on integroitu ja integroidaan edelleen sisällöllisesti ja toimintatapoina meneillään oleviin eri koulumuotojen kehittämishankkeisiin.

Opetushallitus on uudistamassa vuosina 2006-2010 ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelmien perusteita. Sukupuolten tasa-arvonäkökohdat otetaan perusteiden uudistamisen yhteydessä selkeämmin esille. Sukupuolten tasa-arvokasvatukseen liittyvät kysymykset sisällytetään opetussuunnitelmien toteutusta koskeviin arviointeihin sekä opettajien perus- ja täydennyskoulutusarviointeihin.

Opetusministeriö on käynnistänyt tilaustutkimuksen, jonka tavoitteena on selvittää, miten vuoden 2004 alusta uudistetut opiskelijaksi ottamisen perusteet ammatillisessa peruskoulutuksessa ovat vaikuttaneet opiskelijavalintoihin. Samalla tavoitteena on selvittää, miten valintakokeita tulisi kehittää niin, että opiskelijaksi ottamisessa voitaisiin tasapainottaa sukupuolirakennetta ja ottaa huomioon sukupuolten väliset tasa-arvokysymykset.

**Muuta:**

---

<sup>7</sup> Tasa-ammattit = naisia/ miehiä on 40-59 prosenttia ammatissa työskentelevistä.

***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-ammateissa<sup>8</sup> toimivien osuus, joka vuonna 2002 oli 16 prosenttia, olisi vuonna 2012 viidennes kaikista palkansaajista.*

## 6.

**Toimenpide:** 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 ammattiurilla menestymiseksi.

**Hankkeet:** Jakaessaan hankevaroja (mm. ESR- ja Equal -hankkeet) työministeriö ja opetusministeriö kiinnittävät erityistä huomiota naisten ja miesten ammatin- ja uravalinnan laajentamiseen. Opetushallitus tukee oppilaitosten toimia vastaavien tavoitteiden toteuttamiseksi.

**Vastuutaho:** TM, OPM

**Toteuttajat:** TM, OPM

**Rahoitus:**

**Aikataulu:** 2006 -

**Vaihe:**

**Muuta:** Opetusministeriö rahoitti ESR:n kautta ohjelmakaudella 2000-2006 kahta naisten ja miesten samapalkkaisuutta edistävää hanketta Equal-yhteisöaloiteohjelmasta (Mirror ja WomEqual).

Työministeriö rahoitti ESR-varoin hankkeen, jossa edistetään tasa-arvon valtavirtaistamista ESR-hankkeissa. Kajaanin yliopistokeskus toteuttaa vuosina 2007-2008 koulutus- ja konsultointihankkeen hankkeen. Hankkeessa toteutetaan mm. 13 alueellista koulutustilaisuutta sekä tiedottamista.

Työministeriö avasi syksyllä 2006 ESR-tarjouskilpailun yhdessä STM:n kanssa. Tarjouskilpailulla TM haki hankkeita mm. työpaikkojen tasa-arvotyön motiivointiin sekä työpaikkojen tasa-arvotyön seurantaan ja kehittämistä palvelevan tiedon kokoamiseen.

Tarjouskilpailun tuloksena on valittu hankkeiden toteuttajiksi Net Effect ja WOM. Hankkeet käynnistyvät loppukevällä 2007.

---

<sup>8</sup> Tasa-ammattit = naisia/ miehiä on 40-59 prosenttia ammatissa työskentelevistä.

**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-ammateissa<sup>9</sup> toimivien osuus, joka vuonna 2002 oli 16 prosenttia, olisi vuonna 2012 viidennes kaikista palkansaajista.

#### 7.

**Toimenpide:** Työmarkkinajärjestöt suosittelevat niille toimialakohtaisille liitoille, 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.

**Hankkeet:** Sosiaali- ja terveysministeriö tukee kampanjaa Veto-ohjelman puitteissa 20 000 eurolla vuonna 2006 tai 2007, riippuen siitä, milloin työmarkkinajärjestöt kyseisen kampanjan järjestävät. Veto-ohjelman puitteissa perustetaan ko. kampanjaa varten kolmikantainen työryhmä.

**Vastuutaho:** STM, OPM ja työmarkkinaosapuolet

**Toteuttajat:** STM, (OPM) ja työmarkkinaosapuolet

**Rahoitus:** Varattu 20 000 euroa STM/VETO-ohjelma.

**Aikataulu:** 2006 - 2007

**Vaihe:** Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat suunnittelemassa yhdessä Taloudellisen Tiedotustoimiston (TAT) ja jäsenliittojen kanssa tiedotusaineistoa ammatinvalintaikäisille nuorille. Tarkoituksena on rohkaista nuoria valitsemaan ammatti, joka ei ole omalle sukupuolelle tyypillinen. Hankkeessa hyödynnetään jo olemassa olevaa TAT:n internetsivustoa [www.kunkoululoppuu.fi](http://www.kunkoululoppuu.fi). Tarkoituksena on haastatella poikkeavan valinnan tehneitä henkilöitä ja esitellä heidän ammattejaan. Hanke käynnistyy kevään 2007 kuluessa.

**Muuta:**

---

<sup>9</sup> Tasa-ammattit = naisia/ miehiä on 40-59 prosenttia ammatissa työskentelevistä.

***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-ammateissa<sup>10</sup> toimivien osuus, joka vuonna 2002 oli 16 prosenttia, olisi vuonna 2012 viidennes kaikista palkansaajista.*

## **8.**

**Toimenpide:** 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 Tilastojen ja tilastoyhteistyön kehittäminen, toimenpide 18.)

**Hankkeet:** Sosiaali- ja terveysministeriö käynnistää yhdessä Tilastokeskuksen kanssa hankkeen sukupuolten ammatillista segregatiota koskevan tilastoseurannan kehittämiseksi sekä segregatation palkkavaikutusten seurannaksi. Se sisältyy sosiaali- ja terveysministeriön ESR-kehittämishankkeeseen ja on osa segregatation seurantaan ja sen palkkavaikutuksiin liittyvää hanketta.

**Vastuutaho:** STM

**Toteuttajat:** Tilastokeskus, Etlä ja Palkansaajien tutkimuslaitos

**Rahoitus:**

**Aikataulu:** 2007-2008

**Vaihe:**

STM on kilpailuttanut hankkeen yhdessä toimenpiteen 18 kanssa ESR-varoin avointa hankintamenettelyä käyttäen. Hankkeen toteuttajaksi on valittu tilastokeskuksen, Etlän ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen konsortio. Hanke on käynnistynyt keväällä 2007.

**Muuta:**

---

<sup>10</sup> Tasa-ammattit = naisia/ miehiä on 40-59 prosenttia ammatissa työskentelevistä.

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

### **Vertikaalinen segregatio**

**9.**

**Toimenpide:** Käynnistetään naisten urakehitystä tukevia tutkimus- ja kehittämishankkeita, joissa työntekijöille luodaan mahdollisuuksia vaikuttaa ansiotasoonsa työn vaativuuden kehittämisen, työntekijän osaamisen ja työn työyhteisömerkityksen perusteella.

**Hankkeet:** Sosiaali- ja terveysministeriö toteuttaa pilottihankkeen osana ESR-kehittämishanketta.

**Vastuutaho:** STM

**Toteuttajat:** Palkansaajien tutkimuslaitos, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ja Työterveyslaitos <http://etla.fi/to/perhejaura/>

**Rahoitus:** ESR 752 000€

**Aikataulu:** 2006 - 2007

**Vaihe:** ”Perhe ja ura tasa-arvosuunnittelun haasteena” –hanke on meneillään.

**Muuta:** Hanke julkaisi lokakuussa 2006 tutkimuksen ”Kellokumpu, Jenni: Lasten vaikutus äidin palkkaan. Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 103/2006.” [http://www.etla.fi/to/perhejaura/muuta/103\\_web.pdf](http://www.etla.fi/to/perhejaura/muuta/103_web.pdf)

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

#### **10.**

**Toimenpide:** 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.

**Hankkeet:** Sosiaali- ja terveysministeriö on käynnistänyt vuonna 2005 naisten johtajakoulutusta kehittävän ESR-hankkeen.

**Vastuutaho:** STM

**Toteuttajat:** STM / Helsingin Kauppakorkeakoulu

**Rahoitus:** 415 800€

**Aikataulu:** 8/2005 – 3/2008

**Vaihe:** ”Uutta naisjohtajuutta Delfoi-akatemiasta” – hanke on käynnissä. Toinen johtajakoulutukseen osallistuvien naisten ryhmä on aloittanut joulukuussa 2006.

**Muuta:** Valtionhallinnossa toimii valtion virastoissa ja laitoksissa työskenteleville naisille tarkoitettu Naisjohtajat -uralla eteenpäin -verkosto, jonka tehtävänä on tukea johto- ja esimiestyössä toimivien naisten urakehitystä. Valtion työmarkkinalaitos koordinoi verkoston tapaamisia ja ylläpitää verkoston osoitteistoa ja verkoston www-sivuja.

[www.vm.fi/vm/fi/12\\_Valtio\\_tyonantajana/13\\_Johdon\\_kehittaminen/03\\_Naisjohtajat\\_verkosto/index.jsp](http://www.vm.fi/vm/fi/12_Valtio_tyonantajana/13_Johdon_kehittaminen/03_Naisjohtajat_verkosto/index.jsp)



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

#### **11.**

**Toimenpide:** Käytetään naisten urakehityksen tukemiseksi hyväksi myös viestinnän keinoja, kuten tiedonvälityskampanjoita, joista ensimmäinen toteutetaan viimeistään vuonna 2007.

