



Kansalais- ja kuluttajavaliokunnan mietintö koskien

## jäsenehdotusta naisten ja miesten välisistä palkkaeroista Pohjoismaissa

Ehdotus

Kansalais- ja kuluttajavaliokunta ehdottaa, että

Pohjoismaiden neuvosto suosittaa Pohjoismaiden hallituksille,

- (1) että ne laativat vertailukelpoisia kvantitatiivisia analyyseja naisten ja miesten palkkaerojen syistä eri Pohjoismaissa ja kokoavat tiedot raporttiin, joka käsittelee yksittäisten Pohjoismaiden tekemiä toimia palkkaerojen kaventamiseksi sekä toimien toteutusta ja vaikutusta.
- (2) että ne järjestävät tulosten pohjalta konferenssin, jonka tavoitteena on selvittää, valaista ja tarkastella lähemmin maiden mahdollisuuksia oppia toisiltaan eri toimista naisten ja miesten välisen palkka- ja eläke-erojen vähentämiseksi. Tavoitteena on luoda yhteinen ymmärrys, jonka pohjalta jatketaan työtä naisten ja miesten välisen palkkaerojen kaventamiseksi.

Pohjoismaiden neuvosto suosittaa Pohjoismaiden ministerineuvostolle,

- (3) että naisten ja miesten väliset palkkaerot huomioidaan Pohjoismaiden työelämäalan yhteistyössä ja sisällytetään tulevaan työelämäalan monivuotiseen yhteistyöohjelmaan.

Taustaa

Kansalais- ja kuluttajavaliokunta on vuonna 2015 käsitellyt sosiaalidemokraattien jäsenehdotusta naisten ja miesten välisistä palkkaeroista.

## Jäsenehdotus

Miesten ja naisten väliset palkkaerot ovat pysyneet Pohjoismaissa korkeina miesten hyväksi. Pohjoismaiden hyvinvointiyhteiskuntien tasa-arvoideaalin valossa palkkaerot ovat huomattavia.

Pohjoismaiden neuvosto

1642/medborger

Alan vähäisen pohjoismaisen kirjallisuuden perusteella palkkaeroilla on yhteys etenkin Pohjoismaiden työmarkkinoiden sukupuolittumiseen: naisia työllistää etupäässä julkinen sektori, kun taas miehet ovat yliedustettuina yksityisellä sektorilla<sup>1</sup>.

Käsittelijä:  
Kansalais- ja kuluttajavaliokunta

Dnro 15-00073-12

Tämän ehdotuksen tavoitteena on ensinnäkin syventää tietoa sukupuolten välisten palkkaerojen yhtäläisyyksien ja erojen syistä Pohjoismaissa. Tarkoituksena on laatia – mikäli mahdollista saatavilla olevan tiedon pohjalta – vertailukelpoisia kvantitatiivisia analyyskejä palkkaerojen syistä eri Pohjoismaissa. Toiseksi tavoitteena on kerätä tietoa siitä, mihin toimiin maat ovat ryhtyneet palkkaerojen kaventamiseksi sekä mahdollisesti tietoa toimien toteutuksen edistymisestä ja vaikutuksesta. Tämän lisäksi käsitellään sitä, mitä maat voisivat oppia toisiltaan palkkaerojen vähentämiseksi tehtävistä toimista.

## Jäsenehdotuksen käsittely

Jäsenehdotus esiteltiin Pohjoismaiden neuvoston pienoisistunnossa Kööpenhaminassa maaliskuussa. Tuolloin todettiin, että naisten ja miesten palkoissa on nykyään edelleen jopa 20 prosentin ero, vaikka työtehtävät olisivat samat. Tämän vuoksi sosiaalidemokraattinen ryhmä ehdotti, että ongelmaa analysoidaisiin pohjoismaisella tasolla. Tämän jälkeen tulokset ja parhaat käytännöt voitaisiin koota ja esitellä pohjoismaisessa konferenssissa. Eläkekysymystä voitaisiin myös käsitellä, sillä naiset saavat palkkaerojen seurauksena usein myös huomattavasti vähemmän eläkettä kuin miehet. Ehdotuksesta keskusteltaessa käsiteltiin sekä ura- ja koulutusvalintoja että palkkaneuvotteluissa esiin tulevia eroja sukupuolten välillä. Keskiryhmä ilmaisi tukensa ehdotukselle.

