

Vastaus kirjalliseen kysymykseen KKV 106/2023 vp

## **Vastaus kirjalliseen kysymykseen vientivetoisen työmarkkinamallin vaikutuksesta sukupuolten palkkaeroon, työmarkkinoiden segregaa-tion purkamiseen ja naisvaltaisten alojen työvoimapulaan**

**Eduskunnan puhemiehelle**

Eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ssä mainitussa tarkoituksessa Te, Arvoisa puhemies, olette toimit-tanut asianomaisen ministerin vastattavaksi kansanedustaja Laura Meriluoto /vas näin kuulu-van kirjallisen kysymyksen KK 106/2023 vp:

Miten hallitus edistää ja seuraa keskeisen perus- ja ihmisoikeuden eli tasa-arvoisen palk-kauksen toteutumista?

Miten vientivetoinen työmarkkinamalli vaikuttaa naisvaltaisten alojen palkkukseen ja työ-voimapulaan?

Miten hallitus arvioi vientivetoisen työmarkkinamallin sukupuolivaikutukset?

Vastauksena kysymykseen esitän seuraavaa:

Hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt ovat toteuttaneet vuodesta 2006 lähtien kolmikantaista sa-mapalkkaisuohjelmaa. Ohjelman lähtökohtana on sukupuolten palkkaeron kaventaminen koko työmarkkinoilla ja lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) mukaisen samapalk-kaisuusperiaatteen toteuttaminen. Sukupuolten palkkaero on kaventunut varsin hitaasti. Naisten ja miesten kokoaikaisen säännöllisen työajan keskikuukausiansioiden ero oli vuoden 2022 nel-jännellä neljänneksellä ennakkotiedon mukaan 15,4 prosenttia.

Pääministeri Orpon hallitus edistää työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä haluaa kitkeä kaikenlaisen syrjinnän työelämästä. Hallitus on sitoutunut samapalkkaisuuden periaatteen edistä-miseen ja jatkaa kolmikantaista samapalkkaisuusohjelmaa.

Naisten ja miesten keskiansioiden ero johtuu useista tekijöistä. Tästä syystä on erityisen tärkeää, että sukupuolten välisten palkkaerojen poistamiseen tähtäävät toimet perustuvat tietoon. Hallitus-ohjelma sisältää taloustieteellisen vaikuttavuusanalyysin teettämisen, jossa selvitetään muun mu-assa samapalkkaisuusohjelmien, taloussuhdanteiden ja rakennemuutosten sekä työmarkkinatoi-menpiteiden vaikutuksia naisten ja miesten keskiansioiden eron muutoksiin.

Syrjimättömyyteen ja tasa-arvoon velvoittavat kansainvälinen ja EU-oikeus sekä kansallinen lainsäädäntö. Suomen perustuslaki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja velvoittaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa työelämässä erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä.

Samapalkkaisuusohjelmat ovat seuranneet tiiviisti sukupuolten palkkaeron kehitystä yleisesti työmarkkinoilla ja työnantajasektoreittain. Sukupuolten keskiansioiden eroa on tarkasteltu Tilastokeskuksen ansiotasoindeksillä, joka kuvaa kokoaikaisten naisten ja miesten säännöllisen työajan kuukausikeskiansioita. Sillä mitataan palkkaeroa juridisen sukupuolen mukaan. Samapalkkaisuusohjelmat ovat koonneet säännöllisesti kattavaa tilastotietoa samapalkkaisuusohjelmaa koordinoivan asiantuntijaryhmän käyttöön. Erilaisilla tutkimuksilla ja selvityksillä on myös tarkasteltu laajasti sukupuolten palkkaerojen taustalla olevia tekijöitä. Segregaation tilaa on selvitetty Tilastokeskuksen säännöllisellä tilastokatsauksella.

Sukupuolten palkkaeron taustalla on rakenteellisia tekijöitä. Suuren osan sukupuolten palkkaerosta selittää toimialojen jakautuminen nais- ja miesenemmistöisiin toimialoihin ja ammatteihin samoin kuin naisten sijoittuminen eritasoisin asemiin organisaatioissa. Naisenemmistöisten alojen ja ammattien palkat ovat keskimäärin matalampia kuin miesalojen ja ammattien. Hallitus selvittää toimenpiteitä, joilla voidaan vähentää ammattialojen sukupuolen mukaista eriytymistä.

