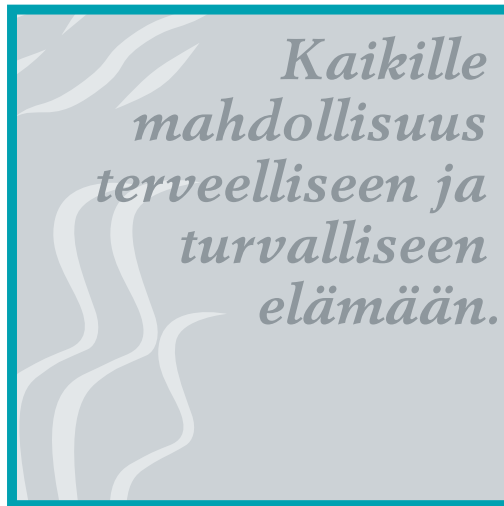


Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:11

Samapalkkaisuusohjelma





ISSN 1236-2115
ISBN 978-952-00-2273-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2274-7 (PDF)

Yliopistopaino
Helsinki 2007

KUVAILELEHTI

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö	Julkaisun päivämäärä 8.2.2007		
Tekijät	Julkaisun laji Suunnitelma		
	Toimeksiantaja Sosiaali- ja terveysministeriö		
	HARE-numero ja toimielimen asettamispäivä		
Julkaisun nimi Samapalkkaisuusohjelma			
Julkaisun osat			
Tiivistelmä <p>Pääministeri Matti Vanhasen hallitusohjelmaan kirjattu työelämän tasa-arvoa ja samapalkkaisuutta edistävä ohjelma on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriön asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä vuosina 2004-2005.</p> <p>Hallitus hyväksyi omalta osaltaan samapalkkaisuusohjelman helmikuussa 2006 ja sosiaali- ja terveysministeri Tuula Haatainen asetti 16.3.2006 Korkean tason seurantaryhmän ajalle 1.4.2006–31.3.2007. Tämän kolmikantaisen seurantaryhmän 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. Seurantar ryhmän jäseninä ovat keskeiset työmarkkinajohtajat, valtiovallan edustajia ja poliitikkoja.</p> <p>Samapalkkaisuusohjelman päätavoitteena on, että naisten ja miesten välinen palkkaero kaventuu nykyisestä noin 20 prosentista vähintään viidellä prosenttiyksiköllä vuoteen 2015 mennessä, säännöllisen työajan ansioista laskettuna. Samapalkkaisuusohjelma sisältää palkkausjärjestelmiä, työmarkkinoiden segregaatia ja naisten urakehitystä, palkka- ja sopimuspolitiikkaa, tilastojen ja tilastoyhteistyön kehittämistä, perhettä ja työtä, yritysten yhteiskuntavastuuta ja tasa-arvosuunnittelua koskevia tavoitteita ja niihin liittyen yhteensä noin 30 toimenpidekokonaisuutta. Osa toimenpiteistä vaatii valtiovallan toimia, osa sekä valtiovallan että työmarkkinajärjestöjen yhteisiä toimia ja osa työmarkkinajärjestöjen keskinäisiä toimia.</p> <p>Tämä julkaisu sisältää ohjelman tekstin ja samapalkkaisuusohjelmaa koskevat hallituksen iltakoulun 8.2.2006 asiakirjat.</p>			
Avainsanat: (asiasanat) hallitusohjelmat, naisen asema, palkkaerot, palkkajärjestelmät, palkkaus, samapalkkaisuus, segregaatio, sukupuolierot, syrjintä, tasa-arvo, tasa-arvosuunnitelmat, työnarviointi			
Muut tiedot www.stm.fi			
Sarjan nimi ja numero Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:11		ISSN 1236-2115	ISBN 978-952-00-2273-0 (nid.) 978-952-00-2274-7 (PDF)
Kokonaissivumäärä 52	Kieli Suomi	Hinta 14,04 €	Luottamuksellisuus Julkinen
Jakaja Yliopistopaino Kustannus Helsinki University Press PL 4 (Vuorikatu 3 A) 00014 HELSINGIN YLIOPISTO Fax (09) 7010 2374 Puhelin (09) 7010 2363 books@yliopistopaino.fi www.yliopistopaino.fi/kirjamyynti		Kustantaja Sosiaali- ja terveysministeriö	

