

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

31.1.2011

1 Sukupuolivaikutusten arviointia koskeva 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.

Tasa-arvon pyöreä pöytä antoi työmarkkinakeskusjärjestöjen tasa-arvoasiantuntijoiden tehtäväksi laatia ohjeistus ja kooste työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioinnista. Ensimmäinen tällainen suositus ja kooste laadittiin vuonna 2007 ja ne päivitettiin ensimmäisen kerran vuonna 2009. Tällä asiakirjalla päivitetään suositus ja kooste toisen kerran. Mukana ovat edellisen päivityksen jälkeen tehtyihin työ- ja virkaehtosopimukseen sisältyviä tasa-arvoon liittyviä uusia kirjauksia.

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. 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 Työmarkkinakeskusjärjestöjen suositukset

Työmarkkinakeskusjärjestöt suosittelevat että,

1. työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluissa uudistettaessa työ- ja virkaehtosopimuksia ja muutettaessa määräyksiä tarkastellaan myös uusien määräysten sukupuolivaikutuksia;
2. työ- ja virkaehtosopimusten allekirjoituspöytäkirjoihin voidaan kirjata osapuolten sitoutuminen tasa-arvolaisissa asetettujen tavoitteiden toteuttamiseen sekä yleiseen tasa-arvoisuuden edistämiseen;
3. työ- ja virkaehtosopimusosapuolet arvioivat tarvittavin väliajoin sitä, miten näiden välillä tehdyt sopimukset ovat vaikuttaneet naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin;
4. paikallisessa sopimisessa arvioidaan ratkaisuja myös tasa-arvonäkökulmasta, silloin kun näillä ratkaisuilla on naisten ja miesten tasa-arvoon liittyviä vaikutuksia;
5. työ- ja virkaehtosopimusosapuolet selvittävät, onko alalla 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 jakautumista naisten ja miesten tehtäviin.

2 Tasa-arvoon liittyviä uusia kirjauksia ja käytäntöjä työ- ja virkaehtosopimuksissa

I Yksityinen sektori

1. Yleiset tasa-arvoon liittyvät kirjat

Joillakin yksityisen sektorin sopimusaloilla on allekirjoituspöytäkirjoihin kirjattu tasa-arvoa edistäviä kirjauksia. Kirjauksissa sitoudutaan sukupuolten tasa-arvon edistämiseen ja tasa-arvotilanteen seuraamiseen työpaikoilla. Esimerkiksi majoitus- ja ravitsemisalaa ja kiinteistöpalvelualaa koskevien työehtosopimusten allekirjoituspöytäkirjassa todetaan seuraavaa:

Sopimusosapuolet sitoutuvat sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen työpaikoilla tasa-arvolain mukaisesti. Sopimusosapuolet arvioivat yhteisessä työryhmässä sopimuskausittain, miten tasa-arvo sopimusalalla on kehittynyt. Tilastoaineistona käytetään EK:n ansiotilastoja ja muita sopimusosapuolten tekemiä selvityksiä.

Työehtosopimuksissa muistutetaan myös tasa-arvolaisissa olevien velvoitteiden merkityksestä sekä tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten laatimisesta työpaikoilla. Muun muassa kaupan alan työehtosopimuksessa todetaan:

Työnantajan tulee edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti tasa-arvolain edellyttämällä tavalla. Työnantaja laatii tasa-arvosuunnitelman, jonka osana on tehtävä erittely naisten ja miesten sijoitumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista.

Teknolgiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa puolestaan korostetaan tasa-arvon edistämisen tärkeyttä ja sovitaan yhteisen koulutuksen järjestämisestä tasa-arvosuunnitelmien laatimisesta ja palkkakartoitusten tekemisestä. Monilla muillakin aloilla on kirjauksia liittyen tasa-arvon edistämiseen ja tasa-arvosuunnitelmien tekemiseen. Esimerkiksi rahoitusalan työehtosopimuksessa todetaan tasa-arvotyöryhmän toimeksiannosta seuraavaa:

Liittojen välisen tasa-arvotyöryhmän tehtävänä on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta rahoitusosalalla. Lisäksi työryhmä tarpeen vaatiessa ohjeistaa paikallisia osapuolia tasa-arvosuunnitelmiin liittyvissä kysymyksissä.

Rahoitus- ja vakuutusaloilla on seurattu myös muutaman vuoden välein tasa-arvotilanteen kehittymistä ja tehty havaintojen perusteella raportti (ks. esim. Finanssialan Keskusliiton, Ammattiliitto Suoran ja YTN:n yhteinen rahoitusalan tasa-arvoraportti 2010).

Myös sopimusten sukupuolivaikutusten arvioinnista on sovittu (esim. teknologiateollisuuden toimihenkilöt, terveystaloudet, palvelualojen toimihenkilöt).