**Hankkeet:** Sosiaali- ja terveysministeriö toteuttaa Veto-ohjelman puitteissa ensimmäisen tiedonvälityskampanjan vuonna 2007.

**Vastuutaho:** STM

**Toteuttajat:** STM

**Rahoitus:** STM/ 200 000 euroa

**Aikataulu:** 2007 -

**Vaihe:** Tiedotuskampanja käynnistetään syksyllä 2007.

**Muuta:** Tammikuussa 2007 STM järjesti talouselämän päättäjille teemafoorumin ”Naisten työurat ja rooli taloudellisessa päätöksenteossa”. Tilaisuudessa yritysjohtajat ja hallituksen edustajat keskustelivat erilaisista keinoista edistää naisten urakehitystä ja lisätä naisten osuutta pörssiyhtiöiden johdossa. STM järjestää tapahtumalle jatkona henkilöstöpolitiikkaan keskittyvän seminaarin syksyllä 2007.

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

## **Määräaikaistyö**

### **12.**

**Toimenpide:** Järjestöt ja hallitus pyrkivät yhteisesti, erityisesti koulutukseen panostamalla, edistämään hyviä käytäntöjä ja paikallistason ratkaisuja, joilla määräaikaisten työvoiman tarvetta vähennetään. Erityisesti suurissa työorganisaatioissa vakinaisen työvoiman käyttöä voidaan lisätä työaikajärjestelyillä sekä henkilöstösuunnittelulla.

**Hankkeet:** 1) Määräaikaisten työvoiman käytön vähentämiseen liittyvistä käytännön toimista sovitaan tulopoliittisten neuvottelujen yhteydessä. 2) Työministeriö asetti maaliskuussa 2005 selvityshenkilön selvittämään määräaikaisten työn yleisyyttä, käytön lainmukaisuutta ja lainsäädännön kehittämistarpeita. Selvityshenkilön työ valmistui marraskuussa 2005.

**Vastuutaho:** TM

**Toteuttajat:** Hallitus ja työmarkkinaosapuolet

**Rahoitus:**

**Aikataulu:**

**Vaihe:** Työministeriö on asettanut 27.6.2006 määräaikaisia työsuhteita selvittävän työryhmän.

Työministeriön asettama selvityshenkilö, jonka työ valmistui marraskuussa 2005, ehdotti voimassa olevan sääntelyn selkeyttämistä ja täsmentämistä sekä lakitekstin muutoksella että siihen liitetyillä perusteluilla. Hän kiinnitti huomiota myös määräaikaisten sopimusten käytön valvontaan liittyviin kysymyksiin ja ehdotti, että henkilöstön edustajille säädettäisiin oikeus saada tietoa työyhteisön määräaikaisista palvelusuhteista ja niiden perusteista sekä oikeus valvoa niiden laillisuutta edustamansa henkilön puolesta. Työmarkkinaosapuolet olivat erimielisiä selvityshenkilön esittämien ehdotusten toteuttamismahdollisuuksista.

Työministeriön 27.6.2006 asettama määräaikaisia työsuhteita selvittänyt kolmikantainen työryhmä jätti mietintönsä helmikuun alussa 2007. Työryhmä ei ehdottanut muutoksia työsopimuslain määräaikaisuuden perustetta koskevaan säännökseen, mutta perusteettomia määräaikaisia sopimuksia ehdotetaan karsittavaksi tehostamalla valvontaa. Työntajan velvollisuutta antaa selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista (mm. sopimuksen määräaikaisuuden perusteesta) ehdotetaan tehostettavaksi rangaistussäännöksellä, ja työsuojelutarkastajan mahdollisuuksia valvoa määräaikaisten sopimusten käyttöä ehdotetaan lisättäväksi. Muutoksilla pyritään siihen, että määräaikaisten sopimusten perusteet tulisivat nykyistä paremmin harkituiksi.

Työryhmä ehdotti tutkimushankkeen käynnistämistä määräaikaisten sopimusten käyttöön liittyvistä syistä erityisesti niillä aloilla ja tehtävissä, joissa määräaikaisten sopimusten käyttö on keskimääräistä yleisempää.

Työryhmän ehdotuksen mukaisesti työministeriö on asettanut kolmikantaisen vuokratyötä selvittävän työryhmän, jonka toimikausi on 12.3. - 30.5.2007. Työryhmän tehtävänä on tarkastella vuokratyötä kokonaisuutena ottaen huomioon vuokratyöntekijän asema, vuokratyöyritysten toiminta, vuokratyöntekijöitä käyttävien yritysten tarpeet, työvoiman saatavuus sekä työmarkkinoiden toimivuudelle asetetut haasteet. Lisäksi selvitystyössä tulee ottaa huomioon työehtosopimusneuvottelut sekä vuokratyösääntelyn kansainvälinen tilanne.

**Muuta:**

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

**13.**

**Toimenpide:** Määräaikaistyön sukupuolen mukaista kohdentumista ja jatkuvuutta koskeva selvitys, jonka pohjalta arvioidaan vakinaistamisen mahdollisuuksia, voidaan sisällyttää tasa-arvosuunnitelmiin.

**Hankkeet:** liittyy toimenpiteeseen 12

**Vastuutaho:** Työmarkkinaosapuolet

**Toteuttajat:**

**Rahoitus:**

**Aikataulu:**

**Vaihe:**

**Muuta:** Kolmikantaisesti valmisteltu opas ”Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? ” (2005) sisältää mm. opastusta työpaikan työsuhteen luonnetta (ml. määräaikaiset) kuvaavien selvitysten tekemiseen.

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

## **Palkka- ja sopimuspolitiikka**

### **14.**

**Toimenpide:** Työmarkkinakeskusjärjestöt suosittelevat työ- ja virkaehtosopimusosapuolille, että ne tarvittavin väliajoin arvioivat sitä, miten solmitut sopimukset ovat vaikuttaneet naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin.

### **Hankkeet:**

**Vastuutaho:** Työmarkkinaosapuolet

**Toteuttajat:** Työmarkkinaosapuolet

### **Rahoitus:**

### **Aikataulu:**

**Vaihe:** Työmarkkinajärjestöjen ns. Tasa-arvon pyöreä pöytä<sup>11</sup> käsitteli asiaa 12.9.2006 kokouksessaan. Järjestöt ovat sisällyttäneet suosituksen toimenpiteeseen 15 liittyvään koosteeseen työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioinnin hyvistä käytännöistä.

### **Muuta:**

---

<sup>11</sup> Tasa-arvon pyöreä pöytä on työmarkkinajärjestöjen yhteinen tasa-arvoasioita käsittelevä keskusteluforum.

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

**15.**

**Toimenpide:** 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.

**Hankkeet:**

**Vastuutaho:** Työmarkkinaosapuolet

**Toteuttajat:** Työmarkkinaosapuolet

**Rahoitus:****Aikataulu:****Vaihe:**

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat koonneet esimerkkejä hyvistä käytännöistä liittyen työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointiin sekä tasa-arvoon liittyvistä työ- ja virkaehtosopimuskirjauksista. Yhteenvedo on hyväksytty tasa-arvon pyöreässä pöydässä 11.1.2007.

**Muuta:**

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

**16.**

**Toimenpide:** Työmarkkinakeskusjärjestöt seuraavat näiden (14 ja 15) 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.

**Hankkeet:**

**Vastuutaho:** Työmarkkinaosapuolet

**Toteuttajat:** Työmarkkinaosapuolet

**Rahoitus:****Aikataulu:****Vaihe:**

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat sopineet, että kerätään työpaikkojen hyviä tasa-arvosuunnitelmaesimerkkejä Työturvallisuuskeskuksen olemassa oleville järjestöjen yhteisille TESSU-sivustoille ([www.ttktessu.net](http://www.ttktessu.net)). Asiasta on sovittu myös Työturvallisuuskeskuksen kanssa.

**Muuta:**

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

## **Tilastojen ja tilastoyhteistyön kehittäminen**

### **17.**

**Toimenpide:** 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.

### **Hankkeet:**

**Vastuutaho:** Työmarkkinaosapuolet

**Toteuttajat:** Työmarkkinaosapuolet

### **Rahoitus:**

### **Aikataulu:**

### **Vaihe:**

Työmarkkinajärjestöjen palkkatilastotyöryhmä on arvioinut mitä toimia on tehty liittyen tupossa 2003-2004 sovittuihin toimenpide-esityksiin palkkatilastojen ansiokäsitteiden yhdenmukaistamiseksi. Useimmat toimenpide-ehdotukset ovat jo toteutuneet. Osa toimista toteutetaan EK:n palkkatilastouudistuksen (2006-2008) yhteydessä. Eri palkanosien tilastointi siten, että eritellään erikseen tehtäväkohtainen ja henkilökohtainen palkanos, on toteutunut sellaisilla aloilla, joissa sopimus määrittelee erikseen henkilökohtaisen palkanosan. Kaikista aloista tietoa ei ole saatavissa. Raportti on käsitelty tasa-arvon pyöreässä pöydässä 11.1.2007.

