

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

13.5.2009

1 Sukupuolivaikutusten arviointia koskeva työmarkkinakeskusjärjestöjen suositus

I Toimeksianto

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

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

Työmarkkinakeskusjärjestöt kokoavat osana ns. tasa-arvon pyöreän pöydän työtä sopimusalojen käyttöön hyviä käytäntöjä työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioimisesta sekä tasa-arvoon liittyvistä työ- ja virkaehtosopimuskirjauksista.

Työmarkkinakeskusjärjestöt laativat 12.1.2007 sukupuolivaikutusten arviointia koskevan koosteen, jonka ns. tasa-arvon pyöreä pöytä hyväksyi. Kyseinen kooste päivitetään tällä asiakirjalla. Asiakirjassa esitetään myös sektorikohtaiset näkemykset siitä, miten sukupuolivaikutusten arvioinnissa on edistytty vuosiksi 2008-2010 tehdyissä työ- ja virkaehtosopimuksissa.

II Työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi

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

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

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

Työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutuksia arvioitaessa on havaittu, että niissä ei juurikaan ole enää välittömästi syrjiviä määräyksiä. Näennäisesti sukupuolineutraaleilla

määräyksillä voi kuitenkin olla erilaisia vaikutuksia naisiin ja miehiin. Suvauksella pyritään pääsemään kiinni tällaisiin mahdollisesti eriarvoisuuteen johtaviin tilanteisiin ja rakenteisiin.

III Työryhmän suositukset

Työryhmä suosittelee edelleen että,

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

2 Työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi työ- ja virkaehtosopimuksissa 2008-2010

A) Yksityinen sektori

1. Tasa-arvokirjaukset allekirjoituspöytäkirjoissa

Joillakin yksityisen sektorin sopimusaloilla on allekirjoituspöytäkirjoihin kirjattu uusia tasa-arvoa edistäviä kirjauksia. Esimerkiksi sosiaalialan järjestöjä koskevan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa todetaan seuraavaa:

Allekirjoittajajärjestöt toteavat, että yhteiskunnassa pyritään perhevelvoitteiden nykyistä tasaisempaan jakautumiseen naisten ja miesten kesken. Tämän mukaisesti kahden työssä käyvän huoltajan perheissä tulisi pyrkiä jakamaan työstä poisjäännit tasapuolisesti molempien vanhempien kesken.

Useissa kirjauksissa sitoudutaan sukupuolten tasa-arvon edistämiseen työpaikoilla. Joillakin sopimusaloilla liitot muistuttavat työehtosopimuksissa tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten laatimisesta työpaikoilla sekä sitoutuvat arvioimaan tasa-arvon edistymistä sopimusalallaan. Liitot ovat myös korostaneet tasa-arvon edistämisen merkitystä ja laissa mainittujen velvoitteiden ja toimenpiteiden toteuttamisen merkitystä.

Maaseutu-, puutarha- ja viheralan sekä turkistuotannon työehtosopimuksissa on seuraava kirjaus:

Osapuolet kiinnittävät sopimuskaudella erityistä huomioita siihen, että kaikilla alan työpaikoilla, joissa työskentelee vähintään 30 työntekijää, tehtäisiin ta-

sa-arvosuunnitelma. Osapuolet valmistelevat vuoden 2008 aikana asiaa edistävän tietopankin, joka toimitetaan ko. työpaikoille.

Useilla aloilla allekirjoituspöytäkirjoissa tai sopimustekstissä on sovittu yhteisen tasa-arvoryhmän perustamisesta. Sopimuksissa tasa-arvotyöryhmille on annettu tehtäväksi mm. sopimuksen sukupuolivaikutusten selvittäminen, tasa-arvotavoitteiden toteutumisen seuranta, tasa-arvosuunnittelutilanteen selvittäminen sekä tasa-arvosäädösten soveltaminen ja tasa-arvosuunnittelun ohjeistaminen ja neuvonta.

2. Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventaminen

Työehtosopimuksissa on uusia kirjauksia muun muassa siitä, että sopimuksen osapuolet arvioivat tietyin väliajoin sitä, miten sopimukset ovat vaikuttaneet naisten ja miesten palkkaeroihin sopimusosalalla.

Majoitus- ja ravitsemisalalan sekä kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksissa on seuraava kirjaus:

Sopimusosapuolet sitoutuvat sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen työpaikalla. Liitot toteavat, että työpaikoilla tulee laatia tasa-arvosuunnitelmat ja tehdä palkkakartoitukset tasa-arvolain mukaisesti. Liitot arvioivat vähintään kahden vuoden välein, miten sopimukset ovat vaikuttaneet naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin sopimusosalalla. Arviointia ja seurantaa varten perustetaan yhteinen tasa-arvoryhmä, joka laatii sovituin väliajoin raportin alan tasa-arvotavoitteiden toteutumisesta. Raportti perustuu Elinkeinoelämän keskusliiton ansiotasotilastoihin ja muihin osapuolten tekemiin selvityksiin.

