

A 1735/välfärd

Käsittelijä Hyvinvointi Pohjolassa -valiokunta

Hyvinvointi Pohjolassa -valiokunnan mietintö, joka koskee
Jäsenehdotusta laajennetusta samapalkkaisuustodistuksesta

Ehdotus

Hyvinvointi Pohjolassa -valiokunta ehdottaa, että

Pohjoismaiden neuvosto suosittaa Pohjoismaiden hallituksille,

että ne yhdessä työmarkkinoiden osapuolten kanssa arvioivat mahdollisuutta laatia yhteinen pohjoismainen samapalkkaisuustodistus.

että ne yhdessä työmarkkinoiden osapuolten kanssa tekevät aktiivisesti työtä tasa-arvoisempien työmarkkinoiden puolesta vähentämällä työmarkkinoiden ja koulutusvalintojen sukupuolittuneisuutta.

että ne yhdessä työmarkkinoiden osapuolten kanssa tekevät työtä, jotta kokopäiväiset työsuhteet olisivat normi kaikkialla työmarkkinoilla.

Hyvinvointi Pohjolassa -valiokunta ehdottaa, että

Pohjoismaiden neuvosto suosittaa Pohjoismaiden ministerineuvostolle,

että se auttaa Pohjoismaiden hallituksia ottamaan käyttöön yhteispohjoismaisen samapalkkaisuustodistuksen/laatumerkinnän ja että todistus on näkökulmaltaan monialainen.

että se välittää Pohjoismaiden kesken aktiivisesti hyviä esimerkkejä toimista, joiden avulla voidaan vähentää sukupuolittuneita koulutusvalintoja ja näin välttää työmarkkinoiden sukupuolittuminen.

että se välittää hyviä esimerkkejä Pohjoismaiden välillä siitä, miten osa-aikainen työ on mahdollista muuttaa kokopäiväiseksi.

Taustaa*Sosiaalidemokraattisen ryhmän jäsenehdotus*

Perinteisesti ja aivan viime aikoihin asti tasa-arvossa on ollut kysymys naisten muodollisista oikeuksista. Nykyisin tasa-arvo ei enää liity pelkästään miehiin tai naisiin, vaan yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin sukupuolesta riippumatta. Tanskalaisen KVINFO¹ (sukupuolta koskeva tieto- ja kehityskeskus) mukaan sukupuoli ei enää voi olla ainoa käytössä oleva kriteeri, ja tasa-arvo voi toteutua ainoastaan sukupuolten välisessä vuorovaikutuksessa. Tasa-arvoa pitää tarkastella monisyisemmin, sektorienvälisesti, jol-

¹ Ks. artikkeli: <http://kvinfo.dk/om-kvinfo/i-kvinfo-arbejder-vi-altid-med-et-mangfoldighedsperspektiv>



loin sukupuolen lisäksi otetaan huomioon muun muassa ikä, sosioekonominen ja etninen tausta, rotu, maantiede, seksuaalinen suuntautuneisuus, uskonto ja muut erottavat tekijät ihmisen elämässä.

Pohjoismaat ovat tunnetusti edelläkävijöitä tasa-arvoalueella. Tasa-arvon perusta on nimenomaan yhteispohjoismaisessa hyvinvointi-ideologiassa, joka on pohjoismaisen hyvinvointivaltiomallin kulmakivi. Monet pohjoismaiset selvitykset kuitenkin viittaavat siihen, että tasa-arvokehitys on Pohjoismaissa liian hidasta.

Miehillä ja naisilla on paperilla samat demokraattiset oikeudet, mutta muodollisen ja todellisen tilanteen välillä on valitettavasti suuri ero. Pohjoismaat kamppailevat edelleen sukupuolittuneiden työmarkkinoiden kanssa, ja uusia konkreettisia toimenpiteitä tarvitaan tilanteen korjaamiseksi.