Kansalais- ja kuluttajavaliokunta on sen jälkeen valiokuntakäsittelyssä saanut tietoa muun muassa Pohjoismaiden ministerineuvoston toimista samapalkkaisuuden edistämiseksi. Jo tasa-arvoyhteistyön alkamisesta lähtien 40 vuotta sitten Pohjoismaiden ministerineuvoston pääaiheena on ollut yhtäläiset oikeudet ja naisten ja miesten tasa-arvoinen asema työmarkkinoilla. Painopisteinä on ollut sama palkka samasta työstä, sukupuolen mukaan jakaantuneiden työmarkkinoiden ehkäiseminen, mahdollisuudet yhdistää palkkatyö ja perhe-elämä sekä osa-aikatyö ja sen vaikutus työmarkkina- ja tasa-arvokysymyksiin.

Pohjoismaiden ministerineuvoston alaisuudessa perustettiin vuonna 2012 työmarkkinoiden tasa-arvon verkosto, joka toimii osaamisen ja kokemusten vaihdon foorumina ministeriöiden virkamiehille. Verkostossa kartoitetaan ja vaihdetaan tietoa siitä, mitä toimia Pohjoismaissa tehdään naisten ja miesten palkkaerojen kaventamiseksi. Vuonna 2015 verkostossa on keskitytty siihen, miten sukupuolen mukaan jakautuneet työmarkkinat vaikuttavat palkkakulttuuriin.

Edellinen pohjoismaainen konferenssi järjestettiin Islannissa marraskuussa 2014, jolloin aiheena oli samapalkkaisuus ja lisäksi käsiteltiin osa-aikatyön taloudellisia seurauksia. Kansalais- ja kuluttajavaliokuntaa edusti konferenssissa valiokunnan jäsen Paula Bieler (SD).

Islantilaisten kokemuksia suuresta kansallisesta samapalkkaisuushankkeesta käsiteltiin lisäksi koko valiokunnan kesken Reykjavikissa lokakuussa 2015 järjestetyssä valiokuntakokouksessa.

---

<sup>1</sup> Katso esim. Larsen & Houlberg 2013, Barth ym. 2013, Kumlin 2007, Korkeamäki & Kyyra 2003

## Pohjoismainen samapalkkaisuuskonferenssi

Pohjoismaiden tasa-arvopoliittikan tavoitteena on jo pitkään ollut tasa-arvoinen palkka. Asia etenee kuitenkin erittäin hitaasti, ja viime vuosikymmenen aikana naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat kaventuneet marginaalisesti. Euroopan komission mukaan tasa-arvoisen palkan saattaminen EU-maissa voi viedä jopa 70 vuotta. Se on liian pitkä aika odottaa – tarvitaan aivan selvästi lisätoimia. Lainsäädäntö ei riitä, vaan on yhdistettävä eri menetelmiä. Palkkojen läpinäkyvyys on yksi vaihtoehto, yritysten samapalkkaisuusasetteiden muuttaminen toinen. Työehtosopimukset ovat voimakas väline, mutta niitä voidaan myös käyttää tilanteen säilyttämiseksi ennallaan, totesi Islannin samapalkkaisuuskonferenssissa puhunut Daniela Bankier, joka toimii Euroopan komission oikeus- ja kuluttaja-asioiden pääosastoon kuuluvan tasa-arvoyksikön päällikkönä. Euroopan komissio on kiinnittänyt huomioita samapalkkaisuuskysymyksiin muun muassa järjestämällä vuosittain Euroopan samapalkkaisuuspäivän, European Equal Pay Day<sup>2</sup>. Ruotsissa samapalkkaisuuskampanjoissa on todettu muun muassa, että jos palkkaeroja tarkastellaan päiväkohtaisesti, naiset tekevät työtä ilmaiseksi kello 15.53 jälkeen tai noin kaksi kuukautta vuodesta. Tanskan sosiaalialan tutkimuskeskuksen tutkija Lisbeth Pedersen muistutti tarpeesta nostaa tyypillisesti naisvaltaisten matalapalkkaisten alojen statusta ja siten palkkoja.

