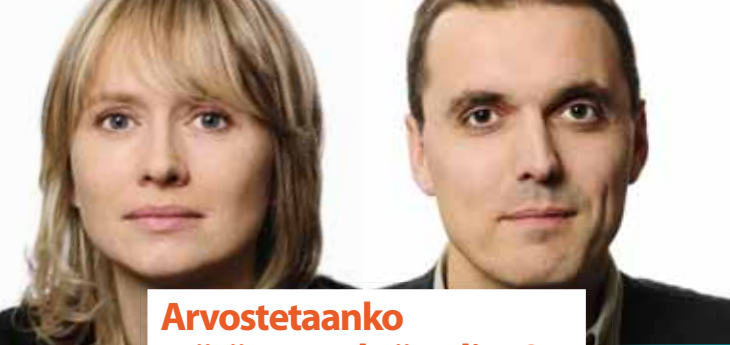




Arvostetaanko työtämme yhtä paljon?

Annetaanko työllemme sama arvo? Naisten ja miesten tasa-arvoa palkkaerojen osalta kuvastavat keskeiset luvut

	Naiset	Miehet
Työllisyysaste (%)	58,3	72,5
Osa-aikatyöntekijöiden osuus (%)	31,2	7,7
Kotia ja perhettä koskevaan työhön viikoittain käytetty keskimääräinen aika – tunteina**	25,5	7,8
Palkkatyöhön viikoittain käytetty keskimääräinen aika (työmatkat mukaan lukien) – tunteina**	38,1	45,5
20–24-vuotiaiden koulutustaso (vähintään toisen asteen koulutus) (%)	80,8	75,5
Yliopistotutkinnon suorittaneiden sukupuolijakauma (%)*	59	41
”Teollisuus-, rakennus-, kuljetus- tai viestintäalalla” toimivien osuus	17,4	44,3
”Julkishallinnossa, koulutus-, terveys- tai sosiaalialalla tai muissa yhteiskunnan palvelutehtävissä” toimivien osuus	40,5	18,1
Köyhyysriski 65-vuotiaana ja sitä vanhempana (%)*	21	16

Lähde: Eurostat 2007, *Ilä merkityissä tapauksissa 2006.

** Euroopan työoloja koskeva kyselytutkimus

Euroopan komissiota tai sitä edustavia henkilöitä ei voida pitää vastuullisina tämän
esitteen sisältämien tietojen mahdollisista käyttötavoista.

Kuvat: © Euroopan komissio/Thierry Maroit

Mitä EU on tehnyt?

”Sama palkka samanarvoisesta työstä” on yksi Euroopan unionin peruseriaatteista. Samapalkkaisuuseriaate on kirjattu vuonna 1957 allekirjoitettuun Rooman sopimukseen ja vuonna 1975 laadittiin sitä koskeva direktiivi, jossa säädetään, että syrjintä on poistettava kaikista **samasta tai samanarvoisesta työstä** maksettavaan palkkaan vaikuttavista tekijöistä.

EU jatkaa yhä toimintaansa naisten ja miesten välisten perusteettomien palkkaerojen poistamiseksi. Palkkaerojen poistaminen on yksi EU:n laatiman **Naisten ja miesten tasa-arvon etenemissuunnitelman 2006–2010** pää tavoitteista. Vuonna 2007 antamassaan tiedonannossa **”Naisten ja miesten välisen palkkaeron torjunta”** Euroopan komissio puolestaan analysoi naisten ja miesten välisten palkkaerojen syitä ja esitti tapoja torjua niitä.

Komissio analysoi parhaillaan **yhteisön lainsäädännön tehokkuutta** samapalkkaisuuden osalta ja voi tarvittaessa ehdottaa asiaa koskevaa uutta lainsäädäntöä.

Palkkaeron torjuminen vaatii monien eri toimijoiden yhteistyötä. Euroopan komission lisäksi myös **Euroopan parlamentti** on hiljattain ottanut kantaa asiaan hyväksyessään palkkaeron merkitystä painottavan mietinnön.

EU-johtajat tekivät vuoden 2006 **Euroopan tasa-arvosopimuksella** naisten ja miesten välisen palkkaeron poistamisesta keskeisen tavoitteen.

Naisten ja miesten välisen palkkaeron torjuminen on myös **Euroopan tason työmarkkinaosapuolten** vuonna 2005 laatimien ”Sukupuolten tasa-arvoa koskevien toimintapuitteiden” keskeinen tavoite.

Tämä kampanja on osa komission toimia naisten ja miesten välistä palkkaeroa ja sen torjumista koskevan tietoisuuden lisäämiseksi.



Lisätietoja naisten ja miesten välisestä palkkaerosta on saatavissa
osoitteesta: <http://ec.europa.eu/equalpay>

KE-31-09-257-FHD



Poistetaan naisten ja miesten välinen palkkaero Siitä on etua kaikille





Poika tai tyttö, samat mahdollisuudet?

Haittaako lapsen saaminen uraani?

Sama työ, sama eläke?

Mitä naisten ja miesten välinen palkkaero tarkoittaa?

