



Samanarvoinen työ -hankkeen loppuraportti

Samanarvoinen työ -hankkeen loppuraportti

Sini Jämsén, Harri Hietala ja Johanna Maaniemi

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Sosiaali- ja terveysministeriö

CC BY-NC-ND 4.0

ISBN pdf: 978-952-00-5439-7

ISSN pdf: 2242-0037

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Kannen kuvat: Tuula Holopainen, Irmeli Huhtala, Kuvatoimisto Rodeo, Shutterstock.

Helsinki 2022

Samanarvoinen työ -hankkeen loppuraportti

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2022:28

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö

Tekijä/t Sini Jämsén, Harri Hietala ja Johanna Maaniemi
Kieli suomi

Sivumäärä 135

Tiivistelmä

Tutkimus- ja kehittämishankkeessa Samanarvoinen työ tarkasteltiin palkkausjärjestelmiä, työn vaativuuden arviointia ja sama palkka samanarvoisesta työstä -periaatteen toteutumista oikeudellisesta näkökulmasta, työ- ja virkaehtosopimuksissa sekä pilottiorganisaatioissa.

Kirjoittajien mielestä samanarvoisen työn tarkastelua työpaikoilla edistäisi koko organisaation kattavien palkkausjärjestelmien nykyistä laajempi käyttöönotto. Työpaikoilla pitäisi myös nykyistä enemmän panostaa tasa-arvosuunnitelmiin ja niihin liittyviin palkkakartoituksiin. Lisäksi työpaikoilla olisi syytä lisätä tietoa ja viestintää palkkausjärjestelmistä ja palkkauksen perusteista. Nykyistä lainsäädäntöä voisi mahdollisesti tarkentaa mm. samanarvoisen työn määritelmällä ja selkeyttämällä työehtosopimusten roolia. Kirjoittajien mukaan palkkatasa-arvon parantamisessa vaaditaan työmarkkinajärjestöjen yhteistyötä. Työehtosopimuskirjauksissa olisi hyvä selkeästi mahdollistaa koko organisaation kattavien palkkausjärjestelmien rakentaminen.

Asiasanat samanarvoinen työ, tasa-arvo, samapalkkaisuus, työn vaativuus, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, palkkausjärjestelmät, palkkaerot, työehtosopimukset

ISBN PDF 978-952-00-5439-7
Asianumero VN/21223/2021

ISSN PDF 2242-0037

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5439-7>

Slutrapport: Projektet Likvärdigt arbete

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2022:28

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet

Författare Sini Jämsén, Harri Hietala och Johanna Maaniemi

Språk finska

Sidantal

135

Referat

I forsknings- och utvecklingsprojektet Likvärdigt arbete granskades lönesystem, bedömningen av kravnivån på arbetsuppgifter och hur principen om lika lön för likvärdigt arbete genomförs ur juridiskt perspektiv, i arbets- och tjänstekollektivavtal och i pilotorganisationer.

Författarna anser att granskningen av likvärdigt arbete på arbetsplatserna kan främjas av att lönesystem som gäller hela organisationen tas i bruk i större omfattning. På arbetsplatserna borde man också satsa mer på jämställdhetsplaner och på kartläggning av lönerna i anknytning till dem. Arbetsplatserna borde dessutom ge mer information och öka kommunikationen om lönesystemen och grunderna för lönen. Den nuvarande lagstiftningen kunde eventuellt specificeras bland annat vad gäller definitionen av likvärdigt arbete och genom att förtydliga kollektivavtalens roll. Enligt författarna förutsätter förbättringen av lönejämställdheten samarbete mellan arbetsmarknadsorganisationerna. Det vore bra med tydliga skrivningar i kollektivavtalet som gör det möjligt att bygga upp lönesystem som gäller hela organisationen.

Nyckelord

likvärdigt arbete, jämlikhet, lika lön, arbetets svårighetsgrad, lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, lönesystem, löneskillnader, kollektivavtal

ISBN PDF 978-952-00-5439-7

ISSN PDF

2242-0037

Ärendenummer VN/21223/2021

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5439-7>

Final report of the project on work of equal value

Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2022:28

Publisher Ministry of Social Affairs and Health

Author(s) Sini Jämsén, Harri Hietala and Johanna Maaniemi

Language Finnish

Pages

135

Abstract

The research and development project on work of equal value examined pay systems, the assessment of requirements of work and the implementation of the principle of equal pay for work of equal value from a legal viewpoint and in collective agreements and pilot organisations.

In the authors' view, the assessment of work of equal value at workplaces would be promoted if pay systems covering the whole organisation were introduced into broader use. Workplaces should also place greater emphasis on gender equality plans and the related pay surveys. In addition, they should raise awareness and provide more information about pay systems and the grounds for pay. The current legislation could possibly be specified by including in it a definition of work of equal value and clarifying the role of collective agreements, for example. According to the authors, improving equality in pay requires cooperation between labour market organisations. It would also be important that collective agreements clearly enable the creation of pay systems covering the whole organisation.

Keywords

work of equal value, gender equality, equal pay, requirements of work, Act on Equality between Women and Men, pay systems, pay gap, collective agreements

ISBN PDF 978-952-00-5439-7

ISSN PDF

2242-0037

Reference number VN/21223/2021

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5439-7>

Sisältö

Kiitokset	9
Esipuhe	10
1 Johdanto	12
2 Oikeudellinen osio	15
2.1 Johdanto	15
2.2 Aiheen rajaaminen	15
2.3 Kansainväliset sopimukset ja niiden soveltaminen.....	15
2.4 EU:n samanarvoista työtä koskeva sääntely	16
2.4.1 EU:n perustamissopimukset	16
2.4.2 Samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskeva direktiivi	17
2.4.3 Direktiivi todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa.....	18
2.4.4 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 2006/54/EY (uudelleen laadittu toisinto)	19
2.4.5 Euroopan komission suositus miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla (2014/124/EU).....	19
2.4.6 Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla COM (2021) 93 final.....	20
2.5 Euroopan unionin tuomioistuimen (EUT) samanarvoista työtä koskeva oikeuskäytäntö	21
2.5.1 EUT:n oikeuskäytännön tarkastelusta	21
2.5.2 Samapalkkaisuussäännösten soveltamisalasta	21
2.5.3 Sama ja samanarvoinen työ	22
2.5.4 Palkka ja sen osatekijät.....	23
2.5.5 Palkkausjärjestelmä.....	24
2.5.6 Palkkaeron oikeuttavista hyväksyttävistä syistä	25
2.5.7 Todistustaakan jakaantuminen.....	25
2.5.8 Menettelystä kansallisessa tuomioistuimessa	26
2.5.9 Eräitä EUT:n oikeuskäytännön herättämiä kysymyksiä.....	27
2.6 Samanarvoista työtä koskeva sääntely Suomessa	29
2.6.1 Laki naisten ja miesten tasa-arvosta (tasa-arvolaki 609/1986)	29
2.6.2 Laki tasa-arvolain muuttamisesta (206/1995).....	30
2.6.3 Laki tasa-arvolain muuttamisesta (232/2005)	31
2.6.4 Laki tasa-arvolain muuttamisesta (1329/2014)	32
2.6.5 Yhdenvertaisuuslaki	33

2.7	Samanarvoista työtä koskeva oikeus- ja viranomaiskäytäntö Suomessa.....	33
2.7.1	Korkeimman oikeuden vuosikirjaratkaisuja.....	33
2.7.2	Korkeimman hallinto-oikeuden vuosikirjaratkaisu	35
2.7.3	Työtuomioistuimen ratkaisuja	35
2.7.4	Tasa-arvolautakunnan (nykyisin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta) lausuntoja	37
2.7.5	Tasa-arvovaltuutetun lausuntoja.....	39
2.8	Samanarvoista työtä koskeva sääntely ja oikeuskäytäntö Ruotsissa	45
2.8.1	Syrjintälaki (Diskrimineringslag 2008:567).....	45
2.8.2	Syrjintäkielto.....	45
2.8.3	Samanarvoinen työ oikeuskäytännössä	46
2.8.4	Työnantajan aktiiviset toimenpiteet.....	47
2.8.5	Palkkakartoitus	47
2.9	Samanarvoista työtä koskeva sääntely Islannissa	48
2.9.1	Samapalkkaisuuden edistämistä koskeva säännöstö.....	48
2.9.2	Sama tai samanarvoinen työ	48
2.9.3	Tasa-arvosuunnitelma	48
2.9.4	Samapalkkaisuustodistus	49
2.9.5	Standardi IST 85:2012	49
2.9.6	Samapalkkaisuusvahvistus.....	50
2.10	Tiivistelmä	51
3	Työehtosopimusten tarkastelu	53
3.1	Yleissitovat työehtosopimukset	53
3.1.1	Yleissitovien työehtosopimusten aineiston rajaukset, analyysi ja keskeiset käsitteet	54
3.1.2	Tehtäväkohtaisen palkanosan järjestelmätyypit.....	55
3.1.3	Tehtäväkohtaisen palkanosan järjestelmätyyppien esiintyminen työehtosopimuksissa	60
3.1.4	Vaativuus- tai tehtäväluokkien määrä.....	62
3.1.5	Vaativuustekijät palkkausjärjestelmissä	63
3.1.6	Tehtäväkohtaiseen palkanosaan liittyvien järjestelmien määrä yksittäisissä työehtosopimuksissa	64
3.1.7	Suorittumisen ja pätevyyden huomioiminen peruspalkassa.....	68
3.1.8	Kokemuksen huomioiminen	70
3.1.9	Kokemuksen huomioiminen samanaikaisesti suoriutumiseen ja pätevyyteen perustuvan palkanosan kanssa.	71
3.1.10	Yhteenvetoa.....	72
3.2	Toimialakohtaisten työehtosopimusten vertailu	73
3.2.1	Opetusala.....	74
3.2.1.1	Työehtosopimuksien palkkausjärjestelmien määrä	74
3.2.1.2	Tehtäväkohtainen palkanosa	75
3.2.1.3	Suorittumiseen ja pätevyyteen perustuva palkanosa	77
3.2.1.4	Kokemukseen perustuva palkanosa	78
3.2.1.5	Esimerkkejä palkoista	80
3.2.2	ICT-ala	80
3.2.2.1	Työehtosopimuksien palkkausjärjestelmien määrä	81
3.2.2.2	Tehtäväkohtainen palkanosa	81

3.2.2.3	Suoriutumiseen ja pätevyyteen perustuva palkanosa	82
3.2.2.4	Kokemukseen perustuva palkanosa	84
3.2.2.5	Esimerkkejä palkoista	85
3.2.3	Sosiaali- ja terveyspalveluala.....	85
3.2.3.1	Työehtosopimuksien palkkausjärjestelmien määrä	86
3.2.3.2	Tehtäväkohtainen palkanosa	86
3.2.3.3	Suoriutumiseen ja pätevyyteen perustuva palkanosa	88
3.2.3.4	Kokemukseen perustuva palkanosa.....	90
3.2.3.5	Esimerkkejä palkoista	91
3.2.4	Yhteenvedoa.....	92
4	Työskentely pilottiorganisaatioissa	93
4.1	Pilottiorganisaatiot ja alkukartoituksen sisältö.....	93
4.1.1	Henkilöstökyselyt	94
4.1.2	Haastattelut.....	95
4.1.3	Palkka-aineistojen tarkastelut	96
4.2	Alkukartoitusten tulokset ja valitut kehittämistoimenpiteet.....	96
4.2.1	LUT-yliopisto	96
4.2.1.1	Alkukartoituksen tulokset	96
4.2.1.2	Valitut kehittämistoimenpiteet ja niiden toteutus.....	102
4.2.2	Suomen Erillisverkot Oy	104
4.2.2.1	Alkukartoituksen tulokset	104
4.2.2.2	Valitut kehittämistoimenpiteet ja niiden toteutus.....	107
4.2.3	Terveyspalvelualan yritys	110
4.2.3.1	Alkukartoituksen tulokset	110
4.2.3.2	Valitut kehittämistoimenpiteet ja niiden toteutus.....	115
4.3	Suosituksat hyvistä käytännöistä työpaikoille samapalkkaisuuden edistämiseksi pilottiorganisaatioiden työskentelyn perusteella	116
5	Koko hankkeen johtopäätökset.....	119
5.1	Vastaukset tutkimuskysymyksiin.....	120
5.2	Miten tästä eteenpäin	129
	Lähteet ja kirjallisuutta.....	134

KIITOKSET

Hankkeen työryhmä kiittää sosiaali- ja terveysministeriötä hankkeen rahoituksesta. Suuri kiitos hankkeen yhteyshenkilöille sosiaali- ja terveysministeriössä sekä hankkeen ohjausryhmälle: Outi Viitamaa-Tervonen, Milla Sandt, Päivi Yli-Pietilä, Niklas Bruun, Mikko Hietaranta, Antti Kauhanen, Paula Koskinen Sandberg, Tanja Lehtoranta, Tanja Luukkanen, Jukka Maarianvaara ja Pirkko Partanen. Kiitos myös kaikille kolmelle pilottiorganisaatiolle ja niissä hankkeeseen eri tavoin osallistuneille henkilöille. Lisäksi kirjoittajat haluavat kiittää Mandatumista hankkeeseen osallistuneita palkkausjärjestelmien asiantuntijoita: Kiisa Hulkko-Nyman, Mari Huuhtanen, Lotta Jokelainen ja Marita Malinen.

Loppuraportti perustuu hankkeen tutkijaryhmän tekemiin tarkasteluihin ja niiden perusteella tehtyihin tutkijoiden johtopäätöksiin ja suosituksiin.

Sini Jämsén, Harri Hietala ja Johanna Maaniemi
Joulukuussa 2022

ESIPUHE

Naisten ja miesten syrjimätön ja tasa-arvoinen palkkaus sekä sukupuolten välisen palkkaeron kaventaminen ovat suomalaisen työelämän tärkeimpiä tasa-arvokysymyksiä. Palkkaerot ovat kaventuneet hitaasti. Naisenemmistöisten alojen ja ammattien palkat ovat matalammat kuin miesenemmistöisten alojen, ja tällöin puhutaan eriarvoistavista palkkarakenteista. Työelämässä esiintyy myös palkkasyrjintää erityisesti vaativuudeltaan samanarvoisissa tehtävissä.

Sanna Marinin hallitusohjelma pyrkii kaventamaan sukupuolten välisiä palkkaeroja entistä tehokkaammin. Samapalkkaisuusperiaatteen toteutuminen eli sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä on palkkatasa-arvon keskeisin asia. Hallitus halusi vahvistaa sen toteutumista strategisella Samanarvoinen työ -tutkimus- ja kehittämishankkeella (2021–2022). Hankkeen toteuttivat sosiaali- ja terveysministeriön toimeksiannosta Mandatum Life Palvelut Oy, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu ja Sopla Ky. Samanarvoista työtä tutkittiin kansainvälisen ja kansallisen lainsäädännön sekä työehtosopimusten näkökulmasta. Palkkausjärjestelmien toimivuutta tarkasteltiin kolmessa pilottiorganisaatiossa. Tavoitteena oli vahvistaa samapalkkaisuutta samanarvoisissa eli yhtä vaativissa töissä.

Tutkimus perustuu varsin monipuoliseen aineistoon. Samanarvoista työtä tarkasteltiin erityisesti Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön valossa. Kaikkien Suomen yleissitovien työehtosopimusten palkkausjärjestelmät analysoitiin ja luokiteltiin. Tutkimustulosten mukaan samanarvoisen työn vertailun haasteet liittyvät erityisesti samanarvoisen työn määrittelyyn ja työehtosopimusten roolin määrittelyyn. Panostaminen työn vaativuuden arviointiin perustuviin palkkausjärjestelmiin on edelleen tarpeen. Koko organisaation kattavat palkkausjärjestelmät ja tehtävien arviointi samalla vaativuusmittarilla vahvistaisivat samapalkkaisuutta samanarvoisissa töissä. Perustan luovat työpaikan laadukkaat tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset. Tietämys palkkausjärjestelmistä ja palkkauksen perusteista loisi edellytyksiä mahdollisen palkkaepätasa-arvon havaitsemiseen.

Tutkimustuloksilla on suuri merkitys samapalkkaisuuden edistämisessä. Tuloksia ja johtopäätöksiä tullaan käyttämään tasa-arvopolitiikassa ja samapalkkaisuustoimenpiteiden suunnittelussa. Kiitän tutkimushankkeen vetäjää ja tutkijoita tutkimuksesta ja ohjausryhmää keskusteleavasta, aktiivisesta otteesta hankkeen eri vaiheissa.

EU:ssa on parhaillaan käsittelyssä direktiiviehdotus, joka pyrkii lujittamaan samapalkkaisuutta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla. Suomi tukee vahvasti ehdotusta ja sen tavoitteita.

Sukupuolen mukaan jakautuneilla työmarkkinoilla naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla ja tehtävissä sekä pitkälti eri työehtosopimusten ja palkkausjärjestelmien piirissä. Suomen kannalta keskeistä on samanarvoisen työn määrittely lain tasolla, palkkavertailujen laadun parantaminen ja sen varmistaminen, että saman työnantajan soveltamat eri työehtosopimukset eivät ole este samapalkkaisuuden toteutumiselle.

Thomas Blomqvist

Pohjoismaisen yhteistyön ja tasa-arvon ministeri

1 Johdanto

Tasa-arvoinen palkkaus on perus- ja ihmisoikeus. Oikeus on kirjattu kansainvälisiin sopimuksiin, Euroopan unionin oikeuteen ja Suomen perustuslakiin. Kansainvälisen työjärjestö ILO:n sopimus numero 100 vuodelta 1951 määrittelee, että samasta ja samanarvoisesta työstä naisille ja miehille on maksettava samaa palkkaa. ILO:n sopimus velvoittaa valtioita, ja samapalkkaisuuden periaate pitää toteuttaa kunkin maan lainsäädännön tuntemilla tavoilla. Samapalkkaisuusperiaatteen on tulkittu pitävän sisällään ne tilanteet, joissa naiset ja miehet tekevät samaa työtä, mutta myös ne tilanteet, joissa he tekevät erilaisia, mutta yhtä vaativia töitä (esim. Viitamaa-Tervonen 2019; Bruun 2019).

Samapalkkaisuus on eri osapuolten hyväksymä periaate, mutta keinoista sukupuolten palkkaerojen kaventamiseksi esimerkiksi eri työmarkkinajärjestöt ovat osittain erimielisiä. Palkkojen määrittymiseen vaikuttavat useat eri asiat, kuten tässä raportissa tarkastellut oikeudellinen sääntely, työ- ja virkaehtosopimukset ja palkkausjärjestelmien käytännön soveltaminen työpaikoilla, sekä lisäksi esimerkiksi segregatio ja työtehtävien erilainen arvostus.

Sukupuolten välisen palkkaeron pienentämisessä tarvitaan useiden eri osapuolten toimintaa. Tämän hankkeen monialainen näkökulma tarjoaa mahdollisuuden tarkastella erilaisien säännösten ja työpaikkojen käytännön toiminnan yhteyttä. Hankkeen tulosten perusteella ehdotamme, että oikeudellisen sääntelyn ja työehtosopimusten suhdetta olisi tarvetta selkeyttää. Haasteita voi esiintyä, kun eri säännökset ja niihin liittyvät vaateet kohtaavat käytännön soveltamisessa: esimerkiksi työehtosopimuksien ja tasa-arvolain samapalkkaisuusvelvoitteen osalta. Työehtosopimuksien tarkastelu toi esiin työehtosopimusten palkkausjärjestelmiin liittyviä seikkoja, jotka vaikeuttavat samanarvoisen työn tarkastelua. Työpaikoilla tarvitaan osaamista erilaisten työ- ja virkaehtosopimusten soveltamisesta, tasa-arvosuunnitelmien ja niihin liittyvien palkkakartoitusten sekä mahdollisten koko organisaatiota koskevien palkkausjärjestelmien rakentamisesta ja soveltamisesta.

Tämän raportin oikeudellisessa osiossa tarkastellaan samapalkkaisuuteen liittyvän lainsäädännön tämänhetkistä tilannetta. Sekä ILO että Euroopan unionin komissio ovat arvioineet, että Suomessa nimenomaan samanarvoinen työ on ymmärretty liian suppeasti ja kehottanut selkeyttämään määritelmää. (Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintöjä 8/2022; Bruun 2019). Attilan ja Koskisen (2020) sosiaali- ja terveysministeriölle tekemä selvitys tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista tuki tätä havaintoa. Selvitys

tasa-arvosuunnitelmien palkkakartoituksien osalta osoitti, että vertailuja tehtiin harvoin samanarvoisen työn näkökulmasta, ts. eri ammatti- ja työntekijäryhmien välillä ja työehtosopimusten yli (kts. myös Nummijärvi 2019).

Suomessa paitsi tasa-arvolaki ja EU:n sääntely, myös työehtosopimukset ja niissä määritellyt palkkausjärjestelmät vaikuttavat oleellisesti siihen, miten samanarvoista työtä organisaatiossa tällä hetkellä määritellään. Aiemmissa tutkimuksissa ei ole muodostettu kattavaa kokonaiskuva siitä, millaisia palkkausjärjestelmiä yksityisen sektorin työehtosopimuksissa sovelletaan.

Työn vaativuuden arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien on katsottu olevan yksi keino lisätä palkkauksen tasa-arvoa (esim. Acker 1989; Työmarkkinajärjestöjen työarviointijärjestelmien seurantarayhmä TASE 2003; Huuhtanen, Jämsén, Maaniemi, Lahti & Karppinen 2005; Kangasniemi & Kauhanen 2011; Koskinen Sandberg 2016). Näissä järjestelmissä tehtäviä arvioidaan erikseen sovittujen vaativuustekijöiden¹ näkökulmasta. Tavoitteena on, että arvioinnin tuloksena yhtä vaativat tehtävät sijoittuvat samaan vaativuusluokkaan².

Suomessa vaativuuden arviointijärjestelmiä on käytetty 1940-luvulta alkaen ja niiden käyttöönotto kiihtyi selkeästi 1990-luvulta alkaen, jolloin mm. julkinen sektori ryhtyi käyttämään vaativuuden arviointijärjestelmiä (Jämsén 2017, 21). Vaikka järjestelmien vaikutukset sukupuolten väliseen tasa-arvoon ovat olleet rohkaisevia, on kuitenkin huomattu, että myös järjestelmien soveltamiskäytännöillä on merkitystä siihen, kuinka hyvin palkkausjärjestelmät lopulta toimivat (esim. Huuhtanen ym. 2005; Asplund & Lilja 2010; Kangasniemi & Kauhanen 2011).