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet	Utgivningsdatum 8.2.2007		
Författare	Typ av publikation Rapport		
	Uppdragsgivare Social- och hälsovårdsministeriet		
	Projektnummer och datum för tillsättandet av organet		
Publikationens titel Likalönsprogrammet			
Referat <p>Programmet för att främja lika lön och jämställdhet i arbetslivet, som ingår bland målen i statsminister Matti Vanhanens regeringsprogram, utarbetades under åren 2004-2005 av en trepartsarbetsgrupp tillsatt av social- och hälsovårdsministeriet.</p> <p>Regeringen godkände likalönsprogrammet för sin del i februari 2006, och social- och hälsovårdsminister Tuula Haatainen tillsatte den 16 mars 2006 en arbetsgrupp på hög nivå för uppföljning av programmet för tiden 1.4.2006 – 31.3.2007. Denna uppföljningsgrupp har till uppgift att följa genomförandet av likalönsprogrammet och det därmed förknippade åtgärdsprogrammet. När det förefaller uppenbart att man inte nått målen planenligt, vidtar gruppen vid behov åtgärder för att nå de överenskomna målen. Bland medlemmarna i gruppen ingår ledarna för de centrala arbetsmarknadsorganisationerna, representanter för statsmakten och politiker.</p> <p>Det huvudsakliga målet för likalönsprogrammet är att minska löneskillnaderna mellan män och kvinnor, beräknade på basis av inkomsterna för ordinarie arbetstid, från nuvarande ca 20 procent med minst fem procentenheter fram till år 2015. I likalönsprogrammet ingår mål som hänför sig till lönesystemen, arbetsmarknadens segregation och kvinnornas karriärutveckling, löne- och avtalspolitiken, utvecklingen av statistiken och det statistiska samarbetet, kombinationen familj och arbete, företagens samhällsansvar och jämställdhetsplanering samt med anknytning till dem sammanlagt 30 åtgärdsenheter. En del av åtgärderna kräver åtgärder av statsmakten, en del gemensamma åtgärder av både statsmakten och arbetsmarknadsorganisationerna, medan andra kräver åtgärder mellan arbetsmarknadsorganisationerna.</p> <p>I den aktuella publikationen ingår programmets text och handlingarna om likalönsprogrammet från regeringens kvällsskola 8.2.2006.</p>			
Nyckelord arbetsvärdering, diskriminering, jämställdhet, jämställdhetsplaner, kvinnans ställning, könsskillnader, lika lön, löner, löneskillnader, lönesystem, regeringsprogram, segregation			
Övriga uppgifter www.stm.fi			
Seriens namn och nummer Social- och hälsovårdsministeriets rapporter 2007:11		ISSN 1236-2115	ISBN 978-952-00-2273-0 (inh.) 978-952-00-2274-7 (PDF)
Sidoantal 52	Språk Finska	Pris 14,04 €	Sekretessgrad Offentlig
Försäljning Helsingfors Universitetsförlag, PB 4 (Berggatan 3 A) FI-00014 HELSINGFORS UNIVERSITET Fax (09) 7010 2374, Tfn (09) 7010 2363 books@yliopistopaino.fi www.yliopistopaino.fi/kirjamyynti		Förlag Social- och hälsovårdsministeriet	

DOCUMENTATION PAGE

Publisher Ministry of Social Affairs and Health, Finland		Date 8 February 2007	
Authors		Type of publication Report	
		Commissioned by Ministry of Social Affairs and Health	
		Date of appointing the organ	
Title of publication Equal Pay Programme			
Summary The programme for promoting equal pay and gender equality in working life, which is among the objectives of the Government Programme of Prime Minister Matti Vanhanen, was prepared in 2004 – 2005 by a tripartite working group appointed by the Ministry of Social Affairs and Health. The Government adopted the Equal Pay Programme in February, and the Minister of Social Affairs and Health Tuula Haatainen appointed a high-level monitoring group for the period from 1 April 2006 to 31 March 2007. This tripartite monitoring group was assigned to monitor the implementation of the Equal Pay Programme and the related action programme. When it is obvious that the achievement of the objectives of the programme is not progressing as planned, the monitoring group undertakes measures, as necessary, to achieve the agreed objectives. The monitoring group consists of the leaders of the labour market central organisations, representatives of the Government and politicians. The main aim of the Equal Pay Programme is to narrow the pay gap between men and women from the present about 20 per cent by at least five percentage units by the year 2015, calculated on the basis of the earnings for regular hours of work. The Equal Pay Programme incorporates objectives regarding the payroll systems, segregation of the labour market and women's career development, pay and collective agreement policies, development of statistics and statistical co-operation, family and work, corporate social responsibility and gender equality planning and, related to them, altogether approximately 30 measures. Some of the measures demand measures by the Government, others joint measures by both the Government and the labour market organisations, and some of them measures between the labour market organisations. The present publication contains the text of the programme and the documents dealt with at the Cabinet evening session on 8 February 2006 concerning the Equal Pay Programme.			
Key words discrimination, equal pay, gender equality, gender equality plans, gender-related differences, Government programmes, job evaluation, pay, pay gap, pay systems, segregation, woman's status			
Other information Internet: www.stm.fi/english			
Title and number of series Reports of the Ministry of Social Affairs and Health 2007:11		ISSN 1236-2115	ISBN 978-952-00-2273-0 (paperback) 978-952-00-2274-7 (PDF)
Number of pages 52	Language Finnish	Price 14,04 €	Publicity Public
Orders Helsinki University Press PO Box (Vuorikatu 3 A) 00014 UNIVERSITY OF HELSINKI Fax +358-9-7010 2374, tel. +358-9-7010 2363 books@yliopistopaino.fi		Financier Ministry of Social Affairs and Health	

Kohti oikeudenmukaista palkkaa

Oikeudenmukainen palkka on jokaisen työtä tekevän naisen ja miehen oikeus. Se on myös työelämän tasa-arvon mittari. Kotimaisten tutkimusten mukaan naisten ja miesten töiden vaativuudessa ei keskimäärin ole eroa. Kuitenkin naisten ja miesten tilastollinen palkkaero on jumiutunut 20 prosentin tasolle, naisten vahingoksi.

Eri toimialoilla tehdyt tutkimukset osoittavat, että yli puolelle tuosta 20 prosentin palkkaerosta löytyy selitys, esimerkiksi naisten ja miesten sijoittuminen eri työaloille. Se, että palkkaerot ovat selitettäviä, ei kuitenkaan merkitse sitä, että ne olisivat hyväksyttäviä.

Ensimmäisen kerran Suomessa hallitus ja työmarkkinaosapuolet ovat sopineet yhteisestä samapalkkaisuusohjelmasta. Sen tavoitteena on kaventaa naisten ja miesten välinen palkkaero 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä.

Samapalkkaisuusohjelma sisältää kolmisenkymmentä toimenpidekokonaisuutta, joilla pyritään vaikuttamaan niihin moninaiisiin ilmiöihin, jotka palkkaeroa synnyttävät. Näiden toimenpiteiden toteuttamisesta vastaavat joko valtiovalta ministeriöiden kautta, valtiovalta ja työmarkkinajärjestöt yhdessä tai työmarkkinajärjestöt keskenään.