Useilla sopimusaloilla sovittiin yritys- tai työpaikkakohtaisista palkkaeristä, joilla on tarkoitus tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta. Yrityskohtaisia erinä käytetään monissa yrityksissä palkkauksessa havaittujen vinoutumien oikaisemiseen sekä sukupuolten välisten palkkaerojen kaventamiseen.

3. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sekä perhevapaat

Äitiysvapaa

Jo aikaisemmin useimmilla yksityisen sektorin sopimusaloilla on sovittu palkallisesta äitiysvapaasta. Tämän vapaan pituus vaihtelee 1-3 kuukauden välillä. Palkallisesta äitiysvapaasta sovittiin nyt myös uusilla aloilla eli kaupan alalla, majoitus- ja ravitsemisalalla, kiinteistöpalvelualalla sekä rakennusalalla.

Isyysvapaa

Uutena asiana edellä mainituilla aloilla sekä muutamilla muilla aloilla, kuten esimerkiksi paperiteollisuudessa, sovittiin myös palkallisesta isyysvapaasta (yleensä 6 arkipäivää).

Sairaalan lapsen hoito

Joissakin sopimuksissa sairaalan lapsen vanhemman oikeutta palkalliseen poissaoloon lapsen hoitamiseksi on laajennettu koskemaan myös elatusvastuussa olevaa vanhempaa, jonka luona lapsi ei vakituisesti asu. Etävanhemman lisäksi myös avopuolisille tai samassa taloudessa asuville henkilöille, jotka eivät välttämättä ole lapsen huoltajia, sekä rekisteröidyssä parisuhteessa eläville on joillakin sopimusaloilla annettu oikeus sairaalan lapsen hoidosta aiheutuvaan lyhyeen poissaoloon.

Adoptiovapaa

Joillakin aloilla on sovittu alle 7-vuotiaan lapsen adoptiotilanteesta palkallisesta adoptiovapaasta. Palkkaa maksetaan yleensä samoin kuin äitiysvapaan ajalta (1-3 kk).

Muut palkalliset vapaat

Lähiomaisen kuoleman tai hautajaisten vuoksi myönnettävän palkallisen vapaan on täsmennetty joillakin aloilla koskevan myös avopuolisoja, rekisteröityjä puolisoja ja hänen vanhempiaan, eri taloudessa asuvia avopuolisoita, lapsia ja ottolapsia tai aviopuolison isovanhempia. Joillakin aloilla parisuhteen rekisteröimispäivä on palkallinen vapaapäivä.

Raskaana olevan oikeus käydä synnytystä edeltävissä tutkimuksissa

Joillakin aloilla työehtosopimuksissa on todettu, että synnytystä edeltävät tutkimukset eivät vähennä palkkaa.

B) Kuntasektori

Kunta-alalla sovittiin erillisestä pöytäkirjasta, joka koskee samapalkkaisuuden edistämistä ja palkkakilpailukyvyyn ylläpitämistä kunnissa ja kuntayhtymissä vuosina 2008 ja 2009. Tehy-pöytäkirjaan liittyy lisäksi samapalkkaisuutta edistäviä palkkaeriä.

Pöytäkirjan tavoitteena on mm. kaventaa naisten ja miesten perusteettomia palkkaeroja. Ensimmäisen järjestelyerän palkkojen korotus (1.3.2008) oli kohdennettu koulutetuille naisvaltaisille aloille. Järjestelyerän suuruus oli laskettu huomioon ottaen kunkin sopimusalan naisvaltaisuus ja sopimusalan tutkinnon suorittaneiden naisten suhteellinen osuus. Kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa palkan korotus kohdentui mm. sosiaalityöntekijöihin, terveydenhuoltoalaan, kirjastotoimeen ja ruokahuollon koulutetuihin työntekijöihin. Myös muissa kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa maksettiin kohdennettua järjestelyvaraerää sopimuksissa tarkemmin sovituin tavoin. Toukokuussa 2009 jaetaan lisäksi ns. paikallisena järjestelyvaraeränä toinen samapalkkaisuuserä, joka jaetaan paikallisista samapalkkaisuuden edistämistavoitteista käsin.

Pöytäkirjassa on sovittu, että kehittämistoimenpiteiden vaikutusta arvioidaan syksyllä 2009 mm. selvittämällä kunta-alan palkkatason suhdetta yleiseen palkkatason. Selvityksen perusteella osapuolet sopivat kehittämistoimenpiteistä samapalkkaisuuden edistämiseksi ja palkkakilpailukyvyyn ylläpitämiseksi.

C) Valtiosektori

Tasa-arvon pyöreässä pöydässä 2.3.2006 asetettu työryhmä on antanut 12.1.2007 suosituksen sukupuolivaikutusten arviointia koskevista toimenpiteistä. Valtion sopimusallalla suositukset on otettu huomioon seuraavasti.

1. Valtion keskustason sopimusten sukupuolivaikutusten arviointi

VTML ja valtion pääsopijajärjestöt ovat arvioineet sopimuskaudella 2005-2007 yhteisessä työryhmässä keskustason sopimusten sukupuolivaikutukset. Vuonna 2007 käytyjen sopimusneuvottelujen yhteydessä arvioinnin perusteella on keskustason sopimukseen tehty eräitä tarkistuksia.

2. Sukupuolivaikutuksia arvioidaan sopimusneuvottelujen yhteydessä

VTML ja valtion pääsopijajärjestöt ovat antaneet keväällä 2007 yhteisen suosituksen sukupuolten tasa-arvon edistämisestä valtion virastoissa. Sen mukaan tasa-arvon periaatteet tulee ottaa huomioon muun ohessa myös palvelussuhteen ehtoja koskevassa neuvottelu- ja sopimustoiminnassa.

Vuosille 2007-2010 tehdyssä valtion virka- ja työehtosopimuksessa on nimenomaan sovittu, että sopimuskauden paikallisesti sovittavat palkantarkistuserät on kohdennettava sopimuslakohtaisissa neuvotteluissa tuloksellista toimintaa tukevalla tavalla siten, että erien suuntaamisessa kiinnitetään huomiota myös naisten ja miesten välisen palkkatasa-arvon parantamiseen. Samalla on sovittu siitä, että erien toteuttamisesta paikallisesti neuvoteltaessa tehdään erien toteuttamisen tasa-arvoaikutuksia koskeva tarkastelu. Tarkastelussa vuoden 2008 korotusvaikutukset lasketaan sukupuolen mukaan eriteltynä sopimusaloittain ja palkkausjärjestelmittäin sekä kunkin sopimuserän osalta erikseen. Valtion keskustason osapuolet ohjeistavat yhteisesti paikallistason neuvotteluissa tehtävän tarkastelun ja täten valmistellun aineiston pohjalta erien kohdentamisen sukupuolivaikutuksia tarkastellaan myös keskustasolla. Samalla arvioidaan sanotun tarkastelumenetelmän toimivuutta.

3. Tasa-arvo valtion virka- ja työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa

Valtion keskustason virka- ja työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa on korostettu tasa-arvolain mukaisen sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen tärkeyttä ja tämän tavoitteen saavuttamiseksi laissa mainittujen velvollisuuksien ja toimenpiteiden toteuttamisen merkitystä. Allekirjoituspöytäkirjassa osapuolet ovat myös sitoutuneet tekemään jäljempänä kuvaillut tasa-arvoselvitykset.

4. Arviointi valtion sopimusten vaikutuksista palkkaeroihin

Valtion keskustason osapuolet selvittävät sopimuskauden 2007-2010 aikana vuosittain palkkauksellisen tasa-arvon kehittymistä palkkausjärjestelmittäin.

Keskustason osapuolet tekevät lisäksi tutkimuksen sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta valtion henkilöstön palkanmuodostuksessa sekä valtion naisten ja miesten palkkauksellista asemaa työmarkkinoilla kartoittavan tutkimuksen vuodelta 2008.

Osapuolet ovat sopineet myös, että valtion virastot tarkastelevat palkkausjärjestelmiensä toimivuutta ja paikallisten erien kohdentumista säännöllisesti myös naisten ja miesten palkkauksellisen tasa-arvon kannalta.

5. Ammattinimikkeet ja segregatio valtiolla

Valtion palkkausjärjestelmät perustuvat pääsääntöisesti tehtävien vaativuuden kuvauksiin ja ovat siten peruseriaaiteiltaan sukupuolineutraaleja. Tehtävänkuvaukset ovat myös yleensä riippumattomia ammattinimikkeistä ja niillä aloilla, joilla ammattinimikkeillä on yhteys palkkausjärjestelmään, eivät nimikkeet ole sukupuolileimallisia (esim. käräjätuomari, kihlakunnansyyttäjä).

Valtiolla on virkamies-nimikkeestä johdettuja virkanimiä, mikä perustuu virkamieslainsäädännössä omaksuttuun terminologiaan. Tilastojen valossa virkamies-nimike ei ole osoittanut ammatinvalintaa ohjaavaksi sukupuolileimalliseksi nimikkeeksi. Vuoden 2007 lopussa valtion virkamiehistä 50,7 % on ollut naisia.