Tässä tutkimus- ja kehittämishankkeessa (maaliskuu 2021- marraskuu 2022) tarkasteltiin palkkausjärjestelmiä, työn vaativuuden arviointia ja sama palkka samanarvoisesta työstä -periaatteen toteutumista oikeudellisesta näkökulmasta, työ- ja virkaehtosopimuksissa sekä pilottiorganisaatioissa. Hankkeen oikeudellisessa osiossa samapalkkaisuutta selvitetiin Suomen lainsäädännön, EU-oikeuden, samapalkkaisuutta koskevan oikeuskäytännön ja alan kirjallisuuden näkökulmista. Työ- ja virkaehtosopimusten läpikäynnissä keskityttiin siihen, millaisia palkkausjärjestelmiä ja työn vaativuuden arviointijärjestelmiä yleissitovat työ- ja virkaehtosopimukset Suomessa sisältävät ja millaisia huomioita niistä voidaan tehdä samapalkkaisuuden näkökulmasta. Kolmessa pilottiorganisaatiossa kartoitettiin

1 Raportissa termejä *vaativuustekijät* ja *vaativuuskriteerit* sekä *työn/tehtävän vaativuuden arviointikriteerit* ja *arviointitekijät* käytetään synonyymeinä tarkoittamaan niitä tekijöitä, joita vasten tehtävän vaativuutta arvioidaan palkkausjärjestelmässä.

2 Raportissa käytetään termejä *vaativuusluokka*, *vaativuustaso* ja *vaativuusryhmä* synonyymeina tarkoittamaan luokkaa, johon vaativuudeltaan samantasoiset tehtävät sijoittuvat palkkausjärjestelmissä.

samapalkkaisuuden tilannetta hankkeen alussa henkilöstökyselyn, haastattelujen ja palkkatarkastelujen avulla. Alkukartoituksen perusteella paikannettiin kehittämiskohteita, joihin kohdennettiin toimenpiteitä yhteistyössä organisaatioiden edustajien ja hankkeen asiantuntijoiden toimesta.

Hankkeen toteutti yhteistyössä Mandatum Life Palvelut Oy, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu ja Sopla Ky. Päävastuullisina asiantuntijoina hankkeessa toimivat TKT, VTM Sini Jämsén/Mandatum Life Palvelut Oy, TKT, VTM Johanna Maaniemi/Haaga-Helia ammattikorkeakoulu ja varatuomari Harri Hietala/Sopla Ky. Hankkeen rahoitti sosiaali- ja terveysministeriö.

Tässä loppuraportissa esitellään tutkimuksen kolmen osion tulokset ja lopussa koko tutkimusryhmän yhteiset johtopäätökset. Hanketta koskevassa tarjouspyynnössä määriteltiin vuoden 2021 alussa hankkeelle seuraavat tutkimuskysymykset:

- Mitkä ovat samanarvoista työtä tukevat työn vaativuuden keskeiset arviointikriteerit täsmennyksineen ja tasa-arvolain lähtökohdat työn samanarvoisuuden määrittelemiseksi?
- Miten käytössä olevat palkkausjärjestelmät ja työn vaativuuden arviointivälineet toimivat samapalkkaisuuden ja samanarvoisen työn näkökulmasta?
- Minkälaista toimintaympäristöä ja -prosesseja samapalkkaisuus ja samanarvoinen työ vaativat palkkausjärjestelmissä ja niiden soveltamisessa sekä palkkavertailuissa?
- Miten palkkausjärjestelmiä ja työn vaativuuden arviointivälineitä tulee kehittää samapalkkaisuuden ja samanarvoisen työn näkökulmasta?
- Mitkä ovat pilottihavaintojen valossa mahdollisuudet luoda yhtenäisyyttä työn vaativuuden arviointiperusteisiin ja samanarvoisen työn arviointiin organisaatio-/yrittäjästasolla sekä eri työ- ja virkaehtosopimuksissa, ja mitä se edellyttäisi?

Näitä kysymyksiä käsitellään osiossa 2–4 erikseen hankkeen eri osa-alueiden kannalta ja tuloksia kootaan yhteen johtopäätöksissä luvussa 5.

2 Oikeudellinen osio

Harri Hietala

2.1 Johdanto

Tutkimus- ja kehittämishanke Samanarvoinen työ (maaliskuu 2021– marraskuu 2022), tarkastelee työn vaativuuden arviointia ja sama palkka samanarvoisesta työstä – periaatteen toteutumista Suomen lainsäädännön, EU-oikeuden, samapalkkaisuutta koskevan oikeuskäytännön, alan kirjallisuuden sekä keskeisten työ- ja virkaehtosopimusten palkkausjärjestelmien näkökulmasta. Tässä osiossa tarkastelun kohteena ovat oikeudelliset kysymykset.

2.2 Aiheen rajaaminen

Samanarvoisen työn sääntely muodostaa melko laajan kokonaisuuden, joka on täsmentynyt merkittävästi Euroopan unionin tuomioistuimessa (EUT). Samanarvoista työtä koskeva keskeisin kysymys on, mitä tehtäviä pidetään vaativuudeltaan samanarvoisina ja millä perusteella. Muita tärkeitä kysymyksiä ovat ainakin, kuinka laajaan tehtävien kirjoon palkkavertailut voidaan ulottaa, mitä palkan osatekijöitä voidaan verrata, minkä tosiseikaston selvittäminen on riittävää todistustaakan kääntämiseksi ja mitkä seikat voivat oikeuttaa vaativuudeltaan samanarvoista työtä koskevat palkkaerot. Jäljempänä tarkastellaan näitä kysymyksiä.

Samanarvoista työtä koskeva sääntely kattaa myös kysymyksiä, jotka liittyvät palkanmaksuun erilaisten poissaolojen ajalta ja esimerkiksi ansioeläkkeisiin liittyviä kysymyksiä. Näiden asioiden tarkastelu on rajattu tämän selvityksen ulkopuolelle, koska ne ovat hieman kauempana samanarvoinen työ -käsitteestä.

2.3 Kansainväliset sopimukset ja niiden soveltaminen

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) perussäännössä vuodelta 1919 tuodaan ensimmäisen kerran esille samapalkkaisuuden edistäminen. ILO:n sopimus nro 100 vuodelta 1951 koskee samapalkkaisuutta, joka luetaan ihmisoikeuksiin. Sen mukaan samasta ja samanarvoisesta työstä on maksettava naisille ja miehille samaa palkkaa. ILO:n sopimus velvoittaa valtioita ja samapalkkaisuuden periaate pitää toteuttaa kunkin maan lainsäädännön tuntemilla tavoilla. Suomessa sopimus (SopS 9/1963) on toteutettu työehtosopimuksilla. ILO:n

sopimus ei edellytä yksilötason oikeusturvakeinojen olemassaoloa. Käytännössä ILO:n sopimuksilla on ollut vaikutusta myös esimerkiksi EU:n samapalkkaisuutta koskevan säännösten kehittymiseen.

YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (CEDAW, Naisten oikeuksien sopimus) hyväksyttiin vuonna 1979 ja se on sisällöltään hyvin kattava. Siinä on lukuisia työelämää koskevia määräyksiä ja se edellyttää jäsenvaltioiden muun muassa turvaavan oikeuden samaan palkkaan samanarvoisesta työstä. Sopimuksen mukaan sopimusvaltioiden tuli toteuttaa lainsäädännöllä miehen ja naisen tasa-arvon periaate. Suomessa tämän sopimuksen ratifiointin (SopS 68/1986) katsottiin edellyttävän miesten ja naisten tasa-arvosta säätämistä lailla. Näin tehtiinkin säätämällä laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 (tasa-arvolaki).

Uudistetussa Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa (SopS 80/2002) asetetaan tavoitteeksi kaikkien työntekijöiden oikeus kohtuulliseen palkkaan. Toteuttaakseen tämän sopijapuolet sitoutuivat myöntämään miesten ja naisten oikeuden samaan palkkaan samanarvoisesta työstä. Valvontakäytännössä on katsottu, että valtio täyttää sopimusvelvoitteensa, jos se pyrkii yksityissektorilla edistämään samapalkkaisuutta käytössä olevien palkanmääritysmekanismien kautta.

2.4 EU:n samanarvoista työtä koskeva sääntely

2.4.1 EU:n perustamissopimukset

Rooman sopimukseen (1957) sisältyi samapalkkaisuutta koskeva artikla (119). Sen mukaan jokaisen jäsenvaltion pitää huolehtia siitä, että miehille ja naisille maksetaan samasta työstä sama palkka.

Palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa tai muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajalta työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna.

Samalla palkalla ilman syrjintää tarkoitetaan sitä, että työn tuloksen perusteella määräytyvä palkka lasketaan saman mittayksikön mukaan ja työhön käytetyn ajan perusteella maksettava palkka on sama samasta tehtävästä.

Perustamissopimuksen uudistamisen (Nizza 2001) seurauksena artiklan numero oli 141 ja vuonna 2016 suoritettua uudistamista, (Sopimus Euroopan unionin toiminnasta, konsolidoitu toisinto 2016), jälkeen sen numero on SEUT 157. Amsterdamin sopimuksella vuonna

1997 artiklaan lisättiin ilmaus ”samanarvoinen työ” sekä 3. ja 4. kohdat. Kohdan 3. nyt voimassa olevan muodon mukaan Euroopan parlamentti ja neuvosto toteuttavat toimenpiteet, joilla muun ohessa varmistetaan samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate.

Samapalkkaisuutta koskevan artiklan sisältö on täsmentynyt unionin tuomioistuimen (EUT, aiemmin EY:n tuomioistuin) ratkaisujen myötä. Niitä käsitellään jäljempänä. Muun muassa samanarvoisen työn -käsite oli oikeuskäytännössä tullut perustamissopimuksen sisällöksi jo ennen kohdassa 4.2 käsiteltävää vuoden 1975 samapalkkaisuusdirektiiviä ja edellä mainittua lisäystä Amsterdamin sopimuksessa.

2.4.2 Samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskeva direktiivi

EY:ssä säädettiin vuonna 1975 direktiivi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (75/117/ETY). Siinä todetaan, että perustamissopimuksen 119 artiklan mukaisella miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteella tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä (1. artikla).

Erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, luokittelun tulee perustua samoihin arviointitekijöihin miehillä ja naisilla, ja se on laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää (1. artikla).

Tämä direktiivi edellyttää edelleen, että samapalkkaisuusperiaatteen osalta itsensä loukatuksi katsova työntekijä voi esittää asiansa tuomioistuimessa, mahdollisesti saatettuaan asian ensin jonkun toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi (2. artikla). Lisäksi jäsenvaltioiden on poistettava kaikki laeista, asetuksista ja hallinnollisista määräyksistä johtuva samapalkkaisuusperiaatteen vastainen miesten ja naisten välinen syrjintä (3. artikla).

Direktiivin neljännen artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kollektiivisten sopimusten, palkka-asteikkojen, palkkasopimusten ja yksittäisten työsopimusten samapalkkaisuusperiaatteen vastaiset määräykset julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka niitä voidaan muuttaa.

Edellä olevan lisäksi direktiivi velvoittaa myös toteuttamaan tarpeelliset toimenpiteet samapalkkaisuuden vaatimukseen vedonneen työntekijän suojaamiseksi työsuhteen lakauttamiselta, toteuttamaan tarpeelliset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että samapalkkaisuusperiaatetta noudatetaan ja että tätä voidaan seurata.

Tämän direktiivin, kuten sen alkuosan tekstistäkin käy ilmi, on katsottu täydentävän perustamissopimuksen 119 artiklaa, eikä muuttavan sitä mitenkään. Tämänkin direktiivin sisältö on täsmentynyt jäljempänä käsiteltävässä EUT:n ratkaisukäytännössä.

2.4.3 Direktiivi todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa

Direktiivi ((97/80/EY) koskee perustamissopimuksen 119 artiklaa ja edellä selostettua samapalkkaisuusdirektiiviä. Sen lisäksi se koskee direktiivejä 76/207/ETY, 92/85/ETY ja 96/34/EY, joita ei käsitellä tässä. Direktiiviä sovelletaan kaikkiin riita-asioden oikeudenkäynteihin ja hallinnollisiin menettelyihin, jotka tarjoavat oikeussuojakeinoja edellä mainituissa direktiiveissä säädettyjen velvoitteiden rikkomuksia vastaan. Direktiiviä ei sovelleta vapaaehtoiisiin eikä tuomioistuimen ulkopuolisiin menettelyihin. Sitä ei sovelleta myöskään rikosasian oikeudenkäyntiin, ellei jäsenvaltio toisin määrää.

Todistustaakkaa koskevan direktiivin tavoitteena on varmistaa, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi tehtäviä jäsenvaltioiden toimenpiteitä tehostetaan niin, että jokainen, joka katsoo kärsineensä tasa-arvoisen kohtelun vastaisesta menettelystä, voi saattaa asiansa tuomioistuimen käsiteltäväksi, saatettuaan asian mahdollisesti ensin muun toimivaltaisen elimen käsiteltäväksi.

Direktiivi sisällyttää tasa-arvoisen kohtelun periaatteeseen sekä välittömän että välillisen syrjinnän. Välilliseksi syrjinnäksi määritellään näennäisesti tasapuolinen käytäntö, säännös tai peruste, joka vaikuttaa haitallisesti huomattavasti suurempaan osaan toista sukupuolta olevia henkilöitä. Kyse ei kuitenkaan ole välillisestä syrjinnästä, jos säännös, peruste tai käytäntö on tarkoituksenmukainen ja tarpeellinen ja se voidaan perustella asianosaisten sukupuoleen liittymättömillä puolueettomilla tekijöillä.

Direktiivin ydin on todistustaakan jakaminen sellaisissa tapauksissa, joissa henkilö katsoo, ettei häneen ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ja esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä. Tällöin vastaajan on näytettävä toteen, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole rikottu.

Todistustaakkaa koskeva direktiivi ei estä jäsenvaltiota säätämästä kantajalle edullisempia todistusoikeudellisia säännöksiä. Direktiivi sallii myös sen, että edellä kuvattua todistustaakan jakoa ei sovelleta tilanteessa, jossa tuomioistuin tai muu toimivaltainen viranomais selvittää tosiseikat.

Myös todistustaakan jakaantumista koskevan direktiivin sisältö on täsmentynyt EUT:n ratkaisuisissa, joita selostetaan jäljempänä.

2.4.4 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 2006/54/EY (uudelleen laadittu toisinto)

Tällä työelämän tasa-arvodirektiivillä on korvattu edellä käsitellyt samapalkkaisuusdirektiivi ja todistustaakkaa koskeva direktiivi. Niiden lisäksi tällä direktiivillä on korvattu edellä mainittu direktiivi 76/207/ETY sekä direktiivi 86/378/ETY. Tässä tarkastelussa käsiteltyjen direktiivien edellä kuvattuun asiasisältöön ei ole tullut muutoksia direktiivien yhdistämisen johdosta.

2.4.5 Euroopan komission suositus miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla (2014/124/EU)

Tällä suosituksella, joka ei ole sitova, annetaan jäsenvaltioille ohjeistusta samapalkkaisuuden periaatteen lujittamiseksi palkkauksen läpinäkyvyyttä lisäämällä. Näin pyritään torjumaan palkkasyrjintää ja edistämään sukupuolten välisen palkkaeron poistamista. Suositeltuja toimenpiteitä ovat työntekijöiden oikeus saada tietoja palkkatasosta, palkkausta koskeva tiedottaminen, palkkausta koskevat tarkastukset ja samapalkkaisuuskysymysten käsitteleminen työehtosopimusneuvotteluissa, ”samanarvoisen työn”- käsitteen selventäminen lainsäädännössä sekä työn sukupuolineutraalien arviointi- ja luokittelujärjestelmien kehittäminen ja niiden käyttäminen. Lisäksi esitetään kansallisten tasa-arvoelinten toiminnan tehostamista, täytäntöönpanotoimien tehostamista samapalkkaisuusasioissa ja tiedotuksen lisäämistä.

Koska tämä suositus ei johtanut toivottuihin tuloksiin, on Euroopan komissio tehnyt 5.3.2021 ehdotuksen direktiivistä miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla COM (2021) 93 final.

2.4.6 Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla COM (2021) 93 final

Direktiiviehdotuksen 3. artikla sisältää laajan luettelon määritelmiä. Niistä osa on samoja, kuin työelämän tasa-arvodirektiivissä 2006/54/EY ja osa on uusia. Uusia ovat ainakin ”mediaanipalkkataso”, ”mediaanipalkkaero” ja ”kvartiilipalkkaluokka”, jolla tarkoitetaan palkan suuruuteen perustuvaa jakoa neljään yhtä suureen työntekijäryhmään. Ehdotuksen 4. artikla koskee samaa ja samanarvoista työtä. Sen mukaan työnantajilla pitää olla käytössä palkkarakenteet ja välineet, joita käyttämällä voidaan arvioida, ovatko työntekijät vertailukelpoisessa tilanteessa. Tässä käytettäviä objektiivisia kriteereitä, joilla selvennetään samanarvoisen työn käsitettä, ovat koulutus- ja ammattitaitovaatimukset, pätevyys, kuoritus ja vastuun määrä, suoritettava työ ja työtehtävien luonne.

Aina, kun palkkaerojen voidaan katsoa johtuvan yhdestä ainoasta lähteestä, jossa määritetään palkkaehdot, samanarvoisen työn arviointi ei saa rajoittua saman työnantajan palveluksessa oleviin työntekijöihin, vaan se voi kattaa myös kyseisen ainoan lähteen. Se voi olla esimerkiksi työehtosopimus, jota sovelletaan useammassa yrityksessä. Yhteinen lähde tarkoittaa siis tilannetta, jossa palkkaeroilla on yksi yhteinen alkuperä, joka on sellainen taho, joka voisi taata tasa-arvoisen kohtelun. Työtehtäviä voidaan verrata myös saman työnantajan palveluksessa jo lopettaneen työntekijän työtehtäviin ja muiden verrokkien puuttuessa hypoteettisiin verrokkeihin ja muitakin todisteita voidaan käyttää. Käytettävän luokittelujärjestelmän tulee perustua naisten ja miesten osalta samoihin kriteereihin, jotka eivät saa olla syrjiviä.

Direktiiviehdotus velvoittaa työnantajan ilmoittamaan työpaikkailmoituksessa tai muuten ennen työpaikkahaastattelua alkupalkan tai sen vaihteluvälin ja näiden pitää olla sukupuolineutraaleja. Lisäksi on ilmoitettava ja kuvattava palkka- ja urakehityksen kriteerit. Näidenkin pitää olla sukupuolineutraaleja. Työnhakijalle aikaisemmin maksetun palkan tiedusteleminen millään tavalla on kielletty.

Työntekijöillä on oikeus saada tiedot omasta palkkatasostaan ja keskipalkkatasoista sukupuolen mukaan eriteltynä samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien osalta. Työntekijän kanssa ei saa sopia kiellosta ilmaista omaa palkkaa muille.

Vähintään 250 työllistävien työnantajien on annettava vuosittain tiedot kaikkien miesten ja naisten palkkaerosta kaikkien palkkaerien osalta, vastaavat mediaanipalkkaerot, täydentäviä palkkaeriä saavien naisten ja miesten osuus ja heidän osuutensa kussakin kvartiilipalkkaluokassa sekä naisten ja miesten palkkaero työntekijäryhmittäin kaikkien palkkaerien osalta. Tietojen on oltava julkisesti saatavilla ja ne on toimitettava työntekijöille sekä

heidän edustajilleen. Ne on toimitettava myös kansallisesti päätettävälle viranomaiselle. Niillä, joille tiedot on toimitettava, on oikeus saada pyynnöstä työnantajalta lisäselvennyksiä. Direktiiviluonnoksessa määritellyin edellytyksin edellä mainittujen yritysten on laadittava työntekijöiden kanssa yhteinen palkka-arviointi, jonka sisältö on määritelty.

Direktiiviluonnos sisältää myös säännökset muun muassa oikeuksien puolustamisesta, menettelyistä palkkasyrjinnän uhrien puolesta ja heidän tukemisekseen, oikeudesta korvaukseen, muista oikeussuojakeinoista, todistustaakan siirtymisestä, mahdollisuudesta tutustua todisteisiin, vanhentumisajoista, asianajo- ja oikeudenkäyntikuluista, seuraamuksista, samapalkkaisuudesta julkisissa hankinnoissa ja käyttöoikeussopimuksissa, uhriksi joutumisesta ja suojelusta epäedullisemmalta kohtelulta. Kokonaisuutena tässä on kysymys täytäntöönpanomekanismien vahvistamisesta.

Vakiosäännöksenä esitetään, että jäsenvaltiot voivat säätää ja pitää voimassa työntekijöiden kannalta tätä direktiiviluonnosta edullisempia säännöksiä.

2.5 Euroopan unionin tuomioistuimen (EUT) samanarvoista työtä koskeva oikeuskäytäntö

2.5.1 EUT:n oikeuskäytännön tarkastelusta

Oikeuskäytännön tarkastelu on tässä rajattu edellä 2.2 kohdassa esitetyllä tavalla ja se on jaettu seitsemään tarkastelukulmaan. Ratkaisu on sijoitettu sen otsikon alle, joka on katsottu sitä lähimpänä olevaksi. Useat ratkaisut sisältävät vastauksen useampaan kuin yhteen ennakkoratkaisukysymykseen ja siksi sama ratkaisu voi olla useamman kuin yhden otsikon alla. Kunkin otsikon alla käsitellyt ratkaisut on käsitelty ikäjärjestyksessä vanhimmasta uusimpaan, jotta mahdollinen kehityslinja olisi paremmin nähtävissä.

Ratkaisuselostuksista on **tummennettu** joitakin keskeisiä kohtia. Täytyy kuitenkin huomata, että myös muu osa selostuksesta on lopputuloksen kannalta merkitsevää. Sellaisia ratkaisuja, jotka erityisesti herättävät kysymyksiä, on tarkasteltu vielä uudelleen kohdassa 5.9.

2.5.2 Samapalkkaisuussäännösten soveltamisalasta

Tapauksessa Macarthy (C-129/80) EUT katsoi, että 119 artikla **ei rajoitu** tilanteeseen, jossa miehet ja naiset **tekevät samanaikaisesti työtä samalle työnantajalle**, vaan se soveltuu myös tilanteeseen, jossa seuraaja (nainen) saa pienempää palkkaa kuin edeltäjä (mies) sai.

EUT on katsonut, että samapalkkaisuusdirektiivin soveltamisalaan ei kuulu tilanne, jossa samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden palkkaukseen vaikuttavissa ehdoissa todetuilla eroilla ei voida katsoa olevan **yhtä ainoaa alkuperää** eli ei ole olemassa sellaista tahoa, joka voisi taata tasa-arvoisen kohtelun toteutumisen. Tapauksessa Lawrence (C-32/00) vaatimuksia esittäneet työntekijät olivat **siirtyneet liikkeen luovutuksella toisen työnantajan palvelukseen** ja tapauksessa Allonby (C-256/01) vaatimuksia esittäneet työntekijät olivat **siirtyneet vuokrausyritykseen**, jonka kautta he työllistyivät entisen työnantajansa työhön. Yhtä ”lähdettä” tai alkuperää ei ollut, kun palkkapäätökset eivät olleet samoissa käsissä.

