



# Perhevapaat, tasa-arvo, samapalkka

Katja Leppänen

Asiantuntija

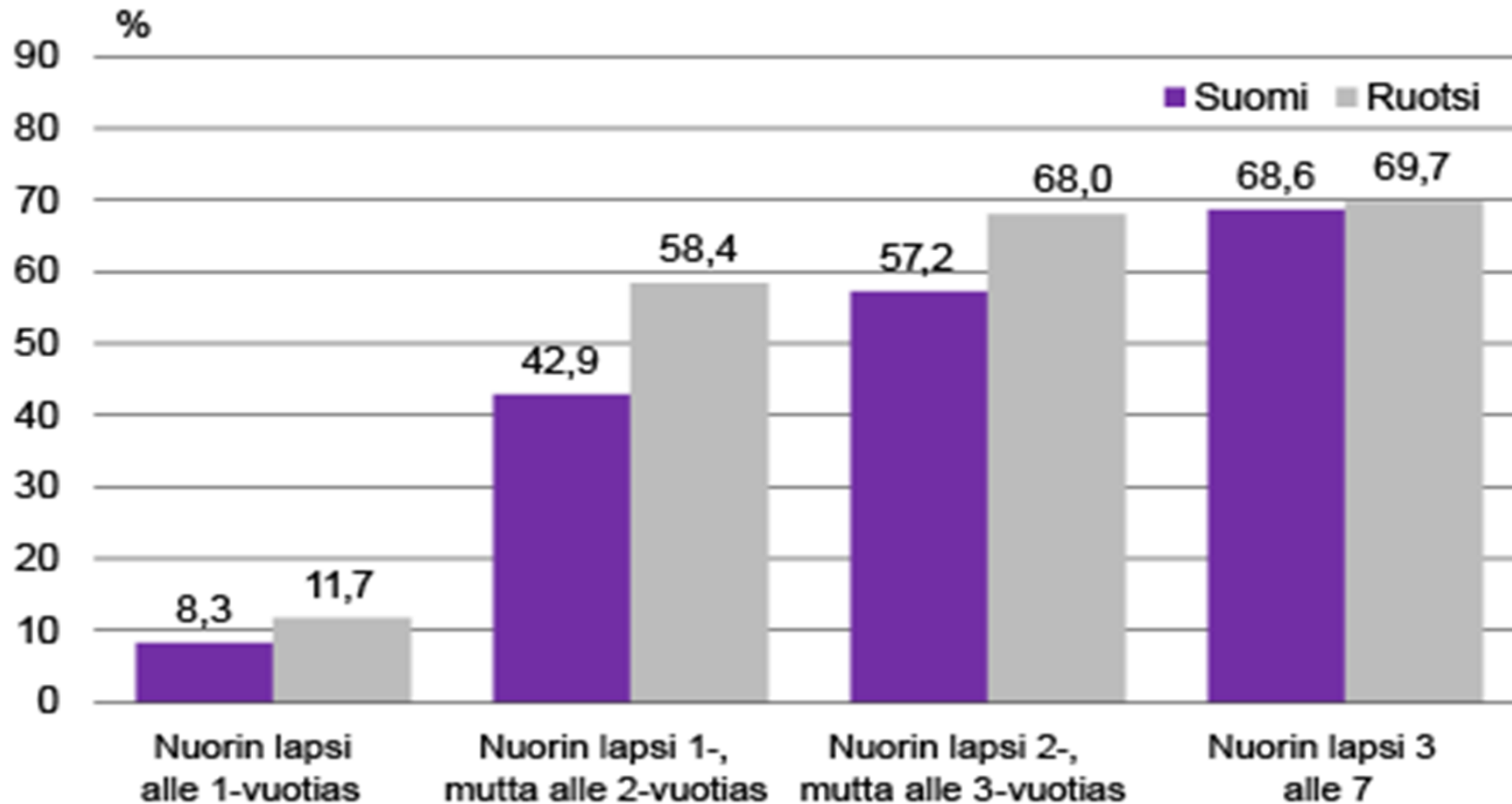
Elinkeinoelämän keskusliitto EK

14.5.2019

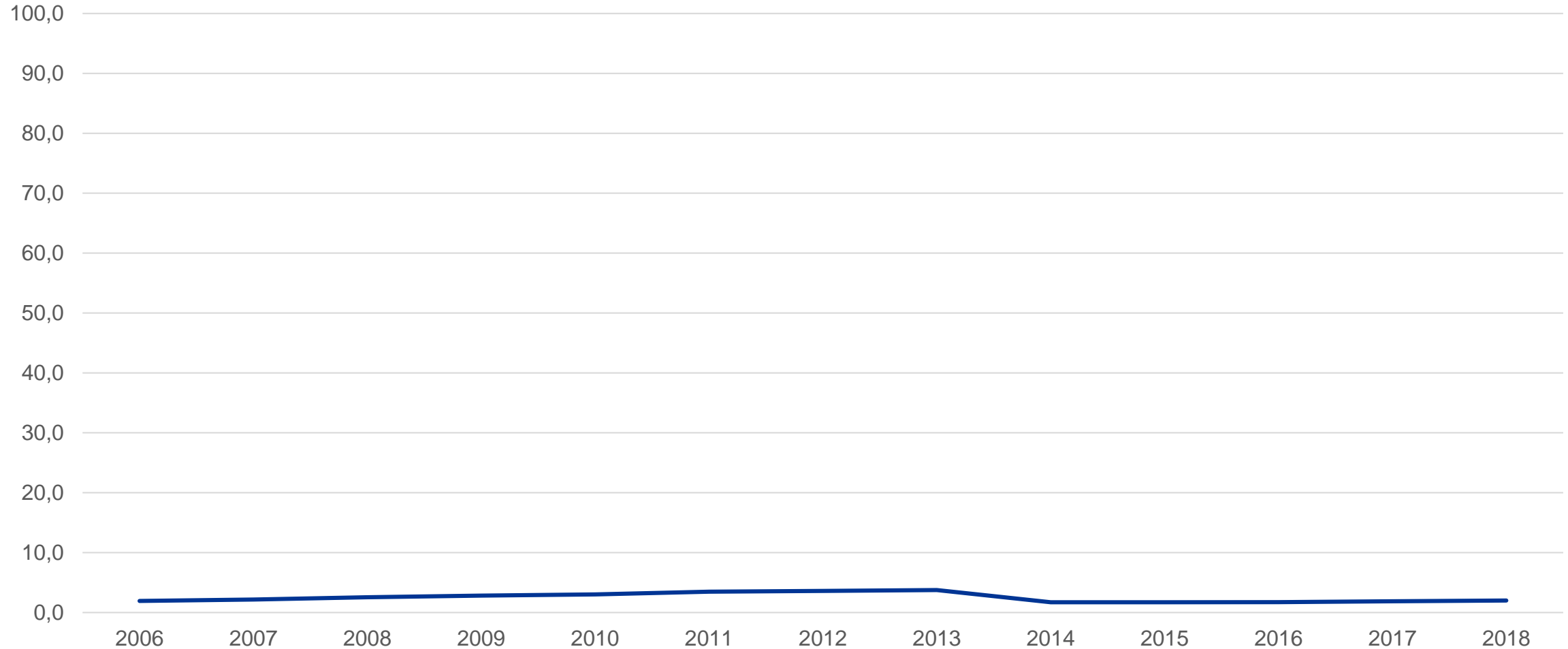
# EK:n perhevapaamalli: 7 + 6 / 18

- Miksi?
  - 25-45 -vuotiaiden naisten työllisyysaste on Suomessa huomattavasti alempi kuin Ruotsissa
  - Perhevapaiden jakaantuessa nykyistä tasaisemmin naisten työllisyysaste nousisi ja kustannuserot mies- ja naisvaltaisten yritysten välillä tasoittuisivat
- Mikä?
  - Ansiosidonnainen vanhempainpäiväraha 7 kk äidille ja 6 kk isälle aikana, jona lapsi alle 18 kk (äidin 7 kk sisältää ”raskauskuukauden” 1 kk ennen lapsen syntymää)
  - Isälle lisäksi nykyinen 18 pv lapsen syntymän yhteydessä yhtä aikaa äidin vapaan kanssa
  - Nykytasoinen kotihoidontuki enintään siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 kk
  - Nämä etuusajat voidaan pitää enintään 3 jaksona, joilla ei vähimmäiskesto