Laajennettu samapalkkaisuustodistus

Islanti on tehnyt viime vuosina määrätietoisesti työtä korjatakseen työmarkkinoilla vallitsevaa tasa-arvon ja samapalkkaisuuden puuttumiseen liittyvää ongelmaa. Jo vuonna 2008 Islannin tasa-arvolakiin² sisällytettiin säännös, jonka mukaan silloinen sosiaali- ja asuntonministeri Jóhanna Sigurðardóttir kehittäisi samapalkkaisuuspolitiikan täytäntöönpanoa varten todistusjärjestelmän yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa. Vuonna 2012 laadittiin yleinen samapalkkaisuutta koskeva standardi, joka toteutettiin samapalkkaisuustodistuksena. Standardi laadittiin yrityksille, jotka haluavat vapaaehtoisesti dokumentoida samapalkkaisuuden käyttöä omassa yrityksessään. Prosessi on käynnissä, ja monet yritykset ja laitokset siirtyvät parhaillaan käyttämään standardia.

Edellisen hallituksenvaihdoksen yhteydessä vuonna 2017 Islannin uudeksi sosiaali- ja tasa-arvoministeriksi nimitetty Þorsteinn Víglundsson antoi ennakoilmoituksen siitä, että hallitus jatkaa asian käsittelyä ja antaa lakiehdotuksen samapalkkaisuusstandardista³.

Pohjoismaiden neuvoston sosiaalidemokraattinen ryhmä katsoo, että samapalkkaisuustodistuksen avulla toteutuva samapalkkaisuusstandardi on tärkeä työkalu taistelussa sukupuolittuneita työmarkkinoita vastaan ja haluaa kehittää Islannin aloitteesta yhteispohjoismaisen mallin käytettäväksi kaikissa Pohjoismaissa.

Ryhmä toivoo lisäksi, että mahdollisuutta kehittää mallia muiden tasa-arvoindikaattoreiden kanssa tarkasteltaisiin sektorienvälisestä näkökulmasta.

Aiemmat aloitteet

Pohjoismaiden neuvosto käsitteli samankaltaista sosiaalidemokraattisen ryhmän vuonna 2015 tekemää jäsen ehdotusta, joka johti suositukseen/esitykseen 29/2015

²<http://www.althingi.is/lagas/146a/2008010.html>

³<http://www.arbeidslivinorden.org/artikler/portrett/portrett-2017/article.2017-01-29.4322976624>



Naisten ja miesten väliset palkkaerot Pohjoismaissa ja esitykseen 30/2015 Samapalkkaisuus työelämäalan ohjelmaan⁴.

Pohjoismaisille hallituksille suositettiin kvantitatiivisten analyysien tekemistä Pohjoismaissa palkkaerojen perusteiden selvittämiseksi ja tulosten jakamista sitä varten järjestetyssä konferenssissa. Ehdotuksen käsittelyn yhteydessä valiokunta tutustui Islannin sertifiointijärjestelmään.

Pohjoismaisten hallitusten vastaus oli kattava, ja siinä viitattiin asiaa koskeviin tilastoihin ja muuhun informaatioon. Aihe on keskeinen kaikkien Pohjoismaiden tasa-arvopolitiikassa. Ongelmalla on kuitenkin syvät juuret työmarkkinapolitiikan rakenteissa eikä sitä ole helppo ratkaista. Naisten ja miesten keskipalkkaan vaikuttavat monet tekijät. Tässä yhteydessä mainittiin palkanmuodostuksen keskeisiin tekijöihin (palkka- ja sopimuspolitiikka, palkkajärjestelmät), naisten ja miesten asemaan työmarkkinoilla, urakehitykseen ja perhevapaisiin. Lisäksi viitattiin erilaisia toimintatapoja ja priorisointeja koskeviin keskusteluihin ja yhteistyöhön naisten ja miesten välisen palkkaerojen pienentämiseksi.

Pohjoismaiden neuvosto suositti myös Pohjoismaiden ministerineuvostolle, että samapalkkaisuuskysymys sisällytettäisiin tulevaan työelämäalan pohjoismaiseen yhteistyöohjelmaan. Pohjoismaiden ministerineuvosto vastasi, että tasa-arvon edistäminen sukupuolten välillä on kiistatta tärkein yhteistyöohjelman tavoitteista ja siten keskeisessä asemassa työelämäsektorin työssä. Naisten ja miesten välisiin perusteettomiin palkkaeroihin liittyvässä erityiskysymyksessä viitattiin työmarkkinaosuoliin, jotka tunnetusti ovat yhteisvastuussa palkanmuodostuksesta kussakin maassa. Kaikki Pohjoismaat soveltavat kuitenkin kansallista lainsäädäntöä torjuakseen perusteettomia palkkaeroja.