Samapalkkaisuutta koskeva säännöstö soveltuu, kun työntekijät tekevät samaa tai samanarvoista työtä työnantajan eri toimipaikoissa. Työnantaja muodostaa (palkalle) **yhden ainoan alkuperän** (single source) ja voisi taata tasa-arvoisen kohtelun toteutumisen tällaisessa tapauksessa (Tesco, C-624–19).

2.5.3 Sama ja samanarvoinen työ

EUT:n ratkaisussa Murphy (C-157/86) katsottiin, että 119 artikla koskee myös tilannetta, jossa vetoaja työskentelee **verrokkia ylemmässä palkkaryhmässä**. Perusteluna todettiin, että kun samapalkkaisuuden vaatimus koskee samanarvoista työtä, on erilainen palkkaus kiellettyä vielä painavammin perustein silloin, kun pienempää palkkaa saava työteijäryhmä tekee arvokkaampaa työtä.

Kahden erityyppisen työn samanarvoisuuden edellytykset olivat ratkaistavana tapauksessa Royal Copenhagen (C-400/93). Toisessa ryhmässä vaadittiin fyysistä voimaa ja toisessa erityistä näppäryyttä. Lisäksi eroja oli esitetty olevan palkallisissa tauoissa, oman työn järjestelyn itsenäisyydessä sekä työn aiheuttamissa haitoissa. Kansallisen tuomioistuinten tuli tutkia, ovatko viimeksi luetellut tekijät **asiallisesti selitettävissä niin**, että mahdollisiin palkkaeroihin ei liity sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Henkilöt, jotka hoitavat ilmeisen samanlaisia tehtäviä, mutta erilaisesta koulutuksesta, oppiaineista ja erilaisista ammatinharjoittamisen oikeuksista johtuen käyttävät eri menetelmiä, eivät EUT:n ratkaisun Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (C-309/97) mukaan **ole samankaltaisissa tilanteissa**. Tämä lopputulos on esimerkki siitä, että käsitteet ”sama työ”, ”samanarvoinen työ” ja ”samankaltaisissa tilanteissa”, muodostavat tarkkuutta vaativan kokonaisuuden. Teoreettista pohdintaa tästä kokonaisuudesta on tätä ratkaisua koskevassa EUT:n julkisasiamies Cosmasin ratkaisuehdotuksen kohdissa 32–36.

Ratkaisussa Kenny, ym. (C-427/11) katsottiin, että työ on samaa tai samanarvoista, jos tehtävät voidaan rinnastaa **ottaen huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat**, kuten työn luonne, koulutus ja työolot. Tämän arviointi ja ratkaiseminen kuuluu kansalliselle tuomioistuimelle.

2.5.4 Palkka ja sen osatekijät

EUT:n ratkaisussa Jenkins (C-96/80) katsottiin, että on mahdollista maksaa osa-aikatyöntekijälle pienempää tuntipalkkaa kuin kokoaikaiselle työntekijälle. **Tämä on kuitenkin kiellettyä**, jos tosiasiallinen syy on alentaa osa-aikaisten tuntipalkkaa siksi, että he kaikki tai lähes kaikki ovat naisia.

Ratkaisun Hill ja Stapleton (C-243/95) mukaan jaetusta toimesta (lailla luotu työn jakamiseen perustuva työllistämiskeino), joissa lähes kaikki ovat naisia, kokoaikaiseen toimeen siirtyvälle pitää kertyä siirron jälkeen täyttä ikälisää koko jaetussa toimesta työskentelyn ajalta, kuten kertyi jaetussa toimesta oloaikana, **ellei ole objektiivisia ja syrjimättömiä perusteita** puolittaa ikälisän kertymää jaetun toimen ajalta siirryttäessä kokoaikaiseen työhön.

Vain vähän tunteja (alle 15 tuntia viikossa) tekevien työntekijöiden rajaaminen työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksellä työehtosopimukseen perustuvan, vuosittain maksettavan erityislisän ulkopuolelle vähäisten tuntien perusteella, **on välillistä syrjintää, kun** tähän ryhmään kuuluu huomattavasti suurempi osuus naisia kuin miehiä Krüger (C-281/97). Kansallisen tuomioistuimen pitää arvioida onko naisten osuus huomattavasti suurempi.

Ratkaisussa Lewen (EUT C-333/97) oli kysymys työnantajan yksipuolisesti maksamasta joulubonuksesta. Samapalkkaisuusdirektiivin soveltamisen kannalta **ei ole merkitystä sillä, millä perusteella työnantaja maksaa suorituksen, jos suorituksen saaminen liittyy työhön**. Näin ollen joulubonus samapalkkaisuutta koskevia säännöksiä sovellettaessa oli palkkaa. Lisäksi kysymys oli hoitovapaalla olevan naispuolisen työntekijän oikeudesta bonukseen. Tämän katsottiin olevan riippuvainen bonuksen maksuperusteista.

Vuorotyölisät ovat perustamissopimuksen ja samapalkkaisuutta koskevan direktiivin mukaista palkkaa. Ne on kuitenkin jätettävä palkkavertailusta pois, **jos niitä ei ole** kaikilla niillä työntekijöillä, joiden palkkoja verrataan. Eri elementtejä (tässä peruskuukausipalkka) verrataan erikseen. Sen sijaan työajan lyhentämisen arvo ei ole perustamissopimuksen mukaista palkkaa samapalkkaisuutta koskevia sääntöjä sovellettaessa vaan se liittyy palvelussuhteen ehtoihin ja direktiivin 76/207/ETY soveltamisalaan. Näin katsottiin ratkaisussa JämO (C-236/98).

Ratkaisussa Brunnhofer (C-381/99) katsottiin samapalkkaisuusperiaatteen edellyttävän, **että palkan kukin osatekijä** täyttää samapalkkaisuuden vaatimuksen. Se ei riitä, että vain kokonaisuuden tarkastelu täyttää sen. **Työhön otettaessa** työntekijälle myönnettyä lisää ei voida perustella sillä, että toisen työntekijän työsuoritus osoittautui myöhemmin huonommaksi.

2.5.5 Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmälle asetettavat vaatimukset ovat olleet esillä ratkaisussa Rummler (C-237/85). Ratkaisun mukaan:

- Jos työ vaatii voimaa, voi se olla yksi vaativuustekijä, kunhan järjestelmä ottaa huomioon muita tekijöitä niin, **ettei kokonaisuus syrji sukupuolen perusteella**.
- vaativuustekijöiden pitää olla sellaisia, että ne kohtelevat **samalla tavalla** sekä naisia että miehiä.
- jotta luokitus ei olisi kokonaisuudessaan syrjivä, sen pitää, työn luonne huomioiden, sisältää tekijöitä, joissa **sekä naiset että miehet** voivat osoittaa erityistä soveltuvuutta.
- vaativuustekijät, jotka on asetettu **toisen sukupuolen keskimääraisten ominaisuuksien mukaan**, ovat direktiivin vastaisia.

Ratkaisussa Royal Copenhagen (C-400/93) katsottiin, että pelkästään se, että suurimmaksi osaksi naisista koostuvan työntekijäryhmän keskimääräinen palkka on merkittävästi pienempi, kuin samanarvoista, mutta toisen tyyppistä työtä tekevän, suurimmaksi osaksi miehistä koostuvan työntekijäryhmän, **ei riitä sen johtopäätöksen tekemiseen**, että palkkajärjestelmä on syrjivä. Tähän päädyttiin, koska pidettiin hyväksyttävänä tilannetta, jossa tällainen ero johtuu työn tulosten erilaisuudesta.

Työajan lyhentäminen **voi olla** objektiivinen syy maksaa eri suuruista palkkaa. Työnantajan pitää näyttää, että tällainen objektiivinen syy on olemassa ja että siihen ei liity sukupuoleen perustuvaa syrjintää (JämO C-236/98).

Työehtosopimuksen **samaan palkkaryhmään kuulumisen ei yksin todista sitä**, että työ on samaa tai samanarvoista. Samaan palkkaryhmään kuulumisen katsottiin olevan vain yksi todiste siitä, että kyseessä on sama tai samanarvoinen työ. Näin päätettiin ratkaisussa Brunnhofer (C-381/99).

Ratkaisussa Cadman (C-17/05) oli kysymys palvelusajan pituuden käyttämisestä palkkaperusteena. **Palvelusajan katsottiin voivan olla palkkaperuste**, ellei työntekijä tuo esiin

seikkoja, joiden mukaan vallitsevassa tilanteessa tämä peruste ei ole asiallinen. Edelleen katsottiin, että työnantajan, joka käyttää palvelusajan pituutta osana luokitusjärjestelmää, ei tarvitse osoittaa, että työntekijän ammattitaito on todella lisääntynyt palkkaperusteena käytettynä palvelusaikana.

2.5.6 Palkkaeron oikeuttavista hyväksyttävistä syistä

Jos käy ilmi, että palkanlisien maksuperusteilla (joustavuus, koulutus ja palvelusaika) syrjitään naisia järjestelmällisesti, työnantaja voi perustella joustavuuden ja koulutuksen sillä, että ne ovat tarpeen työntekijälle uskottujen erityisten tehtävien suorittamiseksi. Palvelusajan pituuden huomioimista ei tarvitse erikseen perustella. Joustavuutta ei tarvitse erikseen perustella, jos se tarkoittaa työn laatua, ellei laadun ole katsottu olevan naisilla jatkuvasti huonompi. Edellä oleviin lopputulemiin päädyttiin ratkaisussa Danfoss (C-109/88).

Ratkaisussa Enderby (C-127/92) katsottiin, että kansallisen tuomioistuimen tehtävä on arvioida, voiko työnantajan tarvetta houkutellessa lisää hakijoita tarjoamalla korkeampia palkkoja, pitää suhteellisuusperiaatteen mukaisena ja kyseisten töiden välisen palkkaeron osalta objektiivisesti perusteltuna taloudellisena syynä.

Ratkaisussa Brunnhofer (C-381/99) katsottiin, että palkkaeroa voidaan perustella työehtosopimuksen ulkopuolisilla seikoilla, jos ne ovat objektiivisia ja niihin ei liity mitään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja ne ovat suhteellisuusperiaatteen mukaisia. Siinä katsottiin myös, että työhön käytetyn ajan perusteella samanarvoisesta työstä työhön otettaessa määrättyä erisuuruista palkkaa ei voida perustella seikoilla, jotka selviävät vasta myöhemmin, esimerkiksi työsuoritus. Tässä ratkaisussa työhön otettaessa työntekijälle myönnettyä lisää ei voitu perustella sillä, että toisen työntekijän työsuoritus osoittautui myöhemmin huonommaksi.

2.5.7 Todistustaakan jakaantuminen

Ratkaisussa Danfoss (C-109/88) katsottiin, että kun **palkkajärjestelmästä puuttuu täysin läpinäkyvyys** ja naispuolinen työntekijä osoittaa **suhteellisen monien työntekijöiden osalta**, että naisten keskipalkka on miehiä alempi, työnantajan pitää osoittaa, että syrjintää ei ole.

Kun **merkityksellisistä tilastoista käy ilmi samanarvoisen työn huomattava palkkaero** silloin kun toista tekevät **lähes yksinomaan naiset ja toista pääasiallisesti miehet**, työnantaja on velvollinen osoittamaan, että kyseinen ero perustuu objektiivisiin tekijöihin, jotka eivät ole millään tavalla sukupuolen perusteella syrjiviä. Palkkaeroa ei voi objektiivisesti perustella sillä, että kummallakin ryhmällä on oma, **samojen osapuolten välillä solmittu**

työehtosopimus, jotka erikseen tarkasteltuna eivät ole syrjiviä. Näin katsottiin ratkaisussa Enderby (C-127/92).

Ratkaisussa Royal Copenhagen (C-400/93) katsottiin, että jos urakkapalkkajärjestelmän palkat koostuvat henkilökohtaisen työn tuloksen perusteella maksettavasta muuttuvasta osasta ja **kiinteästä osasta, joka on erilainen kyseessä olevilla työntekijäryhmillä, eikä ole mahdollista erotella tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet palkan muuttuvan osan mittayksikön suuruuteen**, todistustaakka saattaa siirtyä työnantajalle siitä, että todetut erot eivät johdu sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Lisäksi todettiin, että samapalkkaisuusperiaate on sovellettavissa myös silloin, kun palkoista on sovittu järjestöjen keskinäisissä neuvotteluissa tai paikallistasolla käydyissä neuvotteluissa. Kansallinen tuomioistuin voi kuitenkin ottaa tämän seikan huomioon, arvioidessaan, johtuvatko kahden työntekijäryhmän palkkojen keskinäiset erot asiallisista syistä, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Jos tilastotiedot osoittavat, että huomommin kohdeltuun ryhmään kuuluu huomattavasti suurempi osuus naisia, työnantajan on ratkaisun JämO (C-236/98) mukaan **perusteltava palkkaero objektiivisilla syillä, joihin ei liity palkkasyrjintää**.

Ratkaisun Brunnhofer (C-381/99) mukaan yleisenä sääntönä on, että työntekijän, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi, **pitää näyttää toteen, että** työnantaja on maksanut hänelle huonompaa palkkaa kuin hänen toista sukupuolta olevalle työtoverilleen ja että hän on tosiasiaa tehnyt samaa tai samanarvoista (toisen työhön rinnastettavaa) työtä. **Työnantaja voi tällöin** joko kiistää töiden samanarvoisuuden tai esittää palkkaerolle objektiiviset perusteet, joihin ei liity mitään sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Välillisen palkkasyrjinnän (naisten ja miesten jakaminen eri virkoihin) tilanteessa työnantajan on **esitettävä objektiiviset perustelut** vertailuhenkilöiden väliselle palkkaerolle. Näin katsottiin ratkaisussa Kenny, ym. (C-427/11).

2.5.8 Menettelystä kansallisessa tuomioistuimessa

Ratkaisussa Defrenne (C-43/75) todettiin, että perustamissopimuksen **119 artiklalla on välitön oikeusvaikutus** ja siihen voidaan vedota kansallisessa tuomioistuimessa. Neuvoston direktiivi 75/117/ETY ei ole muuttanut, eikä ole voinut muuttaa tätä asetelmaa.

Jos tuomioistuin voi todeta, että pienemmän tuntipalkan maksaminen osa-aikatyöstä kuin kokoaikatyöstä on syrjintää (koska lähes kaikki osa-aikatyössä ovat naisia), **soveltuu 119 artikla suoraan**. Näin katsottiin ratkaisussa Jenkins (C-96/80).

Voidakseen verrata kahden urakkapalkalla työskentelevän työntekijäryhmän keskimäärisiä palkkoja, tuomioistuimen on varmistettava, että kumpaankin ryhmään **kuuluvat kaikki sellaiset työntekijät**, joiden voidaan katsoa olevan samanlaisessa tilanteessa ja että ryhmiin kuuluu suhteellisen suuri määrä työntekijöitä, että voidaan sulkea pois mahdollisuus, että todetut erot johtuvat suhdanteista, satunnaisista ilmiöistä tai yksittäisten työntekijöiden työn tulosten eroista. Edelleen katsottiin, että kansallisen tuomioistuimen toimivaltaan kuuluu ratkaista, **ovatko kaksi erityyppistä työtä samanarvoisia**, kun huomioidaan, että toista tehdään koneella ja siinä vaaditaan voimaa, kun taas toiseen ryhmän työ on käsityötä joka vaatii erityisesti näppäryyttä ja toisaalta se seikka, että kahden ryhmän palkallisten taukojen ja oman työn järjestelyn itsenäisyyden välillä sekä työn aiheuttamissa haitoissa on eroja, tai ovatko nämä seikat asiallisesti selitettävissä **eikä niihin liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää**, jolloin mahdolliset erot palkkojen suuruudessa olisivat perusteltavissa. (Royal Copenhagen C-400/93)

EUT:n ratkaisussa Levez (C-326/96) katsottiin, että kanteen nostamisaikaa koskeva kahden vuoden rajoitus on direktiivin vastainen, **jos sitä ei voida pidentää silloin, kun** viivästys johtuu työnantajan antamista puutteellisista verrokkien palkkatiedoista.

Kansallinen tuomioistuin **voi ottaa ryhmien välisen palkkaeron näyttönä huomioon, kunhan** vertailuryhmä on riittävän suuri ja tilastotiedot luotettavia niin, että palkkaeron ei voida katsoa johtuvan puhtaista sattumista tai suhdanteista ja palkkaerot vaikuttavat kokonaisuudessaan merkityksellisiltä. Myös hyviä työmarkkinasuhteita koskeva intressi voidaan ottaa huomioon sellaisten muiden seikkojen joukossa, joiden perusteella arvioidaan, johtuvatko kahden ryhmän väliset palkkaerot objektiivisista seikoista, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja ovatko ne suhteellisuusperiaatteen mukaisia. Näin katsottiin ratkaisussa Kenny, ym. C-427/11.

Samapalkkaisuusperiaatteella on välitön oikeusvaikutus yksityisten välisissä oikeusriidoissa, joissa vedotaan mies- ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuuden periaatteen vastaiseen menettelyyn SEUT 157 artiklassa tarkoitetun **”samanarvoisen työn” osalta**. Töiden samanarvoisuuden määrittely kuuluu kansalliselle tuomioistuimelle (Tesco C-624/19).

2.5.9 Eräitä EUT:n oikeuskäytännön herättämiä kysymyksiä

EUT:n oikeuskäytännön mukaan sisällöltään erilaiset työt voivat olla (vaativuudeltaan) samanarvoisia. Ratkaisussa C-309/97 todetaan, että psykoterapeutin työtä tekevät psykologit ja lääkärit, joilla on erilaiset ammatinharjoittamisoikeudet, erilainen koulutus ja joista kukin käyttää oman koulutuksensa mukaisia metodeja työssään, ”eivät tee samaa työtä”. Lopputuloksen ymmärtämiseksi tärkeää on julkisasiamiehen ehdotuksessa oleva

päätelmä, jonka mukaan myös samat (psykoterapeutin) tehtävät voivat esimerkiksi koulutuksen *fundamentaalisten erojen* johdosta olla vaativuudeltaan muuta kuin samaa, eivätkä työntekijät ole tällöin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Ratkaisussa C-236/98 katsottiin, että työajan lyhentämisen arvo ei ole perustamissopimuksen mukaista palkkaa. Tämä näkemys herättää kysymyksiä, koska tunnettuja tapoja kompensoida työajan lyhennyksestä aiheutuvaa ansionmenetystä on maksaa tehdylle työajalle ylimääräistä lyhentämislisää, maksaa palkkaa ylimääräisiltä vapaapäiviltä tai vähentää työpäiviä kuukausipalkkaa alentamatta. Kaikkiaan työajan lyhentämisessä on yleensä kysymys entisen palkan maksamisesta vähemmistä tunteista, eli jokaiselta tehdyltä työtunnilta maksetun palkan korottamisesta. Toisaalta tässä ratkaisussa katsottiin myös, että työajan lyhentäminen voi kuitenkin olla objektiivinen ja syrjimätön syy maksaa erisuuruista palkkaa.

EUT:n oikeuskäytännössä samapalkkaisuusperiaate soveltuu kiistatta myös silloin, kun palkoista on sovittu järjestöjen keskinäisissä neuvotteluissa tai paikallistasolla käydyissä neuvotteluissa. Ratkaisussa C-400/93 todetaan, että edellä mainittu sopiminen on ”seikka, jonka kansallinen tuomioistuin voi ottaa huomioon arvioidessaan, johtuvatko kahden työntekijäryhmän keskimääräisten palkkojen keskinäiset erot asiallisista syistä, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää”. Viimeksi mainittua sitaattia voi lukea myös niin, että neuvotteluolosuhteet saattavat vaikuttaa siihen, onko kyse kielletystä syrjinnästä.

Ratkaisussa C-427/11 todettiin, että hyviä työmarkkinasuhteita koskeva intressi voidaan ottaa huomioon sellaisten muiden seikkojen joukossa, joiden perusteella arvioidaan, johtuvatko kahden ryhmän väliset palkkaerot objektiivisista seikoista, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja ovatko ne suhteellisuusperiaatteen mukaisia. Tätä lopputulosta voi tulkita niin, että hyviä työmarkkinasuhteita koskeva intressi voi olla osana hyväksyttäviä perusteita erilaiselle palkkaukselle samasta tai samanarvoisesta työstä.

Samojen osapuolten solmimat eri työehtosopimukset eivät ratkaisun C-127/92 mukaan ole hyväksyttävä peruste palkkaerolle. Voi kysyä, onko tämä periaate täysimääräisesti voimassa ratkaisujen C-400/93 ja C-427/11 jälkeen, kun niissä näyttäisi mahdollisesti lavenneen sitä, mikä voi olla hyväksyttävä syy poiketa samapalkkaisuuden periaatteesta.

Sellaista ratkaisua, jossa olisi selvästi otettu kantaa saman työnantajan soveltamiin yhtä useampiin työehtosopimuksiin, joissa on eri osapuolet, ei ole EUT:n oikeuskäytännöstä löytynyt. Sellainen tulkinta, että kysymyksessä ovat tällöin eri lähteet, eikä yksi lähde (single source³), näyttää mahdolliselta (ks. esimerkiksi julkisasiamies Lenzin ratkaisuehdotus

3 Yhteinen lähde tarkoittaa tilannetta, jossa palkkaeroilla on yksi yhteinen alkuperä, joka on sellainen taho, joka voisi taata tasa-arvoisen kohtelun.

14.7.1993, Enderby, kohdat 43–47). Tätä kysymystä on EUT:n oikeuskäytännön valossa käsitelty myös Anja Nummijärven väitöskirjassa (2004) sivuilla 146–151. Asiaa on käsitelty myös Ahtelan, Bruunin, Koskisen, Nummijärven ja Saloheimon teoksessa (2006) sivulla 131.

2.6 Samanarvoista työtä koskeva sääntely Suomessa

2.6.1 Laki naisten ja miesten tasa-arvosta (tasa-arvolaki 609/1986)

Kohdissa 2.6.1–2.6.4 käsitellään tasa-arvolain kehitysvaiheet niin, että esille tulevat nimenomaan ne asiat, jotka ovat käsiteltävänä olevan asian suhteen merkityksellisiä.

Tasa-arvolain 8 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja soveltaa työntekijään epäedullisempia palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja kuin vastakkaista sukupuolta olevaan työntekijään, joka on työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä. Tasa-arvolain 7 §:ssä on yleisemmällä tasolla oleva välittömän ja välillisen syrjinnän kieltö. Sen lisäksi laissa on määritelty muuten syrjiväksi katsottavan menettelyn oikeuttaminen ja sitä koskeva suhteellisuusvaatimus. Käytännössä samanarvoista työtä koskevat kysymykset ratkaistaan keskeisesti tasa-arvolain 7 ja 8 §:ää soveltamalla. Tämän lisäksi laissa on säännökset työnantajan velvollisuudesta edistää tasa-arvoa (6 §).

