

## Svar på skriftligt spörsmål SSS 523/2018 rd

### Svar på skriftligt spörsmål om att främja lönetransparenansen

#### Till riksdagens talman

I det syfte som anges i 27 § i riksdagens arbetsordning har Ni, Ärade talman, till den minister som saken gäller översänt följande skriftliga spörsmål SS 523/2018 rd undertecknat av riksdagsledamot Krista Mikkonen /gröna:

*Vilka åtgärder tänker regeringen vidta utgående från utredningarna för att främja lönetransparenansen?*

Som svar på detta spörsmål anför jag följande:

Icke-diskriminerande och jämlika löner för män och kvinnor är en av de viktigaste jämställdhetsfrågorna i arbetslivet. Icke-diskriminerande anställningsvillkor, varav lönen är det viktigaste, har länge varit ett centralt mål för jämställdhetsarbetet i Finland. Nationellt föreskrivs om jämlika löner i grundlagen och i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (jämställdhetslagen). Enligt dessa rättskällor är förbud mot diskriminering inte i sig ett tillräckligt medel för att uppnå faktisk jämställdhet, inklusive lönejämställdhet. I grundlagen konstateras att det allmänna ska främja jämställdheten mellan könen i fråga om lönesättning.

Europaparlamentet och rådet har upprepade gånger krävt att medlemsländerna vidtar ytterligare åtgärder för att öka tillämpningen av bestämmelserna om lika lön. Kommissionen gav i november 2017 ett meddelande om EU:s handlingsplan 2017–2019 för att åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män (COM/2017/678 final). Samtidigt publicerade kommissionen sin rapport om tillämpningen av rekommendationen om bättre insyn (COM(2017) 671 final). Finland har redan tidigare i samband med rapportering av genomförandet av rekommendationen konstaterat att man anser det vara viktigt att principen om lika lön stärks och att Finland vill utveckla sitt system för högre transparens än i dagsläget.

Regeringen har alltsedan 2006 eftersträvat lika lön också genom det trepartsbaserade likalönsprogrammet. För närvarande pågår likalönsprogrammet 2016–2019, som upphör den 31 mars 2019. Trots regeringens och arbetsmarknadsorganisationernas åtgärder har löneskillnaden mellan könen minskat långsamt, och den är för närvarande i genomsnitt 16 procent beräknat på lönen för den ordinarie arbetstiden för heltidsanställda på hela arbetsmarknaden. Det står klart att främjandet av lika lön kräver en effektivisering av åtgärderna. En sådan metod är ökad lönetransparens. Utredningen om lönetransparens överlämnades av utredaren till familje- och omsorgsminister Annika Saarikko den 17 oktober. Enligt utredaren, jämställdhetsombudsman Jukka Maarianvaara, måste först och främst den enskilda arbetstagarens rätt att få löneuppgifter förbättras. Uppgifterna behövs för att arbetstagaren ska kunna upptäcka eventuell lönediskriminering och söka rättsskydd. För att ogrundade löneskillnader ska komma fram bör också bestäm-

## Svar på skriftligt spørgsmål SSS 523/2018 rd

melserna om lönekartläggning i jämställdhetslagen preciseras. Utredaren betonar att öppenhet i fråga om löner i synnerhet bör främjas genom lagstiftning.

Social- och hälsovårdsministeriet kommer under min ledning att tillsätta en trepartsbaserad arbetsgrupp för stärkande av lönetransparens för mandatperioden 7.1–15.3.2019. Arbetsgruppens uppdrag är att ur jämställdhetssynpunkt 1) granska ändringsbehov i fråga om lönetransparens, 2) bedöma de lagstiftningsmässiga medlen att stärka lönetransparensen och anteckna motiveringen till dem samt 3) bereda lagstiftningen, slutsatser i fråga om övriga åtgärder och riktlinjer för det fortsatta arbetet. Arbetsgruppen utnyttjar för sitt arbete utredningen om lönetransparens som utredaren Jukka Maarianvaara utarbetade (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2018:41) samt en nordisk jämförelse av lönetransparenslagstiftningen.

Helhetsbedömningen av Likalönsprogrammet 2016–2019 har färdigställts och publicerades den 14 december 2018 (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 56/2018). Helhetsbedömningen utfördes av DI Leo Suomaa i egenskap av självständig och oberoende expert. Helhetsbedömningen gjordes som en bedömning av genomslagskraften, det vill säga hur målen har uppnåtts och vilka effekter de genomförda åtgärderna har gett. Bedömningen innefattar tre moment: observationer, slutsatser och rekommendationer. I enlighet med uppdraget tar Leo Suomaas bedömning också ställning till hur målet med lika lön i fortsättningen ska främjas och huruvida nya metoder kan användas.

Leo Suomaas helhetsbedömning är en mycket grundlig bedömning av de åtgärder som vidtagits under den pågående regeringsperioden och vilka effekter de haft. I bedömningen konstateras att likalönsprogrammets mål inte har uppnåtts och att det vore en stor risk att i fortsättningen enbart tillämpa gamla metoder. Det konstateras ändå i bedömningen att likalönsprogrammet har haft och har en avsevärd samhällelig effekt och att man i fortsättningen måste fokusera på effektivare åtgärder liksom även att ta nya metoder i bruk. Bedömningen innehåller många förslag på hur löneskillnaden mellan könen mer effektivt kan minskas.

Helhetsbedömningen stöder också planeringen av fortsättningen på likalönsprogrammet. Diskussioner kring en fortsättning för likalönsprogrammet pågår för närvarande under ledning av social- och hälsovårdsministeriet. Det råder enighet om att en minskad löneskillnad mellan könen är eftersträvansvärd och att det även i fortsättningen krävs trepartsbaserat samarbete till stöd för detta.

Helsingfors 19.12.2018

Familje- och omsorgsminister Annika Saarikko