### **Muuta:**



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

#### **18.**

**Toimenpide:** Käynnistetään tutkimushanke, jolla selvitetään mahdollisuuksia luoda laskentajärjestelmiä, joilla seurataan olemassa olevien tietojen pohjalta sukupuolten välisen segregaatian 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 edellisessä kohdassa 17 olevien tavoitteiden näkökulmasta.

**Hankkeet:** Sosiaali- ja terveysministeriö käynnistää yhdessä Tilastokeskuksen kanssa hankkeen sukupuolten ammatillista segregatiota koskevan tilastoseurannan kehittämiseksi sekä segregaatian palkkavaikutusten seurannaksi. Se sisältyy sosiaali- ja terveysministeriön ESR-kehittämishankkeeseen ja on osa segregaatian seurantaan ja sen palkkavaikutuksiin liittyvää hanketta.

**Vastuutaho:** STM

**Toteuttajat:** Tilastokeskus, Etlä ja Palkansaajien tutkimuslaitos

**Rahoitus:**

**Aikataulu:** 2007-2008

**Vaihe:**

STM päätti käynnistää hankkeen yhdessä toimenpiteen 8 kanssa ESR-varoin avointa hankintamenettelyä noudattavan tarjouskilpailun kautta.

Hankkeen toteuttajaksi valittiin tilastokeskuksen, Etlän ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen konsortio. Hanke on käynnistynyt keväällä 2007.

**Muuta:**

***Tavoitteena** on että tasa-arvosuunnitelmat ja niihin liittyvät palkkakartoitukset 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.*

## **Tasa-arvosuunnitelmat**

### **19.**

**Toimenpide:** Toteutetaan kattava hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen tiedotuskampanja ja laaditaan opas samapalkkaisuutta edistävien tasa-arvolain muutosten tunnetuksi tekemiseksi.

**Hankkeet:** Syksyllä 2005 valmisteltiin kolmikantaisesti opas<sup>12</sup> samapalkkaisuutta edistävien tasa-arvolain muutosten tunnetuksi tekemiseksi.

**Vastuutaho:** STM ja työmarkkinaosapuolet

**Toteuttajat:** STM ja työmarkkinaosapuolet

**Rahoitus:** Hankkeeseen käytetty yhteensä 22 600 euroa (STM: 19 100€ ja työmarkkinajärjestöt 3 500 €)

**Aikataulu:** 2005

**Vaihe:** Opas toteutettu.

**Muuta:** Opasta jaettu noin 80 000 kpl työpaikoille. Opastyöryhmässä sovittu, että oppaan laajamittainen jakelu korvaa tiedotuskampanjan.

---

<sup>12</sup> Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? Sosiaali- ja terveysministeriö. Esitteitä 2005:6.

***Tavoitteena** on että tasa-arvosuunnitelmat ja niihin liittyvät palkkakartoitukset 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.*

## **20.**

**Toimenpide:** Tuetaan hyvien käytäntöjen kehittämistä työpaikkatason tasa-arvotoimenpiteiden kuten palkkakartoitusten edistämiseksi eri aloilla ja erityyppisillä työpaikoilla. Vuoteen 2007 mennessä on käytettävissä käytännössä toimivia palkkakartoitusmalleja.

**Hankkeet:** Sosiaali- ja terveysministeriö käynnistää ESR-hankkeen työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista.

**Vastuutaho:** STM

**Toteuttajat:** Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus

**Rahoitus:**

**Aikataulu:** 2005 - 2008

**Vaihe:** STM päätti käynnistää hankkeen yhdessä toimenpiteen 29 kanssa ESR-varoin avointa hankintamenettelyä noudattavan tarjouskilpailun kautta.

Hankkeen toteuttajaksi on valittu Oulun yliopisto/Kajaanin yliopistokeskus. Hanke käynnistyy keväällä 2007.

**Muuta:**

***Tavoitteena** on että tasa-arvosuunnitelmat ja niihin liittyvät palkkakartoitukset 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.*

## **21.**

**Toimenpide:** Kehitetään ESR-rahoituksella koulutusaineistoja työpaikkatason tasa-arvotoimenpiteiden tarpeisiin.

**Hankkeet:** Koulutusaineistoja kehitetään sekä edellä olevassa hankkeessa että Veto-ohjelman rahoituksella jatkavassa ”Tasa-lisä” –hankkeessa.

**Vastuutaho:** STM

**Toteuttajat:** Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskus

**Rahoitus:** STM/VETO-ohjelma 70 000 €, TYKES, ESR

**Aikataulu:** 2007, VETO-ohjelman osuus 1.8.2005 – 30.6.2006

**Vaihe:** Koko hanke valmistuu 31.12.2007

**Muuta:** Jatkoa kahdelle Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen vuosina 2002-2005 toteuttamalle työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua tukevalle hankkeelle. Vuonna 2005 julkaistu ”Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön”.

***Tavoitteena** on että tasa-arvosuunnitelmat ja niihin liittyvät palkkakartoitukset 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.*

## **22.**

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

**Hankkeet:** Sosiaali- ja terveysministeriö selvittää tasa-arvosuunnitelmien tekemistä sekä tekee selvityksen tasa-arvolain vaikutuksista naisten ja miesten samapalkkaisuuden edistämiseksi.

**Vastuutaho:** STM

**Toteuttajat:** STM

**Rahoitus:** Myönnetty STM:n tutkimus- ja kehitysrahoitusta vuodelle 2007 40 000 euroa, vuodelle 2008 esitetty 100 000 euroa ja vuodelle 2009 60 000 euroa.

**Aikataulu:** 2007-2009

**Vaihe:** Selvityshanke alkaa syksyllä 2007.

**Muuta:**

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

## **Perhe ja työ**

### **23.**

**Toimenpide:** Järjestöt ja hallitus edistävät käytössään olevin keinoin joustavien työaikatarkaisujen käyttöä sovittaen yhteen toisaalta organisaatioiden tarpeet ja toisaalta työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamistarpeet.

**Hankkeet:** Tulopoliittisissa sopimusneuvotteluissa haetaan ratkaisuja joustavien työaikatarkaisujen rakentamiseen ja käyttöön työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvien kysymysten ratkaisemiseksi.

**Vastuutaho:** Hallitus ja työmarkkinaosapuolet

**Toteuttajat:** Hallitus ja työmarkkinaosapuolet

**Rahoitus:**

**Aikataulu:**

**Vaihe:**

Työmarkkinajärjestöjen työaikatyöryhmä on arvioinut mitä toimia on tehty liit-  
tyen tupon 2003-2004 perusteella tehtyyn selvitykseen joustavista työaikatarkaisuis-  
ta. Tavoitteena on, että kehitetään malleja, jotka mahdollistavat nykyistä  
paremmin sekä organisaatioiden että työntekijöiden tarpeet huomioivat työaika-  
joustot. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista helpottavat vuonna 2006 teh-  
dyt perhevapaaudistukset, jotka on toteutettu kolmikantaisesti. Parhaillaan  
työaikatyöryhmässä on meneillään tupossa 2005-2007 sovitun mukaisesti selvi-  
tys, jossa kartoitetaan liittojen tarpeita kehittää työaikajärjestelmiä ja sopia pai-  
kallisesti esimerkiksi työaikapankeista. Työ jatkuu edelleen. Tilannekatsaus ra-  
portoitiin tasa-arvon pyöreälle pöydälle 11.1.2007.

**Muuta:** Työelämän kehittämissuunnitelmassa (Tykes) on vuosina 2002-2003 toteu-  
tettu hanke ”Työaika-autonomialla kohti hyvinvointia”.

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

#### 24.

**Toimenpide:** 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.

**Hankkeet:** 1) Sosiaali- ja terveysministeriön asettaman selvitys-henkilön työ on valmistunut syyskuussa 2005. Selvityksen perusteella STM on asettanut kolmikantaisen työryhmän lokakuussa 2005, jonka työ valmistuu keväällä 2006. 2) Työministeriö asetti toukokuussa 2005 työryhmän kartoittamaan perhevapaalainsäädännön toimivuutta. Työryhmän raportti valmistui marraskuussa 2005 ja työryhmän ehdotusten pohjalta annetaan hallituksen esitys työsopimuslain perhevapaasäädännön muuttamisesta kevään 2006 aikana.

**Vastuutaho:** STM, TM ja työmarkkinaosapuolet

**Toteuttajat:** STM, TM ja työmarkkinaosapuolet

**Rahoitus:** STM/ESR 699 000 €

**Aikataulu:** 2005 -2006

#### **Vaihe:**

Hallituksen esitys perhevapaasäädännön muuttamisesta on annettu TM:stä keväällä 2006 ja laki astui kokonaisuudessaan voimaan 1.8.2006.

Hallituksen esitys perhevapaisten kehittämisestä on annettu STM:stä syksyllä 2006 ja perhevapaalainsäädäntöä koskevat muutokset tulivat voimaan 1.1.2007.

#### **Muuta:**

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

**25.**

**Toimenpide:** Vaikutetaan asenteisiin ja kehitetään koulutuksen sisältöjä tukemaan tasapainoista työnjakoa perhe- ja työelämän tehtävien hoidossa miesten ja naisten välillä.

**Hankkeet:**

**Vastuutaho:** Työmarkkinaosapuolet

**Toteuttajat:** Työmarkkinaosapuolet

**Rahoitus:****Aikataulu:****Vaihe:**

Työmarkkinajärjestöt ehdottavat, että toimenpide voitaisiin sisällyttää toimenpiteeseen 24, jossa järjestöt ovat mukana. Molemmissa on kysymys asennekampanjasta, jossa perheitä kannustetaan tasapainoiseen työnjakoon perheiden sisällä. Toimenpiteessä 25 mainittu vaikuttaminen koulutuksen sisältöihin kuuluu järjestöjen mielestä opetusviranomaisille, johon järjestöjen on vaikea puuttua.