Tasa-arvolain 8 §:n vastaisen menettelyn seuraamukseksi on säädetty loukatulle tuomittava hyvitys. Tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta (vuoden 2015 alusta lukien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta) valvovat tasa-arvolain noudattamista. Lisäksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi kieltää 8 §:n vastaisen menettelyn jatkamisen.

Lain perustelujen (HE 57/1985 vp.) mukaan työntekijän, joka katsoo tulleen syrjityksi, on näytettävä epäedullisempien ehtojen soveltaminen toteen ja työnantaja voi vapautua syrjintäolettamuksesta näyttämällä, että hänen menettelynsä on perustunut muuhun seikkaan kuin sukupuoleen.

Samasta tai samanarvoisesta työstä lain perusteluissa todetaan, että vertailussa on kiinnitettävä huomiota työtehtävien laatuun ja sisältöön sekä työskentelyolosuhteisiin. Työtehtävien samuutta määriteltäessä ratkaisevaa on perustelujen mukaan se, ”millaisille työtehtävien eroille asianomaisella alalla annetaan merkitystä palkkoja määriteltäessä”. Myös samanarvoisten tehtävien määrittelyssä on nojaututtava siihen käytäntöön tai niihin sovituihin normeihin, joita eri aloilla noudatetaan esimerkiksi töiden luokituksessa. Vertailtavien pitää olla työnantajan palveluksessa samaan aikaan. Toimipaikka voi olla eri, mutta ”käytännössä paikkakuntien väliset erot ilmenevät myös eroina palvelussuhteen

ehdoissa”. Ehtojen osalta ei ole ratkaisevaa, miten ne on sovittu, vaan noudatettu käytäntö. Tämä koskee myös yksipuolisesti myönnettyjä etuja.

Yksilöllinen palkitseminen on lain perustelujen mukaan sallittua ja se voi perustua koulutukseen, ammattitaitoon, aloitteellisuuteen, sopivuuteen vaativampiin tehtäviin sekä ammattitaitoisen työvoiman puutteesta johtuvaan kilpailutilanteeseen. Työnantajan on pystyttävä osoittamaan, että palkkaero johtuu tällaisesta seikasta.

Perustelujen mukaan syrjintänä ei pidetä sitä, että jotkut lisäedut annetaan vain tietyssä asemassa oleville, vaikka kaikki he olisivat samaa sukupuolta työtehtävien jakautuessa naisvaltaisiin ja miesvaltaisiin. Julkisen sektorin palkkaeroja, jotka johtuvat siitä, että ollaan urakehityksen eri vaiheessa ”ei tietenkään voida pitää 8 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettuna syrjintänä”.

Perustelujen mukaan laki syrjäyttää ristiriitatilanteessa työehtosopimuksen tasa-arvolain vastaiset ehdot.

2.6.2 Laki tasa-arvolain muuttamisesta (206/1995)

Tämä tasa-arvolain muutos perustuu Euroopan talousalueesta tehdyn sopimuksen (ETA-sopimus) velvoitteiden täyttämiseen. Tässä muutoksessa tasa-arvolain 8 §:n 2 momentin 1 kohta muotoiltiin uudelleen ja siirrettiin 8 §:n 2 momentin 2 kohdaksi. Uuden muotoilun mukaan kiellettyä on soveltaa työntekijään tai työntekijöihin sukupuolen perusteella epäedullisempia palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja kuin yhteen tai useampaan muuhun työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä olevaan työntekijään.

Lakiesityksen perusteluissa (HE 90/1994 vp.)²³² todetaan, että ETA- sopimus velvoittaa noudattamaan sopimuksen tulkinnassa myös kaikkia EY-tuomioistuimen (nyt EUT) aiempia merkityksellisiä ratkaisuja. Muutetun 8 §:n 2 momentin 2 kohdan osalta lakiesityksessä selostetaan ratkaisuja Rummler C-2337/85 ja Danfoss C-198/85).

Laissa ollut säännös työnantajan selvitysvelvollisuudesta (10 §) ulotettiin koskemaan myös palkkasyrjintätapauksia ja 10 §:ään lisättiin selvitysvelvollisuuden sisältöä näissä tapauksissa koskeva 2 momentti sekä luottamusmiehen tiedonsaantioikeutta koskeva 3 momentti. Se edellyttää työntekijän suostumusta palkkatietojen antamiseen.

Uutena asiana lakiin lisättiin velvollisuus sisällyttää vuosittain laadittavaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon jouduttamiseksi (6 a §). Säännöstä sovelletaan, jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää.

2.6.3 Laki tasa-arvolain muuttamisesta (232/2005)

Tällä tasa-arvolain muutoksella laissa ollut 6 a §:n säännöstä toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi muutettiin aikaisempaa kattavammaksi. Sen mukaan vähintään 30 työntekijää säännöllisesti työllistävän työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimenpiteet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Tämä suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma, joka koskee koko henkilöstöä, on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja sen pitää sisältää myös kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista (palkkakartoitus), suunnitellut toimenpiteet muun muassa palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi ja arvio aikaisempien toimenpiteiden tuloksellisuudesta. Työpaikalla voidaan myös sopia, että palkkakartoitus tehdään vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Edellä käsitellyn säännöksen perusteluissa viitataan ratkaisuun Enderby (C-127/92) ja todetaan sen osoittavan, että eri työehtosopimusten noudattamista ei voida pitää perusteena eri palkalle samantarvoisesta työstä. Perustelutekstistä ei käy ilmi, että edellä mainittu tapaus (Enderby) koski samojen osapuolten välistä kahta työehtosopimusta.

Tässä yhteydessä lakiin otettiin välittömän ja välillisen syrjinnän määritelmät (7 §) ja muutettiin myös tasa-arvolain 8 §:n 2 momentin 3 kohtaa. Sen perusteluissa uudistetun sanamuodon todetaan vastaavan asiallisesti aiempaa säännöstä, mutta todetaan syrjivän teon kuvauksen nyt kohdistuvan syrjivän teon vaikutuksiin syrjitylle eikä työnantajan menettelyn perusteeseen. Lisäksi todetaan vertailun voivan kohdistua myös aiemmin vallinneeseen kohteluun tai hypoteettiseen työntekijään.

Myös todistustaakkaa koskevaa sääntelyä muutettiin lisäämällä lakiin oma säännös (9 a §) todistustaakasta edellä käsitellyn todistustaakkadirektiivin 97/80/EY mukaisesti. Lain perustelujen mukaan tämä ei merkinnyt muutosta samapalkkaisuusasioissa, vaikka lain sanamuoto poikkeaa aiemmasta. Uuden säännöksen mukaan todistustaakka kääntyy, jos työntekijä osoittaa "tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa", että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella. Lain perusteluissa todetaan, että EUT on jo mennyt oikeuskäytännössään (Danfoss C-109/88) todistustaakkadirektiiviä pidemmälle, kun se on kääntänyt todistustaakan sillä perusteella, että palkkausjärjestelmästä on puuttunut täysin läpinäkyvyys.

Luottamusmiehen oikeutta saada työntekijän palkkatietoja parannettiin siten, että palkkatiedot voi saada tasa-arvovaltuutetun kautta silloin, kun työntekijä ei ole antanut tietojen antamiseen suostumustaan. Tasa-arvovaltuutettu luovuttaa tiedot, jos hän katsoo palkkasyrjintäepäilyyn olevan perusteltua aihetta.

2.6.4 Laki tasa-arvolain muuttamisesta (1329/2014)

Palkkakartoituksen sisältävän tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvollisuutta harvennettiin laissa niin, että se on laadittava joka toinen vuosi. Paikallisesti sopien palkkakartoitus voidaan kuitenkin tehdä kerran kolmessa vuodessa, jos tasa-arvosuunnitelma muuten tehdään vuosittain.

Palkkakartoituksen sisältöä täsmennettiin ja palkkakartoitus siirrettiin omaan säännöksen (6 b §). Sen mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos tarkastelu tuo esille eroja, on niiden syyt selvitettävä tarkastelemalla keskeisimpiä palkanosia. Jos näille eroille ei ole hyväksyttäviä syitä, on työnantajan ryhdyttävä korjaaviin toimenpiteisiin.

Lain perusteluissa todetaan, että kaikkia työntekijöitä koskeva palkkakartoitus on ennen muuta ryhmien välisten palkkojen vertailua, joka perustuu työnantajan käyttämiin ryhmiin ja että ryhmittelyä tehtäessä tulee huomioida palkkakartoituksen tarkoitus. Perusteluissa todetaan myös, että tämä säännös ei vaadi käyttämään palkkausjärjestelmää, joka ei muuten ole käytössä (HE 19/2014 vp. s. 116).

Perustelujen mukaan palkkakartoitus on tehtävä niin, että keneenkään yksittäisen työntekijän palkkatiedot eivät tule palkkakartoituksesta näkyville. Tämä vaatimus voi joissakin tapauksissa johtaa siihen, että joudutaan vertaamaan keskenään vain kaikkien naisten ja kaikkien miesten palkkoja.⁴ Vertailun kohteena on perustelujen mukaan kunkin tarkastelu-ryhmän palkkojen keskiarvo. Sen lisäksi voidaan verrata myös muita tilastollisia tunnuslukuja, kuten palkkahajontaa ja mediaanipalkkoja. Lain perustelujen mukaan edellä oleva ei estä yksittäisten palkkatietojen käsittelyä palkkakartoitusta laadittaessa.

Esimerkkeinä palkkaerojen hyväksyttävistä syistä lain perusteluissa mainitaan tehtävien vaativuus, henkilökohtainen suoritus, pidempi työkokemus, erityisvastuu, epämuokava työaika, työntekijän monikäyttöisyys ja työolosuhteisiin liittyvät syyt. Lain perustelujen mukaan palkkaerot voivat erityisestä syystä ajallisesti rajoitetun ajan johtua organisaatioiden yhdistämisestä, uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta, tehtävien muuttumisesta ja palkkaan vaikuttavista markkinatekijöistä. Vielä perusteluissa todetaan, että tasa-arvolain 8 §:n palkkausta koskeva syrjintäkielto ja siihen liittyvä oikeuskäytäntö määrittävät palkkasyrjintäkiellon ulottuvuuden.

4 Vertailua tehtäessä voidaan tarvittaessa yhdistää eri työntekijäryhmiä, jotta yksittäisen työntekijän palkka ei tulisi ilmi. Esimerkiksi tilanteessa, joissa naisia tai miehiä on työpaikalla vain muutamia, voidaan joutua vertailemaan palkkoja vain koko organisaation tasolla. (HE 19/2014).

2.6.5 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslaki koskee työnantajia ja se kieltää syrjinnän esimerkiksi palkkauksessa. Se ei kuitenkaan koske sukupuoleen perustuvaa syrjintää, koska yhdenvertaisuuslain 3 §:n 2 momentin mukaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä naisten ja miesten välillä säädetään tasa-arvolaissa.

Yhdenvertaisuuslain perusteluissa todetaan kaksi tilannetta, joissa sekä tasa-arvolaki että yhdenvertaisuuslaki voivat tulla yhtä aikaa sovellettaviksi. Ensimmäinen on moniperusteinen syrjintä. Siinä syrjintäperusteita on enemmän kuin yksi. Esimerkiksi sukupuoli ja ikä. Toinen on risteävä syrjintä. Siinä kaksi tai useampi henkilöön liittyvää seikkaa vain yhdessä muodostaa syrjintäperusteen. Näissä tilanteissa myös sukupuoli voi olla yksi tällainen seikka.

2.7 Samanarvoista työtä koskeva oikeus- ja viranomaiskäytäntö Suomessa

2.7.1 Korkeimman oikeuden vuosikirjaratkaisuja

Tasa-arvolaki tuli voimaan vuoden 1987 alusta lukien. Tähän mennessä korkein oikeus on antanut tasa-arvolain soveltamisesta kaksi vuosikirjaratkaisua. Tämän lisäksi on annettu joitakin ratkaisuja muiden lakien soveltamisesta tilanteissa, joissa on ollut ainakin jossain määrin kysymys ”samanarvoisesta työstä”. Tässä käydään läpi ensin tasa-arvolakia koskevat ratkaisut ja sitten muiden lakien soveltamista koskevat ratkaisut vanhimmasta uusimpaan.

Ratkaisussa KKO 1992:18 katsottiin, että kaupungin palveluksessa tasa-arvolain voimaan tullessa olleelle henkilölle maksettu virkaehtosopimusta korkeampi palkka synnytti syrjintäolettamana. Hyväksyttävänä syynä pidettiin kaupungin uudelleensijoitusperiaatteiden ja työehtosopimuksen määräysten noudattamista sekä erityisesti sitä, että asiantila oli jatkunut vain noin vuoden ja neljä kuukautta. Katsottiin siis, että ei voitu edellyttää nopeampaa tahtia asian korjaamiseen (äänestys 4–1). Vähemmistöön jäänyt ei pitänyt kaupungin menettelyä tasa-arvolain mukaisena. Ratkaisussa KKO 2009:78 oli kysymys yhtä vaativaa työtä tekevien käräjätuomareiden sijoittamisesta palkkausuudistuksessa kahteen eri palkkaluokkaan. Molempiin oli sijoitettu sekä naisia että miehiä ja nämä vetosivat ristiin toista sukupuolta olevan tuomarin saamaan parempaan palkkaan. Korkein oikeus katsoi tämän kokonaisuuden, eli ristikkäisen palkkaluokkiin sijoittelun, osoittavan, että tarkoitus ei ole ollut syrjiä jompaa kumpaa sukupuolta ja näin ollen todennäköisiä perusteita todistustaan kääntämiseksi ei ole esitetty. Tällä perusteella kanne hylättiin.

Ratkaisu KKO 2004:103 koski **työsopimuslain** säännöstä tasapuolisesta kohtelusta. Ratkaisun perustelujen mukaan samanarvoista työtä tekevät ovat oikeutettuja samaan palkkaan. Tässä tapauksessa liikkeen luovutuksella yhtiöön tulleille oli maksettu heillä ollutta

urakkapalkkaa ja myöhemmin palkatuille tuntipalkkaa, joka jäi alhaisemmaksi. Perusteluissa todettiin, edellä mainittuun ratkaisuun (1992:18) viitaten, että palkkaero tulisi mahdollisuuksien mukaan pyrkiä korjaamaan. Lopputuloksena päädyttiin kuitenkin siihen, että 16 vuodessa ei ole tarvinnut korjata tätä eroa, koska se on alun perin syntynyt liikkeen luovutuksessa sovellettavien pakottavien sääntöjen soveltamisesta.

Yhtiössä X oli siirrytty 40 tunnin työaikamuodosta 37,5 tunnin työaikamuotoon ja maksettu työntekijöille pekkasvapaiden menettämisen johdosta 9,8 prosentin erillinen lisä. Tätä lisää ei oltu maksettu 37,5 tunnin työaikamuotoon myöhemmin palkatuille työntekijöille. Tässäkin viitattiin perusteluissa sama palkka samanarvoisesta työstä -periaatteeseen ja katsottiin esitetyn todennäköisiä syitä todistustaakan kääntämiseksi. Hyväksyttävänä perusteena tuotiin esille asian korjaaminen siirtymäajan kuluessa. Kun tilannetta ei oltu korjattu näin, katsottiin **työsopimuslain** tasapuolisen kohtelun vaatimusta rikotun (KKO 2010:5, äänestys 4-1). Vähemmistöön jäänyt katsoi, että myöhemmin töihin tullee ei ole syntynyt mitään menetystä, joka pitäisi korvata.

Ratkaisuissa KKO 2013:10 ja 2013:11 oli kysymys hoitohenkilökunnalle tehdyistä kahdesta erilaisesta työehtosopimuksesta, joita sovellettiin järjestäytymisen perusteella. Niiden soveltaminen johti samanarvoista työtä tekevien osalta erilaisiin palkkaratkaisuihin. Perustelujen mukaan tasa-arvolaki ja sitä koskeva oikeuskäytäntö ei tule tässä sovellettavaksi. Sen sijaan **työsopimuslain** pakottavia säännöksiä syrjinnän kiellosta ja tasapuolisesta kohtelusta on sovellettava. Näihin kuuluu myös saman palkan maksamisesta samanarvoisesta työstä, eikä samassa työehtosopimuksessa saa olla tämän kanssa ristiriidassa olevia määräyksiä. Perustuslaista ja työehtosopimuslaista saattoi seurata, että erilaisen järjestäytymisen johdosta oli olemassa erilaisia työehtosopimuksia samoihin töihin, eikä yksittäinen työnantaja ole voinut vaikuttaa tähän. Näin ollen ei ollut lain vastaista, että erilaiset palkat olivat seurausta eri työehtosopimusten soveltamisesta. Edellä mainittuun oikeuskäytäntöön viitaten katsottiin kuitenkin työnantajan velvollisuudeksi pyrkiä mahdollisuuksien mukaan korjaamaan palkkaerot kohtuullisessa ajassa. Tässä ne oli korjattu kahdessa vuodessa ja sitä pidettiin riittävänä.

Perustason ensihoitajan ja osan työajastaan perustason ensihoitajan työtä tekevän palomiehen välinen palkkaero oli käsiteltävänä ratkaisussa KKO 2020:4. Siinä sovellettavana oli **kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 12 §**, jonka sisältö tässä merkitykselliseltä osin on sama kuin TSL 2:2.1 §:n. Perusteluissa todetaan, että tehtävien kuvausten perusteella *tehtävät ovat olleet selvästi erilaiset* ja sen vuoksi ne eivät ole olleet vertailukelpoisia eivätkä palkkauksen arvioinnin kannalta samoja tai samanarvoisia. Aiemmin perusteluissa todetaan, että vertailukelpoisuutta arvioitaessa huomioon tulee ottaa kaikki palkan kannalta oleelliset seikat mukaan lukien työtehtävien sisältö, niiden laatu ja luonne sekä työskentelyolosuhteet. Jos jonkun tai joidenkin näiden seikkojen suhteen voidaan havaita selviä eroja, työt eivät yleensä ole vertailukelpoisia eikä niitä voida pitää samoina

tai samanarvoisina. Tämän ratkaisun lopputulos sekä erot HO:n ja KKO:n ratkaisujen perusteluissa herättävät kysymyksiä.

2.7.2 Korkeimman hallinto-oikeuden vuosikirjaratkaisu

Korkeimmasta hallinto-oikeudesta löytyy yksi vuosikirjaratkaisu (KHO 2005:51), jossa on käsitelty samanarvoista työtä. Siinä oli kysymys samasta tosiseikastosta, jota käsiteltiin KKO:n ratkaisussa 2009:78. Ratkaisussa katsottiin, että käräjätuomareiden sijoittaminen eri palkkaluokkiin ei välttämättä johtanut tasa-arvolain 8 §:ssä tarkoitettuun syrjintään. Kun kuitenkin työtuomioistuimien oli joidenkin muiden tuomareiden osalta päätyttyä samassa asiassa katsomaan palkkaeron syrjinnäksi, oli KHO:n päädyttävä samaan lopputulokseen. Muuten ratkaisu olisi KHO:n mielestä ollut ristiriidassa perustuslain 6 §:ssä turvatun kansalaisten yhdenvertaisen kohtelun kanssa.

2.7.3 Työtuomioistuimen ratkaisuja

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2003-82 on ollut kysymys edellä ratkaistuissa KKO 2009:78 ja KHO 2005:51 esillä olleesta tuomareiden palkkauudistuksesta. Ratkaisun perusteluissa viitataan tasa-arvolain 8 §:ään ja sen edellyttämään samaan palkkaan samasta työstä. Työtuomioistuimen mukaan valtio ei ollut esittänyt hyväksyttäviä perusteita erilaisten palkkojen maksamiselle samasta työstä. Vastaava asia on aiemmin ollut esillä myös työtuomioistuimen tuomioissa TT 2002-7 – TT 2022-10 ja myöhemmin työtuomioistuimen tuomiossa TT 2004-15.

Tehtävien oikea palkkaryhmä on ollut esillä lausuntoasiassa TT 2006-56. Kysymyksessä oli kukkakaupan myyjä. Palkkausjärjestelmän mukaan vaativampaan ryhmään kuuluminen edellytti sitä, että työ on erityisen vaativaa ja se edellyttää erityistä koulutusta tai pitkällä kokemuksella hankittua erityistä ammattitaitoa sekä myyntiartikkeleiden erityistunte-musta ja taitoa antaa ohjeita tuotteiden toimintaperiaatteista. Lausunnossa katsottiin, että myyjän tehtäviin kuuluivat myös edellä mainitut vaativammat elementit. Asia ohjattiin ratkaistavaksi tuomioistuimessa sen mukaan, onko näitä vaativampia tehtäviä yli vai alle puolet työajasta.

Yliopiston päätoimisten tuntiopettajien oikea palkkaryhmä on ollut ratkaistavana asiassa TT 2009-71. Ratkaisussa katsottiin, että opettajat tuli sijoittaa tasolle viisi, koska he täyttivät työehtosopimuksessa olevan tason viisi kuvauksen työn luonteen sekä tiedollisten ja taidollisten vaatimusten ja myös pääosin vuorovaikutustaitojen ja vastuun osalta. Yliopisto ei saanut asettaa työehtosopimuksessa mainitsemattomia lisäedellytyksiä palkkaryhmään viisi sijoittamiselle.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2009-78 oli kysymys virka- ja työehtosopimuksessa sovitun järjestelyvaran käyttämisestä vain niille tiettyä työtä tekevistä työntekijöistä, joilla on perushoitajan tutkinto. Kun virkaehtosopimuksen mukaan tutkinto ei ratkaissut tehtävän vaativuutta, oli menettely työ- ja virkaehtosopimuksen vastainen.

Luotseille maksettavasta satamaluotsauskompensaatiosta oli kysymys ratkaisussa TT 2011-29. Kompensaatiota oli maksettu ennen 1.3.1998 palvelukseen tulleille luotseille, mutta ei vuosina 2004 ja 2005 luotsausoikeudet saaneille luotseille. Perustelujen mukaan lähtökohtana on tasapuolinen kohtelu, josta poikkeaminen vaatii perustellun syyn. Lisän maksaminen vain osalle luotseista käänsi todistustaakan. Työnantaja vetosi siihen, että palkkaeroa on pienennetty ja että se on tarkoitus poistaa kokonaan. Työnantajan suunnitelman mukaan ero olisi poistettu kymmenessä vuodessa. Työtuomioistuin totesi sopimusmääräykset pätemättömiksi, koska erilaista kohtelua oli jo kestänyt pitkä aika, eikä eron poistamisesta oltu sitovasti sovittu ja koska suunniteltu aikataulu oli liian hidas.

