

Päivitetty 11.2.2015

Edunvalvonnan tasa-arvotyöryhmä

28.11.2005

RAHOITUSALAN SEKÄ LUOTTOTIETO- JA PERINTÄALAN PALKKAUSJÄRJESTELMIÄ TUKEVA PALKKAKARTOITUSOHJE

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee estää syrjintä naisten ja miesten välillä sekä edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa mm työehdoissa, erityisesti palkkauksessa.

Tasa-arvolaki edellyttää työnantajan, jonka palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, laatimaan tasa-arvosuunnitelman.

Tasa-arvosuunnittelu alkaa selvityksellä työpaikan tasa-arvotilanteesta jonka osana on tehtävä palkkakartoitus. Tämä ohjeistus koskee palkkakartoitusta.

Palkkakartoituksen tarkoitus

Palkkakartoituksen tarkoituksena on varmistaa se, ettei työpaikoilla esiinny perusteettomia palkkaeroja sukupuolten välillä. Sen avulla selvitetään, kohdellaanko miehiä ja naisia palkkauksessa tasa-arvoisesti ja arvioidaanko yhtä vaativia töitä yhdenvertaisella tavalla. Palkkakartoitus koskee koko henkilöstöä, myös osa-aikaisia ja määräaikaisia työntekijöitä.

Osa palkkaeroista voi olla tasa-arvolain kannalta hyväksyttäviä, toiset taas voivat olla perusteettomia ja tasa-arvolain vastaisia. Tasa-arvolain mukaan työnantajan menettely on syrjivää, jos työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä.

Palkkakartoituksen pohjalta tulee käynnistää toimenpiteitä perusteettomien palkkaerojen poistamiseksi.

Palkkakartoitus ja vertailu suoritetaan vain saman työnantajan palveluksessa olevien henkilöiden välillä. Mikäli konsernin sisällä henkilöstöhallinto hoidetaan keskitetysti, tulee tarkastelu ulottaa koko konserniin. Isoissa yrityksissä vertailu voidaan suorittaa yksiköittäin tai osastoittain, minkä jälkeen suoritetaan vertailu muihin yksiköihin/osastoihin.

Vertailun tekeminen

Lain sanamuodon mukaan kartoitetaan naisten ja miesten tehtävien luokitukset, palkat ja palkkaerot. Ensimmäisenä tarkastellaan palkkoja ja palkkaeroja henkilöstöryhmittäin (liite 1). Siten voidaan arvioida palkkasuhteita eri henkilöstöryhmien sisällä ja välillä.

Liite 1

Lähtötilanteen kartoitus - Palkat ja palkkaerot

	Naisia (lkm)	Naisten keskipalkka (€)	Miehiä (lkm)	Miesten keskipalkka (€)	Naisten keskipalkka miesten keskipalkasta (%)	Yhteensä henkilöitä (lkm)	Keskipalkka yhteensä (€)
Johto							
Esimiehet ja asiantuntijat							
Toimihenkilöt							

Koska palkkaan vaikuttaa tehtäviin sijoittuminen, on syytä tarkastella myös naisten ja miesten sijoittumista vaativuusluokittain ja palkkaryhmittäin yrityksessä käytössä olevien palkkausjärjestelmien pohjalta (liite 2).

Liite 2

Lähtötilanteen kartoitus - Sijoittuminen vaativuus- tai palkkaryhmiin

Vaativuusluokka	Naisia (lkm)	Naisia (%)	Miehiä (lkm)	Miehiä (%)	Yhteensä naisia ja miehiä (lkm)	Prosenttia henkilöstöstä (%)
VI 2						
VI 3						
VI 4.1.						
VI 4.2.						
VI 5.1.						
VI 5.2.						

Palkan tulee olla syrjimätön kaikilta osiltaan. Tämän vuoksi palkkakartoituksessa tulee tarkastella kaikkia käytössä olevan palkkausjärjestelmän palkanosia. Pron palkkausjärjestelmien osalta tämä tarkoittaa, että tarkastellaan erikseen vaativuusluokkapalkkoja (TVL), pätevyyden perusteella maksettavaa henkilökohtaista palkanosaa, mahdollisia palvelusvuosilisiä ja muita palkanosia. Usein maksetaan myös tulos- tai tuotantopalkkioita tai niihin verrattavia palkkioita ja luontoisetuja tai muita yrityskohtaisia etuuksia. Myös kaikkien näiden palkanosien vertailu suoritetaan kunkin palkanosan kohdalta erikseen (liite 3).