Ohjelman toteutumista valvoo korkean tason seurantaryhmä, jonka toimikausi tässä vaiheessa päättyy maaliskuussa 2007 eduskuntavaalien jälkeen.

Kiitän kaikkia samapalkkaisuusohjelman syntymiseen ja toteuttamiseen osallistuneita ja vaikuttaneita. Tulevaisuus toivottavasti osoittaa työn historiallisuuden. Erityiset kiitokset haluan antaa selvityshenkilölle, varatuomari Tuulikki Petäjäniemelle, ohjelmaa valmistelleen työryhmän puheenjohtajalle, johtaja Matti Salmenperälle ja korkean tason seurantar ryhmän puheenjohtajalle, eduskunnan puhemies Paavo Lipposelle.

Helsingissä 31. tammikuuta 2007

*Tuula Haatainen
Sosiaali- ja terveysministeri*

Osa I Samapalkkaisuusohjelma

Sosiaali- ja terveysministeriölle

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

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

Työryhmän toimikausi, jolle myönnettiin lisäaikaa, päättyy 15.5.2005.

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

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

Työryhmän ehdotus on yksimielinen.

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

Helsingissä 18 päivänä toukokuuta 2005

Matti Salmenperä

Jaana Meklin

Eeva-Liisa Inkeroinen

Risto Voipio

Ulla-Riitta Parikka

Tuire Santamäki-Vuori

Seppo Juntila

Jaakko Kiander

Pentti Tuominen

Kari Välimäki

Tarja Heinilä-Hannikainen

Marja-Liisa Anttalainen

Leila Méléart

Sisällys

OHJELMAN LÄHTÖKOHTA JA PÄÄTAVOITE	5
1 PALKKAUSJÄRJESTELMÄT	5
2 SEGREGAATIO JA NAISTEN URAKEHITYS.....	8
2.1 Horisontaalinen segregatio	8
2.2 Vertikaalinen segregatio	9
2.3 Määräaikaistyö	10
3 PALKKA- JA SOPIMUSPOLITIIKKA.....	12
4 TILASTOJEN JA TILASTOYHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN.....	14
5 TASA-ARVOSUUNNITELMAT.....	15
6 PERHE JA TYÖ.....	17
7 YRITYSTEN JA YHTEISÖJEN YHTEISKUNTAVASTUU.....	19
8 VALVONTA JA OHJEET	20
9 TOTEUTTAMINEN, SEURANTA JA OHJELMAN PÄIVITTÄMINEN.....	21
LÄHTEET.....	22
LIITTEET	23

Ohjelman lähtökohta ja päätavoite

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

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

1 Palkkausjärjestelmät

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

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

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

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

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

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

Toimenpiteet

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

Tavoitteena on tukea palkkausjärjestelmien kehitystä naisten ja miesten samapalkkaisuuden edistämiseksi sekä työmarkkinaosapuolten kesken että kolmikantayhteistyönä siten, että vuonna 2015 palkansaajista noin kolme neljäsosaa on ajan tasalla olevien, kannustavien ja oikeudenmukaisten palkkausjärjestelmien piirissä. Tavoitteena on myös mahdollistaa työn vaativuuden arviointi yhtenäisten vertailuperusteiden ja tietopohjan avulla nykyistä laajemmin eri ammateissa ja tehtävissä.

Liite 1: Kuvaus sovellettavista palkan osista ja niihin liittyvistä järjestelmistä

2 Segregaatio ja naisten urakehitys

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

2.1 Horisontaalinen segregaatio

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

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

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

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

Naisammatit = naisia 60 prosenttia tai enemmän kaikista ammatissa työskentelevistä,

Miesammatit = miehiä 60 prosenttia tai enemmän kaikista ammatissa työskentelevistä.

Toimenpiteet

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

Tavoitteena on järjestöjen ja hallituksen yhteistoimin toimin kehittää perus- ja ammatillisen koulutuksen ja työn sisältöjä ja urakehityksen mahdollisuuksia siten, että tyypillisesti nais- tai miesvaltaisilla aloilla saadaan aikaan molempien sukupuolten kannalta vetovoimaisempi ympäristö. Tässä tarkoituksessa jatketaan ja ylläpidetään tutkimustoimintaa sekä painotetaan koulutuksen ja työelämän kehittämistoimia tutkimustuloksia vastaavasti. Tavoitteena on, että segregatio vähenee siten, että tasa-ammateissa² toimivien osuus, joka vuonna 2002 oli 16 prosenttia, olisi vuonna 2012 viidennes kaikista palkansaajista.

2.2 Vertikaalinen segregatio

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

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

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

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

Toimenpiteet

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

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

2.3 Määräaikaistyö

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

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

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

Toimenpiteet

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

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

3 Palkka- ja sopimuspolitiikka

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

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

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

Toimenpiteet

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

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

4 Tilastojen ja tilastoyhteistyön kehittäminen

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

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

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

Toimenpiteet

1. Palkkatilastoja kehitettäessä otetaan huomioon palkkausjärjestelmien ja palkitsemistapojen kehitys siten, että sukupuolten välisten palkkaerojen muutoksia ja niihin vaikuttavia tekijöitä voidaan entistä paremmin seurata. Palkkatilastojen käytäntöjä ja tilastoissa käytettävää terminologiaa pyritään yhtenäistämään palkkausjärjestelmiä uudistettaessa paremman vertailukelpoisuuden aikaansaamiseksi.
2. Käynnistetään tutkimushanke, jolla selvitetään mahdollisuuksia luoda laskeutajärjestelmiä, joilla seurataan olemassa olevien tietojen pohjalta sukupuolten välisen 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 kohdassa 1. olevien tavoitteiden näkökulmasta.