Ratkaisussa TT 2017-107 on ollut kysymys Senior-verkkoasiantuntijan tehtävän sijoittamisesta palkkaryhmään 10. Tehtävän luonteen osalta katsottiin, ettei tehtävä sisällä vaativia kehitystavoitteita eikä laajojen tiedostojen hyödyntämistä. Toisen vaaditun elementin tason nostaminen edellytti esimiesasemaa tai siihen rinnastuvaa asemaa. Tämänkin katsottiin puuttuvan. Näin ollen oikea palkkaryhmä oli 9.

Teleyrityksen palveluneuvojien tehtävien pisteytyksestä ja uuden pisteytyksen tarpeellisuudesta oli kysymys ratkaisussa TT 2017-117. Siinä katsottiin, että asia oli käsitelty yksimielisyyteen päätyen yrityksen ja toimihenkilöiden yhteisessä pisteytystyöryhmässä liikkeen luovutuksen jälkeen. Tämän jälkeen toteutettujen tehtävämuutosten ei katsottu muuttaneen tehtävien sisältöä niin, että uusi pisteytys olisi ollut tarpeen. Samaa liikkeen luovutusta koskeva asiaa on ollut esillä ratkaisussa TT 2017-157. Siinä katsottiin, että palveluasiantuntijan toimen luonne oli oikein pisteytetty, koska palveluasiantuntijalla ei ollut korkeamman luokan edellyttämää ammatillista tai taloudellista vastuuta. Toimen edellyttämä vuorovaikutus katsottiin oikein pisteytetyksi, koska tehtävä ei edellyttänyt monipuolista ja vastuullista vuorovaikutusta. Sovellettu palkkaryhmä 5 oli oikea.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2018-18 oli kysymys eri suuruisten tehtäväkohtaisten palkkojen maksamisesta fysioterapeuteille pitkän ajan liikkeen luovutuksen jälkeen. Perusteluissa todetaan tasapuolisen kohtelun tarkoittavan velvollisuutta maksaa samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä, ellei poikkeamiseen ole hyväksyttävää syytä. Aieman oikeuskäytännön perusteella todetaan, että taloudellisten voimavarojen niukkuus ei ole hyväksyttävä syy. Perustelujen mukaan on hyväksyttävää, että muutostilanne (tässä liikkeen luovutus) aiheuttaa palkkaeroja. Oikeuskäytäntö edellyttää kuitenkin, että työnantaja pyrkii korjaamaan nämä erot kohtuullisessa ajassa. Tätä aikaa ei oikeuskäytäntö kuitenkaan ole määritellyt tarkemmin. Selvityksen mukaan erojen poistaminen on aloitettu

2005 ja se on jätetty kesken 2012 työntekijäjärjestöjen kanssa tehdyllä sopimuksella. Koska erisuuruisia palkkoja on maksettu pitkä aika, eikä tasapuolisuusvelvoitteen poistamisesta voi sopia, ei hyväksyttävää syytä ole ja työehtosopimusta on näin rikottu.

Poliisilaitoksen rikostutkintayksikön tutkintaryhmässä ryhmänjohtajana ja tutkinnanjohtajana työskennelleen rikosylikonstaapelin vaativuusluokituksesta oli kysymys ratkaisussa TT 2019-24. Siinä katsottiin, että vaativuustasoa 08.06.02 ei tarvinnut soveltaa, koska tehtävä ei ollut erittäin vaativa erityistehtävä, se ei vastannut kuvausta merkittävästä päällystötason vastuunotosta eikä se sisältänyt vetovastuuta valtakunnallista tai kansainvälistä yhteistyötä vaativassa projektitutkinnassa.

Ratkaisussa TT 2020-87 oli kysymys ammattiliiton soveltamasta työehtosopimuksesta, joka ei sisältänyt tehtävien vaativuusluokittelua eikä määräyksiä siitä, kuinka tehtävät jakautuvat eri palkkaluokkiin. Jutussa katsottiin näytetyksi, että tehtävät oli jaettu eri palkkaluokkiin pelkästään tehtävänimikkeiden perusteella. Näin ollen työntekijää ei voitu sijoittaa muita samalla tehtävänimikkeellä olevia alempaan palkkaluokkaan muita vähäisemmän kokemuksen ja osaamistason perusteella.

2.7.4 Tasa-arvolautakunnan (nykyisin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta) lausuntoja

Palkkasyrjintä, dnro 1/01 ja 2/01, annettu 18.5.2001

Kaksi miespuolista osastonhoitajaa katsoi kaupungin menettelleen tasa-arvolain vastaisesti, kun se oli maksanut hänelle pienempää palkkaa kuin naispuolisille osastonhoitajille.

Tasa-arvolautakunnan mukaan kaupunki on soveltanut kantajiin tasa-arvolain 8 §:n 2 momentin 2 kohdassa tarkoitettulla tavalla epäedullisempia palkkaehtoja kuin samaa tai samanarvoista työtä tekeviin vastakkaista sukupuolta oleviin osastonhoitajiin, jolloin on muodostunut syrjintäoletta. Kaupunki oli kiistänyt syrjintäolettan muodostumisen sillä perusteella, että myös naispuolisia osastonhoitajia on ollut sijoitettuna samaan palkkaryhmään kuin kantajat.

Lautakunta totesi edelleen, että niitä perusteita kantajien alhaisemmalle palkkaukselle, jotka kaupunki on oikeudenkäyntiasiakirjojen mukaan tuonut esiin, ei voida pitää tasa-arvolain 8 §:n 3 momentin mukaisina muina, hyväksyttävinä perusteina. Kaupunki oli katsonut hyväksyttäväksi seikoiksi kyseisessä tapauksessa muun muassa taloudellisen tilanteensa, osastohoitajien palkkarakenteen ja palkkausjärjestelmää koskevat päätöksensä.

Palkkasyrjintä, dnro 1/03, annettu 4.2.2003

Kantaja oli miespuolinen sairaanhoitaja, joka katsoi työnantajan menettelleen tasa-arvolain vastaisesti maksaessaan hänelle alhaisempaa palkkaa kuin naispuolisille sairaanhoitajille ajanjaksolla 22.6.1994 - 31.1.2001. Tasa-arvolautakunta katsoi työnantajan menettelyn luonneen tasa-arvolain 8 §:n 2 momentin 2 kohdassa tarkoitetun syrjintäolettamana.

Työnantaja esitti hyväksyttävänä seikkoina palkkausjärjestelmän muutoksen, työkokemuksen kantajan ja verrokkien välillä, verrokin suorittamat jatko-opinnot sekä sen seikan, että kuusi samaa työtä tekevää naispuolista sairaanhoitajaa on saanut alempaa tai samaa palkkaa kuin kantaja.

Tasa-arvolautakunta katsoi, että työnantaja ei ollut osoittanut menettelylleen tasa-arvolain 8 §:n 3 momentin tarkoittamaa hyväksyttävää seikkaa, joka kumoaisi syrjintäolettamana.

Lautakunta katsoi, että palkkausjärjestelmän muutoksen yhteydessä voidaan palkkaerojen poistaminen suorittaa tasa-arvolain säännöksiä rikkomatta tietyn siirtymäajan kuluessa, mikäli palkkaeron poistaminen ei ole mahdollista tai tarkoituksenmukaista muuten toteuttaa. Tällöin palkkausjärjestelmän muutos voidaan kohtuullisen siirtymäkauden aikana katsoa hyväksyttäväksi seikaksi palkkaerolle, edellyttäen kuitenkin, että Bilka-oikeussäännön edellytykset täyttyvät. Tällaisen siirtymäkauden tulee olla mahdollisimman lyhyt. Kyseissä tapauksessa tasa-arvolautakunta katsoi, että palkkaero olisi tullut poistaa noin kahdessa vuodessa palkkausjärjestelmän muutoksen jälkeen, mikäli edellä esitetyt edellytykset täyttyvät.

Palkkasyrjintä, dnro 4/06, annettu 22.6.2006

Asiat koskevat sitä, onko valtio kohdistanut käräjätuomareihin palkkasyrjintää 1.2.2000 voimaantulleen virkaehtosopimuksen täytäntöönpanon yhteydessä.

Ottaen huomioon, että kantajat ovat 1.2.2000 lähtien saaneet alempaa palkkaa kuin vastaajan palveluksessa samaa tai samanarvoista työtä tekevä toista sukupuolta oleva henkilö, tasa-arvolain 8 §:n 2 momentin 2 kohdassa tarkoitetun syrjintäolettamana on katsottava muodostuneen. Edelleen lautakunta katsoi, ettei vastaajan asiassa kirjallisesti esittämien perusteiden voida katsoa olevan tasa-arvolain 8 §:n 3 momentin mukainen hyväksyttävä syy epäedullisempien palkkaehtojen soveltamiseen kantajiin.

2.7.5 Tasa-arvovaltuutetun lausuntoja

Kahden X:n kaupungin perhekeskuksen psykologin palkkausta koskeva palkkasyrjintäepäily (TAS 67/2012 ja TAS 79/2012, annettu 19.6.2013)

Kaupungin perhekeskuksessa työskenteleville psykologinlaisille maksettiin pienempää tehtäväkohtaista palkkaa kuin verrokiksi nimetyille kaupungin työterveyshuollon liikelaitoksessa työskentelevälle miespuoliselle työterveyspsykologille.

Työnantaja perusteli selvityksissään kysymyksessä olevaa palkkaeroa työterveyspsykologien rekrytoimiseen liittyvällä vaikealla kilpailutilanteella sekä tehtävien vaativuuseroilla. Työnantaja vetosi myös siihen, että liikelaitoksella on itsenäinen päätöksenteko-oikeus henkilökunnan palkkauksessa, eikä kaupungin perhekeskuksen ja liikelaitoksen henkilökunnan palkkoja voi sen vuoksi verrata keskenään.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että kunnan liikelaitos on osa kunnan organisaatiota, eikä työterveyshuollon liikelaitosta voida pitää itsenäisenä oikeushenkilönä kuntaan nähden. Sen vuoksi palkkoja voidaan verrata keskenään tasa-arvolaisa tarkoitetulla tavalla.

Työvoiman saatavuuden turvaaminen ja kilpailutilanne työvoimasta saattaa olla perusteena sille, että tietyn alan psykologeille maksetaan korkeampaa palkkaa kuin toisen alan psykologeille, vaikka heidän tekemänsä työ katsottaisiin yhtä vaativaksi. Silloin, kun palkkaukseen sisällytetään työvoiman niukkuudesta johtuvalla kilpailutilanteella perusteltu palkanosuus, on tärkeää, että tämä tapahtuu kussakin tapauksessa erikseen selvitettyjen ja osoitettavissa olevien tosiseikkojen pohjalta.

Psykologien tehtäviä ei annetun selvityksen mukaan ole verrattu keskenään samojen työn vaativuuden arviointikriteerien mukaan, kuten palkkausjärjestelmän avoimuuden ja läpinäkyvyyden vaatimus edellyttäisi. Vaativampien työtehtävien suorittaminen voi olla peruste korkeammalle tehtäväkohtaiselle palkalle. Vaativuuseroa ei saa kuitenkaan palkita ylimitoitetusti, vaan palkkaeron tulee olla aina suhteessa vaativuuseroon.

Työnantajan tehtäväksi jää näyttää, miltä osin palkkaeroa voidaan selittää markkinatekijöillä ja tehtävien mahdollisilla vaativuuseroilla.

Prosessiasiantuntijan palkkausta koskeva syrjintäepäily (TAS 93/2013, annettu 10.6.2014)

Kysymys siitä, kohteliko kaupunki prosessiasiantuntijaa tasa-arvolain vastaisesti, kun hänelle maksettiin pienempää tehtäväkohtaista palkkaa kuin tietotekniikka-asiantuntijalle. Kummatkin kuuluivat kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin, mutta he eivät kuuluneet samaan hinnoittelukohtaan.

Kaupungin mukaan KVTES ja viime kädessä työnantaja määrittelevät sen, mihin hinnoittelukohtaan henkilöt työn puolesta kuuluvat. Kaupunki viittasi Kunnallisen työmarkkinalaitoksen lausuntoon, jossa todetaan, että tehtävien vaativuuden arvioinnin kohteena on samanaikaisesti saman työnantajan samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi prosessiasiantuntijan voivan verrata työtään tietotekniikka-asiantuntijan työhön. Tasa-arvolainsäädännössä lähdetään siitä, että työntekijä voi verrata työtään työnantajan palveluksessa olevan toisen työntekijän työhön ja jos työt ovat samoja tai samanarvoisia, heille tulee maksaa samaa palkkaa.

Tasa-arvovaltuutettu esitti saamiensa selvitysten perusteella eräitä huomioita prosessiasiantuntijan ja tietotekniikka-asiantuntijan tehtävien vaativuuden vertailusta ja esiin tuoduista perusteluista.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti huomiota muun muassa vertailtavien töiden arvioinnissa käytettyyn erilaiseen perustelutapaan. Tietotekniikka-asiantuntijan tehtävien vaikuttavuuden arvioinnissa kaupunki näytti painottavan niitä ulottuvuuksia, joita ylipäättään on niillä työprosesseilla, joihin tämä osallistui. Prosessiasiantuntijan tehtävien vaikuttavuuden arvioinnissa kaupunki ei näin menetellyt vaan korosti sitä, että viimekätinen vastuu tehtäväkonaisuuksista, joita prosessiasiantuntija teki, kuului jollekin muulle taholle.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi myös, että tarkasteltavana olleiden töiden vaikuttavuuden vertailun perustaminen pääosin vain taloudellisiin seikkoihin jätti vähälle huomiolle eräät prosessiasiantuntijan työn vaikuttavuuteen liittyvät ulottuvuudet. Sisäinen tarkastus ja valvonta, riskienhallinnan tehtävät sekä strategiatyö, johon prosessiasiantuntija osallistui, ovat toimintoja, joiden avulla pyritään varmistamaan kunnan ja sen organisaatioiden tavoitteiden saavuttaminen ja kunnan toimintaedellytysten turvaaminen, millä on erittäin suuri merkitys kunnan toiminnan kannalta. Prosessiasiantuntijan esimerkiksi sisäiseen tarkastukseen liittyvällä työllä voi olla myös suuria taloudellisia vaikutuksia.

Syrjintäepäily samanarvoisten tehtävien palkkauksessa (TAS 102/2018, annettu 10.12.2018)

Lausuntopyynnössään mies A kertoi muun muassa, että hän ja nainen B työskentelevät samassa tiimissä ja tekevät samanarvoista työtä, vaikka heidän nimikkeensä poikkeavatkin toisistaan. Esimies oli perustellut palkkaeroa A:lle sillä, että B:n palkka oli aikanaan sovittu lähtökohtaisesti korkeammaksi kuin mitä sen kuuluisi heidän tehtävissään olla.

Mikäli tehtävät ovat samoja tai samanarvoisia, syntyy oletama sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Arvioitaessa sitä, onko kyseessä sama tai samanarvoinen työ, ratkaisevaa ei ole esimerkiksi ammattinimike vaan se, minkälaista työtä työntekijät tosiasiaissa tekevät. Työnantaja ei tasa-arvovaltuutetulle antamassaan selvityksessä kiistänyt A:n ja B:n tehtävien samanarvoisuutta.

Syrjintäkieltoa ei katsota rikotun, jos työnantaja voi osoittaa palkkaeroille hyväksyttävän syyn. Tasa-arvolain esitöiden mukaan hyväksyttäviä syitä palkkaeroille voivat olla ainakin henkilön koulutus, ammattitaito, aloitteellisuus ja sopivuus vaativampiin tehtäviin.

Työnantaja perusteli tasa-arvovaltuutetulle antamassaan selvityksessä A:n ja B:n välistä palkkaeroa ensinnäkin sillä, että heihin sovelletaan eri työehtosopimuksia. Tasa-arvovaltuutettu totesi aikaisemman lausuntokäytäntönsä mukaisesti, että pelkästään se, että A:han ja B:hen sovelletaan eri työehtosopimuksia, ei ole hyväksyttävä syy heidän väliselle palkkaerolleen.

Toiseksi työnantaja perusteli A:n ja B:n välistä palkkaeroa sillä, että B:n tehtäväkuva oli alun perin ollut huomattavasti laajempi kuin nykyisin. Koska työtehtävien muuttuminen voi olla tasa-arvolain perustelujen mukaan hyväksyttävä syy vain ajallisesti rajoitetun ajan, on työnantajalla velvollisuus kohtuullisessa ajassa pyrkiä näistä erityisistä syistä aiheutuvien palkkaerojen poistamiseen eli palkkojen harmonisoimiseen.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että syrjintäoletaman kumotakseen työnantajan tulisi voida osoittaa, ettei se ole voinut poistaa työtehtävien muuttumisesta johtuneita palkkaeroja välittömästi, vaan että palkkaeron poistaminen on vaatinut siirtymäaikaa. Tasa-arvovaltuutettu katsoi myös, että asiasta saatujen tietojen perusteella siirtymäaika oli tässä tapauksessa jo kulunut, kun A:n ja B:n välinen palkkaero oli jatkunut jo noin kolmen vuoden ajan. Tasa-arvovaltuutettu kehotti työnantajaa ryhtymään välittömästi toimenpiteisiin palkkaeron poistamiseksi kokonaan.

Palkkasyrjintäepäily yksityisessä yrityksessä (TAS 300/2018, annettu 11.01.2019)

Lausuntopyynnössään tasa-arvovaltuutetulle mies A kertoi muun muassa, että hänen kokonaispalkkansa oli huomattavasti alhaisempi kuin samassa tiimissä työskentelevän ja samaan työvaativuusluokkaan asetetun naisen B:n palkka.

Työnantajan mukaan A:n ja B:n nimikkeet olivat samat, mutta heidän työtehtävänsä eivät vastanneet laajuudeltaan, vaativuudeltaan ja vastuullisuudeltaan toisiaan. Työnantajan mukaan B:llä oli useita sellaisia lisätyötehtäviä ja -vastuita, jollaisia A:lla ei ollut. A esitti vastineessaan eriävän näkemyksen työnsä vastuullisuudesta ja laajuudesta ja toi esiin seikkoja, joiden johdosta hän katsoi työnsä olevan yhtä vaativaa ja vastuullista kuin B:n työ.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että osapuolet esittivät kirjallisissa selvityksissään ristiriitaisia näkemyksiä siitä, ovatko A:n ja B:n työtehtävät samoja tai samanarvoisia. Tasa-arvovaltuutetulle toimitettujen selvitysten perusteella jäi näiden ristiriitaisuuksien johdosta avoimeksi, ovatko A:n ja B:n työtehtävät yhtä vaativia ja siksi katsottava vähintään samanarvoisiksi.

Työnantajan mukaan palkkojen määräytymisen apuna käytettiin yhtiön sisäistä tehtävien vaativuusluokittelua: tehtäväkohtainen palkka olisi lähtökohtaisesti sitä suurempi, mitä korkeamman vaativuusluokan tehtävästä oli kyse. Toisaalta työnantaja kuitenkin totesi, että palkat perustuvat yksilöllisesti sovittuihin palkkoihin, eikä vaativuusluokka ollut ratkaiseva tekijä työntekijän palkkausta määritettäessä. A:n palkka ei kuitenkaan ollut nousut hänen siirryttyään korkeammalle vaativuustasolle. Työnantaja ei myöskään väittänyt selvityksessään, että A:n palkkaan vaikuttavat muut osa-alueet (esimerkiksi työstä suoriutuminen) olisivat vaativuusluokan vaihtuessa heikentyneet ja palkka olisi tämän johdosta pysynyt samana. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että yhtiön palkkausjärjestelmä vaikuttaa sekä työn vaativuusmäärittelyyn, henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin, että kokonaispalkan muodostumisen osalta varsin läpinäkyvältä.

EU-oikeus edellyttää palkkausjärjestelmiltä avoimuutta ja läpinäkyvyyttä samapalkkaisuusperiaatteen turvaamiseksi. Jotta palkkausjärjestelmä täyttäisi avoimuuden vaatimuksen, edellytetään, että työntekijät tietävät, mitä palkkausperusteita heihin sovelletaan ja millä painoarvolla eri tekijät palkkaukseen vaikuttavat. Palkkausjärjestelmän läpinäkyvä toimisuus kääntää mahdollisessa hyvitysoikeudenkäynnissä todistustaakan palkkauksen syrjimättömyydestä työnantajalle.

Vaikka työnantaja soveltaisi palkkaehtoja siten, että työntekijä joutuisi sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin muu työnantajan palveluksessa samanarvoisessa työssä oleva työntekijä, menettely ei välttämättä ole syrjintää. Syrjintäkieltoa ei katsota rikotun, jos työnantaja voi osoittaa palkkaeroille hyväksyttävän syyn. Tasa-arvolain esitöiden mukaan hyväksyttäviä syitä palkkaeroille voivat olla ainakin henkilön koulutus, ammattitaito, aloitteellisuus ja sopivuus vaativampiin tehtäviin.

Työnantaja vetosi A:n ja B:n palkkaerojen syynä yhtiön taloudellisiin resursseihin sekä eroihin työkokemuksen pituudessa ja työstä suoriutumisessa. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että mikäli tasa-arvolain mukaista palkkavertailua tehtäessä vertailtavat työtehtävät katsotaan yhtä vaativiksi, työnantaja ei voi hyväksyttävällä tavalla perustella toisen työntekijän alemmaa palkkaa taloudellisten resurssien puuttumisella. Työkokemuksen pituus sekä työstä suoriutuminen voivat olla hyväksyttäviä syitä samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden palkkaerolle. Työnantajan tulee kuitenkin kyetä osoittamaan työntekijöiden välisen erojen olemassaolo vedotessaan näihin seikkoihin palkkaerojen syinä. Tasa-arvovaltuutettu korosti, että sekä työkokemuksen että työstä suoriutumisen vaikutus palkkaan jäi

työnantajan selvityksistä epäselväksi ja palkkaus vaikutti myös näiltä osin melko läpinäkyvämmältä. Tämän johdosta työnantajalla olisi mahdollisessa oikeudenkäynnissä korostettu todistustaakka vetoamiensa seikkojen vaikutuksesta työntekijöiden palkkaukseen.

Rekrytointikonsulttien väliset palkkaerot (TAS 293/2018, annettu 26.8.2019)

Rekrytointikonsultteina työskennelleet naistyöntekijä A ja hänen miespuolinen kollegansa B olivat aloittaneet työt yrityksessä samaan aikaan. A oli saanut aluksi yhdeksän kuukauden ajan pienempää palkkaa. B katsoi, että he tekevät A:n kanssa samaa työtä samanlaisin tuloksin. Työnantaja ei ensin suostunut palkkaeron poistamiseen, mutta suostui siihen sen jälkeen, kun mieskollega B oli ehdottanut tilanteen korjaamiseksi oman palkkansa laskeamista ja A:n palkan nostamista. Näin he saivat jatkossa saman palkan. Kun A tuli myöhemmin asiasta tietoiseksi, hän vaati työnantajalta palkanerotuksen maksamista edellä mainitun yhdeksän kuukauden ajalta.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi saamiensa selvitysten perusteella, että molemmat tekivät käytännössä samaa työtä. Tasa-arvovaltuutettu totesi myös, että arvioon siitä, oliko tehty työ samaa tai samanarvoista, ei vaikuta mahdollinen tulevaisuudessa toteutuva vaativampi tehtäväkuva.