# Äitien työssäoloaste nuorimman lapsen iän mukaan Suomi vs. Ruotsi (v. 2015)



# Isien käyttämä osuus (%) korvatuista vanhempainvapaarahapäivistä



# Naisten ja miesten palkkaeroista

- Naisten keskiansio on noin 16 prosenttia matalampi kuin miesten
- Sukupuolten keskiansioiden ero kertoo:
  - naisten ja miesten koulutus-, toimiala- ja uravalinnoista
  - eri alojen ja työnantajien palkanmaksukyvyistä
- Sukupuolten keskiansioiden ero **ei** kerro:
  - naisten syrjinnästä
  - palkkatasa-arvon toteutumisesta työpaikoilla
- Samoissa ja yhtä vaativissa tehtävissä sukupuolten tilastollinen palkkaero on 0 - 5 prosenttia
  - Osa palkkaerosta jää selittymättä, koska tilastoaineistot eivät sisällä kaikkia taustamuuttujia

# Palkka-avoimuudesta

1/2

- Pakollinen palkka-avoimuus eli työntekijöiden palkkatietojen avaaminen lainsäädännöllisellä pakolla ei ole todellinen keino palkkatasa-arvon lisäämiseen
- Tasa-arvolaki antaa jo nyt laajat mahdollisuudet selvittää mahdollisia palkkasyrjäntäepäilyjä
  - Jos keinoja selvittää epäilyjä ei käytetä, järkevä ratkaisu ei voi olla uusien keinojen säätäminen, vaan tietoisuuden lisääminen nykyisistä keinoista
- Suomen lainsäädäntö on EU-säädösten mukainen
  - Esimerkiksi Ruotsissa ja Tanskassa ei ole pakollista palkka-avoimuutta
  - Ns. Islannin mallissa ei ole kyse pakollisesta palkka-avoimuudesta, vaan palkkausjärjestelmien tasa-arvoisuudesta

# Palkka-avoimuudesta

2/2

- Työntekijöiden palkat ovat luottamuksellista tietoa, ja ne kuuluvat perustuslaissa turvatun yksityisyydensuojan piiriin
  - Virkamiesten palkkojen pakkojulkisuudelle on erityinen peruste, johon on päädytty tarkan perusoikeuksien intressipunninnan myötä
  - Julkisen vallan valvontamahdollisuus ja julkishallinnon avoimuus painavat enemmän kuin virkamiesten yksityisyyden suoja (PeVL 43/1998 vp)
  - Yksityisen sektorin työntekijöiden palkkatietoihin ei liity vastaavaa perustetta
- Pakollisen palkka-avoimuuden sijaan **palkkatietämyksen** lisääminen on hyvin tärkeä ja edistettävä asia
  - Palkkausjärjestelmien tasa-arvoisuus, läpinäkyvyys ja avoimuus
  - Työntekijöiden ymmärrys, mihin oma palkka perustuu ja mistä se koostuu



# Hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen samapalkkaohjelma

- Sukupuolten keskiansioiden eron kaventumiseen on käytännössä vain kaksi merkittävää keinoa:
  - työmarkkinoiden segregaaation (töiden jakautuminen miesten ja naisten töihin) purkaminen
  - perhevapaa uudistus
- Aiemmistä samapalkkaohjelmista on puuttunut fokus ja priorisointi
- Tulevan samapalkkaohjelman tulee keskittyä:
  - työmarkkinoiden segregaaation purkamiseen
  - työn ja perheen yhteensovittamisen edistämiseen







Kiitos

[katja.leppanen@ek.fi](mailto:katja.leppanen@ek.fi)