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

5 Tasa-arvosuunnitelmat

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

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

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

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

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

Toimenpiteet

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

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

Tavoitteena on että tasa-arvosuunnitelmat ja niihin liittyvät 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.

6 Perhe ja työ

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

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

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

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

Toimenpiteet

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

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

7 Yritysten ja yhteisöjen yhteiskuntavastuu

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

Toimenpiteet

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

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

8 Valvonta ja ohjeet

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

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

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

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

Toimenpiteet

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

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

9 Toteuttaminen, seuranta ja ohjelman päivittäminen

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

Lähteet

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

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

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

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

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

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

Tilastokeskus 2005. Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2004.

Koulutusrakennetilasto. Julkaisemattomat taulukot 2005.

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

LIITTEET

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Segregaation vähentämiseksi työelämässä työryhmä teki seuraavia ehdotuksia

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

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

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

Osa II Hallituksen iltakoulun 8.2.2006 aineisto



NAISTEN JA MIESTEN SAMAPALKKAISUUTTA EDISTÄVÄ OHJELMA

Pääministeri Matti Vanhasen hallitusohjelmaan kirjattu työelämän tasa-arvoa ja samapalkkaisuutta edistävä ohjelma on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriön asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä selvityshenkilö Petäjäniemen selvitystyöhön perustuen. Ohjelmaehdotuksessa on esitetty tavoitteet samapalkkaisuuden toteuttamiselle ja toimenpiteet asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Tavoitteet on osin määrällisesti määritelty ja niiden toteuttaminen aikataulutettu.

Naisten ja miesten samapalkkaisuus

Hallitus pitää naisten ja miesten välisiä perusteettomia palkkaeroja yhtenä keskeisenä työelämän tasa-arvo-ongelmana. Naisten ja miesten keskimääräiset, tilastoissa näkyvät palkkaerot ovat pysytelleet pitkään suhteellisesti samalla tasolla. Euromääräisesti palkkaerot ovat kasvaneet 1990-luvun lopulta. Vuonna 2004 naisten ja miesten palkkaero oli keskimäärin 520 euroa ja naisten ansiot 80 prosenttia miesten ansioihin verrattuna.

EU:ssa samapalkkaisuusperiaate on kirjattu sen perustamissopimukseen jo Rooman sopimuksessa samoin kuin samapalkkaisuutta koskevaan tasa-arvodirektiiviin. Myös Suomen perustuslain 6§:ssä korostetaan sukupuolten tasa-arvoa erityisesti palkkauksessa. Palkkatasa-arvo on lisäksi tämän vuoden kesäkuussa muutetun tasa-arvolain eräs keskeisimmistä kysymyksistä.

Naisten ja miesten palkkaerojen kaventamiseen velvoittaa myös EU:n suositus kansallisesta työllisyyspolitiikasta vuodelle 2003 (21.5.2003, 9525/03). Siinä Suomea kehoitetaan puuttumaan niihin tekijöihin, jotka ovat palkkaerojen takana. Tärkein näistä on koulutuksen ja työmarkkinoiden eriytyminen sukupuolen mukaan. Naisvaltaisten alojen ja ammattien palkkataso on alempi kuin miesvaltaisten alojen ja ammattien.

Ohjelman tavoitteet

Ohjelman tavoitteet ovat kahtaalla. Toisaalta tavoitteena on yleinen pyrkimys naisten ja miesten välisten palkkaerojen kaventamiseen, mikä merkitsee naisvaltaisten alojen ja ammattien palkkatason nostamista miesvaltaisiin aloihin ja ammatteihin verrattuna ja toisaalta tasa-

arvolain mukaisen samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamista. Ohjelman päätavoitteena on, että naisten ja miesten välinen palkkaero kaventuu nykyisestä noin 20 prosentista vähintään viisi prosenttiyksikköä vuoteen 2015 mennessä, säännöllisen työajan ansioista laskettuna.

Eri osa-alueilla on lisäksi sovittu seuraavat tavoitteet:

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.

Horisontaalinen segregatio

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 vuoteen 2010 mennessä siten, että tasa-ammateissa toimivien osuus, joka vuonna 2002 oli 16 prosenttia, olisi vuonna 2012 viidennes kaikista palkansaajista.

Vertikaalinen segregatio

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

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.

Palkka- ja sopimuspolitiikka

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

Tilastojen ja tilastoyhteistyön kehittäminen

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

Tasa-arvosuunnitelmat

Tavoitteena on, että tasa-arvosuunnitelmat ja niihin liittyvät palkkakartotukset saadaan viipymättä aikaan ja että myös niiden tasoa vuoteen 2008 mennessä voidaan pitää vähintään tyydyttävänä. Tavoitteena on myös, että sekä julkisen että yksityisen sektorin työpaikoista löytyy käytännössä kuvattuja esimerkkejä siitä, kuinka naisten ja miesten välisiä palkkaeroja on aktiivisesti toimien voitu vähentää.

Perhe ja työ

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

Yritysten ja yhteisöjen yhteiskuntavastuu

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

Valvonta ja ohjeet

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

Valtiovallan toimet

Ohjelmassa on ehdotettu edellä olevilta alueilta yhteensä 32 eri toimenpidettä. Osa ehdotetuista toimenpiteistä vaatii valtiovallan toimia, osa sekä valtiovallan että työmarkkinajärjestöjen yhteisiä toimia ja osa työmarkkinajärjestöjen keskinäisiä toimia.

Ohjelmassa esitetyjen toimenpiteitten toteuttamiseksi hallituskaudella käynnistetään sekä tutkimus- ja kehittämishankkeita, tiedotuskampanjoita että koulutusohjelmia. Opetusministeriön sekä työministeriön toimet kohdistuvat pääosin segregaaation purkamiseen liittyviin hankkeisiin. Työministeriön, valtiovarainministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön yhteiset toimet liittyvät palkkausjärjestelmiin ja niiden kehittämiseen naisten ja miesten samapalkkaisuuden toteuttamiseksi.