**Muuta:**

Työmarkkinajärjestöt ovat vuosien mittaan järjestäneet aiheeseen liittyvää asennekampanjointia.



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

**26.**

**Toimenpide:** Kehitetään edelleen päivähoidon joustavia ratkaisuja niin, että ne vastaavat työelämän ja perheiden muuttuviin tarpeisiin

**Hankkeet:** Sosiaali- ja terveysministeriö käynnistää yhdessä Stakesin kanssa kehittämishankkeen päivähoidon joustavien ratkaisujen edelleen kehittämiseksi. Hanke sisällytetään Stakesin tulossopimukseen.

**Vastuutaho:** STM

**Toteuttajat:** STM

**Rahoitus:**

**Aikataulu:** 2007 - 2008

**Vaihe:** Asia on sisällytetty vuoden 2007 tulossopimukseen.

**Muuta:**

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

## **Yritysten ja yhteisöjen yhteiskuntavastuu**

**27.**

**Toimenpide:** 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.

### **Hankkeet:**

**Vastuutaho:** Työmarkkinaosapuolet

**Toteuttajat:** Työmarkkinaosapuolet

### **Rahoitus:**

### **Aikataulu:**

### **Vaihe:**

Järjestöt ovat sopineet, että hyviä esimerkkejä yhteiskuntavastuu- ja henkilöstöraporteista laitetaan Työturvallisuuskeskuksen TESSU-sivustolle ([www.ttktessu.net](http://www.ttktessu.net)). Kevään 2007 aikana valmistuu mainitulle sivustolle tupossa 2005-2007 sovitun mukaisesti tukiaineistoa henkilöstöraportoinnin malleista. Linkkeihin kerätään erityisesti esimerkkejä sellaisista raporteista, joissa sukupuolten tasa-arvo on huomioitu.

### **Muuta:**

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

### **Valvonta ja ohjeet**

**28.**

**Toimenpide:** Lisätään tasa-arvolainsäädännön toteuttamisen ja valvonnan resursseja palkkauksellisen tasa-arvon edistämiseen.

**Hankkeet:** Tasa-arvovaltuutetun toimistoon sekä tasa-arvoyksikköön lisävirka, toinen vuonna 2006 ja toinen 2007. Toteutetaan virkasiirtoin.

**Vastuutaho:** STM

**Toteuttajat:** STM

**Rahoitus:**

**Aikataulu:** 2006 - 2007

**Vaihe:** Tasa-arvovaltuutetun toimisto on saanut uuden viran vuonna 2006.

**Muuta:**

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

**29.**

**Toimenpide:** Parannetaan työsuojeluviranomaisten mahdollisuuksia valvoa työpaikkojen tasa-arvosuunnittelovelvoitteen täyttämistä ja antaa sitä koskevia neuvoja.

**Hankkeet:** Työsuojeluviranomaisille järjestetään uudistettuun tasa-arvolakiin liittyvää koulutusta. Järjestettävä koulutus on ESR-kehittämishankkeen osa.

**Vastuutaho:** STM

**Toteuttajat:** Oulun yliopisto / Kajaanin yliopistokeskus

**Rahoitus:**

**Aikataulu:** 2006-2007

**Vaihe:** Työsuojelupiirien tulossopimukseen on sisällytetty tavoite ottaa työpaikoilla esille tasa-arvosuunnittelu velvoitteen täyttäminen.

STM päätti käynnistää hankkeen yhdessä toimenpiteen 20 kanssa ESR-varoin avointa hankintamenettelyä noudattavan tarjouskilpailun kautta. Hankkeen toteuttajaksi on valittu Oulun yliopisto/Kajaanin yliopistokeskus. Hanke käynnistyy kevään 2007 kuluessa.

**Muuta:**

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

### **30.**

**Toimenpide:** Käynnistetään koulutusohjelma, jonka avulla pyritään työmarkkinakeskusjärjestöjen ja valtiovallan yhteistyönä lisäämään yritysten tietoisuutta tasa-arvon myönteisistä tuottavuus- ja innovaatiovaikutuksista.

**Hankkeet:** Työministeriö yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa suunnittelee ja käynnistää koulutusohjelman.

**Vastuutaho:** TM ja työmarkkinaosapuolet

**Toteuttajat:** TM ja työmarkkinaosapuolet

**Rahoitus:**

**Aikataulu:**

**Vaihe:**

Koulutusohjelmaa, jolla pyrittäisiin lisäämään yritysten tietoisuutta tasa-arvon myönteisistä tuottavuus- ja innovaatiovaikutuksista, ei ole vielä käynnistetty. Koulutustoimenpiteillä voitaisiin edistää myöskin joustavien työaikatarkaisujen käyttöä ja vaikuttaa määräaikaisen työvoiman tarpeen vähentämiseen.

**Muuta:**



AKAVA  
 ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO EK  
 KIRKON TYÖMARKKINALAITOS  
 KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS  
 SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK  
 TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ STTK  
 VALTION TYÖMARKKINALAITOS

12.1.2007

## **HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUSTEN SUKUPUOLIVAIKUTUSTEN ARVIOINNISTA**

### **I Työryhmän toimeksianto**

**Tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2005 - 2007** on työelämän kehittämistä koskevassa liitteessä kirjattu sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen liittyen seuraavaa:

4.4. TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUSTEN SUKUPUOLIVAIKUTUSTEN ARVIOINTI  
 Työmarkkinajärjestöt suosittelevat jäsenliitoilleen, että ne jatkavat liittokohdaisissa neuvotteluissa sopimusalan työ- ja virkaehtosopimusmääräysten sukupuolivaikutusten arviointia. Keskusjärjestöjen ns. tasa-arvon pyöreä pöytä seuraa työn edistymistä.

Kolmikantaisen työryhmän toukokuussa 2005 neuvottelemassa **samapalkkaisuusohjelmassa** esitetään seuraavaa:

Työmarkkinakeskusjärjestöt suosittelevat työ- ja virkaehtosopimusosapuolille, että ne tarvittavin väliajoin arvioivat sitä, miten solmitut sopimukset ovat vaikuttaneet naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin.

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.

Tasa-arvon pyöreässä pöydässä 2.3.2006 asetettiin työryhmä toteuttamaan edellä mainittua toimeksiantoa.

Työryhmä laati ensiksi tilannekatsauksen siitä, miten sukupuolivaikutusten arvioinnissa on edistytty eri sopimusaloilla. Tilannekatsaus esiteltiin tasa-arvon pyöreälle pöydälle syyskuussa 2006.

Työryhmä on laatinut myös oheisen koosteen hyvistä työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointikäytännöistä.

## II Työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi

Sukupuolivaikutusten arvioinnilla eli suvauksella tarkoitetaan toimenpiteiden, hankkeiden tai määräysten arvioimista siltä kannalta, miten ne vaikuttavat kumpaankin sukupuoleen.

Suvausta on pidetty yhtenä keinona vähentää eriarvoisuutta ja edistää naisten ja miesten tasa-arvoa. Esimerkiksi lakiehdotusten sukupuolivaikutuksia on arvioitu jo joitakin vuosia. Suvauksella halutaan estää sekä välitön että välillinen syrjintä.

Työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi voidaan suorittaa työ- ja virkaehtosopimusneuvottelujen yhteydessä tai osana jatkuvaa neuvottelutoimintaa. Työ- ja virkaehtosopimukset voidaan suvata myös tavanomaisten neuvottelujen ulkopuolella, esimerkiksi sitä varten perustetussa erillisessä työryhmässä. Tarvittaessa voidaan kuulla ulkopuolisia asiantuntijoita.

Työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutuksia arvioitaessa on havaittu, että niissä ei juurikaan ole enää välittömästi syrjiviä määräyksiä. Näennäisesti sukupuolineutraaleilla määräyksillä voi kuitenkin olla erilaisia vaikutuksia naisiin ja miehiin. Suvauksella pyritään pääsemään kiinni tällaisiin mahdollisesti eriarvoisuuteen johtaviin tilanteisiin ja rakenteisiin.

## III Työryhmän suositukset

Työryhmä suosittelee, että

1. liittokohtaisissa neuvotteluissa jatketaan työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointia;
2. työ- ja virkaehtosopimuksia uudistettaessa ja määräyksiä muutettaessa on syytä tarkastella myös uusien määräysten sukupuolivaikutuksia;
3. työ- ja virkaehtosopimusten allekirjoituspöytäkirjoihin voidaan kirjata osapuolten sitoutuminen tasa-arvolaisissa asetettujen tavoitteiden toteuttamiseen sekä yleiseen tasa-arvoisuuden edistämiseen;
4. työ- ja virkaehtosopimusosapuolet arvioivat tarvittavin väliajoin sitä, miten näiden välillä tehdyt sopimukset ovat vaikuttaneet naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin;
5. liittokohtaisissa neuvotteluissa selvitetään, onko edelleen käytössä perinteisiä sukupuolileimallisia ammattinimikkeitä ja tehtävän kuvauksia ja onko näitä mahdollista muuttaa sukupuolineutraaleiksi (varastomies => varastotyöntekijä). Nimikkeiden sukupuolisidonnaisuus saattaa vaikuttaa naisten tai miesten ammatinvalintaan ja ylläpitää jakautuneiden alojen segregaatiota.



