



# Poistetaan naisten ja miesten välinen palkkaero



**SAMA PALKKA**  
**SAMANARVOISESTA**  
**TYÖSTÄ**



<http://ec.europa.eu/equalpay>





## Sisälllys

Mitä sukupuolten palkkaero tarkoittaa?

Miksi sukupuolten palkkaerot säilyvät?

Mitä EU tekee?

Miksi asia on tärkeä?

Sukupuolten palkkaero vaikuttaa koko elinajan

Mitä voidaan tehdä?

Esimerkkejä toiminnasta kansallisella tasolla

Mistä saat lisätietoja?



# Mitä sukupuolten palkkaero tarkoittaa?

- Naiset ansaitsevat EU: ssä keskimäärin noin 17 prosenttia vähemmän kuin miehet
- Sukupuolten palkkaerolla tarkoitetaan miesten ja naisten välisen tuntipalkan keskimääräistä eroa koko talouden piirissä
- Joissakin maissa sukupuolten palkkaero kasvaa
- Palkkaero kasvaa, jos naiset työskentelevät osa-aikaisesti tai heillä on huollettavanaan lapsia
- Sukupuolten palkkaero vaikuttaa koko elinajan ansioon, minkä takia naiset saavat vähemmän eläkettä ja ovat siten muita suuremmassa vaarassa joutua elämään köyhydessä



# Miksi sukupuolten palkkaerot säilyvät?

- Sukupuolten palkkaerojen syyt ovat monimutkaisia ja liittyvät usein toisiinsa:
  - ◆ välitön syrjintä
  - ◆ naisten työn aliarvostaminen
  - ◆ työmarkkinoiden eriytyminen sukupuolen mukaan
  - ◆ perinteet ja stereotyyptit
  - ◆ työuran ja yksityiselämän epätasapaino
- Kaikki nämä tekijät vaikuttavat naisten palkkaan sekä heidän urakehitykseensä ja mahdollisuuksiinsa työpaikalla



# Mitä EU tekee?

- EU: n lainsäädännön mukaan naisten syrjintä työssä ja palkkauksessa on laitonta:
  - ◆ Sama palkka samasta työstä on Euroopan unionin perusperiaatteita
  - ◆ Perustamissopimuksen 141 artiklassa vaaditaan, että samanarvoisesta työstä on maksettava samaa palkkaa
  - ◆ Direktiivin 75/117 mukaan samapalkkaisuusperiaatteella tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista. Erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, luokittelun tulee perustua samoihin arviointitekijöihin miehillä ja naisilla, ja se on laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää



# Mitä EU tekee?

- EU: n lainsäädännön mukaan naisten syrjintä työssä ja palkkauksessa on laitonta:
  - ◆ Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa vuonna 2002 annettua direktiiviä sovelletaan myös palkkaan, ja siinä edellytetään, että jäsenvaltiot perustavat tasa-arvoelimiä tasa-arvoista kohtelua edistämään
  - ◆ Nämä direktiivit on yhdistetty yhdeksi direktiiviksi: miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa annettu direktiivi 2006/54 (uudelleenlaadittu toisinto)





# Mitä EU tekee?

- Euroopan komissio on asettanut sukupuolten palkkaerojen poistamisen ensisijaiseksi tavoitteekseen seuraavissa asiakirjoissa:
  - ◆ Naisten ja miesten tasa-arvon etenemissuunnitelma (2006–2010)
  - ◆ Tiedonanto ”Naisten ja miesten välisen palkkaeron torjunta” (2007)
- Lisäksi samapalkkaisuus on keskeisessä asemassa seuraavissa asiakirjoissa:
  - ◆ Euroopan parlamentin kannanotot, erityisesti äskettäin annettu päätöslauselma sukupuolten palkkaeron torjumisesta (2008)
  - ◆ EU:n johtajien tekemä Euroopan tasa-arvosopimus (2006)
  - ◆ Euroopan työmarkkinaosapuolten hyväksymä sukupuolten välistä tasa-arvoa koskeva toimintakehys (2005). Vuonna 2008 hyväksytty kolmas seurantaraportti esittelee suuren joukon kansallisen tason toimenpiteitä



