

PALKKA

TASA

ARVO



Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs,
00100 Helsinki

Postiosoite:
PL 421, 00101 Helsinki

Puhelin:
09 131 521

Sähköposti:
sttk@sttk.fi

STTK:N JÄSENLIITOT

Ammattiliitto Nousu ry
www.nousu.org

Ammattiliitto Pro
www.proliitto.fi

Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO
www.erto.fi

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty
www.jytyliitto.fi

Kirkon alat
www.kirkonalat.fi

Liiketalouden Liitto LTA
www.liiketaloudenliitto.fi

Meijerialan Ammattilaiset MVL
www.mvl.fi

METO — Metsäalan Asiantuntijat
www.meto-ry.fi

Palkansaajajärjestö Pardia
www.pardia.fi

Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA
www.ria.fi

Suomen Erityisteknisten Liitto SETELI
www.seteli.fi

Suomen Konepäällystöliitto SKL
www.konepaallystoliitto.fi

Suomen Laivanpäällystöliitto SLPL
www.seacommmand.fi

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
www.superliitto.fi

Suomen Palomiesliitto SPAL
www.palomiesliitto.fi

Tehy
www.tehy.fi

Vakuutusväen Liitto Vvl
www.vvl.fi

Palkkatasa-arvo -kirjassen valmisteluun on osallistunut jäsenliittojemme edustajista koottu Tasa-arvoasioiden valmisteluryhmä sekä STTK:n henkilöstöä.

www.sttk.fi

ALUKSI

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo on Suomessa yleisesti tunnustettu yhteiskunnan ja työelämän perusarvo. Sen toteutuminen palkkauksessa on kuitenkin jäänyt vain juhlapuheisiin. Tasa-arvo ja sen osana palkkatasa-arvo on yksi toimintamme keskeisistä arvoista ja tavoitteista.

Laadimme STTK:n samapalkkaohjelman vuonna 2003 ja otimme sen avulla kantaa toimiiin sukupuolten välisen palkkaeron kaventamiseksi. Myöhemmin olimme mukana käynnistämässä Suomen hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen samapalkkaisuohjelmaa. Sen tavoitteena oli kaventaa sukupuolten palkkaeroa 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Sukupuolten välinen palkkaero on kuitenkin pysynyt vuosien kuluessa miltei ennallaan.

Mielestämme palkkatasa-arvo on oikeudenmukaisen, laadukkaan ja tuottavan työelämän perusta, ja sen edistäminen on tärkeä osa työelämän uudistamista ja laadun kehittämistä. Tavoitetta kohti on edettävä niin lainsäädäntöä kehittämällä kuin työpaikoilla tehtävin konkreettisoin toimin. Sukupuolten välinen perusteeton palkkaero on monen asian summa ja myös sen ratkaiseminen vaatii monia erilaisia keinoja. Olemme koonneet tähän kirjaseen syitä sitkeän ongelman olemassaoloon sekä tehokkaimpia keinoja epätasa-arvon kitkemiseksi. Kirjassen lopusta löydät vinkkejä hyvästä lisälukemistosta.

PALKKATASA-ARVON AVAINTEKIJÄT

1. Palkkatasa-arvoa edistetään aina kun neuvotellaan palkoista. Välineitä ovat muun muassa **palkankorotusten** rakenne, korotuksen kohdentaminen sekä laadulliset työ- ja virkaehtosopimusten **sopimuskirjaukset**.
2. Palkkatasa-arvon edistämiseksi on otettava käyttöön niin sanottuja **uusia palkkausjärjestelmiä**. Naisvaltaisilla aloilla on myös lisättävä erilaisten tulos- ja voittopalkkioiden käyttöönottoa. Niiden toteutumista ja tasa-arvoista jakautumista on seurattava.
3. Työpaikkojen **tasa-arvosuunnitelmat** ja erityisesti **palkkakartoitukset** niiden osana ovat osoittaneet tehokkuutensa palkkatasa-arvon edistämisessä.
4. Palkkatasa-arvoa voidaan edistää **tukemalla naisia uralla etenemisessä**. Määräaikaiset palvelusuhteet hidastavat ura- ja palkkakehitystä.
5. Naiset käyttävät edelleen valtaosan perhevapaista. **Isille kiintiöidyt perhevapaat** kannustavat heitä pitämään pidempiä, itsenäisiä vapaita.
6. **Työ- ja perhe-elämän tasapainottamisen** helpottaminen edistää myös palkkatasa-arvoa.

