



Naisten vuoden 2006 palkkapäivä 10.3.2007

NAISTEN VUODEN PALKKA KERTYY 3 KUUKAUTTA MIEHIÄ MYÖHEMMIN

Suomessa on edelleen palkkaero naisten ja miesten välillä. Tämä ero on noin 20 prosentin suuruinen miesten hyväksi. Tästä johtuen naiset saavuttavat edellisvuoden palkan keskimäärin seuraavan vuoden maaliskuun 10. päivänä. **Naisten työvuoden pituus** miehiin verrattuna on näin ollen **434 päivää!**

MISTÄ PALKKAEROT JOHTUVAT?

Naiset ohittivat miehet koulutustasossa 1980-luvun aikana. Tämä ei kuitenkaan ole tullut näkyväksi palkkauksessa, vaan 20 prosentin ero on sitkeästi säilynyt Suomessa. Myös naisten uralla etenemisessä on esteitä. Puhutaan lasikatosta, joka vaikeuttaa naisten pääsemistä johtotehtäviin. Palkkaeron toisena selittävä tekijänä pidetään Suomen työmarkkinoita, jotka ovat voimakkaasti jakautuneet naisten ja miesten aloihin ja ammatteihin. Naisvaltaiset alat ovat tunnetusti matalapalkka-aloja, jopa siinä määrin, että jonkin ammattikunnan "naisistumisen" on todettu pysäyttävän palkkakehityksen. Kolmantena tekijänä pidetään naisten lyhyempää työhistoriaa, joka johtuu monesti mm. äitiyslomista. (Tämän myötä virheellisesti ajatellaan, että naiset tekisivät vähemmän töitä kuin miehet. Kyse on kuitenkin palkallisesta työstä, josta kertyy eläkettä.) Viimeisimmän tasa-arvobarometrin mukaan (2004) naiset tekevät edelleen valtaosan kotitöistä - tämän siis kodin ulkopuolella tapahtuvan työpäivän päätteeksi.

Tulopoliittisissa neuvotteluissa on useaan otteeseen keskusteltu ns. naispalkkaeristä, joiden avulla nostettaisiin kerralla naisvaltaisten alojen palkkatasoa. Tähän ratkaisuun ei ole koskaan päädytty. Tämä siitäkkin huolimatta, että nykyisen hallituksen hallitusohjelmassa on otettu tavoitteeksi naisten ja miesten palkkaeron pienentäminen. Varsinainen TUPO-neuvottelu käydään tällä hetkellä ilman naisvaltaisten alojen edustajia. On helppoa "unohtaa" sellaisen ryhmän etujen ajaminen, joita ei ole kutsuttu paikalle.

JULKINEN RAHOITUKSEN JAKAUTUMINEN

Suomessa naiset muodostavat puolet työvoimasta ja näin ollen osallistuvat yhtä tarmokkaasti verovarojen keräämiseen kuin miehetkin. Tarkastellessa julkisen sektorin yritystoiminnalle myöntämiä tukia huomataan, että selkeästi eniten tuetaan miesvaltaisia toimialoja. Esim. Länsi-Suomen tavoite 2 ohjelman väliarvioinnissa todettiin, että 75% ohjelman tuesta suuntautui miesten hyväksi. Tämäkin on kytköksissä työelämän voimakkaaseen jakoon naisten ja miesten aloihin. Suomessa määrällisesti suurin tuki suunnataan teknologia- ja teollisuusaloille, jotka ovat hyvin miesvaltaisia. Vastaavasti tukia leikataan sosiaali- ja terveystieteiltä, jotka ovat naisvaltaisia aloja.

Sukupuolivaikutusten arviointi (suvaus) on menetelmä, jonka avulla voidaan kartoittaa miten rahavirrat liikkuvat ja miten suunnitelmat vaikuttavat eri ihmisryhmiin, erityisesti sukupuoliin. Menetelmää käyttämällä voidaan välttää tahaton eriarvoistaminen. Suvausta tehdään jo valtionhallinnossa mm. eri ministeriöiden budjetteihin ja sen käyttöä on aloitettu myös työehtosopimuksissa. Myös maakuntien, kaupunkien ja kuntien toimintaan tulisi suvaus ottaa peruskäyttännöksi.

MITÄ PITÄÄ TEHDÄ?

Suomen Naisresurssikeskukset esittää seuraavia toimenpiteitä samapalkkaisuuden edistämiseksi:



- Palkkaeron kaventaminen pitää edelleen ottaa mukaan hallitusohjelmaan ja siihen täytyy liittää selkeä toimenpideohjelma ja varata riittävät resurssit sen toteuttamiseksi.
- Naisvaltaisten alojen edustajat on kutsuttava tasavertaisina tuponeuvotteluihin. Seuraavan vaalikauden aikana on naispalkkaeriä jakaa vuosittain, jotta vaalikauden päättyessä palkkaero on enää 10%.
- Sukupuolivaikutusten arviointi otetaan käyttöön kaikkien suunnittelu- ja strategiatyöhön julkisella sektorilla ja tukea sen käyttöönottoa myös yksityisellä sektorilla.
- Tasa-arvolain valvontaa on jalkautettava maakuntiin ja taattava sen tekemiseen riittävät resurssit.
- Viranomaisia koskevan tasa-arvovelvoitteen toteutumista on valvottava.

Suomen Naisresurssikeskusten yhdistys kutsuu kaikkia suomalaisia toimintaan tasa-arvon puolesta. Se on sekä naisten että miesten etujen mukaista.

Lisätietoja www.SINNI.fi/jarjestot/SNRK/