Tasa-arvovaltuutettu tarkasteli lausunnossaan, voisivatko erot aiemman työkokemuksen laadussa (ei siis pituudessa) olla hyväksyttävä peruste palkkaeroille samoissa tehtävissä toimivien työntekijöiden välillä heidän työsuhteensa alusta saakka, ja sitä, oliko tässä tapauksessa tällaista eroa olemassa. Saatujen selvitysten perusteella tasa-arvovaltuutettu katsoi, ettei A:n ja mieskollega B:n työkokemuksessa ollut työtehtävien suorittamisen kannalta laadullista eroa. Työkokemukseen liittyvät erot eivät olleet heijastuneet myöskään heidän työtehtävissään tai tulleet esiin tiimin työskentelytavoissa. Ne eivät olleet myöskään näkyneet asiakkuuksien tai toimeksiantojen jakautumisessa.

Työnantajan mukaan rekrytointikonsultin tehtävässä aloitus oli budjetoitu vain yhdelle henkilölle, eikä palkkoja ollut mahdollista korottaa vielä siinä vaiheessa, kun mieskollega ehdotti A:n palkan korottamista ensimmäisen kerran. Taloudellisten voimavarojen niukuutta ei ole oikeuskäytännössä kuitenkaan pidetty hyväksyttävänä perusteluna sukupuolten välisille palkkaeroille.

Työnantaja korjasi A:n ja mieskollega B:n välisen palkkaeron alentamalla B:n palkkaa ja nostamalla A:n palkkaa. Yksittäisessä palkkasyrjintätapauksessa tasa-arvolain mukainen keino korjata tilanne on syrjityn palkan nostaminen verrokin palkan tasolle, ei verrokin palkan alentaminen.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että työnantaja ei ollut esittänyt hyväksyttävää syytä palkkaerolle. Tämän perusteella palkkaero katsottiin tasa-arvolain vastaiseksi. Viime kädessä asian arviointi tapahtuu kuitenkin mahdollisessa hyvitysoikeudenkäynnissä.

Palkkasyrjintäepäily (TAS 137/2019, annettu 11.2.2020)

Kyseisessä palkkariidassa tuli ratkaista, onko A:ta kohdeltu palkkauksessa tasa-arvolain vastaisesti, kun hänelle on maksettu pienemmän palkkaluokan mukaista palkkaa kuin miespuolisille verrokeille.

Samapalkkaisuusperiaate tulee sovellettavaksi silloin, kun työtehtävät ovat niin lähellä toisiaan, että niitä voidaan pitää samoina tai kun ne ovat vaativuutensa puolesta niin lähellä toisiaan, että ne ovat samanarvoisia. Arvioitaessa, onko kyseessä sama tai samanarvoinen työ, ratkaisevaa ei ole esimerkiksi ammattinimike, vaan se, minkälaista työtä työntekijät tosiasiallisesti tekevät.

Tehtävien vaativuuteen perustuvan palkanosuuden eli tehtäväkohtaisen palkan tulee samaa ja samanarvoista työtä tekevillä työntekijöillä olla sama. Työntekijöiden kokonaispalkkauksen ei tarvitse olla samansuuruinen, jos palkkaerot voidaan perustella hyväksyttävällä syyllä. Kaikkien tehtäväkohtaisen palkan lisäksi maksettavien palkanlisien tulee myös olla syrjimättömiä. Palkkauksen syrjivyyttä arvioidaan palkanosittain.

Hyväksyttäviä syitä palkkaeroille voivat olla ainakin henkilön koulutus, ammattitaito, aloitteellisuus ja sopivuus vaativampiin tehtäviin. Myös ammattitaitoisen työvoiman tarjonnan niukkuudesta johtuva kilpailutilanne voi olla tällainen syy.

Töiden vaativuuden arvioinnissa ei tule ottaa huomioon työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia tai työssä suoriutumista, mutta ne voivat olla hyväksyttäviä syitä maksaa erisuuruista palkkaa samassa tai samanarvoisessa työssä oleville. Jos työnantaja vetoaa tällaisiin ominaisuuksiin, työnantajan tulee voida osoittaa työntekijöiden välisten erojen olemassaolo.

Koulutusta voidaan pitää hyväksyttävänä syynä palkkaeroille vain, jos koulutuseron vuoksi toinen työntekijä voi selvitä paremmin työtehtävistään kuin toinen työntekijä tai että ensin mainitun työntekijän käytettävyyden työnantajan palveluksessa on laajempi. Työntekijöiden erilaista kohtelua ei voida perustella vetoamalla taloudellisiin näkökohtiin ja taloudellisten voimavarojen niukkuuteen.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi lausunnossaan, että saadun selvityksen perusteella verrokkien tehtävänkuvaa ei voitu pitää kokonaisuutena tarkastellen A:n tehtävänkuvaa vaativampana. Asiassa on myös otettava huomioon se, että verrokeille on maksettu

henkilökohtaista lisää tietyistä erityistehtävistä, vaikka muista työnantajan mainitsemista erityisistä vastuualueista ei ole maksettu palkanlisää. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että sekä työn vaativuuteen perustuvan palkanosan että kaikkien palkanlisien tulee erikseen olla syrjimättömiä. Naisilla ja miehillä tulisi olla tosiasiallisesti yhtäläiset mahdollisuudet saada palkanlisää. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että asiassa syntyy oletettava palkkasyrjinnästä.

Kyseisessä asiassa ei kuitenkaan ollut selvitetty A:n tai verrokkien ammattikokemuksen määrää eikä sitä, mikä merkitys A:n korkeammalla koulutuksella tai verrokkien mahdollisesti pitemmällä ammattikokemuksella on ollut työstä suoriutumisessa. Siltä osin kuin työtehtävien täsmällisempi sisältö ja niiden vaativuus jäi avoimeksi, tarkemman näytön esittäminen voi tapahtua käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan mahdollisesti ajettavan hyvityskanteen yhteydessä.

2.8 Samanarvoista työtä koskeva sääntely ja oikeuskäytäntö Ruotsissa

2.8.1 Syrjintälaki (Diskrimineringslag 2008:567)

Ruotsin voimassa olevassa lainsäädännössä naisten ja miesten tasa-arvoisesta kohtelusta ja muista syrjintäperusteista säädetään samassa laissa, syrjintälaissa. Samapalkkaisuuden osalta merkittävimmät säännökset tuossa laissa koskevat syrjintäkieltoa, työnantajan aktiivisia toimenpiteitä ja palkkakartoitusta.

2.8.2 Syrjintäkielto

Syrjintäkiellosta on säädetty hyvin yksinkertaisesti. Syrjintälain 2 luvun 1 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan työnantaja ei saa syrjiä työntekijää. Tämä säännös koskee myös palkkasyrjintää ja sitä sovelletaan palkkaukseen ottaen huomioon EU:n samapalkkaisuutta koskevat direktiivit ja EUT:n oikeuskäytäntö.

Nyt voimassa olevan säännöksen perusteluissa sama ja samanarvoinen työ kuvataan ilmaisella ”med samma eller närliggande”. Tätä ilmausta on pidetty ahtaampana kuin mitä EU-oikeus edellyttää. Jo aikaisemman oikeuskäytännön perusteella on kuitenkin katsottu, että hyvinkin erilaisten tehtävien samanarvoisuutta voidaan verrata. Esimerkkinä jäljempänä käsiteltävä tehohoidon sairaanhoitajaa ja sairaalainsinööriä koskeva ratkaisu (AD 2001 nr 76).

2.8.3 Samanarvoinen työ oikeuskäytännössä

Ratkaisussa AD 2001 nr 13 työtuomioistuimien katsoi, että kättilön ja sairaalainsinöörin työt olivat vaatavuudeltaan samanarvoisia. Arvioinnin lähtökohtana olivat (tasa-arvo)lain esitöissäkin mainitut tiedot/taidot, vastuu, työpanos/rasitus ja työolosuhteet. Asianosaiset olivat yksimielisiä siitä, että tässä asiassa ratkaisevia olivat taito/kyky ja vastuu. Vertailussa todettiin, että molemmilla oli samantasoista, mutta eri alan koulutusta ja kokemusta yhteensä 7,5–8,5 vuotta. Tässä ei nähty merkitsevää vaatavuuseroa. Vastuu todettiin kummassakin tehtäväksi suureksi, mutta erilaiseksi. Toisella se oli vastuuta terveydestä ja toisella taloudellista vastuuta. Tässäkään ei nähty merkittävää vaatavuuseroa. Työn aiheuttama rasitus/työpanos katsottiin erilaiseksi, mutta ei kuitenkaan vaatavuuden osalta merkittävästi erilaiseksi. Työolosuhteidenkaan osalta ei nähty merkittäviä eroja.

Tätä tuomioistuimessa suoritettua arviointia ei voi pitää minään tieteellisiin menetelmiin perustuvana prosessina, vaan arkijärjellä suoritettuna, melko karkean päättelyn tuloksena. Tarkemmilla mittausten menetelmillä vertailusta olisi varmaankin voitu saada analyttisempi. On kuitenkin vaikea sanoa, olisiko lopputulos tällöin ollut enemmän tai vähemmän oikea, koska tarkankin mittariston asetteluun vaikuttavat myös arvostukset.

Myös tehohoidon sairaanhoitajan ja sairaalainsinöörin tehtävää vertailtaessa (AD 2001 nr 76) päädyttiin siihen, että tehtävät ovat vaatavuudeltaan samanarvoisia. Tämä asia on ratkaistu samana vuonna kuin edellinenkin tapaus, mutta samanarvoista työtä koskevat perustelut on laadittu yksityiskohtaisemmin. Tämä on tehty jakamalla edellä käsitellyssä ratkaisussa lueteltuja tekijöitä alatekijöihin ja tarkastelemalla niitä erikseen.

Tässä ratkaisussa yksi työtuomioistuimen jäsen olisi hyväksynyt vastaajan vaatimuksen pyytää ennakkoratkaisua Euroopan unionin tuomioistuimelta siitä, voidaanko näin erilaisia tehtäviä tekevien työntekijöiden katsoa olevan ”samassa asemassa” niin, että heidän tehtäviään voidaan verrata keskenään. Vastaaja olisi ilmeisesti halunnut selvittää, onko esimerkiksi EUT:n päätös C-309/97 merkinnyt muutosta siihen, mitä tehtäviä voidaan vertailla ja pitää vertailun perusteella samanarvoisina.

Kummassakin edellä käsitellyssä ratkaisussa päädyttiin lopulta siihen, että työnantaja oli osoittanut hyväksyttävän perusteen palkkaerolle. Ensimmäisessä ratkaisussa hyväksyttävät syyt olivat senioriteetti, työntekijän (tietyn ammattitaidon) kysyntä työmarkkinoilla ja kollektiivinen sopiminen palkoista. Jälkimmäisessä ratkaisussa hyväksyttävänä syynä pidettiin markkinapalkoista esitettyä selvitystä. Päällimmäinen huomio viimeksi selostetusta tarkastelusta on se, että markkinapalkoille palkkaeron hyväksyttävänä syynä on annettu melko suuri painoarvo.

2.8.4 Työnantajan aktiiviset toimenpiteet

Syrjintälain säännökset työnantajan aktiivisista toimenpiteistä koskevat kaikkia seitsemää syrjintälaissa mainittua syrjintäperustetta. Työnantajalta edellytettujen aktiivisten toimenpiteiden tulee kattaa myös palkkaus. Aktiivisten toimenpiteiden pitää koostua syrjintäriskien tutkimisesta, havaittujen riskien syiden selvittämisestä, korjaavista toimista sekä korjaavien toimien seurannasta ja arvioinnista.

Naisten ja miesten välisten epäasiallisten palkkaerojen osalta on edellä mainitun lisäksi säädetty huomattavasti tarkemmin. Nämä säännökset koostuvat palkkakartoituksesta ja siihen liittyvistä velvoitteista.

2.8.5 Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen tarkoituksena on havaita, korjata ja estää epäasialliset palkkaerot (ja muut vastaavat erot työsuhteen ehdoissa) miesten ja naisten välillä. Palkkakartoituksessa analysoidaan palkkoja ja työsuhteen ehtoja koskevat määräykset ja noudatettu käytäntö sekä palkkaerot naisten ja miesten välillä tehtävissä, joita on pidettävä samoina tai samanarvoisina. Palkkakartoitus on tehtävä joka vuosi.

Palkkakartoituksessa täytyy selvittää, onko esille tulevilla palkkaeroilla suora tai epäsuora liityntä sukupuoleen. Selvityksen pitää kattaa naisten ja miesten palkkaerot samoissa tai samanarvoisissa tehtävissä ja naisennemistöisten ryhmien palkkaerot samaa tai samanarvoista työtä tekeviin ryhmiin, joissa ei ole tai jossa ei yleensä katsota olevan naisennemistöä. Tämän lisäksi on vertailtava ryhmien välistä palkkaeroa tilanteessa, joka on muuten sama kuin edellä sanottu, mutta jossa ryhmä, joka ei ole tai jonka ei yleensä katsota olevan naisennemistöinen, saa naisennemistöistä ryhmää parempaa palkkaa, vaikka tehtävät ovat vaatavuudeltaan alempia.

Tehtävää pidetään samanarvoisena toisen tehtävän kanssa, jos se tehtävän asettamiin vaatimuksiin ja tehtävän luonteeseen perustuvan kokonaisarvion perusteella voidaan katsoa saman arvoiseksi. Tehtävän asettamien vaatimusten arviointi tehdään ottaen huomioon kriteerit, kuten tiedot ja taidot, vastuu ja työpanos/rasitus. Työn luonnetta arvioitaessa huomioidaan erityisesti työolosuhteet. Töiden samanarvoisuuden määrittelyn osalta kirjallisuudessa viitataan edellä käsiteltyihin työtuomioistuimen ratkaisuihin AD 2001 nr 13 ja AD 2001 nr 76.

Syrjintälaissa kielletyn palkkasyrjinnän ja epäasiallisen palkkaeron käsitteet eivät ole samat. Palkkasyrjintä on lainvastainen tila, joka johtaa seuraamuksiin. Epäasiallinen palkkaero on laajempi käsite. Epäasiallista palkkaeroa korjataan palkkakartoituksen, lain edellyttämän työnantajan ja palkansaajapuolen (aktiivisia toimenpiteitä ja niihin sisältyvää palkkakartoitusta koskevan) yhteistyön, palkansaajapuolelle annettavien tietojen ja

aktiivisten toimenpiteiden kirjaamisen avulla. Jos työnantajan palveluksessa on vähintään 25 työntekijää, on kirjaamisvelvollisuus laaja. Tällöin pitää kirjata kaikki aktiiviset toimenpiteet, mukaan lukien palkkakartoituksen tulokset, tarvittavat toimenpiteet sukupuoleen perustuvien palkkaerojen poistamiseksi, tätä koskeva kustannuslaskelma ja aikataulu, jonka pitää olla ”niin pian kuin mahdollista”, eikä se saa olla kolmea vuotta pitempi. Lisäksi pitää olla selvitys siitä, kuinka kuluvalle vuodelle suunnitellut korjaavat toimet ovat toteutuneet. Jos työnantajan palveluksessa on 10–24 työntekijää, on kirjattava palkkakartoitusta ja sen johdosta tehtäviä toimenpiteitä koskevat asiat sekä se, kuinka palkkakartoitusta koskeva yhteistyövelvoite palkansaajapuolen kanssa täytetään.

2.9 Samanarvoista työtä koskeva sääntely Islannissa

2.9.1 Samapalkkaisuuden edistämistä koskeva säännöstö

Sukupuolten tasa-arvoa koskeva laki on keskeisin säännöstö. Se on viimeksi uudistettu vuonna 2020. Samapalkkaisuuden osalta laki sisältää muun muassa säännökset työnantajien ja ammattiliittojen velvollisuudesta edistää naisten ja miesten aseman samanarvoistamista työmarkkinoilla, työnantajan velvollisuudesta laatia tasa-arvosuunnitelma, velvollisuudesta maksaa sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä, työnantajan velvollisuudesta hankkia samapalkkaisuustodistus tai samapalkkaisuusvahvistus ja syrjinnän kiellosta. Tätä lakia täydentävät asetus samapalkkaisuustodistuksesta ja samapalkkaisuusvahvistuksesta sekä laki tasa-arvoasioiden hallinnosta.

2.9.2 Sama tai samanarvoinen työ

Samapalkkaisuuden käsitteestä on edellä mainitussa laissa oma säännös. Sen mukaan samasta tai samanarvoisesta työstä pitää maksaa sama palkka. Säännöksen mukaan sama palkka tarkoittaa sitä, että palkka on määriteltävä samalla tavalla eri sukupuolille ja palkka-perusteet eivät saa sisältää sukupuolisyryntää. Säännöksessä on vielä todettu, että työntekijää ei saa velvoittaa pitämään palkkatietojaan salassa.

2.9.3 Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvollisuus koskee työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 25 työntekijää. Sen jälkeen, kun suunnitelma on laadittu, sitä on päivitettävä vähintään joka kolmas vuosi. Suunnitelma voi olla joko erillinen tai osa työnantajan henkilöstösuunnitelmaa. Suunnitelman pitää sisältää tavoitteet ja toimenpiteet sukupuolten välisen tasa-arvoisen kohtelun takaamiseksi. Suunnitelma on toimitettava tasa-arvoviranomaisten hyväksyttäväksi. Ellei suunnitelmaa laadita tai ellei siihen tehdä viranomaisen vaatimia muutoksia, voi viranomainen asettaa työnantajan maksettavaksi enintään noin 340 euron suuruisen päivittäisen sakon.

2.9.4 Samapalkkaisuustodistus

Samapalkkaisuustodistus on asia, joka tekee Islannista tietyllä tavalla edelläkävijän samaa ja samanarvoista työtä koskevassa sääntelyssä. Samapalkkaisuustodistuksen saaminen edellyttää palkkausjärjestelmän laatimista standardin IST 85:2012 mukaisesti ja auktorisoidun tarkastajan järjestelmälle ja sen toimeenpanolle antamaa todistusta. Todistus on voimassa kolme vuotta kerrallaan ja laiminlyöntitapauksia koskee edellä selostettu päivittäinen sakko. Lisäksi pidetään julkista luetteloa niistä, joilla asiat ovat kunnossa ja viranomaisen sisäistä luetteloa niistä, joilla ne eivät ole kunnossa. Vuoden 2021 lopussa velvoite koskee työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 90 työntekijää. Vuoden 2022 lopussa sääntely ulottuu kaikkiin työnantajiin, joilla on vähintään 25 työntekijää. Ne työnantajat, joiden palveluksessa on 25–49 työntekijää, voivat kuitenkin valita vaihtoehtona samapalkkaisuusvahvistuksen hankkimisen. Samapalkkaisuusvahvistuksen saaminen ei vaadi standardin IST 85:2012 noudattamista, vaan sille on laissa omat vaatimukset.

2.9.5 Standardi IST 85:2012

Tämä standardi on kehitetty työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen yhteistyönä vapaaehtoiseksi apuvälineeksi avustamaan tasa-arvoisen palkkausjärjestelmän rakentamisessa vuosien 2008–2012 aikana. Siitä tuli pakollinen vuonna 2018, kun työnantajajärjestön toimitusjohtaja lähti politiikkaan ja vei ministerinä läpi pakollisuuden, joka oli ollut hänen puolueensa vaalilupaus. Järjestelmän käyttöönotto on osoittautunut siinä määrin haastavaksi, että alun perinkin porrastetuksi säädettyä voimaantuloa on pitänyt lykätä ja säätää lisäksi 25–49 työntekijää työllistävälle vaihtoehdoksi edellä mainittu kevennetty menettely.

Haastattelututkimuksilla on selvitetty eri osapuolten näkemyksiä velvoittavan standardin toimivuudesta. Siihen on oltu pääosin tyytyväisiä. Tässä yhteydessä on kuitenkin myös tunnistettu jännite työehtosopimusjärjestelmän ja tämän standardin välillä.

Standardin mukaan ylimmän johdon pitää määritellä samapalkkaisuuspolitiikka ja varmistaa, että se on työnantajan palkkapolitiikkaa. Standardin mukainen prosessi etenee vaiheissa: suunnittele – laadi – tarkista – toimi. Suunnitteluvaiheessa pitää valita käytettävät vaativuuskriteerit ja sijoittaa kaikki tehtävät niihin. Samat ja samanarvoiset tehtävät käsitellään yhdessä. Tämän jälkeen määritetään vaativuuden mukaiset palkat sekä palkat ottaen huomioon henkilöitä ja ryhmiä koskevat palkkatekijät. Järjestelmän osoittamien puutteiden korjaamiseksi päätetään vastuulliset, korjaavat toimenpiteet ja niiden aikataulu. Korjaavien toimien edistymistä tarkastellaan monella tavalla. Yritysjohto vastaa siitä, että myös ulkopuolisten auditoijien ja työntekijöiden esittämät huomiot tulevat käsitellyiksi.

Järjestelmä ei sisällä yksityiskohtaisia, joka paikassa sovellettavia vaativuskriteereitä, vaan järjestelmän, jolla vaativuus määritellään. Pääkriteerit ovat osaaminen, vastuu, rasitus ja työolosuhteet. Tilanteesta riippuu, käytetäänkö näitä sellaisenaan ja missä määrin näitä osa-alueita jaetaan hienojakoisempiin tekijöihin. Järjestelmä ei sisällä myöskään yhtä oikeaa tapaa pisteyttää eri tekijöitä. Painotukset voivat siis vaihdella. Järjestelmään sisältyy velvollisuus jatkuvasti tarkkailla tehtävien vaativuuksia ja niissä – esimerkiksi työmenetelmien muuttuessa - tapahtuvia muutoksia. Tämä voi johtaa myös tarpeeseen muuttaa järjestelmän pisteytysten painotuksia.

Järjestelmässä eri tehtäviä verrataan riippumatta siitä, mitä työehtosopimuksia sovelletaan. Käytössä olleista aineistoista ei myöskään käy ilmi, että eri työehtosopimus olisi hyväksyttävä syy poiketa samapalkkaisuuden periaatteesta. Kuten edellä on todettu, on myös työmarkkinajärjestöjen velvollisuudeksi säädetty sukupuolten välisen palkkatasa-arvon edistäminen.

