



Ajankohtaista edunvalvonnasta

24.05.2019

Johtamisen ja esimiestyön päivät



Neuvottelukierros 2020

- **Pöydälle nostetaan:**
 - Kiky-työajanpidennys (poisto/kompensoiminen)
 - Lomarahaleikkausten päättyminen
 - Palkkatasa-arvon edistäminen / Tehyn ja SuPerin tasa-arvo-ohjelma
 - Sote-sopimuksen voimaansaattaminen

Varsinaiset tavoitteet linjataan syksyllä 2019.
Tavoitekysely ao:lle, ytj:lle ja esimiesjäsenille.



Palkkatasa-arvon edistäminen





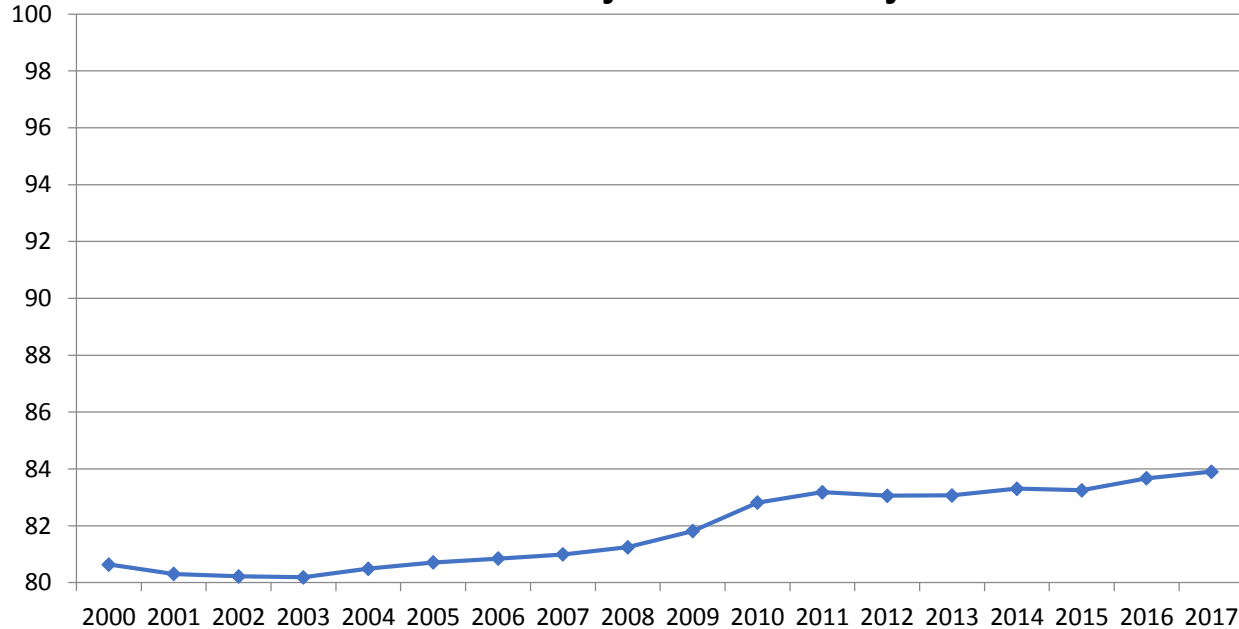
Kokoaikaisten keskimääräinen säännöllisen työajan ansio Suomessa 2017 IV neljänneksellä

Sukupuoli	Euroa/kk
Miehet	3707
Naiset	3112
Kaikki	3406
Miesten ja naisten palkkaero	595

Lähde: Tilastokeskuksen julkaisu "Ansiotasoindeksi 2018, 4. vuosineljännes"

Naisen euro (prosentteina miehen eurosta) 2000-luvulla

ansiotasoindeksijulkaisun tietojen mukaan





Naisten ja miesten välinen palkkaero – mitä asian korjaamiseksi on tehty?