Hallitusohjelmassa korostetaan pitkäjänteistä toimintaa työelämän tasa-arvon ja samapalkkaisuuden toteuttamiseksi. Myös samapalkkaisuusohjelmassa asetetut tavoitteet sekä esitetyjen toimenpiteitten toteuttaminen ulottuvat ajallisesti pitkälle aikajänteelle. Ohjelman toteuttamisen alkuun saattamiseksi, koordinoimiseksi ja jatkotoimenpide-ehdotusten tekemiseksi sekä sosiaali- ja terveysministeriön vastuulla olevien toimien toteuttamiseksi sosiaali- ja terveysministeriö perustaa ESR-rahoituksella ”Samapalkkaisuuden hyvät käytännöt” –hankkeen vuosiksi 2006 – 2008. Hankkeen puitteissa myös koordinoidaan pääosa sosiaali- ja terveysministeriön vastuulla olevista toimista.

Samapalkkaisuusohjelman kustannuksiksi hallituksen toimien toteuttamiseksi vuosille 2006-2008 ehdotetaan seuraavaa:

Sosiaali- ja terveysministeriön hankkeet	1 400 000 euroa
Valtionvarainministeriön hankkeet	600 000 euroa
Opetusministeriön hankkeet	450 000 euroa
Työministeriön hankkeet	390 000 euroa,
yhteensä	2 840 000 euroa

Sosiaali- ja terveysministeriö esittää, että hallituksen iltakoulu

- toteaisi, että hallitusohjelmassa edellytetty samapalkkaisuutta ja työelämän tasa-arvoa pitkäjänteisesti edistävä ohjelma on laadittu yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa,
- puoltaisi siinä esitettyjen toimenpiteitten toteuttamista omalta osaltaan sosiaali- ja terveysministeriön esittämän toimenpide- ja rahoitussuunnitelman mukaisesti,
- korostaisi sitä, että naisten ja miesten samapalkkaisuuden edistäminen ja sen seuranta ovat merkittäviä tehtäviä kehitettäessä palkkausjärjestelmiä sekä
- toteaisi, että sosiaali- ja terveysministeriö jatkaa kolmikantaista yhteistyötä naisten ja miesten samapalkkaisuuden toteuttamiseksi perustamalla korkean tason työryhmän seuraamaan nyt hyväksyttävän ohjelman toimenpiteitten toteutumista ja vaikutavuutta.

LIITTEET Työryhmän ehdotus naisten ja miesten samapalkkaisuutta edistäväksi ohjelmaksi. SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ, Työryhmämuistioita 2005:7. (Liite 1)

Taulukko toimenpiteistä ja toimista liittyen työryhmän ehdotukseen naisten ja miesten samapalkkaisuutta edistäväksi ohjelmaksi (Liite 2)

NAISTEN JA MIESTEN SAMAPALKKAISUUSOHJELMA

Taulukko toimenpiteistä ja toimista liittyen työryhmän ehdotukseen naisten ja miesten samapalkkaisuutta edistäväksi ohjelmaksi

Sarake A: Ohjelma-ehdotuksen kohdealueet; Sarake B: Kolmikantaisen samapalkkaisuustyöryhmän ehdottamat toimenpiteet; Sarake C: Ehdotus kustakin toimenpiteestä vastaaviksi tahoinksi Sarake D: Ehdotus hallituksen vastuulla oleviksi konkreettiseksi toimiksi; Sarake E: Ehdotus ajankohdaksi, jona toimia toimeenpannaan.

<i>Kohdealueet (Sarake A)</i>	<i>Ehdotetut toimenpiteet (Sarake B)</i>	<i>Vastuutaho/ ministeriö (Sarake C)</i>	<i>Hallituksen toimet (Sarake D)</i>	<i>Vuodet (Sarake E)</i>
1. Palkkausjärjestelmät	<p>Tutkimus- ja kehittämishankkeet</p> <p>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 palkkajärjestelmäsovellusten kehittäminen sekä markkinapalkkojen käytön tutkimus. Ohjelmassa hyödynnetään tähänastinen suomalainen palkka- ja palkitsemis- järjestelmätutkimusosaaminen sekä varmistetaan valtion mukaan tulolla nykyistä merkittävämpi ja pitkäjänteisempi tutkimusrahoitus. Tutkimus- ja kehitysohjelmalla tuotetaan tietoa ala- ja työnantajakohtaisten palkkajärjestelmien kehittämiseen ja tulospalkkauksen edistämiseen kaikilla sektoreilla ja kaikilla sopimusaloilla. (Vrt. s. 15)</p>	VM, TM, STM ja työmarkkinaosapuolet	Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö ja valtiovarainministeriö ovat toteuttaneet vuosina 2002 - 2006 TASE-ryhmän aloitteesta kaksi laajaa, ESR-rahoitteista hanketta palkkausjärjestelmien kehittämiseksi tavoitteena naisten ja miesten palkkojen 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.	2006 -
2.1. Horisontaalinen segregaatio	Käynnistetään kehittämissuunnitelma, joka tuottaa opetusaineistoa sukupuolinäkökulman yhteensovittamiseksi kouluttajien koulutukseen problematisoiden mm. sukupuolen mukaista työnjakoa sekä sukupuolisegregaation purkamiseen liittyvien menetelmien tunnetuksi tekemiseksi. (Vrt. sivu 17)	OPM	Opetusministeriö tukee segregaatian vähentämiseen tähtäävien opetusaineistojen tuottamista opettajien perus- ja täydennyskoulutukseen.	2006-2007
2.1. Horisontaalinen segregaatio	Koulutukseen ja koulutusvalintoihin sisältyviä sukupuolennukaisia eroja vähennetään toteuttamalla opetushallituksen "Tasavertaiset työmarkkinat" -työryhmän muistioon sisältyvät ehdotukset. Koulutusvalinnoissa tulisi kiinnittää myös huomiota opiskelijoiden sukupuolijakautumaan. (Vrt. s. 17)	OPM	Opetusministeriö tekee arvion "Tasa-arvoiset työmarkkinat" -työryhmän esityksen toteutuneista toiminnoista ja mahdollisesti tarvittavista lisätoiminnoista.	2006