Uudessa pohjoismaisessa työelämäalan yhteistyöohjelmassa⁵, joka hyväksyttiin Pohjoismaiden neuvoston istunnossa Helsingissä marraskuussa 2017, viitataan selkeästi tasa-arvoon.

Islannin samapalkkaisuustodistus

Allting on tehnyt tammikuun 1. päivänä 2018 muutoksen vuodelta 2008 peräisin olevaan tasa-arvolakiin⁶. Allting on päättänyt, että kaikilla vähintään 25 työntekijän yrityksillä ja laitoksilla tulee olla samapalkkaisuustodistus.

Yli 250 työntekijän yritysten tulee ryhtyä ensimmäisinä toimeen ja todistaa viimeistään vuoden 2018 loppuun mennessä, että niillä on käytössä oikeudenmukainen samapalkkaisuusjärjestelmä. Seuraavassa vaiheessa yritykset ja laitokset, joiden työntekijämäärä on 150–249, veloitetaan toimimaan vuoden 2019 loppuun mennessä, 90–149 työntekijän yritysten ja laitosten sertifiointin pitää olla valmis vuoden 2020 lop-

⁴Lisätietoa: <http://www.norden.org/fi/pohjoismaiden-neuvosto/asiat-ja-asiakirjat/a-1642-medborger>

⁵Lisätietoa työelämäalan yhteistyöohjelmasta: <http://www.norden.org/fi/pohjoismaiden-neuvosto/asiat-ja-asiakirjat/b-317-vaekst>

⁶Islannin tasa-arvolaki/Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men, No. 1010/2008 (englanniksi): <https://www.government.is/Publications/Legislation/Lex/?newsid=8900031c-fbd6-11e7-9423-005056bc4d74>



puun mennessä, ja viimeisenä tulevat 25–89 työntekijän yritykset ja laitokset, joilla sertifiointin määräaika on vuoden 2021 lopussa.

Pakollisen sertifiointin tarkoituksena on noudattaa lainsäädäntöä, jolla kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä ja vaaditaan, että saman työnantajan palveluksessa olevilla samaa tai samanarvoista työtä tekevillä naisilla ja miehillä on oltava sama palkka ja samat työehdot.

Lainsäädäntö on laadittu hyvässä yhteistyöhengessä ja sovussa työmarkkinaosapuolten kanssa. Uuden lainsäädännön myötä Islanti on ensimmäinen maa, jossa edellytetään työnantajien sertifiointia noudattaen ohjausjärjestelmän standardeja, jotka todistavat kaikille maksettavan samaa palkkaa samanarvoisesta työstä sukupuolesta riippumatta.⁷

Yritysten on otettava käyttöön tasa-arvojärjestelmä standardin ÍST 85 mukaisesti. Tasa-arvosuunnitelma tai tasa-arvon valtavirtaistavan henkilöstöpolitiikan kuvaus lähetetään Islannin tasa-arvokeskukselle, *Jafnréttisstofalle*, jonka tehtävänä on valvoa tasa-arvolainsäädännön täytäntöönpanoa. Kun suunnitelmat on tarkastettu ja hyväksytty, tasa-arvokeskus myöntää samapalkkaisuustodistuksen ja rekisteröi sertifioidut yritykset.

Yrityksen tasa-arvosuunnitelmat on tarkistettava joka kolmas vuosi. Työmarkkinaosapuolten vastuulla on valvoa, että yli 25 työntekijän yritykset sertifioidaan.

Lainmukaisia vaatimuksia noudattamatta jättäviä yrityksiä voidaan rangaista jopa 50 000 Islannin kruunun päiväsakoilla.