Työelämän eriytyemisellä, segregatiolla tarkoitetaan sitä, että miehet ja naiset työskentelevät eri toimialoilla ja ammateissa. Sukupuolten hierakinen asema on myös erilainen ja naiset kohtaavat esteitä tyouralla miehiä enemmän. Toimialojen ja ammattien jakautuminen on Suomessa erityisen voimakasta. Sukupuolen mukaan tapahtuvat koulutusvalinnat luovat pohjaa työelämän eriytymiselle. Segregatio on purkautunut hyvin hitaasti, vaikka sen purkamisen hyödyistä ja haitoista ollaan varsin yhtä mieltä. Kun joku asia muuttuu hyvin hitaasti, asian taustalla ovat sitkeät syyt. Siksi panostuksia segregaaation purkamiseksi on syytä jatkaa. Segregaation purku voi myös auttaa työvoimapulasta kärsiviä aloja.

Segregaation purkamiseksi on tuotettu runsaasti tutkimustietoa segregatiota ylläpitävistä tekijöistä. Sukupuolittuneet stereotypiat, mielikuvat ja oletukset aloista ja ammateista ovat yksi syy ja syrjivät käytännöt työpaikoilla ylläpitävät osaltaan segregatiota. Myös sukupuolten palkkaerot ja erilaiset urakehitysmahdollisuudet vaikuttavat. Useiden naisvaltaisten alojen palkkauksellinen aliarvostus voi tehdä aloista epähoukuttelevia sellaisille miehille, jotka harkitsevat alalle hakeutumista. Palkkakysymys on yksi valintoihin vaikuttava asia, joka osaltaan vaikuttaa segregaaation purkamisen onnistumiseen.

Hallitus on sitoutunut vahvistamaan julkista taloutta ja kääntämään velkaantumiskehityksen. Tämä edellyttää julkista taloutta vahvistavia ja talouskasvua tukevia toimia. Yksi keinoista on

ehkäistä kilpailukykyä vaarantavan palkankorostuskierteen syntyminen. Suomen pitkän tähtäimen kilpailukyvyn vahvistamiseksi hallitus vahvistaa vientivetoista työmarkkinamallia. Hallitusohjelman mukaan laissa työriitojen sovittelusta säädetään, että palkantarkastusten yleistä linjaa ei voida ylittää valtakunnansovittelijan toimistosta tai sovittelulautakunnan toimesta annettavalla sovintoehdotuksella.

Käytännössä viime vuosien sopimusratkaisut ovat noudattaneet pitkälti vientialojen ns. yleistä linjaa. Kolmella viimeisellä neuvottelukierroksella eri alojen neuvotteluratkaisut ovat pitkälti olleet vientivetoisen mallin mukaisia viimeistä kunta- ja hyvinvointialojen ratkaisua lukuun ottamatta.

Vientivetoisella työmarkkinamallilla tarkoitetaan mallia, jossa vientialat avaavat neuvottelukierroksen ja määrittävät palkankorotusten tason siten, että se ei vaaranna vientiyritysten kilpailukykyä. Vientivetoiseen työmarkkinamalliin sisältyy lisäksi se, että muut toimialat eivät ylitä viennin avauksen kustannusvaikutusta. Työehtosopimukset ja paikallinen sopiminen mahdollistavat palkankorotusten kohdentamisen ja epäkohtiin puuttumisen kustannusvaikutuksen puitteissa.

Lainsäädännön vaikutusten arvioinnin tarkoitus on tuottaa päätöksenteon tueksi mahdollisimman luotettavia arvioita lakiehdotusten olennaisista vaikutuksista. Vaikutusarviointi on kiinteä osa ministeriöiden lainvalmistelua. Sen tehtävänä on laajentaa uudistusten harkittavia toteuttamisvaihtoehtoja ja valmistelun tietopohjaa. Lisäksi vaikutusarviointi vahvistaa lainvalmistelun avoimuutta ja vastuullisuutta.

Vaikutusarvioinnissa on otettava huomioon välittömät ja välilliset vaikutukset eri ihmisryhmiin, syrjinnän eri muodot sekä se, miten eri toteuttamisvaihtoehdot edistävät tosiasiallista tasa-arvoa. Sovitteluelinten sovintoehdotusten sisältöä koskevalla lakiesityksellä voi olla välillisesti vaikutuksia naisiin ja miehiin, joten esityksen mahdollisia sukupuolivaikutuksia on perusteltua arvioida.

Olen kutsunut työmarkkinajärjestöt keskustelemaan marraskuussa Suomen työmarkkinamallista ja keinoista sen saavuttamiseksi. Liittoja kuullaan myös laajasti ennen kuin kolmikantainen lainvalmistelu käynnistyy keväällä 2024.

Helsingissä 13.10.2023

Työministeri Arto Satonen

**VN/27920/2023-TEM-2**

Seuraavat henkilöt ovat allekirjoittaneet tämän asiakirjan sähköisesti /

Följande personer har undertecknat denna handling elektroniskt /

This document has been signed electronically by the following persons: