Sosiaali- ja terveysministeriö LAUSUNTO

TTO Outi Viitamaa-Tervonen 19.2.2018

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

E 3/2018 vp.; Valtioneuvoston selvitys;Komission tiedonanto EU: n toimintasuunnitelmasta vuosiksi 2017-2019-Sukupuolten palkkaeron kaventaminen
tyv@eduskunta.fi

Eduskunta on pyytänyt sosiaali- ja terveysministeriön lausuntoa komission tiedonantoon EU:n toimintasuunnitelmasta vuosiksi 2017-2019 - Sukupuolten palkkaeron kaventaminen. Toimintasuunnitelman julkistamisen yhteydessä komissio julkaisi kertomuksen palkkojen läpinäkyvyydestä vuonna 2014 annetun suosituksen täytäntöönpanosta.

Naisten ja miesten välinen palkkatasa-arvo on edelleen työelämän keskeinen tasa-arvotavoite. Naiset ansaitsevat EU: n koko työmarkkinoilla keskimäärin 16 prosenttia vähemmän tunnissa kuin miehet. Sukupuolten palkkaero on pysynyt ennallaan viimeiset viisi vuotta. Suomen työmarkkinoilla sukupuolten palkkaero on 17 prosentin luokkaa koko työmarkkinoilla[1]. Naisten ja miesten palkkaeron kaventumiskehityksen hidastuminen synnyttää tarpeen vahvistaa samapalkkaisuuteen liittyvää toimintaa.

Euroopan parlamentti ja komissio ovat toistuvasti vaatineet lisätoimia samapalkkaisuutta koskevien säännösten soveltamisen lisäämiseksi. Eteneminen on ollut kuitenkin hidasta. Komission vuonna 2013 antamassa Työelämän tasa-arvodirektiiviä koskevassa täytäntöönpanokertomuksessa päätellään, että samapalkkaisuutta koskevien säännösten käytännön soveltaminen jäsenvaltioissa on yksi direktiivin[2] ongelmallisimmista kohdista. Vuonna 2014 komissio antoi suosituksen samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla (COM(2014) 1450 final). Samapalkkaisuusdirektiivin täytäntöönpanokertomus ja suosituksen arviointikertomus palkkauksen läpinäkyvyydestä tuovat esiin, että voimassa olevat kansalliset avoimuustoimenpiteet eivät ole yksin riittäviä ja tehokkaita. Suomi korosti omassa raportissaan komissiolle haluaan kehittää omaa järjestelmäänsä nykyistä läpinäkyvämmäksi.

Suomi pitää hyvänä komission toimintasuunnitelmaa 2017−2019 sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi ja toteaa sen vastaavan samapalkkaisuuden keskeisiin haasteisiin Suomen ja muiden EU-maiden työmarkkinoilla. Suomi tukee komission laajaa ja johdonmukaista toimintakokonaisuutta, joka sisältää sekä samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanon parantamiseen liittyviä että muita toimenpiteitä. On myönteistä, että komissio tulee arvioimaan myös oikeudellisten keinojen kehittämistarpeita samapalkkaisuusperiaatteen täytäntöönpanon parantamisessa. Tärkeänä nähdään myös se, että kokonaisuuteen sisältyy työelämän kehittämiseen, mm. segregaation purkamiseen

1Lähde: Eurostat, Structure of Earnings Survey 2015. Samapalkkaisuusohjelma seuraa sukupuolten palkkaeron kehitystä Tilastokeskuksen Ansiotasoindeksin mukaan. Sen mukaan sukupuolten keskimääräisten kuukausiansioiden ero on Suomessa keskimäärin runsaat 16 prosenttia, Tilastokeskus 2016.

[2] Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleen laadittu toisinto).

liittyviä toimia. Sosiaali- ja terveysministeriö arvioi, että komission toimintasuunnitelma sisältää tärkeimmät samapalkkaisuuteen kuuluvat tekijät ja korjauskeinot.