Huhtikuussa 2018 noin 20–30 yritykselle oli myönnetty samapalkkaisuustodistus. Hallitus arvioi samapalkkaisuustodistusjärjestelmän tuloksia joka toinen vuosi.

Pohjoismainen samapalkkaisuustodistus

Mahdollinen yhteispohjoismainen samapalkkaisuustodistus voitaisiin luoda kansallisten samapalkkaisuusstandardien perusteella, jolloin pohjoismainen hyöty saavutetaan standardin jatkuvalla laatusurannalla.

Pohjoismainen samapalkkaisuustodistus voi siten toimia vapaaehtoisena laatujärjestelmänä, jossa todistus voidaan antaa yhteispohjoismaiset vaatimukset täyttävillä yrityksille ja laitoksille.

Ehdotuksen odotettavissa olevat vaikutukset

Ehdotuksen odotetaan edistävän tasa-arvoa työelämässä siten, että naisten ja miesten välisten palkkaerot supistuvat, jos pohjoismainen samapalkkaisuusmalli otetaan käyttöön.

⁷ Lisätietoa (englanniksi):

<https://www.government.is/news/article/2018/01/30/Questions-and-Answers-on-equal-pay-certification/>



Agenda 2030:n kansainvälisistä kestävyystavoitteista ehdotus liittyy tavoitteeseen 8 *Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua* ja osatavoitteeseen 8.5 *Saavuttaa vuoteen 2030 mennessä täysi ja tuottava työllisyys ja säällinen työ kaikille, mukaan lukien nuorille ja vammaisille, sekä sama palkka samanarvoisesta työstä*. Myös tavoite 5 *Tasa-arvo* on merkittävä ja erityisesti osatavoite 5.c *Kehittää ja vahvistaa järkeviä käytäntöjä ja täytäntöönpanokelpoista lainsäädäntöä, joilla edistetään sukupuolten tasa-arvoa ja naisen sekä tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia kaikilla tasoilla*.

Valiokunnan näkemykset

Alustava keskustelu ehdotuksesta täysistunnossa

Jäsenehdotuksen esittelyn yhteydessä neuvoston täysistunnossa käydyssä keskustelussa palkkaeroja käsiteltiin monesta eri näkökulmasta. Sukupuolittuneet työmarkkinat sekä äitien ja isien keskenään erilainen perhevapaiden käyttö mainittiin samoin kuin erilaiset työsuhteet, vaikka ehdotuksen tekijät perustivat ehdotuksensa perusteettomiin palkkaeroihin naisten ja miesten välillä. Keskustelussa kaivattiin laajempaa näkökulmaa ja yleiskuvaa siitä, millä tavoin palkkataso esitetään ja miten sitä tarkistetaan.

Keskustelun johtopäätös oli, että meidän kaikkien on syytä seurata samapalkkaisuusasiaa ja panostaa voimakkaasti siihen, että Pohjoismaat ovat myös tulevaisuudessa edelläkävijöitä tasa-arvokysymyksissä.

Syventävä keskustelu valiokunnassa

Hyvinvointi Pohjolassa -valiokunta vieraili huhtikuussa 2018 *Jafnréttistofassa*, joka vastaa Islannin tasa-arvolain täytäntöönpanosta, ja totesi, että vaikka käyttöön otettu sertifiointijärjestelmä sisältää monia hyviä asioita, se ei korjaa rakenteellisia ongelmia, kuten sukupuolittuneita työmarkkinoita eikä vastentahtoisesti tehtävää osa-aikatyötä, joiden seurauksena myös naisten eläkkeet ovat pienemmät. Näihin ongelmiin on puuttettava toisella tavalla. Kokemustenvaihto Pohjoismaiden kesken saattaa olla tärkeä asiaa edistävä tekijä.

Toivon mukaan sertifiointijärjestelmä vaikuttaa jo ennakolta palkkaerojen pienemiseen aloilla, joilla muuten ei aktiivisesti edistetä tasa-arvonäkemyksiä. Sertifiointi saattaa olla väline, joka osaltaan parantaa yleistä kehitystä työpaikoilla. Toivottavaa on, että Islannin sertifiointijärjestelmään tutustumisen myötä muutkin Pohjoismaat saavat tietoa uusista samapalkkaisuuden edistämisen työkaluista, joilla voidaan parantaa tuloksia ja pienentää palkkaeroja.