Naiset ansaitsevat EU:ssa keskimäärin 17 prosenttia * miehiä vähemmän. Naisten ja miesten välisellä palkkaerolla tarkoitetaan palkkatyössä olevien naisten ja miesten keskimääräisen tuntipalkan välistä eroa koko talouden piirissä.

Miksi naiset yhä ansaitsevat keskimäärin miehiä vähemmän?

Naisten ja miesten välinen palkkaero on monitahoinen ongelma, jonka taustalla on monia, usein toisiinsa liittyviä syitä:

- **Välitön syrjintä:** Joissain tapauksissa naiset yhä ansaitsevat miehiä vähemmän samasta työstä. Koska viime vuosina on kuitenkin tapahtunut huomattavaa kehitystä, ja käytettävissä on nyt tehokasta EU-tason ja kansallista lainsäädäntöä, tämän tekijän merkitys palkkaeron kannalta on pienentynyt.
- **Naisten pätevyiden ja taitojen aliarviointi:** Useammissa tapauksissa naiset ansaitsevat miehiä vähemmän samanarvoisesta työstä. Vaikka 59 prosenttia kaikista uusista yliopistotutkinnon suorittajista on naisia, vaikuttaa siltä, että muiden tekijöiden pysyessä muuttomattomina naisten tekemää työtä arvostetaan yhä miesten tekemää työtä vähemmän. Naisvaltaisten töiden palkka-asteikot ovat usein vastaavanlaisia taitoja, pätevyyttä tai kokemusta vaativien miesvaltaisten töiden palkka-

asteikkoja alhaisempia. Esimerkiksi valintamyymälöiden naispuoliset kassamyymälät ansaitsevat yleensä miespuolisia varastotyöntekijöitä vähemmän.

- **Työmarkkinoiden eriytyminen:** Naiset ja miehet työskentelevät yhä usein eri tehtävissä. Naiset työskentelevät usein aloilla, joiden palkat ovat keskimäärin miesvaltaisten alojen palkkoja matalampia. Yli 40 prosenttia naisista työskentelee terveyden, koulutuksen tai julkishallinnon alalla – miehillä vastaava luku on vain 20 prosenttia (ks. taulukko). Vain 29 prosenttia EU:ssa toimivista tutkijoista ja insinööreistä on naisia. Lisäksi naiset työskentelevät pääasiassa hallinnollisina avustajina, myyjinä tai työntekijöinä, joilla on vain vähän tai ei ole lainkaan koulutusta – siis tehtävissä, joiden palkkataso on alhainen.
- **Perinteet ja stereotyyptit:** Henkilökohtaisten mieltymysten ohella koulutusalan valintaan ja työssäkäyntiin voivat vaikuttaa myös perinteet ja stereotyyptit.
- **Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen:** Palkkaerot kuvastavat myös työelämän rakenteellisia esteitä, jotka vaikuttavat yhä erityisesti naisiin. Naisilla työuran keskeytykset ovat yleisempiä, mikä vaikuttaa kielteisesti heidän ammatilliseen kehitykseensä. Keskeytykset vähentävät myös uran aikana kertyviä ansiotuloja.

Naisten ja miesten väliset palkkaerot pienentävät naisten elinikäisiä ansioita ja eläkettä, mikä voi johtaa köyhyteen myöhemmällä iällä.

Miksi sillä on väliä?

Naisten ja miesten välisen palkkaeron poistaminen parantaa kilpailukykyä ja auttaa edistämään yhteiskunnan tasa-arvoisuutta.

Yritykset, jotka edistävät työpaikoillaan tasa-arvoisuutta, luovat kaikkien työntekijöiden kannalta **parhaat työpaikat**. Naisten ja miesten palkan määrittelyminen heidän todellisten taitojensa perusteella ja heidän panoksensa tasapuolinen arvostaminen voi johtaa parhaiden ja **lahjakkaimpien työntekijöiden** palkkaamiseen ja työssä pitämiseen. Työnantajat voivat hyödyntää naistyöntekijöiden taitoja ja lahjakkuutta tehokkaammin varmistamalla, että naiset voivat osallistua koulutuksiin ja urakehitysalotteisiin.

Tämä on tärkeää tuottavuuden ja kilpailukykyyn kasvattamisen kannalta. Yhä useammissa tutkimuksissa on havaittu, että sukupuolten tasa-arvon lisääntymisen ja tuottavuuden lisääntymisen välillä on yhteys, erityisesti ylimmän johdon kohdalla. Eräissä muissa tutkimuksissa on havaittu yhteyksiä työryhmien tasapuolisen sukupuolijakauman ja innovaatiokyvyn välillä.

Naisten ja miesten välisen palkkaeron poistaminen voi auttaa **edistämään yhteiskunnan tasa-arvoisuutta ja yhtenäisyyttä**.

Se luo naisille uusia mahdollisuuksia ja lisää heidän **taloudellista riippumattomuuttaan**. Se voi myös lisätä naisten työuran aikana kertyviä ansioita ja vähentää erityisesti eläkkeelle jäävien naisten köyhyttä.

* Tämä luku perustuu uuteen yhdenmukaistettuun EU-lähteeseen (SES). Näennäinen lisäys, 15 prosentista vuonna 2006 nykyiseen 17 prosenttiin, johtuu vain tutkimustavan muutoksesta.