NAISTEN JA MIESTEN VÄLISEN PALKKAERON HISTORIA

Naisten työssäkäynti kodin ulkopuolella alkoi yleistyä 1890-luvulla. Ennen toista maailmansotaa ja työehtosopimusten aikaa työnantajat määräisivät yksipuolisesti palkkaehdoista. Teollisuudessa naiselle maksettiin vajaat 60 prosenttia miehen palkasta. Työmarkkinat ja ammatit jakautuivat sukupuolen mukaan ja naiset sijoittuivat hierarkian alempiin, avustaviin tehtäviin. Naistyövoimaa työllistivät alat, kuten tekstiili- ja elintarviketeollisuus sekä hoivatyö vakiintuivat alusta alkaen matalapalkkaisiksi.

Palkkatasa-arvon kehityksen virstanpylväitä

- 1922** jälkeen naimisissa oleva nainen ei enää tarvinnut aviomiehen suostumusta solmiessaan työsopimuksen.
- 1926** vahvistettiin laki naisten kelpoisuudesta useimpiin valtion virkoihin.
- 1930** uusi avioliittolaki vapautti vaimot aviomiehen holhouksesta ja he saivat oikeuden omaan omaisuuteensa.
- 1962** Suomi ratifioi kansainvälisen työjärjestön (ILO) samapalkkaisuus-sopimuksen. Samalla vuosikymmenellä luovuttiin naisten ja miesten erillisistä palkkataulukoista.
- 1970** työsopimuslaki uudistettiin. Laki kielsi eri perusteilla tapahtuvan syrjinnän ja edellytti työntekijöiden tasapuolista kohtelua.
- 1985** säännöllisen työajan perusteella maksettava naisen palkka oli keskimäärin 79,5 prosenttia miehen palkasta.*
- 1986** hyväksytty laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta kielsi sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja edisti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa erityisesti työelämässä.
- 1986** Yhdistyneiden kansakuntien kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus tuli Suomen osalta voimaan.
- 1998** palkkaero oli Suomessa pienimmillään eli säännöllisen työajan perusteella maksettava naisen palkka oli keskimäärin 82,5 prosenttia.*
- 2003** STTK valmisteli oman samapalkkaisuusohjelman, jossa esitettiin keinoja samapalkkaisuuden saavuttamiseksi Suomessa.
- 2006** käynnistyi hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen yhteinen samapalkkaisuusohjelma, jonka tavoitteena on kaventaa sukupuolten palkkaeroa 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä.
- 2014** säännöllisen työajan perusteella maksettava naisen palkka oli keskimäärin 83,1 prosenttia miesten palkasta. Palkkakuihu on Suomessa edelleen eurooppalaisittain suuri.*

Kansallisten ja kansainvälisten lakien lisäksi meitä velvoittavat myös Euroopan unionin tasa-arvo ja samapalkkaisuusdirektiivit.

* Lähde: Tilastokeskus, Ansiotasoindeksi 1985–2014

TYÖELÄMÄN SEGREGAATIO

Suomalainen työelämä on voimakkaasti segregoitunutta - sukupuoli ohjaa usein yksilöitä niin sanotuille miesten ja naisten aloille. Perinteiset asenteet määrittävät yhä usein naisten uravalintoja ja uralla etenemistä. Alan ja tehtävän naisvaltaisuus merkitsee usein matalampaa palkkaa. Segregaation vähentämisellä olisi pitkällä aikavälillä palkkaeroja tasaava vaikutus. Myös työtehtävät saman alan sisällä ovat usein jakautuneet sukupuolen perusteella.

Tilastot osoittavat, että ero mies- ja naisvaltaisten alojen palkkauksessa on merkittävä. Tätä eroa ei voida nykypäivänä selittää alojen erilaisella vaativuustasolla tai koulutuksella, sillä esimerkiksi naisvaltaiset hoiva- ja hoitoalat ovat vaativia korkean osaamisen ja koulutustason aloja. Selitystä ei voi objektiivisesti hakea myöskään alojen välisestä tuottavuuserosta. Tuottavuus on aina määrittelykysymys ja monen tekijän summa.