## IV Esimerkkejä työ- ja virkaehtosopimusten sekä allekirjoituspöytäkirjojen kirjauksista

### 1 Sukupuolivaikutuksen arviointia ja tasa-arvon edistämistä koskevia yleisiä kirjauksia

Joissakin sopimuksissa on nimenomainen kirjaus sukupuolivaikutusten arvioinnista tai sen jatkamisesta.

Esimerkkejä:

KVTES: ”Sopijaosapuolet arvioivat tämän virka- ja työehtosopimuksen sopimusmääräysten sukupuolivaikutukset.”

Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus:  
”Työehtosopimusosapuolet jatkavat sopimusalan työehtosopimusmääräysten sukupuolivaikutusten arviointia.”

Kirjatyöntekijöitä koskeva työehtosopimus:  
”Työehtosopimuksia uudistettaessa ja määräyksiä muutettaessa liittojen tulee yhteisesti tarkastella määräyksiä myös välillisten sukupuolivaikutusten kannalta.”

Majoitus- ja ravitsemusalan työehtosopimus:  
”Liitot jatkavat työehtosopimuksen sopimusmääräysten sukupuolivaikutusten arviointia.”

Joissakin sopimuksissa on nimenomainen maininta, jonka mukaan sopijaosapuolet pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä työpaikoilla tasa-arvolain mukaisesti. Lisäksi joillakin aloilla on todettu, että tasa-arvon turvaamiseksi on paikallisia sopimuksia neuvoteltaessa ja sovittaessa arvioitava ratkaisun tasa-arvovaikutukset.

Esimerkkejä:

#### *Teknolohiateollisuus*

”Liitot pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä työpaikoilla tasa-arvolain mukaisesti ja tämän tavoitteiden saavuttamiseksi korostavat laissa mainittujen velvollisuuksien ja toimenpiteiden toteuttamisen merkitystä.”

#### *Valtion virka- ja työehtosopimus*

Allekirjoituspöytäkirjan 7 §:n mukaan valtion keskustason osapuolet asettavat työryhmän, joka seuraa tasa-arvolain uudistamista ja valmistelee tarvittavat toimenpiteet ja muutokset *suositukseen sukupuolten tasa-arvon edistämisestä valtion virastoissa ja laitoksissa.*

Majoitus- ja ravitsemisalalan työehtosopimus:

” Sopimusosapuolet pitävät tärkeänä sukupuolten tasa-arvon edistämistä. Tämä edellyttää sekä osapuolilta että työpaikoilta suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa. Osapuolet selvittävät sopimuskauden aikana, miten tasa-arvo toteutuu alalla ja miten sitä voidaan parhaiten edistää mm. hyvillä käytännöillä ja tasa-arvosuunnitelmilla.”

Kemianteollisuus (2003-2005)

”Liitot järjestävät yhteisiä koulutustilaisuuksia, joissa käydään läpi tasa-arvolaissa toteutetut muutokset.”

## **2 Tasa-arvoon liittyviä kirjauksia tietyiltä aihealueilta**

### **Palkkaus**

Eräaseen palkkausjärjestelmäsopimukseen sisältyy yleinen oikeudenmukaisuuskirjaus, jonka tavoitteena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa sovellettaessa palkkausjärjestelmää käytännössä. Eräässä palkkausjärjestelmäsopimuksessa on viitattu työläinsäädännön tasa-arvoisen kohtelun vaatimukseen sekä sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltoon.

### **Perhevapaat, poissaolo sukupuoleen liittyvästä syystä sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen**

Useissa työehtosopimuksissa on sovittu työntekijän oikeudesta palkkaan sekä työsuhteiden määrätymisestä eräiden perhevapaiden osalta. Kirjauksilla pyritään edistämään perhevapaiden käyttöä ja tukemaan lapsiperheiden taloudellista asemaa.

Useilla aloilla on sovittu maksettavaksi äitiysvapaan ajalta palkkaa tietyltä rajatulta ajanjaksoilta, jos työsuhte on ennen vapaan alkamista jatkunut määrätyn ajan. Tällä määräyksellä pyritään edistämään perhevapaita pitävien naisten ansiotason säilymistä äitiysvapaan aikana.

Useilla aloilla on sovittu, että työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti annetaan työntekijälle 2-4 päivää palkallista vapaata lapsen hoidon järjestämistä varten. Edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että vain toinen vanhemmista jää kotiin hoitamaan lasta, taikka että kyseessä on yksinhuoltaja. Lapsen sairastumisesta vaaditaan samat selvitykset kuin työntekijän jäädessä itse sairauslomalle. Palkallisen tilapäisen hoitovapaan antamisella pyritään helpottamaan lapsiperheiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

EU:n raskaussuojeludirektiivissä säädetään raskaana olevan työntekijän oikeudesta käydä tarvittaessa työajalla välttämättömissä lääketieteellisissä tutkimuksissa. Siksi useilla aloilla on sovittu, että raskaana oleva työntekijä voi käydä työajalla synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa, jos tutkimusaikaa ei ole saatu työajan ulkopuolelta ja jos tutkimus on järjestetty tarpeetonta työajan menetystä välttämällä. Tällöin on myös useimmiten sovittu, ettei työntekijän tarvitse tehdä menetettyjä työtunteja takaisin.

Kemianteollisuuden toimihenkilösopimuksessa on sovittu, että työnantajan tulee huolehtia perhevapailta palaavan toimihenkilön perehdyttämisestä tämän työssä tapahtuneisiin muutoksiin.

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.  
 TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ STTK ry. 28.3.2007  
 AKAVA ry.  
 ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO ry.

VALTION TYÖMARKKINALAITOS  
 KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS  
 KIRKON SOPIMUSVALTUUSKUNTA

LUONNOS

## **TULOPOLIITTISEN SOPIMUKSEN, 2003 – 2004, PALKKATILASTOTYÖRYHMÄN SEURANTARAPORTTI**

### **ANSIOKÄSITTEIDEN YHDENMUKAISUUS PALKKATILASTOISSA**

Tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2003-2004 liitteen 1 kohdassa 10.2. määritelty työryhmä selvitti mahdollisuuksia parantaa palkkatilastoissa käytettävien ansiokäsitteiden yhdenmukaisuutta. Työryhmä (liite) teki toimenpite-ehdotuksia kaikkia sektoreita koskevien palkkatilastojen vertailtavuuden parantamiseksi ottaen huomioon tulospalkkaustyöryhmän (2002) loppuraportin esitykset.

Tässä muistiossa tarkastellaan palkkatilastojen ansiokäsitteiden yhdenmukaisuuden parantamiseksi tehtyjä toimenpiteitä eri sektoreilla. Alla on kuvattu työryhmän ehdotukset (kursiivilla) sekä niitä koskevat toteutetut tai valmisteluvaiheessa olevat toimenpiteet. Osa työryhmän ehdotuksista on jo toteutettu ja osa esimerkiksi EK:n toimenpiteistä toteutetaan EK:n vuosille 2006-2008 ajoittuvan palkkatilastouudistuksen aikana.

Työmarkkinajärjestöjen ja viranomaisten työnjaosta työryhmä totesi raportissaan, että tarvitaan sekä työehtosopimuskäsitteisiin perustuvia sopimuslakohtaisia tilastoja että mahdollisimman vertailukelpoisia, eri alojen välisiin vertailuihin soveltuvia tilastoja. Ensiksi mainittujen tuotannon tulee olla pääasiallisesti työmarkkinajärjestöjen tehtävä, kun taas toiseksi mainittujen tuotanto kuuluu viranomaisten tehtäviin. Työryhmä korosti myös sitä, että yritysten tiedonantovelvoitteen ja -kustannusten pitäminen kohtuullisina edellyttää, että molemmat tavoitteet voidaan täyttää saman perusaineiston pohjalta.

### **TYÖRYHMÄN TOIMENPIDE-EHDOTUKSET**

Palkkatilastoissa käytettävät ansiokäsitteet ovat osin epäyhtenäisiä eivätkä ne ole yleensä eri sektoreiden, alojen ja palkansaajaryhmien välisissä tarkasteluissa sellaisenaan suoraan vertailukelpoisia. Tämä voi aiheuttaa ongelmia,

kun halutaan verrata eri työmarkkinasektoreiden ja sopimusalojen ansiotasa, -kehitystä ja -rakennetta. Ottaen huomioon palkkatilastokäsitteiden yhdenmukaistamistarpeet ja käsitteiden yhteydet työehtosopimustoimintaan työryhmä ehdotti, että palkkatilastointia kehitettäessä seuraavat suositukset otetaan huomioon:

- ***Säännöllisen työajan ansiot tilastoidaan sekä ilman tulospalkkioita että tulospalkkioineen. Ansiotasoindeksi laaditaan molemmille ansiokäsitteille.***

Nämä kaksi käsitettä palvelisivat sekä työmarkkinajärjestöjen käyttöä että viranomaisten hallinnollisia tarpeita.