Useilla aloilla allekirjoituspöytäkirjoissa tai sopimustekstissä on sovittu yhteisen tasa-arvotyöryhmän perustamisesta. Sopimuksissa tasa-arvotyöryhmille on annettu tehtäväksi mm. selvittää naisten ja miesten lukumäärät ja palkat sekä palkkaerot eri nimikkeissä/vaativuusryhmissä, selvittää tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten määrät ja laatia yhteiset toimenpide-ehdotukset miesten ja naisten välisen tasa-arvon edistämiseksi.

2. Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventaminen

Useissa työehtosopimuksissa on kirjauksia muun muassa siitä, että sopimuksen osapuolet arvioivat tietyn väliajoin sitä, miten sopimukset ovat vaikuttaneet tasa-arvon kehittämiseen ja sitä kautta myös naisten ja miesten palkkaeroihin. Tällaisia aloja ovat mm. kaupan ala, majoitus- ja ravitsemisala sekä kiinteistöpalveluala. Edellä mainitut tasa-arvon edistämistä ja tasa-arvosuunnittelua koskevat kirjatukset koskevat osaltaan myös sukupuolten välisten palkkaerojen kaventamista.

Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksessa on sovittu yhteisestä palkkausjärjestelmien kehittämistyöryhmästä, jonka tulee kiinnittää erityistä huomiota työn vaativuusmittareiden tasapuolisuuteen erilaisissa tehtävissä esiintyvien vaatavuustekijöiden mittaamisessa. Lisäksi on sovittu, että luottamusmiehille vuosittain toimitettavat palkkatilastot jaotellaan jatkossa myös sukupuolen mukaan.

Muun muassa kaupan alalla ja kiinteistöpalvelualalla on sovittu laadittavaksi yhteisesti toimenpide-ehdotukset tasa-arvon edistämiseksi.

Majoitus- ja ravitsemisalalla on sovittu, että tasa-arvotyöryhmä selvittää mm. miesten ja naisten väliset palkkaerot eri nimikkeiden sisällä ja niiden välillä.

3. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sekä perhevapaat

Työ- ja virkaehtosopimusten perhevapaita koskevista kirjauksista on laadittu erillinen selvitys, joka on tämän koosteen liitteenä.

Äitiysvapaa

Jo aikaisemmin useimmilla yksityisen sektorin sopimusaloilla on sovittu palkallisesta äitiysvapaasta. Tämän vapaan pituus vaihtelee 1-3 kuukauden välillä, yleisesti se on 3 kuukautta. Palkallisesta äitiysvapaasta sovittiin edelleen myös uusilla aloilla, muun muassa apteekki-, rahankäsittelypalvelu-, rautatie-, golf-, bingo- ja elokuvateatterialalla sekä hammaslääkärien alalla. Kiinteistöpalvelualalla sovittiin parannuksesta äitiys- ja isyysvapaan korvaukseen.

Isyysvapaa

Useilla sopimusaloilla sovittiin uutena etuutena palkallisesta isyysvapaasta, jonka pituus on useimmiten 6 päivää.

Sairaalan lapsen hoito

Joissakin sopimuksissa oikeutta jäädä hoitamaan alle 10-vuotiasta sairasta lasta on laajennettu koskemaan ns. etävanhempaa. Sama oikeus on toisissa sopimuksissa annettu myös lapsen kanssa samassa taloudessa asuvalle huoltajan puolisolle.

Muut palkalliset vapaat

Joissakin sopimuksissa vihkimispäivä tai parisuhteen rekisteröimispäivä on sovittu palkalliseksi vapaapäiväksi.

II Kuntasektori

Vuosille 2010–2011 tehdyissä kunta-alan virka- ja työehtosopimuksissa on 1.2.2010 voimaan tullut naisvaltaisille ja koulutetuille ryhmille suunnattu samapalkkaisuuserä. Sama-palkkaisuuserän kustannusvaikutus oli kunta-alalla keskimäärin 0,75 % ja sen suuruus vaihteli sopimusaloittain 0,4 %–0,8 % ko. sopimusalan palkkasummasta. Tehy-pöytäkirjan piirissä oleville vastaava, jo vuonna 2007 sovittu samapalkkaisuuserä sekä lisäksi paikallinen järjestelyerä, toteutettiin 1.1.2010 kustannusvaikutuksella 0,22 % koko kunta-alan palkkasummasta.

Tilapäisen hoitovapaan osalta kunta-alan yleiseen virka- ja työehtosopimukseen lisättiin oikeus tilapäisen hoitovapaan ajalta palkkaan ns. etävanhempien osalta.

III Valtiosektori

Valtiosektorin virka- ja työehtosopimuksessa vuosille 2010–2012 on sovittu paikallisesta palkantarkistuserästä syksyille 2010, jota suunnattaessa on ollut määrä ottaa huomioon paitsi tuloksellisuus ja kilpailukyky, myös palkkatasa-arvon parantaminen. Tarkistamissopimuksen 5 § 2 momentissa todetaan seuraavaa:

Erä on suunnattava siten, että palkkauksella edistetään valtionhallinnon ja sen toimintayksiköiden tuloksellisuutta, parannetaan kilpailukykyä osaavan henkilöstön saatavuudesta ja palveluksessa pysyttämiseksi sekä parannetaan naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvoa.