Saman ja samanarvoisen työn pitäisi tuottaa sama pistemäärä ja sen johdosta myös sama tehtävän vaativuuteen perustuva palkanosa. Maksetuissa palkkoissa voi kuitenkin olla eroja johtuen esimerkiksi työkokemuksesta ja muista työntekijää tai työntekijäryhmää koskevista tekijöistä. Järjestelmästä pitää käydä ilmi, mitä tällaiset tekijät ovat ja kuinka ne palkkaan vaikuttavat.

2.9.6 Samapalkkaisuusvahvistus

Tämä on samapalkkaisuustodistuksen vaihtoehto työnantajalle, jonka palveluksessa on 25–49 työntekijää ja järjestelmän voimaantulo on 31.12.2022. Tässä mallissa tasa-arvoviranomainen hyväksyy työnantajan samapalkkaisuusjärjestelmän katsottuaan, että se ei syrji sukupuolen perusteella. Hyväksyttävän järjestelmän pitää sisältää työnantajan tasa-arvopolitiikka, edellä mainittu tasa-arvosuunnitelma, ennalta päätetty tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä, palkkajärjestelmää soveltaen tehty palkka-analyysi sukupuolten palkkaeroista palkkaerittäin, tarvittaessa suunnitelma korjaavista toimenpiteistä ja yritysjohton yhteenvedo edellä olevista seikoista. Samapalkkaisuusvahvistus on voimassa kolme vuotta. Se, mitä edellä on sanottu päivittäisestä sakosta ja viranomaisen pitämistä luetteloista, koskee myös samapalkkaisuusvahvistusta. Tämä kevennetty säännöstö ei koske julkisen sektorin elimiä eikä valtioenemmistöisiä yhtiöitä, vaan niiden on hankittava samapalkkaisuustodistus.

2.10 Tiivistelmä

Tämän tarkastelun keskiössä on käsite ”samanarvoinen työ”. Tarkastelun painopiste on EU:n ja Suomen säännöksissä sekä niitä koskevassa oikeuskäytännössä. EU:n tasa-arvoa koskevat säännökset ja EUT oikeuskäytäntö näissä asioissa ovat Suomessa suoraan sovellettavaa oikeutta ja yksittäinen asianosainen voi niihin vedota. Tämänkin vuoksi EU-oikeuden asema on tässä erittäin merkittävä. EU:n sääntelyn tasoa ei voi Suomessa alittaa, mutta sen ylittäminen kansallisilla säännöksillä on mahdollista.

EUT:n oikeuskäytännöstä käy ilmi, että ”samanarvoisella työllä” tarkoitetaan samaa sekä vaativuudeltaan samaa, eli yhtä vaativaa työtä. Huolimatta tästä selvästä lähtökohdasta, oikeuskäytännössä EUT:ssä, Suomessa ja myös Ruotsissa on saattanut esiintyä tällä kohdalla myös lievää huojuntaa. Tämä tarkoittaa esimerkiksi joissakin ratkaisuissa esille tuodun ilmauksen ”samankaltaisissa tilanteissa” sisältöä. Kysymys on toisin sanoen siitä, rajaako tämä ilmaus käytännössä samanarvoisia tehtäviä, joita voidaan verrata keskenään.

Samanarvoisen työn arvioinnin on EUT:n oikeuskäytännössä säännönmukaisesti todettu kuuluvan kansallisille tuomioistuimille. Eräissä ratkaisuissa on samassa yhteydessä myös todettu, että samapalkkaisuutta koskevat direktiivit tai EUT:n oikeuskäytäntö eivät edellytä tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmien käyttämistä. EUT:n ratkaisuissa vaativuuskriteereinä on mainittu työn luonne, koulutus ja työolot. Nämä tulevat samassa tai asiallisesti vastaavassa kieliasussa esille myös kansallisen tuomioistuimen ratkaisuissa sekä Suomessa, että Ruotsissa. Ruotsista on myös esimerkki, jossa pidemmälle menevää arviointijärjestelmää ei otettu tuomion perusteeksi, kun järjestelmästä ei oltu yhdessä sovittu, eikä järjestelmä ollut lainsäädännön edellyttämä.

Suomen säännöksistä voidaan sanoa, että niistä ei näyttäisi sinänsä puuttuvan mitään, mikä EUT:n oikeuskäytännön kautta on tullut EU:n voimassa olevan samapalkkaisuutta koskevan säännösten direktiivejä täsmällisemmäksi sisällöksi. Nimenomaista samanarvoisen työn määritelmää lakitekstissä ei Suomessa ole. Ruotsissa tällainen määritelmä on lakitekstissä (Diskrimineringslag 2008:567, 3 Kap. 10 §):

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ans-var och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Lag (2016:828).

Islannissa on otettu käyttöön velvoite tehtävien vaativuuden arvioinnista tavalla, jota ei samassa muodossa edellytetä missään muualla EU- tai ETA-alueella. Kuten edellä on todettu, on sen toimeenpanossa havaittu, että järjestelmä on 25–49 työntekijän yrityksille siinä määrin raskas, että sitä on pitänyt keventää.

Suomessa ylimmän oikeusasteen ratkaisuja samapalkkaisuudesta on hyvin vähän, eikä muidenkaan tuomioistuinten ratkaisuja ole runsaasti. On mielenkiintoinen kysymys, mistä kaikista syistä tämä johtuu. Edellä olevassa suomalaisen oikeuskäytännön tarkastelussa on käsitelty myös muuta kuin tasa-arvolakia koskevia ratkaisuja. Tämä on tehty laajemman kokonaiskuvan saamiseksi ja siksi, koska muitakin lakeja koskevissa ratkaisuissa on eri tavoin arvioitu myös ”samanarvoisen työn” -käsitettä. Suomalaisen oikeuskäytännön tarkastelussa tulee esille myös se, että ”tasapuolisen kohtelun velvoitteeseen” sisältyy myös ”sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä” -periaate. Horjuntaa on siinä, mitä tehtäviä yksittäistapauksissa on katsottu voitavan vertailla (ks. esim. KKO 2020:4), mutta tässäkin ei näyttäisi selittäväksi tekijäksi nousevan se, onko sovellettavana ollut tasa-arvolaki vai joku muu laki. Jossakin tapauksessa KKO ja työtuomioistuin ovat päätyneet saman tosi-seikaston osalta päinvastaisiin lopputuloksiin.

Palkkakartoitusta koskevista säännöksistä ei ole oikeuskäytäntöä. Siksi niitä koskevien säännösten toimivuutta ei voi arvioida oikeuskäytännön avulla. Voimassa olevien säännösten toimivuutta on arvioitu Anja Nummijärven kirjoituksessa ”Palkkakartoitukset samapalkkaisuuden toteutumista edistämässä” (julkaisussa Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen, STM 2019:28). Sen mukaan säännösten toimivuutta häytti se, että vertailuja ei yleensä tehdä niin, että verrattaisiin kaikkia samoja tai samanarvoisia tehtäviä koko organisaatiossa.

Koko hankkeen yhteiset johtopäätökset, joissa huomioidaan oikeudellisen tarkastelun lisäksi myös työehtosopimusten tarkastelu ja työskentely pilottiorganisaatioissa, esitetään jäljempänä luvussa 5. Siellä tuodaan esille myös yhtä useamman työehtosopimuksen määreysten ja tasa-arvolain samapalkkaisuutta koskevan säännösten soveltamisen välinen jännite.

3 Työehtosopimusten tarkastelu

Johanna Maaniemi

Tässä luvussa kuvataan hankkeeseen liittyvien työehtosopimusten (TES) palkkausjärjestelmien tarkastelun tulokset. Tarkastelu tehtiin kahdessa vaiheessa.

- Ensimmäisessä vaiheessa analysoitiin karkealla tasolla kaikki Suomen yleissitovat työehtosopimusten palkkausjärjestelmät. Tämä vaihe on kuvattu luvussa 3.1.
- Toisessa vaiheessa paneuduttiin tarkemmin tämän hankkeen pilottioorganisaatioiden alojen (ts. opetus-, terveydenhuolto- ja tietotekniikka-alan) työehtosopimusten palkkausjärjestelmiin. Tämä vaihe on kuvattu luvussa 3.2.

Kummankin lähestymistavan tarkoituksena oli tarkastella, millaisia palkkausjärjestelmiä työehtosopimuksissa käytetään ja miten ne osaltaan voivat vaikuttaa palkkatasa-arvon toteutumiseen työpaikalla. Tarkastelun pohjalta oli tavoitteena arvioida mahdollisuuksia yhtenäisiin vaativuuden arviointikriteereihin ja samanarvoisen työn arviointiin organisaatioissa ja yrityksissä sekä eri toimialoilla, ammateissa ja työtehtävissä.

Seuraavaksi esitellään kummankin osion tulokset luvuissa 3.1 ja 3.2. Tuloksien perusteella tehdyt johtopäätökset esitellään osana hankkeen muita johtopäätöksiä luvussa 5.

3.1 Yleissitovat työehtosopimukset

Ensimmäisen osion tavoitteena oli tutkia, millaisia palkkausjärjestelmiä Suomessa sovellettavissa, yleissitovissa työehtosopimuksissa⁵ käytetään. Tarkastelussa pureuduttiin paitsi yksittäisten työehtosopimuksien palkkauksen perusteisiin mutta myös niihin työehtosopimusten sisäisiin ja sopimusten välisiin, rakenteellisiin seikkoihin, jotka voivat osaltaan edistää tai ehkäistä tasa-arvoisen palkkauksen toteutumista työehtosopimuksia soveltavien yritysten näkökulmasta. Seuraavaksi kuvataan aineiston rajaukseen ja analyysiin vaikuttaneet valinnat. Tämän jälkeen esitellään analyysin tulokset.

⁵ Yleissitova työehtosopimus on valtakunnallinen sopimus, joka koskee asianomaista alaa ja on edustava alalla. Yleissitovuudesta päättää työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamislautakunta. Yleissitova työehtosopimus on sopimus, jota myös järjestäytymätön, alalla toimiva työnantaja on vähimmäistasona velvollinen noudattamaan solmimissaan työsuhteissa (Hietala, Kaivanto & Pystynen, 2022)

3.1.1 Yleissitovien työehtosopimusten aineiston rajaukset, analyysi ja keskeiset käsitteet

Työ aloitettiin lataamalla syyskuussa 2021 kaikki sen hetkiset 159 yleissitovat työehtosopimusta Finlexistä⁶. Aineisto ladattiin laadullisen aineiston analyysiohjelmaan, joka mahdollisti mm. tekstiaineiston koodaamisen, järjestelyn ja muistiinpanojen tekemisen.

Työ eteni ns. aineistolähtöisesti. Koko työehtosopimusaineisto käytiin läpi ja palkkausta käsitteleviin osioihin liitettiin eli ”koodattiin” avainsanoja (esim. ”analyttinen palkkausjärjestelmä”, ”kokemukseen perustuva palkanosa”, jne.). Koodit auttoivat jäsentämään aineistoa ja mahdollistivat mm. koodikohtaiset haut. Lisäksi jokaisesta työehtosopimuksesta tehtiin palkkaukseen osalta työehtosopimuskohtaiset muistiinpanot keskeisten palkkaelementtien osalta. Lopuksi aineisto järjesteltiin muistiinpanojen perusteella Exceliin erilaisiksi muuttujiksi.

Aineiston analyysin edetessä aineiston tarkastelua rajattiin seuraavasti:

- Tarkastelu kohdistui aikapalkkaukseen⁷ ja peruspalkkausjärjestelmiin. Suoritepalkkausjärjestelmien (esim. urakka-, provisio- ja palkkiopalkka) tarkastelu rajattiin selvityksen ulkopuolelle.
- Peruspalkkausjärjestelmien tarkastelussa pureuduttiin erityisesti työn vaativuuden arviointijärjestelmiin ts. työehtosopimuksien tapaan määritellä sopimuksen piiriin kuuluvien henkilöstöryhmien tehtäväkohtaiset palkat. Palkkausjärjestelmällä tarkoitetaan tehtäväkohtaisen palkanosan porrastusta, ts.
 - a) palkkauksen *perusteita*, ts. mihin perustuen tehtäväkohtaiset palkat on luokiteltu ja porrastettu (esim. työn vaativuus, nimike) ja
 - b) luokitteluun tai ryhmittelyyn sidottuja *palkkoja*
- Lisäksi tarkasteluun otettiin mukaan mahdollinen peruspalkkaukseen kuuluva suoriutumisen ja/tai pätevyyden arviointiin perustuva, ns. henkilökohtainen palkanosa ja
- kokemulisät, joita maksetaan työkokemuksen perusteella.
- Työehtosopimusten määrittelemien työsuhdelisien ja mahdollisten täydentävien palkitsemistapojen kuten tulospalkkioiden tarkempi analyysi rajattiin tarkastelun ulkopuolelle.

⁶ Finlex on kaikille avoin ja maksuton oikeusministeriön ylläpitämä verkkopalvelu. Palvelun eri osiot sisältävät lainsäädäntöä, oikeuskäytäntöä, viranomaisaineistoa, valtiosopimuksia ja hallituksen esityksiä. (<https://www.finlex.fi>).

⁷ Yleisnimitys peruspalkkaustavalle, jossa palkka määräytyy tietyn aikayksikön mukaan esimerkiksi kuukausi-, tai tuntipalkkana.

Kuviossa 1 on esitetty tyypilliset, yrityksissä käytössä olevat palkkauksen ja palkitsemisen elementit ja tämän tutkimuksen tarkastelun kohteet.

Kuvio 1. Tutkimuksen kohteena olevat palkanosat ja esimerkkejä niiden määräytymisperusteista



Alkuperäisestä aineistosta (N159) poistettiin joitain työehtosopimuksia. Näitä olivat mm. 8 ylempien toimihenkilöiden työehtosopimukset, joissa ei määritetty palkkausjärjestelmää. Lisäksi aineiston analyysin edetessä poistettiin 3 työehtosopimusta, joiden palkkakuvaukset eivät soveltuneet tarkasteluun epäselvien kirjauksien vuoksi. Lopullisen aineiston koko oli 148 työehtosopimusta, joista tunnistettiin 193 (tehtäväkohtaiseen palkanosaan) liittyvää palkkausjärjestelmää.

Seuraavaksi käydään läpi tehtäväkohtaiseen palkanosaan liittyviä tuloksia mm. sen osalta, millaisia järjestelmätyyppejä analyysissä tunnistettiin, millaisia vaativuuskriteerejä järjestelmät sisälsivät ja millaisia eroja työehtosopimuksen piiriin kuuluvien ryhmien palkkausjärjestelmissä oli. Tämän jälkeen tarkastellaan työehtosopimuksissa esitettyjä suoriutumisen ja pätevyyden arviointiin ja kokemukseen perustuvien järjestelmien esiintymistä ja ominaisuuksia.

3.1.2 Tehtäväkohtaisen palkanosan järjestelmätyypit

Tarkastelun kohteena olevista 148 työehtosopimuksesta löydettiin yhteensä 198 palkkausjärjestelmää sen perusteella, miten ne määrittivät kohdejoukon tehtäväkohtaisen palkanosan. Yhdessä työehtosopimuksessa saattoi siten olla useampi kuin yksi tehtäväkohtaiseen palkanosaan liittyvä järjestelmä esim. eri ammattiryhmille.

Tunnistetut järjestelmät tyypiteltiin niiden tehtäväkohtaisen palkanmuodostuksen mukaan seuraaviin kategorioihin. Huomio kohdistui nimenomaan tehtäväkohtaisen palkkauksen määrittelytapaan, ts. miten ja mihin perustuen palkkaus on porrastettu tehtävien välillä.

Tunnistetut tehtäväkohtaisen palkanosan järjestelmätyypit olivat seuraavat:

1. Analyttinen työn vaativuuden arviointi

Näissä järjestelmissä tehtävien palkat perustuivat analyttiseen työn vaativuuden arviointiin⁸. Tehtävän vaativuus arvioitiin tyypillisesti kirjallisen tehtäväkuvauksien perusteella. Tehtäväkuva pisteytettiin erikseen määriteltujen vaativuuskriteerien näkökulmasta (esim. osaaminen, vuorovaikutus, päätöksenteko). Pisteytyksen avulla muodostettiin tehtävien vaativuushierarkia ja vaativuusluokat sekä määriteltiin, millaista palkkaa eri vaativuusluokissa maksettiin. Taulukossa 1 on esitetty esimerkki työehtosopimuksen arviointijärjestelmän pisteytysmatriisiin yhdestä osasta. (Kemian perusteollisuuden työehtosopimus, 5.2.2020–31.12.2021).

Taulukko 1. Esimerkki analyttisestä työn vaativuuden arviointivälineestä

Laajuus ja monialaisuus	LA 1 Tehtävät ja/ tai työt eivät vaihtelevat	LA2 Tehtävät ja työt vaihtelevat ajoittain	LA3 Tehtävät vaihtelevat merkittävästi samalla osaamisalueella	LA4 Tehtävät vaihtelevat eri osaamisalueilla
Osaaminen				
01 Ohjeiden noudattaminen Tehtäville on annettu yksityiskohtaiset ohjeet. Tehtävä tehdään ohjeita noudattaen. Suppea kokemusvaatimus.	14	19		
02 Ohjeiden soveltaminen Tehtäville on selkeät ohjeet, joiden soveltaminen edellyttää kokemuksen kautta hankittuja tietoja	22	27	33	
03 Valitseva harkinta Tehtävän suorittamista koskevat ohjeet yleisluontoisia. Harkintatilanteissa eri vaihtoehtojen välillä edellytetään kokemuksen kautta hankittujen ammatillisten tietojen hallintaa	32	37	43	50
04 Soveltava harkinta Tehtäväannot yleisluontoisia. Kokemusta sekä ammattitietoa ja -taitoa vaativia itsenäisiä harkintatilanteita esiintyy usein.	44	49	55	62
05 Harkintaa, ratkaisuja suunnittelua Tehtäväannot ovat tavoitteellisia. Tehtävät saattavat olla uusia. Harkintatilanteet ja tarvittavat ratkaisut edellyttävät pitkää alan kokemusta ja laajojen ammatittietojen hallintaa.		63	69	76
---(jne)				

⁸ Analyttisiä malleja on sekä työehtosopimukseen rakennetut mallit sekä ns. kaupalliset mallit. Kaupallisia malleja ovat esimerkiksi Palkkavaaka®, The Korn Ferry Method (ent. Hay) sekä International Position Evaluation (IPE). Joidenkin työehtosopimusten mallit perustuivat kaupallisiin malleihin.

2. Vaativuusluokkien yleiskuvaukseen sijoittelu

Näissä järjestelmissä tehtävän vaativuuden arviointi perustui vaativuusluokkien yleiskuvauksiin. Vaativuusluokkien yleiskuvauksissa luokan vaativuutta oli voitu avata erikseen nimettyjen vaativuustekijöiden näkökulmasta (esim. millaista osaamista, vuorovaikutusta, kuormitusta ko. luokka edellyttää tehtävältä) tai ne olivat konkreettisempia, pureutuen työn tosiasialliseen sisältöön tai edellä mainittujen yhdistelmiin. Oleellista on, että arviointia ei tehty tekijä kerrallaan pisteyttämällä vaan tehtävä sijoittuu siihen luokkaan, joka kokonaisuudessaan vastasi parhaiten tehtävän vaatimuksia.

Luokituksessa oli esimerkiksi kuvattu, mitä tarkoittavat vaativuusluokat ”perustehtävä”, ”ammattitehtävä”, ”vaativat ammattitehtävä” erilaisten vaativuusluokkien ja/tai tehtävien näkökulmasta. Tehtävä sijoittui siihen luokkaan, jonka kuvaus kokonaisuudessaan vastasi lähimmin tehtävän vaativuutta. Taulukossa 2 on esitetty esimerkki vaativuusluokkien yleiskuvauksista (Yksityisen opetusalan työehtosopimus 1.4.2020–31.3.2022, tuki- ja hallintohenkilöstön vaativuusryhmittely).

Taulukko 2. Esimerkki vaativuusluokkien yleiskuvauksesta

Vaativuusryhmä	Yleiskuvaus	Itsenäisyys–Harkinta –Vastuu	Koulutus–Kokemus
1	Avustava tehtävä. Tehtäväratkaisut toistuvat samankaltaisena.	Tehtävät suoritetaan selvien työohjeiden ja rutiinien mukaisesti.	Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan työssä saatavalla opastuksella tai työpaikkaharjoittelulla.
	Soveltamisohje: Työntekijällä on aina olemassa lähiesimies tai muu sovittu vastuuhenkilö, joka antaa tarvittaessa yksityiskohtaistakin ohjausta ja valvoo työn suorittamista tai lopputulosta.		
2	Ammattiosaamista edellyttävä tehtävä. Tehtäväratkaisut tehdään kokemuksen pohjalta.	Tehtävät suoritetaan yleisohjeiden mukaisesti.	Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan työkokemuksella tai ammatillisella koulutuksella.
	Soveltamisohje: Työntekijä toimii annettujen yleisohjeiden mukaan. Työntekijä tietää työtehtävänsä ja pystyy toimimaan melko itsenäisesti. Lähiesimies tai muu vastuuhenkilö huolehtii työntekijän riittävästä ohjeistamisesta päivittäisessä työssä ja ratkaisee toimintatavat muuttuneissa olosuhteissa tai poikkeavissa tilanteissa. Esimies tai muu vastuuhenkilö ei välttämättä ole samassa yksikössä tai työvuorossa.		
3	...(jne)	...	...

3. Yleiskuvaus nimikkeillä tai tehtävillä

Näissä järjestelmissä työn vaativuus oli määritelty edellisen kaltaisesti, ts. vaativuusluokkia oli kuvattu yleisellä tasolla (joko vaativuuden tai tehtävien näkökulmasta tai näiden yhdistelminä). Lisäksi työehtosopimuksessa oli määritelty tai annettu esimerkkejä, miten yksittäiset nimikkeet tai tehtävät sijoittuvat esitettyyn vaativuusluokitukseen. Alla on esitetty esimerkki tällaisesta palkkausjärjestelmästä, joissa vaativuustason kuvauksen lisäksi oli annettu esimerkkejä vaativuustasolle sijoittuvista tehtävistä. (Matkatoimistoja koskeva työehtosopimus 21.5.2021–30.4.2023).

Esimerkki vaativuuden yleiskuvauksesta nimikkeillä/tehtävillä

Taso 2 Ammattitehtävät

Osaaminen

Vaadittava osaaminen kohdistuu pääasiassa oman tehtäväalueen ammattiosaamiseen

Tehtävässä vaadittava osaaminen mm.:

- Ammattiosaaminen
- Myyntitehtävissä kyky erilaisten matkapalveluiden ja matkapalvelukokonaisuuksien myymiseen omatoimisesti

Itsenäisyys, harkinta ja ohjeistus

Työtä tehdään annettujen yleisohjeiden / toimintaohjeiden / ratkaisumallien mukaisesti

Vastuu

Tehtävään liittyy vastuu omasta suorituksesta sekä sen vaikutuksesta palvelukokonaisuuteen

Tehtävät

Tällaisia tehtäviä ovat esim.