Toimenpiteet:

EK, kunta-ala ja valtio:

Palkkatilastotietojen keruussa tämä suositus on jo toteutettu työryhmän esittämällä tavalla. EK toimittaa pyydettyä palkkatilastot molemmilla ansiokäsitteillä työmarkkinajärjestöjen käyttöön. TK toimittaa kunta-alan sopijaosapuolille palkkatilastoja molemmilla ansiokäsitteillä. VTML ja valtion toimintayksiköt toimittavat sopijaosapuolten käyttöön tarvittavat tilastot molemmilla ansiokäsitteillä. TK julkaisee säännöllisen ansion indeksin (pl. tulospalkkiot) ansiotasoindeksin julkaisussa.

- ***Mikäli tulospalkkiot eritellään, ne ryhmitellään kahteen osaan: 1) varsinaisiin tulospalkkioihin ja 2) käteisiin voittopalkkioihin ja voitonjakoeriin. Voittopalkkiot ja voitonjakoerät eritellään niillä aloilla, joilla kyseiset erät esiintyvät ja niille on tarvetta. Muilla aloilla tulospalkkiot tilastoidaan yhteensä.***

Toimenpiteet:

EK:

EK:n sopimusalojen osalta tämä suositus on jo toteutettu työryhmän esittämällä tavalla. Tulospalkkioiden erittely tehdään teknologiateollisuudessa.

Kunta-ala ja valtio:

Kunta-alalla ja valtiolla ei voi maksaa voittopalkkioita eikä voitonjakoeriä.

- ***Työajan tasaamislisät tilastoidaan säännöllisen työajan ulkopuolelle silloin, kun se on työehtosopimusten mukaan mahdollista. Palkkausjärjestelmiä uudistettaessa tämä tavoite otetaan huomioon.***

Suositus perustuu siihen, että se vastaa jo kaikkien kuukausipalkka-alojen ja useimpien tuntipalkka-aloilla nykykäytäntöä.

Toimenpiteet:

EK:

Tämä suositus toteutetaan EK:n vuosille 2006-2008 ajoittuvan palkkatilastouudistuksen yhteydessä. Yhdenmukaisuuden mahdollisuus luodaan joko perusaineistojen keruuvaiheessa tai sen jälkeen laskennallisesti. Menetelmästä ja muutoksen vaikutuksista palkkatilastoraportteihin tulee sopia jäsenliittojen kanssa.

Kunta-ala ja valtio:

Kunta-alalla ja valtiolla ei esiinny työehtosopimuksissa työajan tasaa-mislisiä.

- ***Niillä aloilla ja niissä henkilöstöryhmissä, joiden työehtosopimuksen mukaiset palkkausjärjestelmät perustuvat työkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan erittelyyn, nämä erät tilastoidaan erikseen, mikäli sopijaosapuolet ovat arvioineet, että siihen on tarvetta ja riittävästi valmiuksia.***

Toimenpiteet:

EK:

Suositus on aiemmin toteutettu työryhmän esittämällä tavalla niiden EK:n sopimusalojen osalta, joilla erittelyyn on katsottu olleen tarve ja valmiudet. EK:n palkkatilastouudistuksen yhteydessä selvitetään ala-kohtaisia tarpeita eritellä em. palkkalajit.

Kunta-ala:

Suositus ei ole aiheuttanut toimenpiteitä, sillä työkohtainen ja henkilökohtainen palkanosa on pysytty erittelemään kaikilla kuntasektorin sopimusaloilla jo ennen tämän suosituksen voimaantuloa. Työkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan kuten myös muiden palkanlisien osuuden ja suuruuden muutoksia seurataan vuosittain Tilastokeskuksen keräämän palkkatilaston avulla.

Valtio:

Suositus on ollut käytössä jo aikaisemmin kaikissa niissä valtion palkkausjärjestelmissä, joissa palkanosat on voitu eritellä tehtäväkohtaiseen ja henkilökohtaiseen palkanosaan. Palkkauksen erittely on tehty myös palkkatilastoinnissa, jos se on ollut mahdollista tai sopijaosapuolet ovat katsoneet sen tarpeelliseksi. Valtion työmarkkinalaitos seuraa erittelyn kattavuutta.

- ***Määräajoin tapahtuvissa palkkausjärjestelmä- tai palkkaustapa-tiedusteluissa selvitetään yksityiskohtaisemmin eri palkanosien, myös tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan, käyttöä.***

Toimenpiteet:

EK:

EK:n palkkausjärjestelmätiedustelussa vuodelta 2005 selvitettiin myös henkilökohtaisen palkan osuus toimialoittain.

Kunta-ala:

Suositus ei ole aiheuttanut KT:ssa toimenpiteitä, sillä työkohtainen ja henkilökohtainen palkanosa saadaan vuosittain Tilastokeskuksen keräämästä palkkatilastosta. Lisäksi henkilökohtaisten lisien käyttöä tiedustellaan KT:n kunnille ja kuntayhtymille tekemien paikallisten järjestelyerätiedustelujen yhteydessä.

Valtio:

Valtio seuraa palkanosien käyttöä säännöllisesti.

- ***Palkkatilastoinnin käytäntöjä ja tilastoissa käytettävää terminologiaa pyritään yhtenäistämään palkkausjärjestelmiä uudistettaessa parimman vertailukelpoisuuden saavuttamiseksi.***

Toimenpiteet:

EK:

Sopimusalakohthaisten palkkatilastojen osalta tämä suositus toteutetaan EK:n vuosille 2006-2008 ajoittuvan palkkatilastouudistuksen yhteydessä. Työ on erittäin haasteellinen johtuen mm. työehtosopimusten palkkausjärjestelmien sisällöllisistä eroista.

Kunta-ala:

Käytettävää palkkausta koskevaa terminologiaa on pääsääntöisesti yhdenmukaistettu kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa ja tämä työ jatkuu. Samaa terminologiaa pyritään käyttämään myös TK:n kunta-alan palkkatilastossa.

Valtio:

Valtiolla henkilörekisterin ja palkkatilastojen terminologia on yhtenäistetty yhtenäisen ja integroidun tietojärjestelmän (TAHTI) avulla.

**Työmarkkinakeskusjärjestöjen työaikatyöryhmä**  
**Muistio 10.1.2007**

**JOUSTAVAT TYÖAIKARATKAISUT TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEEN-  
 SOVITTAMISEN TUKENA**

TYÖAIKAKOKEILUT JA –TUTKIMUKSET -TYÖRYHMÄN RAPORTTI  
 26.11.2004

Tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2003 ja 2004 osapuolet sopivat jatkavansa joustavien työaikatarkaisujen kehittämistä selvittävän työryhmän määräämää. Työryhmän toimeksianto täydennettiin eräillä työ- ja perhe-elämän käytännön yhteensovittamiseen liittyvillä lisätehtävillä.

Joustavat työajat – tutkimuksen työaikakokeilut ja niiden tulokset on julkaistu tutkimusraportissa Vastavuoroisuus on valttia – tutkimus työaikojen joustojärjestelyistä.

**Työryhmän johtopäätökset**

Työryhmä katsoi raportissaan, että joustavien työaikajärjestelyjen avulla voidaan parhaimmillaan edistää sekä työnantajien että työntekijöiden työaikatarkaisujen toteutumista. Työryhmä oli yksimielinen siitä, että työaikajärjestelyt ovat keskeinen keino, jolla voidaan helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Työnantajien työaikatarkaisut vaihtelevat eri toimialoilla ja sektoreilla. Organisaatiossa tehtävä työ ja toimiala pitkälti määräävät, millaiset työaikatarkaisut ylipäänsä ovat mahdollisia. Työntekijöiden työaikatarkaisut ja tarpeet vaihtelevat muun muassa perhetilanteen ja elämänvaiheen perusteella.

Työryhmä selvitti toimeksiantonsa mukaisesti työpaikoilla käytössä olevia lasten hoitomahdollisuuksia parantavia joustavia työaikamalleja. Työryhmän käytettävissä ollut valmis haastatteluaineisto joustavia työaikoja koskevasta Vastavuoroisuus on valttia - tutkimuksesta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta osoitti, että haastatellut olivat yleisesti varsin tyytyväisiä toteutuneisiin joustaviin työaikatarkaisuihin. Pitkät työpäivät voivat kuitenkin joissakin tilanteissa vaatia lastenhoidon erityisjärjestelyjä ja edellyttävät näin koko perheeltä sopeutumista.

Raportissa esitetyn haastatteluaineiston perusteella näyttäisi siltä, että monipuoliset työaikatarkaisut vastaavat monien työntekijöiden työaikatarkaisujen perhetilanteeseen katso- matta. Työaikatarkaisut olivat kaikkien - ei vain perheellisten - työntekijöiden käytössä ja niitä voitiin käyttää hyvin erilaisten yksilöllisten työaikatarkaisujen tyydyttämiseen. Lasten hoitoon liittyvien työaikatarkaisujen rinnalla esiin nousikin muita yksityiselämän tarpeita kuten opiskelu, harrastukset ja muu vapaa-ajan vietto.

Perheellisille työaikatarkaisusta näyttäisi olevan helpotusta mm. päivittäisten rutiinien hoidossa. Ne voivat merkitä helpotusta lasten hoitojärjestelyissä, neuvolakäyntien ym.

järjestelyissä. Tässä mielessä ne täydentävät lakisääteisiä perhevapaita, jotka mahdollistavat pitkäaikaisen poissaolon lapsen hoidon vuoksi. Lakisääteiset perhevapaat antavat työntekijälle osittaista vanhempainvapaata ja osittaista hoitovapaata lukuun ottamatta subjektiivisen oikeuden poissaoloon työstä lapsen hoidon vuoksi ja rajoittuvat tiettyihin ikävaiheisiin.