Naisjohtajien määrän kasvusta, työelämän rakennemuutoksesta ja naisten koulutustason merkittävästä noususta huolimatta sukupuolten palkkaero on pysynyt melko muuttumattomana. Syyt alojen väliseen arvostuseroon löytyvätkin pitkälti historiasta ja syvälle juurtuneista asenteista. Objektiivista vertailua eri alojen tehtävien vaativuuden välillä pitää tehdä ennakkoluulottomasti ja historialliset perustelut haudaten.

TASA-ARVO TYÖPAIKOILLA

Tasa-arvolain mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Laki edellyttää, että vähintään 30 henkilöä työllistävä työnantaja toteuttaa työpaikalla vuosittain tasa-arvosuunnitelman, joka ottaa kantaa niin palkkaukseen kuin muihin palvelussuhteen ehtoihin. Suunnitelma tulee laatia yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

Tasa-arvosuunnittelun hyödyt

Tutkimusten mukaan¹ tasa-arvosuunnittelun hyötyjä ovat muun muassa henkilöstökapasiteetin tehokkaampi hyödyntäminen, työhyvinvoinnin lisääntyminen ja näistä johtuva tuottavuuden kasvu. Tasa-arvosuunnittelu luo työyhteisölle uuden näkökulman työntekoon ja yrityksen toimintaan liittyvien asioiden tarkasteluun. Työntekijät pitävät kyselyissä tasa-arvosuunnittelun tärkeimpänä hyötynä läpinäkyvyyden lisääntymistä ja sitä kautta parantunutta työilmapiiriä. Kyräily vähenee tiedon lisääntymisen ja selvien pelisääntöjen myötä. Esimerkiksi palkka- ja urakehitys koetaan oikeudenmukaisempaan. Myös tutkittu tieto siitä, että ”meidän työpaikalla ei ole syrjintää” koetaan arvokkaaksi.

¹ Matinmikko, Johanna & Tanhua, Inkeri (toim.), Työpaikan palkkakartoitus – tieto ja kokemuksia. 2008. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2008:25

Laki edellyttää, että vähintään 30 henkilöä työllistävä työnantaja toteuttaa työpaikalla vuosittain tasa-arvosuunnitelman.

Työnantaja hyötyy tasa-arvosuunnittelusta ennen kaikkea myönteisen työnantajakuvan kautta. Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen johtaminen ja henkilöstöpolitiikka ovat houkuttelevan yrityksen kivijalkoja. Tasa-arvoisuus lisää työpaikan vetovoimaa molempien sukupuolten silmissä, sillä esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteet koskevat kaikkia.

Palkkakartoitus

Osana työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa tehtävä palkkakartoitus on osoittautunut yhdeksi tehokkaimmista tavoista edistää oikeudenmukaista palkkausta sukupuolten välillä. Laadukas palkkakartoitus edistää palkkausjärjestelmän läpinäkyvyyttä. Kun palkkoja ja niiden kehitystä seurataan sukupuolen mukaan jaoteltuna, varmistetaan, että palkkausjärjestelmä toimii eikä siinä ole syrjintää tuottavia elementtejä tai soveltamiskäytäntöjä.

Avoin ja kannustava palkkausjärjestelmä helpottaa palkkapolitiikan kehittämistä pitkällä tähtäimellä. Näin palkkapolitiikka tukee myös paremmin yrityksen vision ja strategioiden toteuttamista ja tuo mukanaan tuottavuushyötyä.