Valiokunnan mielestä on myönteistä, että Islannissa työmarkkinaosapuolet ovat yhdessä osallistuneet sertifiointijärjestelmän kehittämiseen. Yhteispohjoismainen samapalkkaisuus-laatuja järjestelmä tulee kehittää hyvässä yhteistyössä pohjoismaisten työmarkkinaosapuolten kanssa ottaen huomioon pohjoismainen malli ja kolmikantayhteistyölle perustuvat ratkaisut.

Islantilainen samapalkkaisuustodistus alkoi vapaaehtoisena järjestelmänä, joten on luonnollista, että myös pohjoismaisen järjestelmän perusta on vapaaehtoinen, mikä



antaa ennakoivasti toimiville yrityksille ja tavoitteellisille järjestöille mahdollisuuden edistää samapalkkaisuutta.

Lisätoimien tarve – sukupuolittuneet työmarkkinat ja vastentahtoinen osa-aikatyö
Pohjoismaiden työmarkkinoita leimaa niiden sukupuolittuneisuus, ja naisvaltaisten työalojen palkat ovat tyypillisesti miesvaltaisia aloja matalammat.

Pohjoismaiden tasa-arvoasiain ministerineuvoston viimeisimmässä kokouksessa toukokuussa keskusteltiin muun muassa siitä, kuinka sukupuoleen liittyvät stereotyyppit johtavat sukupuolittuneisiin koulutautumisvalintoihin ja sitä kautta edelleen sukupuolittuneisiin työmarkkinoihin. Ministereiden näkemyksen mukaan on tarpeen jo ennakoivasti tehdä työtä normien ja stereotyyppien parissa, mihin on tarkoitus ryhtyä osana tulevaa Pohjoismaisen tasa-arvoyhteistyön toimintasuunnitelmaa vuosille 2019-2022.⁸

Asia otettiin esiin myös Tukholman ministerikokouksen yhteydessä pidetyssä kansainvälisessä konferenssissa, jonka aiheena oli miehet ja tasa-arvoiset mahdollisuudet⁹. Pohjoismaiden neuvosto tukee tasa-arvoasiain ministereitä ja pitää välttämättömänä ponnistella enemmän miehiä koskevien normien muuttamiseksi – mikä ei vaikuttaisi pelkästään sukupuolittuneisiin työmarkkinoihin – vaan parantaisi myös yhteiskunnan turvallisuutta vähentämällä väkivaltaa, kohentamalla kansalaisten terveyttä ja tasa-arvoistamalla ihmisten välisiä suhteita.

Naiset tekevät kaikissa Pohjoismaissa paljon useammin osa-aikatyötä kuin miehet. Pohjoismaiden ministerineuvoston yhteistyöelin *Pohjoismainen tasa-arvotiedon keskus* (NIKK) on aikaisemmin tarkastellut osa-aikaisen työn syitä ja seurauksia hankkeessa *Osa-aikatyö Pohjoismaissa*. Yhdessä hankeraportissa todetaan muun muassa, että monet osa-aikatyötä tekevät naiset kertovat kokoaikatyön saamisen olevan vaikeaa. Vastentahtoisesta osa-aikatyöstä todennäköisyys on erittäin suuri naisten, vähän koulutettujen ja ulkomailla syntyneiden parissa.¹⁰ Uusi OECD:n raportti vahvistaa kuvan osa-aikatyöstä, mikäli Pohjoismaat toivovat hyvän talouskehityksensä jatkuvan, yhä useamman naisen on siirryttävä kokoaikatyöhön.¹¹ Jotta kokopäivätyön osuutta voitaisiin kasvattaa, olisi paikallaan lisätä tiedonvaihtoa Pohjoismaiden kesken.