2.1. Horisontaalinen segregaatio	Jatketaan koulu- ja työpaikkatason hankkeita sekä naisten että miesten ammatin- ja uravallinnan laajentamiseksi. Kiinnitetään huomiota työilmapiiriin, työkäytäntöjen ja johtamisen kehittämiseen ”ainokaisten” tueksi ja ei-perinteisillä ammattuurilla menestymiseksi. (Vrt. s. 17)	TM, OPM	Jakaassaan hankevaroja (mm. ESR- ja Equal -hankkeet) työministeriö ja opetusministeriö kiinnittävät erityistä huomiota naisten ja miesten ammatti- ja uravallinnan laajentamiseen. Opetushallitus tukee oppilaitosten toimia vastaavien tavoitteiden toteuttamiseksi.	2006 -
2.2. Vertikaalinen segregaatio	Käynnistetään naisten urakehitystä tukevia tutkimus- ja kehittämishankkeita, joissa työntekijöille luodaan mahdollisuuksia vaikuttaa ansiotasoonsa työn vaativuuden kehittämisen, työntekijän osaamisen ja työn työyhteisömerkityksen perusteella. (Vrt. s. 18)	STM	Sosiaali- ja terveysministeriö toteuttaa pilotti-hankkeen osana ESR-kehittämishanketta.	2006-2007
Kohdealueet	Ehdotetut toimenpiteet	Vastuutaho/ ministeriö	Hallituksen toimet	Vuodet
2.1. Horisontaalinen segregaatio 4. Tilastojen kehittäminen	1) Sukupuolten ammatillista eriytymistä koskevaa tilastoseurantaa kehitetään ja eriytymissä tapahtuvia muutoksia ja niiden seurauksia analysoidaan. Tarkoituksena on, että tiedot ovat käyttökelpoisia suunniteltaessa tarkemmin kohdennettuja sukupuolten mukaista eriytymistä purkavia toimia. (Vrt. s. 17) 2) Käynnistetään tutkimushanke, jolla selvitetään mahdollisuuksia luoda laskentajärjestelmiä, joilla seurataan olemassa olevien tietojen pohjalta sukupuolten välisen segregaatioon kehittymistä ja arvioidaan segregaatioon liittyviä eroja naisten ja miesten keskipalkoissa. (Vrt. s. 22)	STM	Sosiaali- ja terveysministeriö käynnistää yhdessä Tilastokeskuksen kanssa hankkeen sukupuolten ammatillista segregatiota koskevan tilastoseurannan kehittämiseksi sekä segregaatian palkka-vaikutusten seurannaksi. Se sisältyy sosiaali- ja terveysministeriön ESR-kehittämishankkeeseen ja on osa segregaatian seurantaan ja sen palkka-vaikutuksiin liittyvää hanketta.	2006-2007
2.2. Vertikaalinen segregaatio	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. (Vrt. s. 18)	STM	Sosiaali- ja terveysministeriö on käynnistänyt vuonna 2005 naisten johtajakoulutusta kehittävän ESR-hankkeen.	2005-2008
5. Tasa-arvosuunnitelmat	Tuetaan hyvien käytäntöjen kehittämistä työpaikkatason tasa-arvoimennpiteiden kuten palkkakartoitusten edistämiseksi eri aloilla ja erityyppisillä työpaikoilla. Vuoteen 2007 mennessä on käytettävissä käytännössä toimivia palkkakartoitusmalleja. (Vrt. s. 23)	STM	Sosiaali- ja terveysministeriö on käynnistänyt ESR-hankkeen vuosille työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista.	2005-2008
5. Tasa-arvosuunnitelmat	Seurataan ja arvioidaan säännöllisesti tasa-arvolain tasa-arvon edistämismenpiteiden ja samapalkkaisuusohjelman sisältävien toimien vaikuttavuutta erityisesti samapalkkaisuuden edistämiseksi ja sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi. Laaja arvio vaikutuksista tehdään vuoteen 2010 mennessä. (Vrt. s. 24)	STM	Sosiaali- ja terveysministeriö selvittää tasa-arvosuunnitelmien tekemistä sekä tekee selvityksen tasa-arvolain vaikutuksista naisten ja miesten samapalkkaisuuden edistämiseksi.	2006-2009