# Miksi asia on tärkeä?

- Sukupuolten palkkaeron poistaminen tuo etuja sekä työnantajille että työntekijöille
  - ◆ Syntyy laadukkaita työpaikkoja
  - ◆ Työhön saadaan houkuteltua parhaimmat ja lahjakkaimmat työntekijät
  - ◆ Työympäristö muuttuu myönteiseksi
  - ◆ Tuottavuus ja kilpailukyky lisääntyy





# Miksi asia on tärkeä?

- Sukupuolten palkkaeron poistaminen tekee taloudesta kokonaisuudessaan entistä tuottavamman
  - ◆ Naisilla on elintärkeä tehtävä Euroopan työllisyydessä ja kasvussa
  - ◆ Heidän taitojaan ja lahjojaan tarvitaan taloudelliseen ja sosiaaliseen kehitykseen
- Sukupuolten palkkaeron poistaminen lisää yhteiskunnan tasa-arvoisuutta
  - ◆ Naisten taitojen arvostaminen voi lisätä heidän taloudellista riippumattomuuttaan
  - ◆ Entistä harvemmat naiset elävät köyhyydessä, varsinkin eläkkeelle jäätyään



# Sukupuolten palkkaero vaikuttaa koko elinajan

Poika tai tyttö,  
samat mahdollisuudet?



Poistetaan naisten  
ja miesten välinen palkkaero  
<http://ec.europa.eu/equalpay>

SAMA PALKKA  
SAMANARVOISESTA  
TYÖSTÄ



- Stereotyytiat alkavat muovata naisten ja miesten rooleja yhteiskunnassa jo hyvin varhaisessa iässä
- Vaikka koulutusväylää ja työllistymistä koskevat valinnat voivat perustua henkilökohtaisiin mieltymyksiin, myös perinteet ja stereotyytiat voivat vaikuttaa



# Sukupuolten palkkaero vaikuttaa koko elinajan

**Arvostetaanko  
työtämme yhtä paljon?**



- Miehet ja naiset tekevät yhä paljolti eri töitä. Naiset työskentelevät usein aloilla, joilla palkat ovat keskimäärin alhaisempia kuin miesvaltaisilla aloilla
- Sukupuolten palkkaerot pysyvät, vaikka jo 59 prosenttia kaikista akateemisen tutkinnon suorittaneista on naisia
- Naisten ammattitaitoa ja pätevyyttä aliarvostetaan erityisesti naisvaltaisissa ammateissa



# Sukupuolten palkkaero vaikuttaa koko elinajan

**Haittaako lapsen saaminen uraani?**



- Naisten perheenhoitotehtävät vaikuttavat heidän etenemismahdollisuuksiinsa työpaikalla ja palkan suuruuteen
- Palkkaero kasvaa, jos naisilla on huollettavanaan lapsia tai erityisesti jos he työskentelevät osa-aikaisesti
- Jos verrataan sellaisten naisten ja miesten työllisyysastetta, joilla on huollettavanaan lapsia, naisten työllisyysaste on vain 62,4 prosenttia, kun taas miesten vastaava luku on 91,4 prosenttia. Osa-aikatyöntekijöistä yli kolme neljännessä on naisia (76,5%)





# Sukupuolten palkkaero vaikuttaa koko elinajan

**Sama työ,  
sama eläke?**



- Sukupuolten palkkaero pienentää elinikäisiä ansioita ja naisten eläkkeitä
- Pienemmän eläkkeen takia naiset ovat eläkkeelle jäätyään muita suuremmassa vaarassa joutua elämään köyhydessä