KEINOJA PALKKATASA-ARVON EDISTÄMISEEN

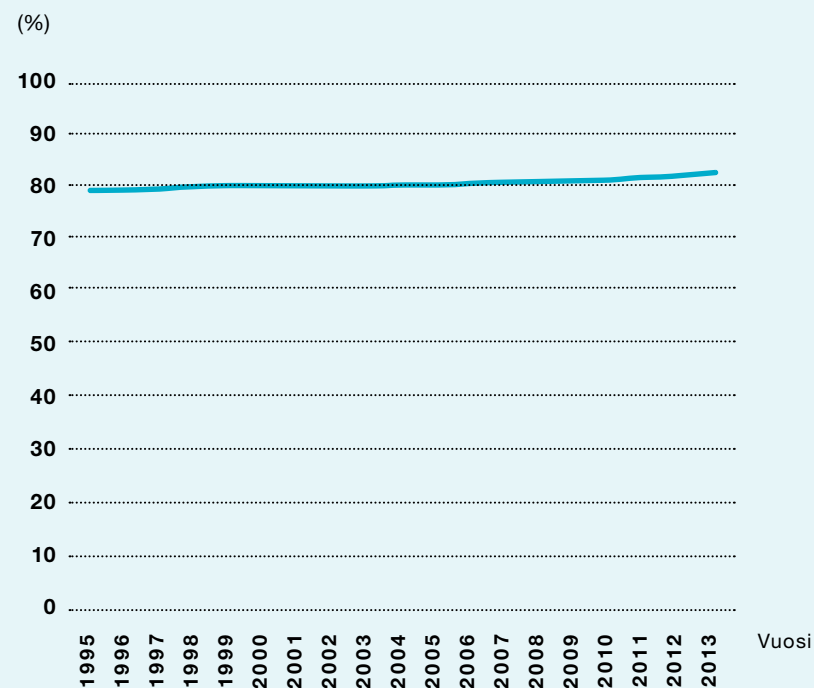
Jos naiset saisivat vuosittain yhden prosentin verran suuremman korotuksen kuin miehet, olisi nais- ja miesvaltaisten alojen palkkaero kurottu umpeen 22 vuoden jälkeen. Vuotuinen vain naisille kohdistettu viiden prosentin korotus poistaisi eron viidessä vuodessa.

Palkkatasa-arvo ei toteudu ilman rahaa. Tehokkaimmiksi välineiksi supistaa naisten ja miesten välistä palkkaeroa ovat osoittautuneet palkkausjärjestelmät, työ- ja virkaehtosopimusratkaisut, tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tekeminen työpaikoilla sekä lasikatton murtaminen eli naisten eteneminen työuralla.

Palkkausjärjestelmät

Palkkausjärjestelmät, joihin sisältyy mahdollisuus arvioida työn vaativuutta, henkilökohtaista pätevyyttä ja työsuoritusta ovat osoittautuneet toimiviksi keinoiksi edistää palkkatasa-arvoa. Toimiakseen

Naisten ansioiden osuus miesten ansioista



Lähde: Säännöllisen työajan kuukausikeskiansiot
Tilastokeskus, ansiotasoindeksi

tasapuolisesti tulee palkkauksen arvioinnin olla vertailuperusteiltaan yhtenäistä. Tasapuolinen arviointi vaatii myös laajaa tietopohjaa eri ammattien ja tehtävien vaatimuksista.

Tasa-arvokirjaukset työ- ja virkaehtosopimuksissa

Työ- ja virkaehtosopimukseen lisätyt erityiset tasa-arvokirjaukset ovat osoittautuneet tehokkaiksi palkkaeron kaventajiksi. Esimerkiksi paikallisia järjestelyeriä on hyödynnetty tasa-arvoisen palkkauksen edistämiseksi. Sopimuskorotuksia tulisikin kehittää siten, että erilaisten palkankorotuserien vaikutus palkkaeron kehitykseen kävisi nykyistä paremmin selville.

Alojen välinen solidaarisuus työehtosopimuksia solmittaessa

Liitto- ja työpaikkatason ratkaisulla voidaan korjata yleensä vain yhdellä alalla tai työpaikalla vallitsevia palkkaeroja. Alojen välisen palkkaeron korjaamiseen tarvitaan useimmiten keskitettyjä ratkaisuja. Tämä vaatii yhteiskunnallista solidaarisuutta. Tavoite toteutuu vain varmistamalla matalapalkkaisille naisvaltaisille aloille joissakin kohdin muita aloja korkeammat korotukset.

Tasa-arvosuunnitelmat

Tasa-arvosuunnitelmat ja niihin sisältyvät palkkakartoitukset ovat tehneet työpaikkojen sukupuolesta johtuvia palkkaeroja näkyväksi. Työnantajien ja työntekijöiden tulisikin toimia yhteistyössä edistääkseen laadukkaiden tasa-arvosuunnitelmien toteutumista kaikilla työpaikoilla. Laadukkaalla tasa-arvosuunnittelulla voidaan vaikuttaa myös muun muassa naisten etenemiseen työuralla.