Monipuolistuvat työaikajärjestelyt voivat vaatia myös muutoksia omaksuttuihin toimintatapoihin yrityksissä ja yhteisöissä. Henkilöstösuunnittelun merkitys korostuu ja hallinnointityön määrä työpaikoilla saattaa kasvaa, kun työajat monipuolistuvat. Henkilöstösuunnittelun avulla tulee etukäteen mitoittaa henkilöstötarpeet oikein ja turvata toiminnan sujuvuus kaikissa tilanteissa. Yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottaminen voikin lisätä ns. työaikajohtamisen tarvetta työpaikoilla. Myös työaikatarkaisut, joissa työaika on pitkälti työntekijän itsensä valittavissa, voivat vaatia ohjattua ja organisoitua työaikajohtamista työyhteisössä. Tällöin työntekijän itsesäätelyn merkitys korostuu. Silloin kun työaika on sääntelemätön, voi työn ja oman ajan välinen raja hämärtyä ja se voi tuoda mukanaan ongelmia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta.

### **Työryhmän toimenpide-ehdotukset**

Työryhmä katsoi, että työmarkkinajärjestöjen tulisi jatkossakin seurata työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevaa tutkimustoimintaa ja työaikakokeiluja ja näistä projekteista saatuja kokemuksia erityyppisiltä työpaikoilta ja arvioida niitä sekä seurata muuttuvan työelämän ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen käytäntöjä.

Työryhmä katsoi myös, että työmarkkinajärjestöjen tulee edistää työaikapankkikäytäntöjä työpaikoilla ja seurata työaikajärjestelyjen kehitystä ns. työaikapankkityöryhmän esitysten mukaisesti.

Työryhmä totesi edelleen, että työpaikkatasolla tehtävät työaikatarkaisut voivat osaltaan edistää työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden toteutumista ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työehtosopimusmääräyksillä voidaan vaikuttaa näiden tarkaisujen toimivuuteen ja yleistymiseen.

### **Työaikatarkaisujen oikeudelliset puitteet**

Työajan järjestämistä työpaikoilla sääntelevät työaikalainsäädännön ja työehtosopimusten määräykset. Työajan järjestämiseen liittyvät myös työsopimuslain ja työ- ja virkaehtosopimusten perhevapaita koskevat säännökset, jotka antavat vanhemmalle poissaolomahdollisuuksia lapsen hoidon vuoksi joko suoraan lain nojalla tai työnantajan kanssa tehtävän sopimuksen perusteella. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen on kiinnitetty huomiota myös naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa.

Lait ja työehtosopimukset asettavat oikeudelliset puitteet työpaikkatason työaikatarkaisuille. Työehtosopimuksissa onkin monin tavoin edistetty joustavien työaikatarkaisujen syntymistä työpaikkatasolla. Työehtosopimusten määräykset saattavat antaa paikallisille osapuolille mahdollisuuden järjestää mm. säännöllinen työaika juuri kyseisen työpaikan ja sen henkilöstön tarpeiden mukaisesti. Työehtosopimuksissa on myös voitu mahdollistaa erilaisten palkanosien vaihtaminen vapaa-ajaksi.





käyttöönnotosta. Työmarkkinakeskusjärjestöt olivat yksimielisiä siitä, että työaikapankkijärjestelmä edellyttää eräiltä osin lainsäädännön tai tulkintakäytäntöjen selkeyttämistä. Tältä osin palkkaturvaa ja työttömyysturvaa koskevat lainmuutokset ovat vireillä. Palkkaturvaa osalta lakiesitys on eduskunnan käsiteltävänä.

Keskusjärjestöt suosittelevat jäsenliitoilleen, että ne alakohtaisia sopimusneuvotteluja käydessään omalta osaltaan edistävät työaikapankkijärjestelyjä työpaikoilla. Keskusjärjestöt ovat valmistelleet yhteistyössä myös työaikapankkeihin liittyviä yksityiskohtaisia palkkahallinnollisia ohjeita.

### Paikallisen yhteistyön ja sopimisen edistäminen (Tupo 3)

Osana vuosille 2005-2007 sovittua tulopoliittista kokonaisratkaisua työmarkkinakeskusjärjestöt esittivät jäsenliitoilleen, että ne kehittävät alakohtaisia työ- ja virkaehtosopimuksia ja sopivat tarvittavista toimenpiteistä työllisyyden, tuotavuuden ja toimivien työpaikkakohtaisten ratkaisujen ja hyvien käytäntöjen edistämiseksi.

Alakohtaisten sopijaosapuolten tuli sopimuksen mukaisesti jatkaa mm. työaikajärjestelyjen sekä tuotanto- ja palveluaikojen kehittämistä. Kehittämistyössä tulee ottaa huomioon työmarkkinakeskusjärjestöjen laatima kannanotto hyvistä työaikakäytännöistä (14.3.2002) sekä sopimuksen työelämän liitteen suositus työaikapankkijärjestelyjen edistämiseksi. Vuoropuhelun tulisi olla työpaikalla osa normaalia yhteistyötä, jonka avulla voidaan löytää uusia toimintatapoja ja ratkaista mahdollisia ongelmia.

Työmarkkinakeskusjärjestöt lähettivät asian johdosta jäsenliitoilleen liittokyselyn ja tekivät käynnistetyistä hankkeista laajan tilannekartoituksen 27.3.2006. Sen mukaan tarvetta on lähivuosina kehittää sekä työ- ja virkaehtosopimuksia että niiden paikallista soveltamista. Tätä mieltä olivat sekä ammattiliitot että työnantajajärjestöt. Erityisesti palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmien ja työaikajärjestelyjen kehittämiseksi nähtiin olevan tarvetta. Tämä kehittämistyö on käynnissä useilla sopimusaloilla.

Työryhmän kokoonpano 10.4.2003 - 25.10.2004 oli seuraava:

Heikki Almgren (PT)  
 Pauliina Hirsimäki (KISV)  
 Anne Hotti (KT)  
 Pekka Immeli (AKAVA)  
 Helena Pentti (SAK)  
 Ralf Ramm-Schmidt (TT) (pj)  
 Saara Tarumo (STTK)  
 Pentti Tuominen (VTML)

Lokakuussa 2003 SAK:n edustajaksi tuli Ismo Luimula Helena Pentin tilalle.

AKAVA:n edustajana oli toukokuusta 2004 syyskuuhun 2004 Eugen Koev.

STTK:n edustajana oli kesäkuusta 2004 alkaen Riitta Martiskainen

Valtion edustajana oli kesäkuussa 2004 Leena Lappalainen

Työryhmä kutsui asiantuntijaksi Seppo Kouvosen (Tilastokeskus) ja sihteeriksi Jari Haapasalmen (TT).

**Naisten työ arvoonsa – kohti samapalkkaista Suomea**

**Aika:** Torstai 8.2.2007 klo 10 -12  
**Paikka:** Pikkuparlamentti, Auditorio  
Arkadiankatu 3  
Helsinki

- 9.30 **Aamukahvit ja ilmoittautuminen**
- 10.00 **Keinoja on, onko tahtoa**  
- Eduskunnan puhemies Paavo Lipponen
- 10.10 **Samapalkkaisuusohjelma: irti rakenteellisista palkkaeroista**  
- Sosiaali- ja terveysministeri Tuula Haatainen
- 10.20 **Toivoa paremmasta?**  
- Paneeli: samapalkkaisuusohjelman varapuheenjohtajat Sirkka-Liisa Anttila ja Ulla-Maj Wideroos, kansanedustaja Maija Perho, työmarkkinajohtajat Lauri Ihalainen, Markku Jalonen, Teuvo Metsäpelto, Mikko Mäenpää, Risto Piekka, Seppo Riski ja Risto Voipio  
- paneelin puheenjohtaja: sosiaali- ja terveysministeri Tuula Haatainen
- 11.50 **Kohti samapalkkaista Suomea**  
- Eduskunnan puhemies Paavo Lipponen
- 12.00 Seminaari päättyy

Ilmoittautuminen on välttämätöntä eduskunnan turvamääräysten johdosta. Ilmoittautumiset 31.1.2007 mennessä osoitteeseen [birgitta.pajula@stm.fi](mailto:birgitta.pajula@stm.fi), puhelin (09) 160 73913.