Keskustason sopimuksen allekirjoittamispöytäkirjassa on korostettu tasa-arvon tärkeyttä. Allekirjoittamispöytäkirjan 1 §:ssä todetaan:

Valtion keskustason osapuolet pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä virastoissa tasa-arvolain ja valtiovarainministeriön 17.4.2007 virastoille sukupuolten tasa-arvon edistämistä antaman suosituksen mukaisesti sekä korostavat tämän tavoitteen saavuttamiseksi laissa mainittujen velvollisuuksien ja toimenpiteiden toteuttamisen merkitystä.

Virka- ja työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointia on pidetty yhtenä keinona vähentää eriarvoisuutta ja edistää naisten ja miesten tasa-arvoa. Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen ns. tasa-arvon pyöreässä pöydässä on laadittu suositus järjestöjen jäsenliitoille sopimusalojensa virka- ja työehtosopimusmääräysten sukupuolivaikutuksen arvioinnista.

Valtion palkkausjärjestelmien yhtenä tavoitteena on ollut se, että ne kohtelevat tasa-arvoisesti naisia ja miehiä ja niitä tulee soveltaa samalla tavalla sekä naisiin että miehiin. Virastojen sopijaosapuolten tulee tarkastella palkkausjärjestelmiensä toimivuutta säännöllisesti vuosittain myös naisten ja miesten palkkauksellisen tasa-arvon kannalta. Osana neuvottelu- ja sopimustoimintaa, tar-

kentavia virka- ja työehtosopimuksia uudistettaessa ja määräyksiä muutettaessa tarkastellaan myös uusien määräysten sukupuolivaikutuksia.

Allekirjoittamispöytäkirjassa on myös asetettu tasa-arvotyöryhmä, jonka tehtäviin kuuluu seurata ja arvioida tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden toteutumista. Allekirjoittamispöytäkirjan 9 §:ssä todetaan:

Keskustason osapuolet asettavat tasa-arvotyöryhmän seuraamaan ja arvioimaan sopimuskauden kuluessa sitä, miten miesten ja naisten tasa-arvoa edistävät toimenpiteet ovat toteutuneet virastoissa. Työryhmä kokoaa tasa-arvon kehitystä kuvaavaa tilastoa valtio-sektorilta ja seuraa hallituksen samapalkkaohjelman toteutumista valtiosektorilla. Työryhmän tulee 31.5.2010 mennessä tarkastella virastokohtaisten tarkentavien virka- ja työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointimenettelyn toteuttamisvaihtoehtoja. Lisäksi työryhmä tekee yhteenvedon ja tarkastelee edellisen sopimuskierroksen samapalkkaerän toteutumista 30.9.2010 mennessä. Työryhmän tulee lisäksi koota yhteenvedo tällä sopimuskierroksella tehtävistä paikallistason tarkentavien virka- ja työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioinneista 31.12. mennessä kunakin sopimusvuonna.

Valtion yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa sovittiin 6 päivän palkallisesta isyysvaapaasta.

IV Kirkkosektori

Sukupuolivaikutusten arviointi osana kirkon yleistä virka- ja työehtosopimusta 2010–2012

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus on voimassa 1.2.2010–31.1.2013. Vaikka sopimuksessa ei ole nimenomaisia merkintöjä sukupuolivaikutusten arvioinnista, on asia ollut esillä sekä sopimusta neuvoteltaessa että osana jatkuvaa neuvottelutoimintaa.

Kirkon sektorilla otettiin edellisen sopimuskauden aikana 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 voitiin ottaa käyttöön 1.9.2009 alkaen.

Sopimuskauden 2010–2012 aikana tämän kirkon yleiseksi palkkausjärjestelmäksi nimetyn palkkausjärjestelmän täytäntöönpano jatkuu harkinnanvaraisen palkanosan käyttöönoton osalta. Osapuolten kesken on käynnissä ns. pilotointihanke, johon osallistuvien seurakuntien kanssa käydään perusteellisesti läpi harkinnanvaraisen palkanosan käyttöönottoa, analysoidaan arviointikriteereitä ja tuotetaan hyviä käytäntöjä. Tässä työssä kiinnitetään huomiota myös uuden palkanosan sukupuolen mukaiseen tasa-arvoisuuteen. Osapuolten yhteinen palkkaustyöryhmä seuraa ja tukee yleisen palkkausjärjestelmän toteutumista seurakunnissa ja tekee ehdotuksia tarpeellisiksi kehittämistoimenpiteiksi.

Palkkausjärjestelmän toteutumisen seuraamiseksi jatketaan kattavan tilastomateriaalin keräämistä ja analysoimista mm. tasa-arvonäkökulmasta.