Liite 3

Lähtötilanteen kartoitus - Palkan osat keskimäärin

		Vaativuus-luokittainen palkanosuus	Henkilökohtaiset palkanosat	Iltaiset ja muut vastaavat	Tulospalkkiot
VI 2	Naiset				
	Miehet				
	Naiset/miehet (%)				
VI 3	Naiset				
	Miehet				
	Naiset/miehet (%)				
VI 4.1.	Naiset				
	Miehet				
	Naiset/miehet (%)				
VI 4.2.	Naiset				
	Miehet				
	Naiset/miehet (%)				

VI 5.1.	Naiset				
	Miehet				
	Naiset/miehet (%)				
VI 5.2.	Naiset				
	Miehet				
	Naiset/miehet (%)				

Vertailu yli työehtosopimusrajojen

Samapalkkaisuuden vaatimus tarkoittaa, että samasta tai samanarvoisesta työstä tulee maksaa sama palkka. Saman työnantajan palveluksessa tehtävät työt voivat olla samanarvoisia, vaikka ne kuuluvat eri työehtosopimusten piiriin. Lain ja sitä valvovan tasa-arvovaltuutetun lähtökohtana on, että palkkoja verrataan myös yli työehtosopimusrajojen. Työehtosopimus ei ole hyväksyttävä syy palkkaeroihin myöskään EY tuomioistuimen mukaan. Työnantajan on maksettava samanarvoisesta työstä sama palkka, vaikka työntekijäryhmiin sovellettaisiin eri työehtosopimuksia (Enderby, C-127/92).

Arvioitaessa, ovatko työt samoja tai samanarvoisia, lähtökohtana ovat työtehtävät ja niiden tekijälleen asettamat vaatimukset. Tasa-arvolain esitöiden mukaan töitä vertailtaessa tulee kiinnittää huomiota työtehtävien laatuun, sisältöön ja niihin oloihin, joissa töitä tehdään. Tasa-arvovaltuutettu on suosittanut vertailua eri sopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden välillä esimerkiksi sen perusteella, voidaanko samoille euromäärien mukaan määräytyville palkkatasolle sijoitettuja töitä pitää samanarvoisina.

Tietosuoja

Palkkakartoitus laaditaan siten, että yksittäisen ihmisen tiedot eivät tule näkyviin. Tästä syystä ryhmässä on oltava vähintään kolme miestä ja kolme naista palkkatietojen ilmoittamiseksi. Muussa tapauksessa on suositeltavaa yhdistää ryhmä johonkin toiseen mahdollisimman samaa työtä tekevään ryhmään. Mikäli alle kuuden hengen ryhmää ei ole mahdollista yhdistää toiseen ryhmään, voidaan kyseisten henkilöiden kohdalla ilmoittaa suhteellinen palkkaero (naisen/naisten palkka suhteessa miehen/miesten palkkoihin), jolloin yksittäisiä palkkoja ei ilmoiteta ja yksityisyyden suoja säilyy.

Luottamusmiehen tiedonsaantioikeus

Tietosuojarajaus ei sulje pois luottamusmiehen oikeutta saada yksittäisen toimihenkilön palkkatietoja, mihin luottamusmiehellä on oikeus jo työehtosopimustenkin mukaan erimielisyystapauksissa tai epäselvissä tapauksissa. Hallituksen esityksessä olevien lain perustelujen mukaan luottamusmiehet saavat palkkakartoitusta laadittaessa sellaista informaatiota, jonka perusteella on mahdollista käynnistää tehokkaasti myös yksittäisten palkkasyrjintätilanteiden hoitaminen. Lisäksi korostetaan, että luottamusmiesten mahdollisuudet valvoa ja edistää samapalkkaisuuden toteutumista paranevat oleellisesti.

Tästä voi päätellä, ettei luottamusmiesten tiedonsaantioikeutta ole tarkoitettu rajoittaa, vaikka halutaankin varmistaa, ettei palkkakartoitusta raportoida siten, että yksittäisen henkilön tiedot kävisivät siitä ilmi.

Luottamusmiehellä on oikeus saada koko henkilöstön tiedot käyttöönsä. Tietojensaanti on siis ulotettu oman henkilöstöryhmän ulkopuolellekin. Luottamusmies ei sen sijaan voi luovuttaa tietoja edelleen. Tietosuojavaltuutetun liitolle antaman lausunnon mukaan tietoja voi luovuttaa ammattiliitolle, kun kyseessä on edunvalvontaan liittyvä toimi.

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelma on mahdollista sisällyttää myös työsuojelun toimintaohjelmaan. Tämä ei ole kuitenkaan suositeltava ratkaisu. Mikäli näin kaikesta huolimatta meneteltäisiin, tulee varmistaa, että luottamusmies saa tässäkin tilanteessa kaikki tiedot käyttöönsä.

Tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus jatkuva prosessi

Tasa-arvosuunnittelu on jatkuva prosessi ja suunnitelma tehdään lain mukaan vähintään joka toinen vuosi. Myös palkkakartoitus tehdään vähintään joka toinen vuosi, joskin laki mahdollistaa paikallisen sopimuksen jonka mukaan palkkakartoitus tehdään vain kerran kolmessa vuodessa, mikäli suunnitelma muita osin tehdään vuosittain. Edunvalvonnan näkökulmasta näin ei kuitenkaan pidä sopia.

Pro suosittelee, että sekä tasa-arvosuunnitelma että palkkakartoitus tehdään vuosittain.