6. Perhe ja työ	Asetetaan selvityshenkilö, jonka on syysskuuhun 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. (Vrt. s. 26)	STM, TM ja työmarkkinaosapuolet	1) Sosiaali- ja terveysministeriön asettaman selvityksen valmistunut syyskuussa 2005. Selvityksen perusteella STM on asettanut kolmikantaisen työryhmän lokakuussa 2005, jonka työ valmistuu keväällä 2006. 2) Työministeriö asetti toukokuussa 2005 työryhmän kartoittamaan perhevapaalainsäätötoimivuuuuta. Työryhmän raportti valmistui marraskuussa 2005 ja työryhmän ehdotusten pohjalta annetaan hallituksen esitys työolosuhteiden parantamiseksi. Muutamisesta keväällä 2006 aikana.	2005-2006
6. Perhe ja työ	Kehitetään edelleen päivähoiton joustavia ratkaisuja niin, että ne vastaavat työelämän ja perheiden muuttuviin tarpeisiin. (Vrt. s. 26)	STM	Sosiaali- ja terveysministeriö käynnistää yhdessä Stakesin kanssa kehittämishankkeen päivähoiton joustavien ratkaisujen edelleen kehittämiseksi. Hanke sisällytetään Stakesin tulossopimukseen.	2007-2008
Kohdealueet	Ehdotetut toimenpiteet	Vastuutaho/ ministeriö	Hallituksen toimet	Vuodet
2.1. Horisontaalinen segregaatio	Tiedotuskampanjat Työmarkkinajärjestöt suosittelivat niille toimialakohtaisille liitoilleen, joiden toimialat ovat merkittävän nais- tai miesvaltaisia, yhteistä tiedotuskampanjaa peruskouluihin/lukioihin ammattivalintaikäisille nuorille ja heidän oppilaohjaajilleen. Kampanjan tarkoituksena on antaa tietoa toimialan työpaikoista ja ammateista ja siitä, miten ne sopivat molemmille sukupuolille. Työmarkkinakeskusjärjestöt ja valtiovalta tukevat hanketta. (Vrt. s. 17)	STM, OPM ja työmarkkinaosapuolet	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.	2006/2007
2.2. Vertikaalinen segregaatio	Käytetään naisten urakehityksen tukemiseksi hyväksi myös viestinnän keinoja, kuten tiedonvälityskampanjoita, joista ensimmäinen toteutetaan viimeistään vuonna 2007. (Vrt. s. 18)	STM	Sosiaali- ja terveysministeriö toteuttaa Veto-ohjelman puitteissa ensimmäisen tiedonvälityskampanjan vuonna 2007.	2007 -
5. Tasa-arvosuunnitelmat	Toteutetaan kattava hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen tiedotuskampanja ja laaditaan opas samapalkkaisuutta edistävien tasa-arvolain muutosten tunnetuksi tekemiseksi. (Vrt. s. 23.)	STM ja työmarkkinaosapuolet	Kolmikantaisesti valmisteltu opas samapalkkaisuutta edistävien tasa-arvolain muutosten tunnetuksi tekemiseksi laadittu syyskuussa 2005.	2005
Koulutusohjelmat	Koulutusohjelmat			
2.2. Vertikaalinen segregaatio	Naisten urakehitystä tuetaan myös yhteisin koulutustoimin, joilla tähdätään siihen, että työorganisaatioiden johtotehtävissä on tasapuolisesti naisia ja miehiä. Kehitetään johtajakoulutuksen hyviä käytäntöjä naisten johtajuuden tukemiseksi. (Vrt. s. 18)	STM	Sosiaali- ja terveysministeriö on käynnistänyt naisten johtajakoulutusta kehittävän ESR-hankkeen.	2005-2008

5. Tasa-arvosuunnitelmat	Tuetaan hyvien käytäntöjen kehittämistä työpaikkatason tasa-arvotoimenpiteiden kuten palkkakartoitusten edistämiseksi eri aloilla ja erityyppisillä työpaikoilla. Vuoteen 2007 mennessä on käytettävissä käytännössä toimivia palkkakartoitusmalleja. (Vrt. s.23)	STM	Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus on käynnistänyt ESR-hankkeen työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten edistämiseksi.	2005-2008
5. Tasa-arvosuunnitelmat	Kehitetään ESR-rahoituksella koulutusaineistoja työpaikkatason tasa-arvotoimenpiteiden tarpeisiin. (Vrt. s. 23)	STM	Koulutusaineistoja kehitetään sekä edellä olevassa hankkeessa että Veto-ohjelman rahoituksella jatkavassa ”Tasa-lisä” –hankkeessa.	2007
8. Valvonta ja ohjeet	Käynnistetään koulutusohjelma, jonka avulla pyritään työmarkkinakeskusjärjestöjen ja valtiovalan yhteistyönä lisäämään yritysten tietoisuutta tasa-arvon myönteisistä tuottavuus- ja innovaatiovaikutuksista. (Vrt. s. 28)	TM ja työmarkkinaosapuolet	Työministeriö yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa suunnittelee ja käynnistää koulutusohjelman.	
8. Valvonta ja ohjeet	Lisätään tasa-arvolainsäädännön toteuttamisen ja valvonnan resursseja palkkauksellisen tasa-arvon edistämiseen. (Vrt. s. 28)	STM	Tasa-arvovaluuttuun toimistoon sekä tasa-arvoyksikköön lisävirka, toinen vuonna 2006 ja toinen 2007. Toteutetaan virkasiirtoin.	2006-2007
8. Valvonta ja ohjeet	Parannetaan työsuojeluviranomaisten mahdollisuuksia valvoa työpaikkojen tasa-arvosuunnitteluvaihtoehtoja ja antaa sitä koskevia neuvoja. (Vrt. s.28)	STM	Työsuojeluviranomaisille järjestetään uudistettuun tasa-arvolakiin liittyvää koulutusta. Järjestettävä koulutus on ESR-kehittämishankkeen osa.	2006-2007
Kohdealueet	Ehdotetut toimenpiteet	Vastuutaho/ministeriö	Hallituksen toimet	Vuodet
2.3. Määräaikaistyö	Muut hallituksen ja työmarkkinaosapuolten yhteiset toimet Järjestöt ja hallitus pyrkivät yhteisesti, erityisesti koulutukseen panostamalla, edistämään hyviä käytäntöjä ja paikallistason ratkaisuja, joilla määräaikaisen työvoiman tarvetta vähennetään. Erityisesti suurissa työorganisaatioissa vakinaisen työvoiman käyttöä voidaan lisätä työaikajärjestelyillä sekä henkilöstösuunnittelulla. (Vrt. s. 19)	Hallitus ja työmarkkinaosapuolet	1) Määräaikaisen työvoiman käytön vähentämiseen liittyvistä käytännön toimista sovitaan tulopoliittisten neuvottelujen yhteydessä. 2) Työministeriö asetti maaliskuussa 2005 selvityshenkilön selvittämään määräaikaisen työn yleisyyttä, käytön laimukaisuutta ja lainsäädännön kehittämistarpeita. Selvityshenkilön työ valmistui marraskuussa 2005.	
2.3. Perhe ja työ	Järjestöt ja hallitus edistävät käytössään olevin keinoin joustavien työaikatarkaisujen käyttöä sovittaen yhteen toisaalta organisaatioiden tarpeet ja toisaalta työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamistarpeet. (Vrt. s. 26)	Hallitus ja työmarkkinaosapuolet	Tulopoliittisissa neuvotteluissa haetaan ratkaisuja joustavien työaikatarkaisujen rakentamiseen ja käyttöön työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvien kysymysten ratkaisemiseksi.	