Pohjoismaiden neuvoston Hyvinvointi Pohjolassa -valiokunnan mielestä on paikallaan lisätä konkreettista kokemustenvaihtoa pohjoismaisessa yhteistyössä, jotta samapalkkaisuutta voidaan edistää pohjoismaisella samapalkkaisuustodistuksella. Lisäksi on tärkeää puuttua taustalla oleviin syihin, kuten sukupuolittuneisiin työmarkkinoihin ja osa-aikatyöhön – Pohjoismailla on tässä paljon opittavaa toisiltaan.

⁸ <http://www.norden.org/fi/ajankohtaista/uutiset/2018miehet-mukaan-tasa-arvotyoehoen-2018>

⁹ International Conference on Men and Equal Opportunities 2018, 15.–16.5., Tukholma:
<https://www.regeringen.se/artiklar/2018/05/internationell-konferens-i-stockholm-om-man-och-jamstalldhet/>

¹⁰ <http://www.nikk.no/om-nikk/vara-projekt/deltid/deltid-2/>

¹¹ <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1212196/FULLTEXT01.pdf>



Kiirunassa 25. kesäkuuta 2018

Bente Stein Mathisen (H)

Karen J. Klint (S)

Ketil Kjenseth (V)

Lennart Axelsson (S)

Nina Sandberg (A)

Steinunn Þóra Árnadóttir (VG)



Vapaa Pohjola -ryhmän varauma valiokunnan mietintöön

Vapaa Pohjola -ryhmä katsoo, että jokaisen tulee päättää itse omasta koulutuksestaan ja ammatinvalinnastaan, eikä jaa valiokunnan näkemystä sukupuolittuneista työmarkkinoista, mutta näkee tarpeelliseksi lisätä ponnisteluja samapalkkaisuuden saavuttamiseksi ja vastentahtoisesta osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön siirtymiseksi.

Vapaa Pohjola ehdottaa, että

Pohjoismaiden neuvosto suosittaa Pohjoismaiden hallituksille,

että ne yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa arvioivat mahdollisuutta laatia yhteinen pohjoismainen samapalkkaisuustodistus.

että ne yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa pyrkivät lisäämään mahdollisuuksia siirtyä osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön.

Vapaa Pohjola ehdottaa, että

Pohjoismaiden neuvosto suosittaa Pohjoismaiden ministerineuvostolle,

että se auttaa Pohjoismaiden hallituksia laatimaan yhteispohjoismaisen samapalkkaisuustodistuksen/laatumerkinnän.

että se välittää hyviä esimerkkejä Pohjoismaiden välillä siitä, miten osa-aikainen työ on mahdollista muuttaa kokopäiväiseksi.

Kiirunassa 25. kesäkuuta 2018

Mika Raatikainen (ps.)

Paula Bieler (SD)



Edistyspuolueen varauma valiokunnan mietintöön

Edistyspuolue asettaa varauman toiseen että-lauseeseen, mutta tukee muilta osin valiokunnan lausuntoa.

Edistyspuolue ehdottaa, että

Pohjoismaiden neuvosto suosittaa Pohjoismaiden hallituksille,

että ne yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa arvioivat mahdollisuutta laatia yhteinen pohjoismainen samapalkkaisuustodistus.

että ne yhdessä työmarkkinoiden osapuolten kanssa tekevät työtä, jotta kokopäiväiset työsuhteet olisivat normi kaikkialla työmarkkinoilla.

Edistyspuolue ehdottaa, että

Pohjoismaiden neuvosto suosittaa Pohjoismaiden ministerineuvostolle,

että se auttaa Pohjoismaiden hallituksia laatimaan yhteispohjoismaisen samapalkkaisuustodistuksen/laatumerkinnän ja että todistus on näkökulmaltaan monialainen

että se välittää Pohjoismaiden kesken aktiivisesti hyviä esimerkkejä toimista, joiden avulla voidaan vähentää sukupuolittuneita koulutusvalintoja ja näin välttää liiallinen työmarkkinoiden sukupuolittuminen.

että se välittää hyviä esimerkkejä Pohjoismaiden välillä siitä, miten osa-aikainen työ on mahdollista muuttaa kokopäiväiseksi.

Kiirunassa 25. kesäkuuta 2018

Ulf Leirstein (FrP)