Islanti on ollut edelläkävijä vanhempainvapaan jakamisessa tasa-arvoisemmin (kolmannes vapaasta äidille, kolmannes isälle ja jäljellä olevan kolmanneksen vanhemmat voivat jakaa haluamallaan tavalla). Ajatuksena on ollut, että vanhempainvapaan käyttäminen ei olisi kiinni tuloista. Kun useimmat miehet pitävät pidemmän vanhempainvapaan, työntekijät eivät voi laskelmoida, kumpi vanhemmista jää kotiin. Islannin hallitus ja työmarkkinaosapuolet ovat lisäksi sopineet tasa-arvoisten palkkojen standardista. Kaikki standardiin osallistuvat sitoutuvat työskentelemään aktiivisesti samapalkkaisuuden edistämiseksi. Tavoitteena on, että standardin osapuolet painostavat toinen toistaan.

## Tilastot ja raportit

Naisten ja miesten välinen palkkakuilu on Norjassa, Ruotsissa ja Tanskassa 15–16 prosenttia, joten se on hieman parempi kuin EU-keskiarvo 16 %. Suomessa ja Islannissa palkkakuilu on hieman suurempi. Luvut ovat olleet samat tai laskussa kaikissa Pohjoismaissa vuodesta 2011 vuoteen 2012. Tanskassa palkkakuilu kasvoi vuodesta 2010 vuoteen 2011, mutta kaventui taas vuonna 2012, minkä johdosta Tanskassa naisten ja miesten välinen palkkakuilu on Pohjoismaiden pienin.<sup>3</sup>

Suurin osa naisten ja miesten välisestä palkkaeroista selittyy sillä, että sukupuolet työskentelevät erilaisissa ammateissa. Suuntaus on kuitenkin se, että yhä useampi mies työskentelee naisvaltaisissa ammateissa ja vastavasti yhä useampi nainen miesvaltaisissa ammateissa. Ammattien eriytyminen on ruotsalaisen Medlingsinstitutin Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014<sup>4</sup> -raportin mukaan vähenemään päin.

Euroopan tasa-arvoinstituutin laatimassa Gender gap in pensions in the EU -raportissa selvitetään naisten ja miesten eläkkeiden välisiä eroja EU-maissa, ja sen mukaan kuilu on EU-maissa 38 prosenttia (2012). Pohjoismaista Tanska on edelläkävijä, sillä naisten ja miesten ero on vain 8 prosenttia. Ruotsissa miehet saavat 30 prosenttia enemmän eläkettä, kun taas Suomessa luku on 27 prosenttia. Norja ja Islanti eivät ole mukana raportissa, sillä ne eivät ole EU-maita.

<sup>2</sup> Lue lisää:

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/eu-action/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/eu-action/index_en.htm)

<sup>3</sup> Nordic Gender Equality in Figures 2015, ANP 2015: 733, Nordic Council of Ministers 2015

<sup>4</sup> Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014, Vad säger den officiella lönestatistiken?, Medlingsinstitutet, Ruotsi, 2015

Pohjoismaiden neuvosto

1642/medborger

Käsittelijä:  
Kansalais- ja kuluttajavalio-  
kunta

Dnro 15-00073-12

Nykypäivän pohjoismaisissa hyvinvointiyhteiskunnissa ei ole hyväksyttävää, että työmarkkinoilla esiintyy tällaisia eroja naisten ja miesten välillä.