Virkanimien valintaa on ohjeistettu seuraavasti. Nimen tulee kuvata viran asemaa ja roolia, eikä se saa rajata tehtävää liian kapeasti. Nimi määräytyy tehtävän, ei virkaa hoitavan henkilön mukaan. Nimen on lisäksi oltava suomenkielen mukainen ja sen tulisi heijastaa hallinnon tasoa ja luonnetta. Virkanimien valintaa ohjataan siten tehtävien sisältöä kuvaavaan suuntaan, jolloin virkanimestä päätettäessä esim. tehtäviä perinteisesti hoitaneen virkamieskunnan sukupuolella ei ole merkitystä. Tietyille suomenkieleen vakiintuneille ammattinimikkeille on kuitenkin osoittanut vaikeaksi luoda korvaavaa nimikettä (esim. lakimies).

Valtion henkilöstön segregatian torjumiseksi keskustason sopijaosapuolten vuonna 2007 antamassa tasa-arvosuosituksessa on suositeltu kiinnittämään rekrytoinnissa huomiota henkilöstön tasapuoliseen sukupuolijakaumaan. Valintaperusteiden ja –menettelyjen toetaan voivan myös osaltaan kannustaa määrättyä sukupuolta olevia henkilöitä hakeutumaan perinteistä poikkeaville tehtäväalueille. Edelleen naisia todetaan voitavan kannustaa hakeutumaan vaativampiin ja monipuolisempiin tehtäviin erilaisia koulutus- ja urakehitysmahdollisuuksia hyödyntämällä.

D) Kirkkosektori

Sukupuolivaikutusten arviointi osana kirkon yleistä virka- ja työehtosopimusta 2007-2010

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus on voimassa 1.10.2007-31.10.2010. Vaikka sopimuksessa ei ole nimenomaisia merkintöjä sukupuolivaikutusten arvioinnista, on asia ollut esillä sekä sopimusta neuvoteltaessa että osana jatkuvaa neuvottelutoimintaa.

Kirkon sektorilla otettiin 1.10.2007 käyttöön uusi palkkausjärjestelmä, joka koskee kirkon koko kuukausipalkkaista henkilöstöä kirkkoherroja lukuun ottamatta. Uuden järjestelmän piirissä on noin 75 % koko kirkon henkilöstöstä. Järjestelmässä on tehtäväkohtainen ja henkilökohtainen palkanosa, josta jälkimmäinen koostuu vuosisidonnaisesta henkilökohtaisesta palkanosasta ja harkinnanvaraisesta henkilökohtaisesta palkanosasta. Harkinnanvarainen palkanosa voidaan ottaa käyttöön 1.9.2009 alkaen.

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella. Palkkausjärjestelmässä käytetyt palkkauksen vaativuus-kriteerit ovat osaaminen, vuorovaikutus, ohjaus, ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta sekä vastuu. Järjestelmä on rakennettu sukupuolineutraaliksi siten, että siinä käytetyt vaativuus-kriteerit soveltuvat samalla tavalla kaikkiin tehtäviin sukupuolesta riippumatta. Palkkausjärjestelmän soveltamisohjeissa todetaan, että palkanasetannan prosessin tulee olla avoin, läpinäkyvä, objektiivinen, joustava ja tasa-arvoinen. Juuri mm. palkkauksen tasa-arvoisuuden toteutukseksi sopimuksessa määrätään myös, että tehtävän vaativuuteen perustuvan palkan osuus on ilmaistava erikseen euroina silloin, kun palkka määritellään ko. tehtävään sovellettavan vaativuusryhmän vähimmäispalkkaa korkeammaksi. Näin palkan eri osat ja niiden perusteet voidaan erotella.

Uutta palkkausjärjestelmää on pantu täytäntöön paikallistasolla syksystä 2007 alkaen. Järjestelmän täytäntöönpanoa varten on sovittu kaksi järjestelyerää (0,8 % 1.3.2008 ja 0,6 % 1.3.2009).

Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa on sovittu, että osapuolet seuraavat ja arvioivat uuden palkkausjärjestelmän toteutumista ja tekevät ehdotuksia tarpeellisiksi kehittämistoimenpiteiksi. Vuonna 2009 osapuolet selvittävät yhteisesti kirkon alan palkkatason kehitystä ja neuvottelevat selvityksen perusteella tarvittavista toimenpiteistä.

Syksyn 2008 aikana kerätään erittäin kattava tilastomateriaali, jonka perusteella uuden palkkausjärjestelmän toteutumista paikallistasolla voidaan alkaa arvioida. Koko tilastomateriaali on analysoitavissa myös sukupuolen perusteella.