



SUPER



Kohti tasa-arvoista palkkausta

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö Tehy

Media-aamiainen 19.3.2019 klo 9.00
Scandic Simonkenttä, kokoustila Ateljee 1

Kokoaikaisten keskimääräinen säännöllisen työajan ansio Suomessa 2017 IV neljänneksellä

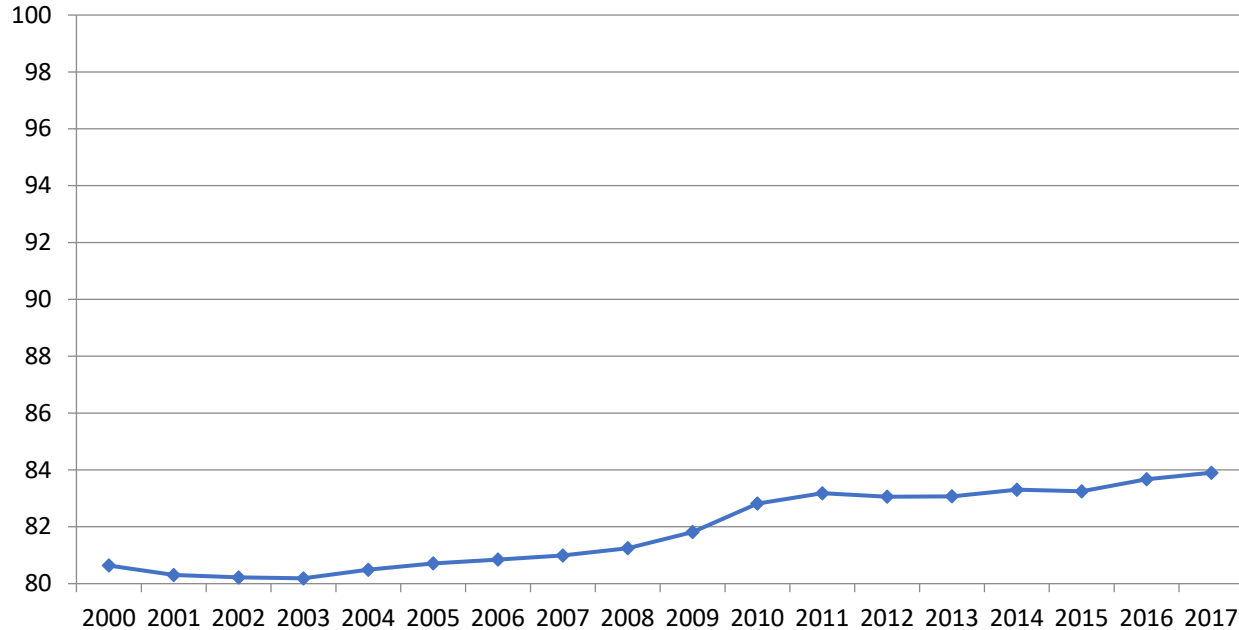
Sukupuoli	Euroa/kk
Miehet	3707
Naiset	3112
Kaikki	3406
Miesten ja naisten palkkaero	595

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



SUPER

Naisen euro (prosenttina miehen eurosta) 2000-luvulla ansiotasoindeksijulkaisun tietojen mukaan



Palkkavertailua kuntasektorilla (lokakuu 2017)

Ammattinimike	Tehtäväkohtainen palkka	Säännöllisen työajan ansio	Kokonaisansio
Sairaanhoidtaja	2445	3046	3118
Terveydenhoitaja	2455	2672	2701
Rakennusinsinööri	3251	3618	3702
Rakennuttajainsinööri	3428	3941	3990
Suunnitteluinsinööri	3263	3696	3745
Sähköinsinööri	3319	3796	3921
Tekninen isännöitsijä	3013	3398	3416

Lähde: Tilastokeskus

Tehtäväkohtaisia palkkoja kuntasektorilla 10/2017

Lähihoitaja	2095
ICT-tukihenkilö	2315
Palomies	2257
Sairaanhoitaja/terveydenhoitaja	2455
ICT-asiantuntija	2802
Järjestelmäasiantuntija	2806
Sairaalainsinööri	4002
Osastonhoitaja (sairaalassa)	3160
ICT-palveluvastaava	3369
Tekninen johtaja	4798
Rehtori	4475



SUPER

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 on luovuttu tällä hallituskaudella voimassa olevassa ohjelmassa.
- Palkkaeron kaventaminen on osoittautunut ”varsin haasteelliseksi” kuten uusimman ohjelman tekstissäkin todetaan.
- Jos samaa rataa jatketaan, palkkatasa-arvo saavutetaan 2090!