- Keskimääräinen naiselle maksettava säännöllisen työajan palkka on Suomessa noin 84 prosenttia miehen palkasta.
- Hallitus ja työmarkkinajärjestöt ovat sitoutuneet edistämään palkkatasa-arvoa samapalkkaisuusohjelmalla vuosina 2006-2019.
- Samapalkkaisuusohjelman pyrkimyksenä on ollut kaventaa naisten ja miesten keskimääräistä palkka-eroa.
- Ohjelman lähtökohtana on ollut toteuttaa myös tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaatetta. Sen mukaan samasta ja samanarvoisesta työstä tulee maksaa samaa palkkaa.



Miten samapalkkaisuusohjelma on toiminut?

- Samapalkkaisuusohjelman aikana (2006 -2019) sukupuolten palkkaero on kaventunut noin 4 prosenttiyksiköllä.
- Aiemmasta konkreettisesta palkkaeron kavennustavoitteesta luovuttiin tällä hallituskaudella voimassa olleessa ohjelmassa. Aiemmin on ollut prosenttimääräinen tavoite.
- Jos samaa rataa jatketaan, palkkatasa-arvo saavutetaan 2090!
- Samapalkkaisuus ei saa olla ikuisuusprojekti.



Miksi sukupuolten välinen palkkaero pitää korjata?

- Samapalkkaisuuteen velvoittavat kansainvälinen ja EU -oikeus sekä kansallinen lainsäädäntö. Ei siis ole mielipidekysymys, pitäisikö palkkaero kuroa umpeen vaiko ei.
- Palkkaeron korjaamiseksi ei ole tehty riittäviä toimenpiteitä.
 - Samapalkkaeriä ollut viimeksi työmarkkinasopimuksissa v. 2010.
 - Kikyn sisältämä julkisen sektorin lomarahaleikkaus vei väärään suuntaan.
- Palkkatasa-arvon ongelmat ovat myös iso este perhevapaiden tasaisempaan jakamiseen miesten ja naisten kesken.
- Palkkaero ei pienene ohjelmia kirjoittamalla vaan rahalla, korottamalla naisvaltaisten alojen palkkoja muita enemmän.



Tarvitaan konkreettinen tasa-arvo-ohjelma

- Samapalkkaohjelma on ollut voimassa 13 vuotta. Sen aikana palkkakehitys tasa-arvoisempaan suuntaan on ollut vain n. 4 %-yksikköä.
- Kuntasektorilla säännöllisen työajan keskiansioiden kehitys on ollut merkittävästi heikompi kuin yksityisellä ja valtion sektorilla.
- Sote-alan työvoimasta 90% on naisia.
- Naisvaltaisen sote-alan palkat ovat vastaavan koulutustason omaavia miesvaltaisten alojen palkkoja huomattavasti matalampia. Palkka ei vastaa työn vaativuutta.



Tarvitaan konkreettinen tasa-arvo-ohjelma

- Hoitoala tarvitsee nyt ja tulevaisuudessa ammattiin soveltuvia osaajia. Alan houkuttelevuus on laskenut. Siirrytään muihin tehtäviin ja ulkomaille.
- Alalle koulutetuista 320 000 peräti 72 000 työskentelee muualla, heistä 40 000 täysin toisella alalla.
- Hoitoalan työvoiman tarve kasvaa kiistattomasti tulevaisuudessa.
- Vanhustenhoidon kriisi sekä kuormitus ja osaajapula erikoissairaanhoidossa viimeistään osoittavat, että nyt on sijoitettava tulevaisuuteen, jos suomalaisten terveydenhuolto ja vanhustenhoito halutaan pitää laadukkaana.