Pohjoismaiden neuvosto

Reykjavíkissa 27. lokakuuta 2015

Annicka Engblom (M), puheenjohtaja  
Bengt Morten Wenstøb (H)  
Eva Sonidsson (S)  
Hege Haukeland Liadal (A)  
Henrik Brodersen (DF)  
Håkan Svenneling (V)  
Johanna Karimäki (vihr.), varapuheenjohtaja

Maarit Feldt-Ranta (sd)  
Orla Hav (S)  
Oskar J. Grimstad (FrP)  
Paula Bieler (SD)  
Staffan Danielsson (C)

1642/medborger

Käsittelijä:  
Kansalais- ja kuluttajavaliokunta

Dnro 15-00073-12

## VARAUMA PERUSTELUIHIN

Kansalais- ja kuluttajavaliokunta on vuonna 2015 käsitellyt sosiaalidemokraattien jäsen ehdotusta naisten ja miesten välisistä palkkaeroista. Valiokunta asettuu ehdotuksen taakse ja menee pidemmällekin, minkä näkyy kolmessa että-lauseessa Ehdotus-otsikon alla.

Olen valiokunnan kanssa samaa mieltä siitä, että analyysit ja tietopohjan kokoaminen aiheesta on myönteistä ja toivottavaa. Laajempi ja parempi tietopohja naisten ja miesten palkkaeroista sekä niiden syntymisestä antaa meille paremmat edellytykset nähdä mihin ongelmiin, toimiin ja ehdotuksiin haluamme keskittyä. Näin tulevaisuuden tasa-arvotyötä voidaan paremmin suunnitella siten, että se vastaa tunnistettuihin ongelmiin.

Suhtaudun kuitenkin epäilyksellä suuren osaan ajatuksista ja lähtökohdista, jotka esitetään taustana valiokunnan kannanottoon. Mielestäni on tärkeä tarttua toimiin tilanneanalyysin perusteella muodostamatta ennakkokäsityksiä siitä, mikä on ongelmallista.

Haluan tässä yhteydessä kommentoida muun muassa yhtä pohjoismaisen tasa-arvoyhteistyön painopistealuetta, nimittäin sukupuolen mukaan ja kautuneiden työmarkkinoiden ehkäisemistä. Tämä ei mielestäni ole tavoite sinänsä, vaan sen sijaan työssä pitäisi pyrkiä takaamaan vapaa valinta työmarkkinoilla sekä syrjimättömyys sukupuolen perusteella. Samaa aikaa pitäisi keskittyä enemmän siihen, miten olosuhteita voidaan parantaa aloilla, joilla on puutteita tämän suhteen, sen sijaan että huonoja ehtoja jaetaan tasan naisten ja miesten kesken. Minulle tasa-arvo merkitsee sitä, että naiset ja miehet ovat samanarvoisia yksilötasolla, eikä sitä, että makrotasolla tehdään identtisiä valintoja.

Lisäksi olen vahvasti sitä vastaan, että kiintiöihin perustuvaa vanhempainvapaata kuvaillaan positiivisesti ja se nostetaan tasa-arvotyön välineeksi. Perhe-elämän järjestämisen tulee olla perheiden oma asia. Jotta välttyttäisiin siltä, että vanhempainvapaan pitämiseen vaikuttavat taloudelliset seikat, huomion pitäisi olla pikemminkin siinä, että perheen kokonaistuloihin ei vaikuta aivan liian paljon se, kuka jää kotiin. Jos työnantajat selvästi pitävät lähtökohtana sitä, että naiset jäävät kotiin, ja tämä vaikuttaa yksittäisiin naisiin, tapaukset pitäisi käsitellä pikemminkin syrjintänä – ei niin, että poliitikot pakottavat vanhempainvapaan jakamiseen.

Reykjavíkissa 27. lokakuuta 2015

Paula Bieler (SD)