SUPER

Kommentteja samapalkkaisuusohjelman toimivuudesta



- Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviointi 14.12.2018 / DI Leo Suomaa:
Ero naisten ja miesten palkkatuloissa on yli 7000 miljoonaa euroa vuodessa. **Sukupuolten välinen palkkaero on kaventunut hitaasti**, ja tämän hetkisellä vauhdilla palkkaeron poistaminen **vie vuosikymmeniä**.
- Tasa-arvoasioista vastaavan ministeri **Annika Saarikon** kommentteja kokonaisarvioinnista:
”Tahtia sukupuolten sitkeän palkkaeron kaventamiseksi on lisättävä.”
”Peräänkuulutan kunnianhimoa ja tehokkaita, uusiakin toimenpiteitä.”

https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/samapalkkaisuusohjelman-arviointi-suositaa-konkreettisia-toimenpiteita-suku-puolten-palkkaeron-kaventamiseksi



SUPER

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.
- Samapalkkaisuus ei saa olla ikuisuusprojekti.
- Palkkaeron korjaamiseksi ei ole tehty riittäviä toimenpiteitä.
 - Samapalkkaeriä ollut viimeksi työmarkkinasopimuksissa v. 2010.
 - Kikyn sisältämä julkisen sektorin lomarahaleikkaus johti kehitystä väärään suuntaan.
- Palkkatasa-arvon ongelmat ovat myös iso este perhevapaiden tasaisempaan jakamiseen miesten ja naisten kesken.
- Palkkaero ei pienene puhumalla tai ohjelmia kirjoittamalla vaan rahalla, korottamalla naisvaltaisten alojen palkkoja muita enemmän.
- Kyseessä on yhteisesti hyväksytty yhteiskunnallinen tavoite, josta myös päättäjien on kannettava vastuunsa.



SUPER Tarvitaan konkreettinen tasa-arvo-ohjelma



- Samapalkkaohjelma on ollut voimassa 13 vuotta. Sen aikana palkkakehitys tasa-arvoisempaan suuntaan on ollut n. 4 %-yksikköä. Vauhti ei päättä huimaa.
- Kuntasektorilla säännöllisen työajan keskiansioiden (ansiotasoindeksiin) kehitys on ollut yksityistä ja valtion sektoria merkittävästi heikompi.
- Sotealan työvoimasta 90% on naisia. Naisvaltaisen sotealan palkat ovat vastaavan koulutustason omaavia miesvaltaisten alojen palkkoja huomattavasti matalampia. Palkka ei vastaa työn vaativuutta.



SUPER Tarvitaan konkreettinen tasa-arvo-ohjelma



- Hoitoala tarvitsee nyt ja tulevaisuudessa ammattiin soveltuvia osaajia. Alan houkuttelevuus on laskenut ja alalta siirrytään muihin tehtäviin ja ulkomaille enenevässä määrin. (320 000 koulutetusta 72 000 työskentelee muualla ja näistä 40 000 työskentelee täysin toisella alalla)
- Hoitoalan työvoiman tarve kasvaa kiistattomasti tulevaisuudessa. Nyt on sijoitettava tulevaisuuteen, jos suomalaisten terveyden ja vanhustenhoito halutaan pitää laadukkaana.
- Palkkamonttua ei ole mahdollista kuroa umpeen työehtosopimusratkaisuille ilman valtiovallan taloudellista sitoutumista palkkatasa-arvon edistämiseen.
 - Kunnilla ei yksin ole tähän tarvittavia varoja.
 - Työmarkkinaosapuolilta puuttuu työkalu palkkatasa-arvon korjaamiselle. Keskitetyissä työmarkkinaratkaisuisissa se oli samapalkkaerä.

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 ei onnistuisi meillä, kun on onnistunut muuallakin?

- Uusi-Seelanti on päättänyt nostaa naisvaltaisella sotealalla työskentelevän n. 55 000 henkilön palkkoja 15-49 prosenttia.
 - Kokoaikaisen työntekijän vuosiansioiden arvioitiin nousevan enimmillään 5000 dollaria vuodessa (n. 3000e)
- Korotukset toteutetaan minimipalkkoja nostamalla viiden vuoden aikana.
- Sopimus koskee valtion tuella toimivaa julkista sektoria ja sen kokonaiskustannukset ovat 2 miljardia dollaria (n. 1,3 miljardia euroa)
- Taustalla tuomioistuinprosessi, jossa vahvistettiin, että ILO:n sopimusta (no. 100) oli tulkittava siten, että naisvaltaisilla aloilla on maksettava samaa palkkaa kuin vastaavilla miesvaltaisilla aloilla.

Miksi ei onnistuisi meillä, kun on onnistunut muuallakin?

- Saksassa on maaliskuussa 2019 päätetty nostaa julkisen sektorin palkkoja
 - Kaikkia palkkoja 8% (vähintään 240 euroa). Palkat korotetaan kolmessa erässä 33 kuukauden kuluessa.
 - Lisäksi osapuolet sopivat nostavansa hoitajien peruspalkkaa 120 eurolla, jolla halutaan lisätä alan vetovoimaa.
 - Lisäksi koulutetut hoitoalan henkilöt saavat 50 euroa 1.1.2019 alkaen ja 50 euroa 1.1.2020 alkaen.
- Kustannusvaikutus on 7 miljardia euroa.



SUPER



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