

Palkkakartoitus

Tarja Arkio, asiantuntija, Akava

SAK

STTK

AKAVA

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä (Tasa-arvoL 6 a §)

- Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi **erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma**, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.
- Tasa-arvosuunnitelma on laadittava **yhteistyössä** luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava **riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet** suunnitelmaa laadittaessa.

SAK

STTK

AKAVA

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä (Tasa-arvoL 6 a §)

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana **erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista;**
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.
- Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

SAK

STTK

AKAVA

17.4.2015

3

Palkkakartoitus (Tasa-arvoL 6 b §)

- Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.
- Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.
- Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisesti korjaaviin toimenpiteisiin.

SAK

STTK

AKAVA

17.4.2015

4

Palkkakartoituksen sisältö

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

- Koko henkilöstö on palkkakartoituksen piirissä, ml. määrä- ja osa-aikaiset, palkkausjärjestelmien ulkopuoliset, sopimuspalkkaiset.
- Perustuu työnantajan käyttämiin ryhmiin.
- Mikäli käytössä on yhtenäinen vaativuusarviointijärjestelmä, sitä voidaan pitää luontevimpana pohjana.
- Mikäli järjestelmää ei ole, työntekijät voidaan ryhmitellä tehtäväryhmittäin tai muulla perusteella.
- Palkkatietojen tarkastelu eri sopimusalojen kesken on mahdollista.
- Lähtökohtana on töiden sisällön ja niiden työntekijöille asettamien vaatimusten vertaaminen.

SAK

STTK

AKAVA

17.4.2015

5

Palkkakartoituksen sisältö

- Kustakin tarkasteluryhmästä lasketaan palkkojen keskiarvo (euroina tai naisten ka:n osuus miesten ka:sta %, myös hyödyllistä ilmoittaa esim. hajontalukuja tai mediaani).
- Laki ei määrittele, mitkä palkanosat on otettava huomioon, kuitenkin mikään palkanosa ei saa olla syrjivä.

Tietosuoja

- Ryhmässä tulisi olla useampi nais- ja miespuolinen työntekijä, jotta yksittäisen työntekijän palkka ei käy ilmi.
- Samanarvoisia työntekijäryhmiä voi koota yhteen. Mikäli naisia/miehiä on vain muutama, palkkoja voidaan vertailla kaikkien työntekijöiden keskiarvoon.
- Huom! Tietosuojasääntely, liikesalaisuudet ja yksityisyyden suoja

SAK

STTK

AKAVA

17.4.2015

6

Palkkaerojen tarkempi selvittäminen

Jos palkkakartoitus tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita.

- Mikä on selkeä ero?
- Lain perustelujen mukaan tarkoitettaisiin tilannetta,
 - jossa palkkakartoituksessa käytettyjen ryhmien naisten ja miesten palkkojen keskiarvot poikkeavat yksiselitteisesti toisistaan.
 - Systemaattisesti toistuvat erot antavat syyn tarkastella vähäisiäkin eroja.

SAK

STTK

AKAVA

17.4.2015

7

Palkkaerojen tarkempi selvittäminen

Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.

- Laki ei määritä, mitkä ovat keskeisiä palkanosia, kuitenkin mikään palkanosa ei saa olla syrjivä.
- Sopimuksissa palkanosia ovat esim.
 - tehtäväkohtainen palkka eli peruspalkka
 - henkilökohtainen palkanosa
 - palveluaikaan sidotut lisät
 - henkilökohtainen lisä
 - työaikakorvaukset
 - tulos- ja voittopalkkiot
 - urakkapalkkaus

SAK

STTK

AKAVA

17.4.2015

8

Palkkaerojen tarkempi selvittäminen

- Palkanosien erittely antaa lisätietoa erojen syistä. Palkkaero saattaa muodostua kokonaan tai osittain siitä, että naisille tai miehille maksetaan enemmän ylityökorvauksia, lisiä tai suurempia tulospalkkioita.
- Mikäli palkkaeroa on vain joissakin palkanosissa, selvitys erojen hyväksyttävistä perusteista voidaan rajoittaa niihin.

Hyväksyttävät syyt palkkaeroille:

- Esim. tehtävien vaativuuteen, henkilökohtaiseen suoritukseen, pidempään työkokemukseen, erityisvastuuseen, epämukaviin työaikoihin, työntekijän monikäyttöisyyteen tai työolosuhteisiin liittyvät syyt.
- Palkkaerot voivat erityisestä syystä ajallisesti rajoitetun ajan johtua organisaatioiden yhdistämisestä, uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta, tehtävien muuttumisesta ja palkkaan vaikuttavista markkinatekijöistä.

SAK

STTK

AKAVA

17.4.2015

9

Asianmukaiset korjaavat toimenpiteet

Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

- Työnantajan on edistettävä tasa-arvoa työelämässä ottaen huomioon käytävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat.
- Mahdolliset palkkasyrjäntätilanteet on tarpeen selvittää ja korjata työpaikalla nopeasti.
- Asianmukaiset korjaavat toimenpiteet tulisivat arvioitaviksi palkkakartoituksen tuloksista ja työpaikan tilanteesta käsin.
- Palkkakartoituksen osoittamien erojen korjaamisessa voidaan hyödyntää paikallisia eriä.

Muu hyödyntäminen tasa-arvosuunnittelussa: jos palkkakartoituksesta esimerkiksi ilmeni, että naiset tai miehet ovat aliedustettuina paremmin palkatuissa tehtäväryhmissä, uralla etenemiseen voitaisiin kiinnittää huomiota.

SAK

STTK

AKAVA

17.4.2015

10

Yhteystiedot:

Tarja Arkio
Asiantuntija, työelämäasiat
tarja.arkio@akava.fi
040 508 3731

SAK

STTK

AKAVA