Työmarkkinaosapuolten omat yhteiset toimet			
1. Palkkausjärjestelmät	Tuetaan työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteistyötä (TASE-ryhmä), jonka tavoitteena on edistää muun muassa työn vaatavuuden arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien käyttöönottoa ja kehittämistä sekä yleensä palkkajärjestelmien toimivuutta Suomessa tulopoliittisen sopimuksen 2005 – 2007 mukaisesti. (Vrt. s. 15)	Työmarkkinaosapuolet	
2.3. Määräaikaistyö	Määräaikaistyön sukupuolen mukaista kohdentumista ja jatkuvuutta koskeva selvitys, jonka pohjalta arvioidaan vakinaistamisen mahdollisuuksia, voidaan sisällyttää tasa-arvosuunnitelmiin. (Vrt. s. 19)	Työmarkkinaosapuolet	
3. Palkka- ja sopi-muspolitiikka	Työmarkkinakeskusjärjestöt suosittelivat työ- ja virkaehtosopimusosapuolille, että ne tarvittavin väliajoin arvioivat sitä, miten solmitut sopimukset ovat vaikuttaneet naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin. (Vrt. s.21)	Työmarkkinaosapuolet	
3. Palkka- ja sopi-muspolitiikka	Työmarkkinakeskusjärjestöt kokoavat osana ns. tasa-arvon pyöreän pöydän työtä sopi-musalojen käyttöön hyviä käytäntöjä työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioimisesta sekä tasa-arvoon liittyvistä työ- ja virkaehtosopimuskirjauksista. (Vrt. s.21)	Työmarkkinaosapuolet	
3. Palkka- ja sopi-muspolitiikka	Työmarkkinakeskusjärjestöt seuraavat edellä mainittujen 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. (Vrt. s.21)	Työmarkkinaosapuolet	

Kohdealueet	Ehdotetut toimenpiteet	Vastuutaho/ministeriö	Hallituksen toimet	Vuodet
4. Tilastojen ja tilastoyhteistyön kehittäminen	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. (Vrt. s.22)	Työmarkkinaosapuolet		
6. Perhe- ja työ	Vaikutetaan asenteisiin ja kehitetään koulutuksen sisältöjä tukemaan tasapainoista työnjakoja perhe- ja työelämän tehtävien hoidossa miesten ja naisten välillä. (Vrt. s. 26)	Työmarkkinaosapuolet		
7. Yritysten yhteiskuntavastuu	Yhteistyössä laaditaan hyviä tasa-arvokäytäntöistä internetissä ylläpidettävä ja päivitetävä selvitys, jota voidaan hyödyntää yritysten ja yhteisöjen tasa-arvotyössä ja yhteiskuntavastuuhankeissa. Sivut avataan vuoden 2006 lopussa. (Vrt. s. 27)	Työmarkkinaosapuolet		

	<p>Toteuttaminen, seuranta ja päivittäminen</p> <p>Sosiaali- ja terveysministeriö asettaa kolmikantaisen ryhmän, joka seuraa tämän ohjelman toteuttamista. Milloin on ilmeistä, että tavoitteiden toteutumisessa on jääty jälkeä, pyritään siihen, että ohjelman toimenpiteitä kehitetään edelleen asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. (Vrt. s.29)</p>	STM	<p>Sosiaali- ja terveysministeriö asettaa seurantar ryhmän vuosiksi 2006 – 2007, jonka jälkeen ryhmä ehdotetaan nimitettäväksi uudelleen.</p>	2006 -
9.			<p>Ohjelmassa ehdotetut toimenpiteet edellyttävät pitkäjänteistä työskentelyä samapalkkaisuuden tavoitteen saavuttamiseksi. Ohjelman toteuttamisen alkuun saattamiseksi, koordinoimiksi ja jatkotoimista ehdotusten tekemistä varten sosiaali- ja terveysministeriö perustaa ESR-rahoituksella sama-palkkaisuohjelmaa varten kehittämishankkeen "Samapalkkaisuuden hyvät käytännöt" lukuisten muiden hankkeiden ohessa. Valtionhallinnon osalta hankkeessa selvitetään mm., minkälaisia rahoitus- tarpeita valtiosektorilla uusiin palkkausjärjestelmiin siirtyminen nostaa esiin samapalkkaisuuden näkökulmasta.</p>	2006-2008
+			<p>Ehdotetut kustannukset</p> <p>STM:n hankkeet 1 400 000 €</p> <p>VM:n hankkeet 600 000 €</p> <p>OPM:n hankkeet 450 000 €</p> <p>TM:n hankkeet 390 000 €</p> <p>Yhteensä 2 840 000 €</p>	2006-2008

- 2007: 1 M. Fogelholm, O. Paronen, M. 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. Selvityshenkilöraportti.
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.
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.
ISBN 978-952-00-2273-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2274-7 (PDF)