Isiä tulisi kannustaa perhevapaiden käyttöön nykyistä enemmän siten, että se samalla johtaisi äitien perhevapaiden vastaavaan lyhenemiseen.

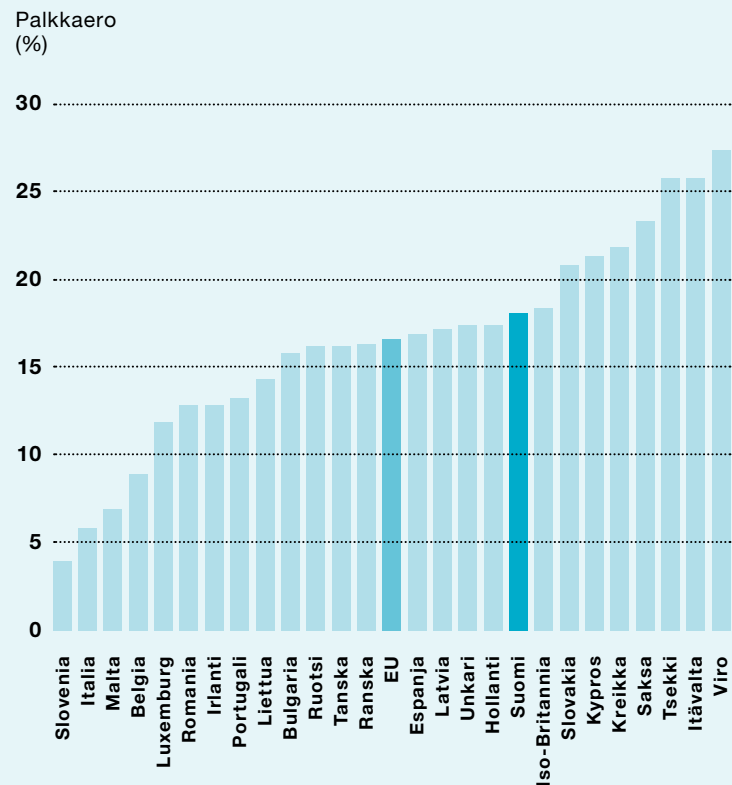
Naisten eteneminen työuralla

Naisten mahdollisuus kiertää miesten palkkoja kiinni vaatii naisten etenemistä esimiestehtäviin nykyistä useammin. Tämä vaatii työnantajilta naistyöntekijöiden kannustusta uralla etenemiseen sekä esimerkiksi lisäkoulutusmahdollisuuksien tarjoamista.

Perhevapaiden jakaminen tasaisemmin

Perhevapailta katsotaan olevan negatiivinen vaikutus naisten palkka-kehitykseen. Isiä tulisikin kannustaa perhevapaiden käyttöön nykyistä enemmän siten, että se samalla johtaisi äitien perhevapaiden vastaavaan lyhenemiseen. Kannatamme perhevapaisiin 6+6+6 mallia, jossa molemmat vanhemmat saisivat korvamerkityn 6 kuukauden pituisen perhevapaan ja kolmas jakso jaettaisiin vanhempien keskinäisen sopimuksen perusteella.

Sukupuolten välinen palkkaero EU-maissa 2010



Lähde: Eurostat

Lue lisää!

Verkkosivuja

www.stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus

www.sttk.fi/sama-palkka-samanarvoisesta-tyosta

www.tasa-arvo.fi/edistaminen/tyoelamassa

Verkkojulkaisuja

STTK:n julkaisema Opas sukupuolivaikutusten arviointiin

www.sttk.fi/opas-sukupuolivaikutusten-arviointiin

Paljon hyviä julkaisuja löytyy sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivuilta. Julkaisuhauilla voi hakea erityisesti tasa-arvoa ja samapalkkaisuutta käsitteleviä julkaisuja.

www.stm.fi/julkaisut

Tasa-arvovaltuutetun verkkosivuilla voit tutustua Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomukseen.

www.tasa-arvo.fi/julkaisut

TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ



www.sttk.fi