EU:n toimintasuunnitelma 2017−2019 sisältää laaja-alaisesti toimenpiteitä sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi. Toimintasuunnitelma sisältää kahdeksan eri toimintalohkoa. Toimintalohkot ovat 1) samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanon parantaminen, 2) eriytymisen torjuminen ammateissa ja toimialoilla, 3) lasikaton murtaminen: aloitteet vertikaalisen eriytymisen torjumiseksi, 4) hoitovastuisiin liittyvien kielteisten seurausten torjuminen, 5) naisten ammattitaidon, panoksen ja vastuun parempi arvostaminen, 6) asioiden valottaminen: eriarvoisuuden ja stereotypioiden paljastaminen, 7) sukupuolten palkkaeroista varoittaminen ja tiedottaminen, 8) sukupuolten palkkaerojen kaventamiseen tähtäävien kumppanuuksien tehostaminen.

Komissio pyrkii parantamaan nykyisiä samapalkkaisuuteen liittyviä oikeuskeinoja ja tehostamaan niiden täytäntöönpanoa. Komissio arvioi, tarvitaanko uusia oikeudellisia toimenpiteitä, joilla parannetaan samapalkkaisuusperiaatteen täytäntöönpanoa jäsenmaissa. Se arvioi mahdollisuutta esittää kohdennettuja muutoksia Työelämän tasa-arvodirektiiviin muun muassa niin, että joistakin tai kaikista vuoden 2014 suositukseen sisältyvistä palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevista toimenpiteistä tehtäisiin sitovia. Tällaisia voisivat olla työntekijän oikeus pyytää palkkatietoja palkkatasoista sekä seuraamusmekanismien ja uhreille myönnettävien korvauksien parantaminen. Myös tasa-arvoelinten valvontatehtävän vahvistaminen voisi tulla kyseeseen.

Toimialojen ja ammattien eriytyminen vaikuttaa merkittävästi naisten ja miesten palkkaeroihin. Komissio kannustaa segregaation purkamiseen koulutuksessa ja työelämässä mm. tukemalla monikansallisia hankkeita stereotypioiden ja eriytymisen torjumiseksi. Komissio murtaa lasikattoja ja torjuu vertikaalista eriytymistä, mm. tukemalla toimintatapoja, joilla parannetaan sukupuolten tasapainoista edustusta päätöksentekoprosesseissa ja -tehtävissä eri toimialoilla.

Komissio torjuu hoitovastuuseen liittyviä kielteisiä seurauksia edistämällä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Se kannustaa lainsäätäjiä hyväksymään nopeasti työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevan direktiivin. Sukupuoleen perustuva työnjako työpaikoilla ja toimialoilla on jyrkkää ja muuttuu hitaasti. Komission mukaan lyhyellä tai keskipitkällä aikavälillä tarvitaan toimenpiteitä, jotka parantavat naisvaltaisten alojen palkkausta. Näin tunnustetaan naisvaltaisilla aloilla tarvittava ammattitaito, panostus ja vastuu. Komissio pyrkii parantamaan ammattitaidon tunnustamista kaikilla aloilla − myös naisvaltaisilla aloilla − uudessa osaamisohjelmassaan[3] ja lisää tietoisuutta sukupuolineutraaleista työnluokituksista.

Komissio jatkaa sukupuolten palkkaeroon ja sen palkka- ja eläkevaikutuksiin liittyvien tietojen keräämistä ja tiedottamista. Lisäksi se antaa ohjeistusta samapalkkaisuuden periaatteesta. Yhteydenpitoa keskeisten toimijoiden kanssa jatketaan vaihtamalla hyviä toimintatapoja, tarjoamalla rahoitusta ja käsittelemällä sukupuolten palkkaerojen seurauksia talouspolitiikan eurooppalaisen ohjausjakson avulla.

Sukupuolten palkkaeron kaventaminen on yksi sukupuolten tasa-arvoa koskevan komission strategisen sitoumuksen 2016-2019 tavoitteista. Sosiaali- ja terveysministeriö arvioi, että komission toimintasuunnitelman 2017-2019 toteuttaminen vähentää sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää ja vahvistaa palkkatasa-arvoa.

[3] Uusi osaamisohjelma Euroopalle- Vahvistetaan yhdessä inhimillistä pääomaa, työllistettävyyttä ja kilpailukykyä, COM(2016)381.