Tehyn ja SuPerin tasa-arvo –ohjelma 2019-2029

- Suomen hallituksen on sitouduttava yli hallituskausien jatkuvaan tasa-arvo-ohjelmaan, jolla julkisen sektorin naisvaltaisen hoitoalan palkkamonttu kurotaan umpeen.
- Tasa-arvo-ohjelma tarvitaan hoitoalan palkkatasa-arvon sekä työvoiman saatavuuden ja pysyvyyden turvaamiseksi
 - Koulutetun hoitohenkilöstön tehtäväkohtaisia palkkoja tulee nostaa 1,8 % -yksikköä miesvaltaisia aloja enemmän joka vuosi kymmenen vuoden ajan.
 - Valtion budjetissa tulee osoittaa vastaavalle ajalle vuosittain 100-150 miljoonaa euroa tasa-arvorahaa tehtäväkohtaisten palkkojen nostamiseksi.
- Sukupuolten palkkatasa-arvo on työelämän keskeinen tasa-arvokysymys. Naisten ja miesten syrjimätön ja tasa-arvoinen palkkaus kuuluu oikeudenmukaisen, laadukkaan ja tuottavan työelämän perusedellytyksiin.



Miksi tarvitaan valtiovallan sitoutumista?

- Palkkatasa-arvo on yhteisesti hyväksytty yhteiskunnallinen tavoite, josta myös päättäjien on kannettava vastuunsa.
- Samapalkkaohjelmien tulokset osoittavat, että tavoite ei etene ”omalla painollaan” ilman rahaa.
- Palkkamonttua ei ole mahdollista kuroa umpeen työehtosopimusratkaisuilla ilman valtiovallan taloudellista sitoutumista palkkatasa-arvon edistämiseen
- Kunnilla tai muilla tulevilla sote-palveluista vastaavilla tahoilla ei yksin ole tähän tarvittavia varoja.
- Työmarkkinaosapuolilta puuttuu työkalu palkkatasa-arvon saavuttamiseen. Keskitetyissä työmarkkinaratkaisuissa se oli samapalkkaerä.



Miksi ei meillä, kun on onnistunut muuallakin?

- **Uusi-Seelanti**

- Päätetty nostaa naisvaltaisella sote-alalla palkkoja 15-49 prosenttia. Toteutetaan minimipalkkoja nostamalla viiden vuoden aikana.
- Taustalla tuomioistuinprosessi, jonka perusteella naisvaltaisilla aloilla on maksettava samaa palkkaa kuin vastaavilla miesvaltaisilla aloilla.

- **Saksa**

- Päätetty maaliskuussa 2019 nostaa julkisen sektorin palkkoja
- Kaikkia palkkoja nostetaan 8% (vähintään 240 euroa). Lisäksi nostetaan hoitajien peruspalkkaa 120 eurolla alan vetovoiman lisäämiseksi ja koulutetut hoitoalan henkilöt saavat 50 euroa 1.1.2019 alkaen ja 50 euroa 1.1.2020 alkaen.



**Hoitoalalle tasa-arvoiset palkat
– ei voi olla kohtuuton vaatimus
2020-luvun kynnyksellä**



Tehyn oikeuspalvelut

Oikeusturvavakuutuksesta omien juristien palveluun





Uudistettu oikeusapu

- ❖ Tehyn ammattiosaston tai opiskelijayhdistyksen jäsen (kesto väh. 3 kk ennen ja jäsenmaksut maksettu)
- ❖ Omaan työ- tai virkasuhteeseen, ammatinharjoittamiseen sekä opiskeluun tai työharjoitteluun liittyvissä riita- ja rikosasioissa.
- ❖ Sisältää: lainopillinen neuvonta, sovintoneuvottelut, avustaminen rikosasian esitutkinnassa, oikeusapu yleisessä tuomioistuimessa sekä erityistuomioistuimessa Suomessa.
- ❖ *Tehyn omat juristit hoitavat asiaa ja Tehy vastaa oikeudenkäyntikustannuksista: jäsenellä ei omavastuu-osuutta eikä kuluriskiä (Tehy ei vastaa tuomittavista sakoista tai vahingonkorvauksista).*
- ❖ Ei sisällä: virallisen syyttäjän jäsentä vastaan ajamat tahallista rikosta koskevat oikeudenkäynnit, ellei erityisiä syitä.