## KUTSU

### *Samapalkkaisuohjelman Korkean tason seurantaryhmä*

- Puheenjohtaja *Paavo Lipponen* Eduskunnan puhemies  
1. varapuheenjohtaja *Sirkka-Liisa Anttila* Eduskunnan ensimmäinen varapuhemies  
2. varapuheenjohtaja *Ulla-Maj Wieroo* Toinen valtiovarainministeri

#### Jäsenet:

- Joumi Ekuri* Kunta-alan työmarkkinajohtaja, Kunnallinen työmarkkinalaitos  
*Lauri Ihalainen* Puheenjohtaja, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK  
*Leila Kostainen* Valtiosihteeri, sosiaali- ja terveysministeriö  
*Kirsi Lindroos* Yhjohtaja, Opetushallitus  
*Teuvo Metsäpelto* Valtion työmarkkinajohtaja, Valtion työmarkkinalaitos  
*Mikko Mäenpää* Puheenjohtaja, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK  
*Maija Perho* Kansanedustaja, eduskunta  
*Tuulikki Petäjäniemi* Varatuomari  
*Risto Piekka* Puheenjohtaja, AKAVA  
*Seppo Riski* Johtaja, Elinkeinoelämän keskusliitto EK  
*Raimo Sailas* Valtiosihteeri kansliapäällikkönä, valtiovarainministeriö  
*Matti Salmenperä* Johtaja, työministeriö  
*Terttu Savolainen* Valtiosihteeri, sosiaali- ja terveysministeriö  
*Ritva Viljanen* Kansliapäällikkö, sisäasiainministeriö  
*Risto Voipio* Sopimusjohtaja, Kirkon työmarkkinalaitos

### *Naisten työ arvoonsa – kohti samapalkkaista Suomea*

*Torstai 8.2.2007, klo 10.00–12.00*

*Pikkuparlamenti  
Arkadiankatu 3  
Helsinki*

## ***Naisten työ arvoonsa – kohti samapalkkaista Suomea***

**Aika:** Torstai 8.2.2007 klo 10.00–12.00

**Paikka:** Pikkuparlamentti, Auditorio  
Arkadiankatu 3, Helsinki

### **OHJELMA**

**9.30** AAMUKAHVIT JA ILMOITTAUTUMINEN

**10.00** KEINOJA ON, ONKO TAHTOA  
Eduskunnan puhemies *Paavo Lipponen*

**10.10** SAMAPALKKAISUUSOHJELMA: IRTI RAKENTEELLISISTA PALKKAEROISTA  
Sosiaali- ja terveysministeri *Tuula Haatainen*

**10.20** TOIVOA PAREMMASTA?

Paneeli:

samapalkkaisuusohjelman varapuheenjohtajat

*Sirkka-Liisa Anttila* ja *Ulla-Maj Wäliroos*,

kansanedustaja *Maija Perho*,

työmarkkinajohtajat *Lauri Ihalainen*, *Markku Jalonen*,

*Teuvo Metsäpelto*, *Mikko Mäenpää*, *Risto Piekka*,

*Seppo Riski* ja *Risto Voipio*

Paneelin puheenjohtaja:

Sosiaali- ja terveysministeri *Tuula Haatainen*

**10.50** KOHTI SAMAPALKKAISTA SUOMEA

Eduskunnan puhemies *Paavo Lipponen*

**12.00** SEMINAARI PÄÄTTYÄ

Samapalkkaisuusohjelman Korkean tason seurantar ryhmän seminaari

## ***Naisten työ arvoonsa – kohti samapalkkaista Suomea***

Sukupuolten väliset palkkaerot ovat säilyneet suunnilleen ennallaan jo pitkään.

Tämä on yhteiskunnallinen ongelma, johon on löydettävä ratkaisu.

Kolmikantaisen samapalkkaisuusohjelman tavoitteena on kaventaa miesten ja naisten palkkaeroa nykyisestä noin 20 prosentista vähintään viidellä prosenttiyksiköllä vuoteen 2015 mennessä.

Ohjelmalle asetettiin Korkean tason seurantar ryhmä keväällä 2006.

Nyt on aika keskustella siitä, miten naisten ja miesten perusteettomista palkkaeroista päästään eroon.

Lämpimästi tervetuloa!



*Paavo Lipponen*

Eduskunnan puhemies

Korkean tason seurantar ryhmän puheenjohtaja

Ilmoittautuminen on välttämätöntä eduskunnan turvapäätösten johdosta.

Ilmoittautumiset 3.1.1.2007 mennessä osoitteeseen [birgitta.pajula@stm.fi](mailto:birgitta.pajula@stm.fi), puhelin (09) 160 73913.

- 2007: 1 Mikael Fogelholm, Olavi Paronen, Mari Miettinen. Liikunta – hyvinvointipoliittinen mahdollisuus. Suomalaisen terveysliikunnan tila ja kehittyminen 2006.  
ISBN 978-952-00-2232-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2233-4 (PDF)
- 2 Jussi Huttunen. Lääkkeiden kustannusvastuun ongelmat ja ehdotuksia ongelmien ratkaisemiseksi. Selvityshenkilön raportti. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2237-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2238-9 (PDF)
- 3 Salme Kallinen-Kräkin, Tero Meltti. Sosiaalipalvelut toimiviksi. Sosiaalialan kehittämishankkeen arviointikierroksen raportti. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2245-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2246-4 (PDF)
- 4 Simo Salminen, Riikka Ruotsala, Jarmo Vorne, Jorma Saari. Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikoilla Selvitys uudistetun työturvallisuuslain vaikutuksista työpaikkojen turvallisuus-toimintaan.  
ISBN 978-952-00-2247-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2248-8 (PDF)
- 5 Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2255-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2139-9 (PDF)
- 6 Varhaiskasvatustutkimus ja varhaiskasvatuksen kansainvälinen kehitys. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2259-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2260-0 (PDF)
- 7 Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. Nykytila ja kehittämistarpeet. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2261-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2262-4 (PDF)
- 8 Markku Lehto. Tie hyvään vanhuuteen. Vanhusten hoidon ja palvelujen linjat vuoteen 2015. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2263-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2264-8 (PDF)
- 9 Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tulossopimukset kaudelle 2004-2007. Tarkistusvuosi 2007. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2265-5 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2266-2 (PDF)
- 10 Sosiaali- ja terveysministeriön toimintasuunnitelma vuodelle 2007. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2267-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2268-6 (PDF)
- 11 Samapalkkaisuusohjelma. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2273-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2274-7 (PDF)
- 12 Sosiaalihuollon kehittämistoiminnan arvioinnin loppuraportti. Toim. Jaana Kaakinen, Jarmo Nieminen, Jukka Ohtonen.  
ISBN 978-952-00-2279-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2280-8 (PDF)

- 2007: 13 Varhaiskasvatuksen kehittämisen suuntaviivoja lähivuosille. Väliraportti varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan työstä. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2281-5 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2282-2 (PDF)
- 14 Annakaisa livari, Pekka Ruotsalainen. Suomen eTerveys -tiekartta. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2283-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2284-6 (PDF)
- 15 Annakaisa livari, Pekka Ruotsalainen. eHealth roadmap - Finland. (Stencil)  
ISBN 978-952-00-2285-3 (pb)  
ISBN 978-952-00-2286-0 (PDF)
- 16 Opportunities to reconcile family and work. Ed. by Rolf Myhrman, Riitta Säntti.  
ISBN 978-952-00-2287-7 (pb)  
ISBN 978-952-00-2288-4 (PDF)
- 17 Tomi Hussi, Guy Ahonen. Business-oriented maintenance of work ability. (Stencil)  
ISBN 978-952-00-2289-1 (pb)  
ISBN 978-952-00-2290-7 (PDF)
- 18 Anita Haataja. Viisikymppisten työllisten työssä jatkamista ennakoivat tekijät.  
ISBN 978-952-00-2292-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2293-8 (PDF)
- 19 Sanna Parrila. Perhepäivähoidon ohjauksen kehitysvaihtoehtoja.  
ISBN 978-952-00-2294-5 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2295-2 (PDF)
- 20 Elina Renko. "Alkoholinkäyttö ei ole yksityisasia". Alkoholiohjelmaan ja alkoholipolitiikkaan liittyvä lehdistökirjoittelu 2004-2006.  
ISBN 978-952-00-2296-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2297-6 (PDF)
- 21 Nikotiinivalmisteiden seurantatyöryhmän muistio. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2304-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2305-8 (PDF)
- 22 Leena Tamminen-Peter. Ergonomiaopetuksen kehittäminen sosiaali- ja terveydenhoitoalan oppilaitoksissa. (Julkaistaan ainoastaan verkossa [www.stm.fi](http://www.stm.fi))  
ISBN 978-952-00-2306-5 (PDF)
- 23 Sosiaali- ja terveysministeriön taloussääntö 1.3.2007.  
ISBN 978-952-00-2315-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2316-4 (PDF)
- 24 Kansallisen terveydenhuollon hankkeen seurantaryhmän raportti. Vuoden 2006 toiminta. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2321-8 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2322-5 (PDF)
- 25 Erityisryhmien asumisturvallisuuden parantaminen. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2327-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2328-7 (PDF)
- 26 Markku Kuisma. Ensihoito- ja sairaankuljetuspalvelujen kehittäminen. Selvityshenkilön raportti.  
ISBN 978-952-00-2332-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2333-1 (PDF)



- 2007: 27 Koko perhe kierteessä. Lähisuhdeväkivalta ja alkoholi.  
ISBN 978-952-00-2342-3 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2343-0 (PDF)
- 28 Päivi Voutilainen, Eija Kattainen, Reija Heinola. Omaishoidon tuki sosiaalipalveluna. Selvitys omaishoidon tuesta ja sen vaihtelusta 1994-2006.  
ISBN 978-952-00-2344-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2345-4 (PDF)
- 29 Terveysalan opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2352-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2353-9 (PDF)
- 30 Aila Kumpulainen. Kehitysvamma palvelut vuonna 2004.  
ISBN 978-952-00-2356-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2357-7 (PDF)
- 31 Stefan Ehrstedt. Työelämän kehittämishankkeet ja –ohjelmat valituissa OECD-maissa sekä kansainvälisissä järjestöissä.  
ISBN 978-952-00-2362-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2363-8 (PDF)
- 32 Samapalkkaisuusohjelman seurantaryhmän (2006-2007) loppuraportti.  
ISBN 978-952-00-2370-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2371-3 (PDF)