# Mitä voidaan tehdä?

- Naisten ja miesten töitä on arvostettava samalla lailla
- Työmarkkinoiden eriytymistä sukupuolen mukaan on torjuttava
- Stereotypioita on torjuttava
- Perhe- ja työelämän yhteensovittamista on helpotettava
- Tasa-arvokulttuuria työpaikoilla on edistettävä

Toimia tarvitaan kaikilla tasoilla





## Esimerkkejä toiminnasta kansallisella tasolla

Seuraavaksi annetaan joitakin esimerkkejä aloitteista, joita on tehty sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi. Aloitteisiin sisältyy kansallisia lainsäädäntötoimia, työmarkkinaosapuolten sopimuksia, tasa-arvosuunnitelmia, valistusta ja muunlaista toimintaa.



# Kansallisen tason toimia: lainsäädäntö

## Esimerkki: Espanja

- Maaliskuussa 2007 hyväksyttiin tasa-arvolaki
  - ◆ Laissa on erityissäännöksiä syrjinnän torjumiseksi
  - ◆ Työehtosopimukseen sisällytetään tasa-arvoa edistäviä toimia
  - ◆ Perhe- ja työelämän yhteensovittamista helpotetaan
  - ◆ Tasa-arvosuunnitelmia ja hyviä toimintatapoja edistetään



# Kansallisen tason toimia: työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja sopimukset

## Esimerkki: Ranska

- Lainsäädännössä edellytetään tasa-arvoa työehtosopimus- ja palkkaneuvotteluihin
  - ◆ Lain mukaan on myös pakollista neuvotella joka kolmas vuosi alakohtaisesti toimista, joilla edistetään sukupuolten tasa-arvoa työssä sekä korjataan todettuja epätasa-arvoon johtavia tekijöitä
  - ◆ Sukupuolten tasa-arvoa ja tasapainoista suhdetta työvoiman kokoonpanossa koskeva kansallinen eri alojen välinen sopimus allekirjoitettiin huhtikuussa 2004. Siihen sisältyi toimenpiteitä sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi



# Kansallisen tason toimia: tasa-arvosuunnitelmat

## Esimerkki: Ruotsi

- Lainsäädännön mukaan kaikkien työnantajien, joilla on vähintään kymmenen työntekijää, on valmisteltava vuotuinen tasa-arvosuunnitelma sekä samapalkkaisuuteen tähtäävä toimintasuunnitelma
  - ◆ Suunnitelmiin sisältyy toteutettuja ja suunniteltuja aktiivisia tasa-arvotoimenpiteitä, tutkimus nykyisistä naisten ja miesten välisistä pakkaeroista ja naisten työn arvostamisesta sekä toteutettuja toimia koskeva jälkiarviointi
  - ◆ Työnantajien on toimitettava sukupuolittain eritellyt palkkatilastot ammattiliittojen tai työntekijöiden edustajien pyynnöstä
  - ◆ Tasa-arvovaltuutettu seuraa tasa-arvosuunnitelmia



# Kansallisen tason toimia: muut aloitteet

## Esimerkki: Suomi

- Samapalkkaisuusohjelma vuosille 2007–2011 tähtää sukupuolten palkkaeron kaventamiseen 20 prosentista 15 prosenttiin
  - ◆ Samapalkkaisuusohjelmassa sukupuolten palkkaeron kaventamiseen pyritään muun muassa miesten ja naisten eriytynyttä työnjakoa vähentämällä, palkkausjärjestelmiä kehittämällä ja naisten urakehitystä tukemalla. Lisäksi pyritään saaman aikaan työmarkkinaosapuolten sopimuksia palkkaeron pienentämiseksi
- Matalapalkkaisimpia naisia varten on neuvoteltu erityisiä palkankorotuksia, ja niillä on jo ollut vaikutusta sukupuolten palkkaeron kaventumiseen



# Mistä saat lisätietoja?

Lisää esimerkkejä ja tietoa sukupuolten palkkaerosta löydät osoitteesta:



<http://ec.europa.eu/equalpay>