- Vapaa-ajan matkojen myyntityö
- Viisumit
- Liputus/dokumentointi ja laskutus
- Myyntineuvonta
- Matkatuotannon operointi
- Taloushallinnon perustehtävät

4. Nimike- tai tehtävähierarkia

Näissä järjestelmissä vaativuusluokkia ei ollut kuvattu vaan palkkaus perustui puhtaasti nimike- tai tehtäväkohtaiseen hierarkiaan. Taulukossa 3 on esitetty esimerkkikuva tämän tyyppisestä palkkausjärjestelmästä (Asfalttialan työehtosopimus 1.5.2020–28.2.2022).

Taulukko 3. Esimerkki nimikehierarkiasta

Palkkaryhmä	Työntekijän nimike	€/h
I	Kesätyöntekijät, siivooja, liikenteenohjaaja, asfalttityöntekijä ilman työkokemusta	11,11
II	Lapiomies, asfalttityöntekijä (apumies), laborantti, varastotyöntekijä, kuitumies, liikenteenjärjestelijä / huoltoautonkuljettaja (sisältää autonkuljettajan), liimamies/ruiskukoneen kuljettaja	14,98
III	...(jne)	

4.1 Vain nimikkeet, nimike tai tehtävät

Näissä järjestelmissä ei esitetty nimikkeiden tai tehtävien välistä hierarkiaa. Työehtosopimus esitti vain nimike/tehtäväkohtaiset palkat eikä ottanut kantaa eri nimikkeiden tai tehtävien välisiin suhteisiin tai työehtosopimuksessa oli esitetty vain yhden ammattiryhmän tai nimikkeen palkka. Tehtävien sisältöjä ei kuvattu tarkemmin. Taulukossa 4 on esitetty esimerkki tämän tyyppisestä palkkausjärjestelmästä (Kaupan automiesten työehtosopimus 1.2.2020–31.1.2023).

Taulukko 4. Esimerkki pelkkiin nimikkeisiin perustuvasta järjestelmästä

	Paikkakunta	
	Helsinki, Espoo, Kaunainen, Vantaa	Muu Suomi
Henkilö- ja pakettiauton kuljettaja		
Alle 4 v alalla	1 023	956
4-8 v	1 054	985
8-10 v	1 087	1 016
Yli 10 v	1 110	1 038
Kuorma-auton kuljettaja		
Alle 4 v	1 059	990
4-8 v	1 094	1 022
... (jne)	...	

Lisäksi tunnistettiin muutama järjestelmä, jotka eivät ominaisuuksiensa puolesta sijoituneet mihinkään yllä kuvatuista luokista. Niissä saattoi olla esimerkiksi olla elementtejä useista eri järjestelmätyypeistä. Nämä ovat merkitty analyysissä ”Muu” kategoriana.

Seuraavaksi tarkastellaan yllä kuvattujen järjestelmätyyppien esiintyminen aineistossa.

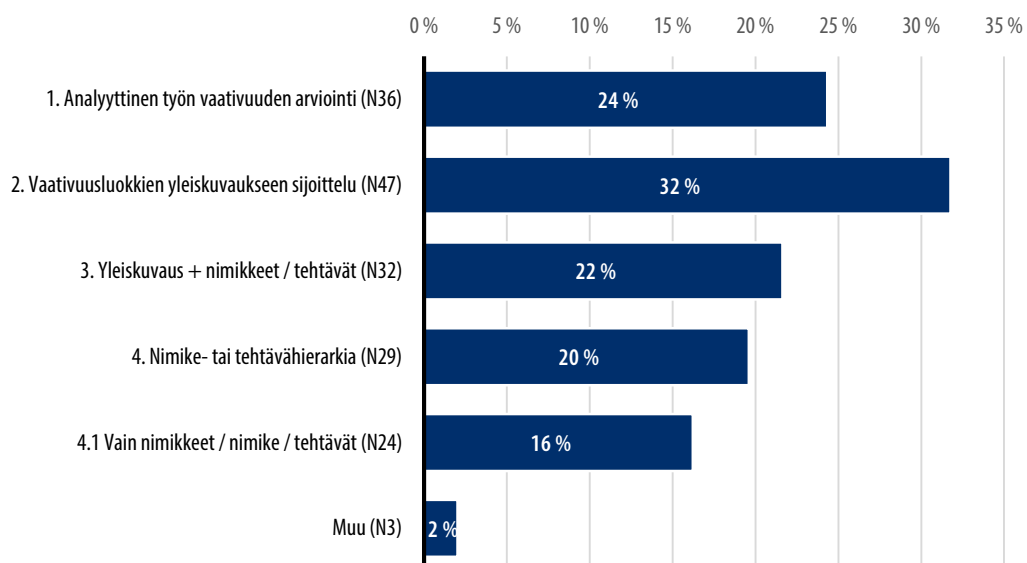
3.1.3 Tehtäväkohtaisen palkanosan järjestelmätyyppien esiintyminen työehtosopimuksissa

Tehtäväkohtaista palkkaa määrittelevien järjestelmätyyppien esiintymistä työehtosopimuksissa tarkasteltiin kahdella tavalla.

Ensin tarkasteltiin järjestelmien esiintymistä 148 työehtosopimuksissa, ts. kuinka monessa työehtosopimuksessa oli käytössä *vähintään yksi* edellä kuvatuista tehtäväkohtaiseen palkanosaan liittyvistä järjestelmätyypeistä. Tämän jälkeen tarkasteltiin kaikkien tunnistettujen 193 tehtäväkohtaisen palkkaan liittyvien palkkausjärjestelmien jakaumaa. Seuraavaksi käydään läpi nämä tulokset kummankin tarkastelun osalta.

Kuvio 2 havainnollistaa, kuinka monessa työehtosopimuksessa (N148) oli käytössä *vähintään yksi* edellä kuvatuista palkkausjärjestelmätyypeistä. Huomioitava on, että yhdessä työehtosopimuksessa voi olla useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää koskeva, erilainen palkkausjärjestelmä, ts. yksi työehtosopimus voi esiintyä useammassa alla esitetyssä pylväässä.

Kuvio 2. Palkkausjärjestelmätyyppien esiintyminen työehtosopimuksissa



Yleisimmin työehtosopimuksissa esiintynyt järjestelmätyyppi oli vaativuusluokkien yleiskuvaukseen perustuvat palkkausjärjestelmät. Tätä palkkausjärjestelmätyyppiä esiintyi vähintään yksi kappale 32 % tarkastelluista työehtosopimuksista. Näissä järjestelmissä tehtävien vaativuus määriteltiin sijoittamalla tehtävät työehtosopimuksessa kuvattuihin vaativuusluokkiin.

Analyttisiä järjestelmiä esiintyi 24 % työehtosopimuksista. Näissä järjestelmissä työn vaativuus pisteytettiin vaativuustekijä kerrallaan ja arvioinnin lopputuloksena saatu pistemäärä määritteli sen, mihin vaativuusluokkaan tehtävä kuului ja mikä oli tehtäväluokan minimipalkka.

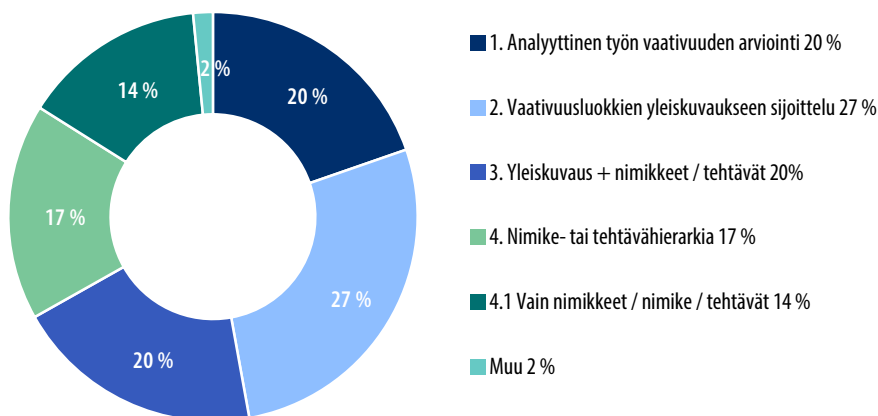
Vaativuuden yleiskuvauksiin sekä esimerkinimikkeiden tai -tehtävien yhdistelmään perustuvia järjestelmiä esiintyi 22 % työehtosopimuksista. Nämä näissä järjestelmissä tehtävien vaativuus määriteltiin sijoittamalla tehtävä työehtosopimuksessa kuvattuihin, joskus hyvin konkreettisiin, tehtäviä kuvaaviin vaativuusluokkiin. Lisäksi oli määritelty tai annettu esimerkkejä siitä, miten eri nimikkeet tai tehtävät sijoittuvat vaativuusluokitukseen. Tehtävän palkka määrittyi vaativuusluokkaan sijoittumisen perusteella.

Työehtosopimuksissa 20 % oli käytössä nimikehierarkiaan perustuvia järjestelmiä ja 16 % esiintyi malleja, joissa palkat oli määritelty ainoastaan nimikkeiden tai nimikkeen tai tehtävän avulla, ilman tarkempaa kuvausta nimikkeiden sisällöstä tai niiden välisestä hierarkiasta.

Huomioitavaa on, että yhdessä työehtosopimuksessa saattoi esiintyä samanaikaisesti useamman tyyppisiä järjestelmiä, esim. eri ammattiryhmille. Tämän vuoksi seuraavaksi tarkastellaan järjestelmien esiintymistä 193 tunnistetun järjestelmän osalta.

Kuvio 3 havainnollistaa, miten 148 työehtosopimuksesta tunnistetut, 193 tehtäväkohtaiseen palkanosan järjestelmää jakautuivat aineistossa.

Kuvio 3. Tehtäväkohtaiseen palkanosaan liittyvien järjestelmien esiintyvyys



Kuten edellä, tyypillisin palkkausjärjestelmätyyppi näistä oli järjestelmät, joissa vaativuusluokat oli kuvattu yleisellä tasolla (27 % järjestelmistä). Seuraavaksi tyypillisimpiä olivat analyttiset järjestelmät (20 % järjestelmistä) sekä ne järjestelmät, joissa vaativuuden arviointi tehtiin vaativuusluokkien yleiskuvausten sekä nimikkeitä tai tehtäviä yhdistävien järjestelmien avulla (20 %). Noin 30 % tunnistetuista järjestelmistä perustui jollain tavalla nimikkeisiin (nimikehierarkia tai vain nimikkeet).

3.1.4 Vaativuus- tai tehtäväluokkien määrä

Seuraavaksi tarkastellaan sitä, kuinka moneen luokkaan tehtävät oli luokiteltu erilaisissa tehtäväkohtaiseen palkanosaan liittyvissä järjestelmissä (taulukko 5 alla). Luokituksella tarkoitetaan niitä luokkia, joihin tehtävät voivat sijoittua esim. vaativuuden arvioinnin perusteella ja jonka perusteella tehtävän palkka määräytyy.

Tarkasteluun otettiin ne järjestelmät, jotka jollain tavalla luokittelivat tehtävien vaativuutta tai ominaisuuksia. Näitä olivat järjestelmät, joissa tehtäväkohtainen palkanosa määriteltiin joko analyttisen vaativuuden arvioinnin kautta, vaativuusluokkien yleiskuvausten avulla tai yleiskuvauksen ja nimikkeiden/tehtävien yhdistelmän kautta. Puhtaasti nimikepohjaiset järjestelmät (joko hierarkialla tai ilman) rajattiin tarkastelusta pois, koska niissä ei joko ollut luokitusta tai luokituksen perusteita ei ollut avattu.

Taulukko 5. Vaativuus- tai tehtäväluokkien määrä erilaisissa järjestelmissä

	Analyttiset palkkausjärjestelmät pisteytyksellä	Vaativuusluokkien yleiskuvauksen sijoittelu	Yleiskuvauksen sijoittelu + nimikkeet/tehtävät
Vaativuus-tai tehtäväluokkien määrä	(N38)	(N53)	(N38)
Minimi	3	2	2
Mediaani	9	5	5
Maksimi	28	14	10

Taulukko 5 osoittaa, että vaativuus- tai tehtäväluokkien määrä oli runsain analyttisissä järjestelmissä mediaanin ollessa 9 (minimi 3 ja maksimi 28). Määrä laski siirryttäessä analyttisistä järjestelmistä vaativuuden yleiskuvauksiin. Vaativuusluokkakuvaukseen perustuvissa järjestelmissä tyypillinen vaativuus- tai tehtäväluokkien mediaanimäärä oli 5. Tulos kertonee siitä, että analyttisissä järjestelmissä pystytään tunnistamaan tehtävien välisiä eroja tarkimmalla tasolla arvioinnin perustuessa pisteytykseen. Vaativuusluokkien kuvauksiin perustuvissa järjestelmissä yhtä tarkka kuvaus ei ole välttämättä mahdollista ja tavoitteena on kuvata karkealla tasolla tehtävien vaativuuden oleelliset erot.

3.1.5 Vaativuustekijät palkkausjärjestelmissä

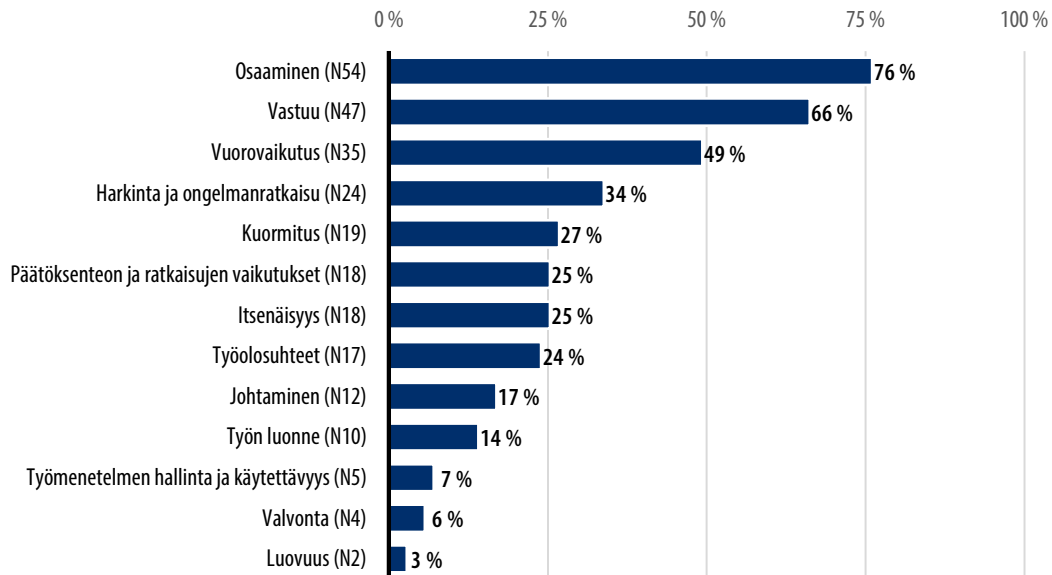
Seuraavaksi tarkasteltiin palkkausjärjestelmissä käytettyjä vaativuustekijöitä. Vaativuustekijöillä tarkoitetaan niitä tekijöitä, joiden mukaan tehtävän vaativuutta arvioidaan ja joiden arviointiin perustuen lopulta myös palkat porrastetaan. Vaativuustekijät poimittiin kaikista niistä palkkausjärjestelmistä, joissa vaativuustekijät oli nimetty erikseen ja selkeästi. Jos vaativuustekijöitä ei ollut nimetty erikseen (vaikka vaativuusluokkia olikin kuvattu vaativuuslausekkeiden näkökulmasta), ne rajattiin tarkastelusta pois mahdollisen monitulkinnallisuuden vuoksi. Tulokset on esitetty Taulukossa 6.

Taulukko 6. Vaativuustekijät niissä palkkausjärjestelmissä, joissa ne oli nimetty erikseen

Palkkausjärjestelmätyyppi	Onko vaativuustekijät erikseen nimetty?		
	kyllä	ei	Yhteensä
1. Analyttinen työn vaativuuden arviointi	38		38
2. Vaativuusluokkien yleiskuvaukseen sijoittelu	23	30	53
3. Yleiskuvaus + nimikkeet / tehtävät	10	28	38
4. Nimike- tai tehtävähierarkia		33	33
4.1 Vain nimikkeet / nimike / tehtävät		28	28
6. muu		3	3
Yhteensä järjestelmiä	71 (37%)	122 (63%)	193 (100%)

Taulukko 6 osoittaa, että vaativuustekijät oli erikseen nimetty 71 palkkausjärjestelmässä eli 37 % kaikista tarkastelussa olleista 193 järjestelmästä. Analyttisissa työn vaativuuden arviointijärjestelmissä vaativuustekijät oli nimetty selvästi ja erikseen, koska vaativuuden arviointi tapahtuu nimenomaan tehtävän arvioinnilla vaativuustekijäkohtaisesti. Lisäksi muun tyyppisistä vaativuuden kuvauksiin perustuvista järjestelmistä (tyypit 2 ja 3) löytyi järjestelmiä, joissa vaativuustekijät oli erikseen nimetty, vaikka suurimassa osassa näin ei ollut. Nimikkeisiin pohjautuvissa järjestelmissä ei käytetty vaativuustekijöitä palkkauksen perustuessa tehtävänimikkeisiin.

Seuraavaksi tarkastellaan tarkemmin niitä 71 palkkausjärjestelmää, joissa vaativuustekijät oli selvästi nimetty. Erityisesti tarkasteltiin mitä vaativuustekijät olivat ja miten yleisiä ne olivat järjestelmissä.

Kuvio 4. Vaativuustekijöiden yleisyys tehtäväkohtaisen palkan määrittelyssä (71 järjestelmää)

Kuten kuviossa 4 on esitetty, tyypillisimmät järjestelmissä esiintyneet vaativuustekijät liittyivät osaamiseen (ml kokemus, oppimisaika), joka esiintyi 76 %:ssa tarkastelluista palkkausjärjestelmistä. Seuraavaksi tyypillisimpiä vaativuusksiteereitä olivat vastuu (esiintyi 66 % järjestelmistä), vuorovaikutustaidot (esiintyi 49 % järjestelmistä) ja harkinta ja ongelmanratkaisu (esiintyi 34 % järjestelmistä). Kuormitus, päätöksenteon ja ratkaisujen vaikutukset, itsenäisyys ja työolosuhteet esiintyivät kukin noin 25 % tarkastelussa mukana olleista 71 järjestelmästä. Lisäksi esiintyi muita vaativuustekijöitä johtamiseen, työn luonteeseen, työmenetelmien hallintaan ja käytettävyyteen, valvontaan ja luovuuteen liittyen.

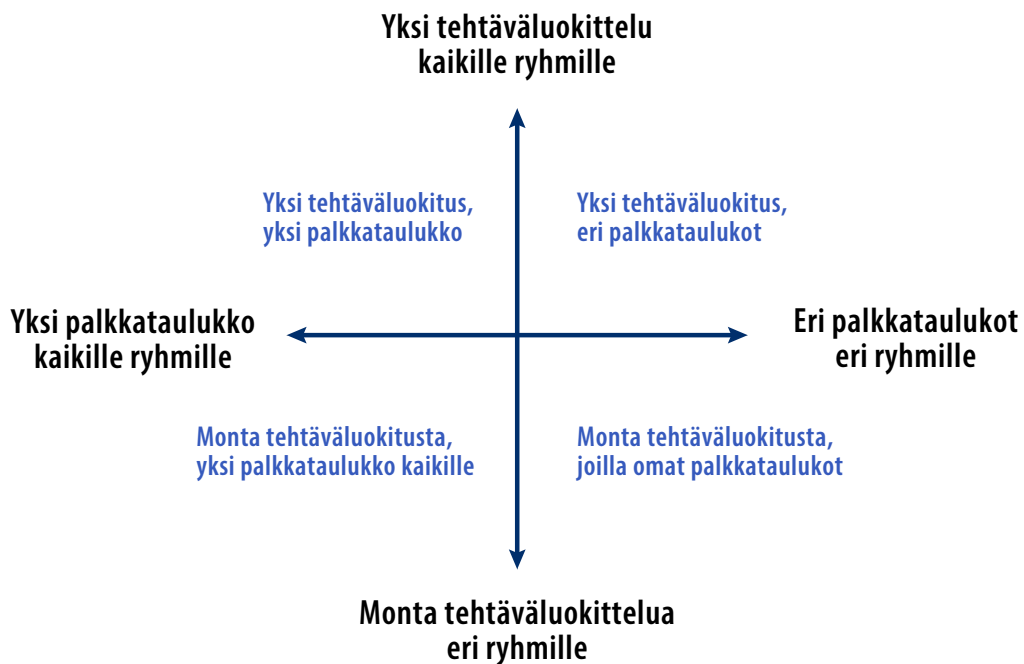
3.1.6 Tehtäväkohtaiseen palkanosaan liittyvien järjestelmien määrä yksittäisissä työehtosopimuksissa

Tutkimuksessa selvitettiin palkkausjärjestelmien määrää yksittäisissä työehtosopimuksissa esim. eri ammattiryhmien osalta. Eroja löytyi kahden ulottuvuuden osalta:

- Tehtävuokituksen osalta ts. miten tehtävät oli luokiteltu ja miten tehtävien välinen hierarkia oli muodostettu eri työehtosopimuksen piiriin kuuluvien ammattiryhmien osalta.
- Palkkatauluokissa ts. miten esitetty tehtävuokitus tai -luokitukset olivat yhteydessä palkkoihin tai palkkaluokitukseen eri ammattiryhmien osalta.

Yhdistämällä nämä kaksi ulottuvuutta nelikentäksi saatiin neljä vaihtoehtoa, miten tehtävien luokitus ja niihin liitetyt palkat esiintyivät työehtosopimuksissa eri ryhmien osalta. Vaihtoehdot on esitetty kuviossa 5 alla sekä avattu seuraavaksi.

Kuvio 5. Tehtäväkohtaisen palkan määrittystavat eri työehtosopimuksissa



Nelikentän kautta muodostuvat vaihtoehdot olivat seuraavat:

- **Yksi tehtäväluokitus, yksi palkkataulukko:** Työehtosopimuksessa oli esitetty yksi tehtäväluokitus ja siihen liittyvä palkkataulukko koskien kaikkia työehtosopimuksen piiriin kuuluvia henkilöitä ja henkilöstöryhmiä, ts. työehtosopimuksessa oli käytössä vain yksi tehtäväpalkkaa määrittävä järjestelmä.
- **Yksi tehtäväluokitus, eri palkkataulukko:** Näissä työehtosopimuksissa oli esitetty yksi tehtäväluokitus koskien kaikkia työehtosopimuksen piiriin kuuluvia ryhmiä, mutta palkkataulukot olivat erilaiset ryhmästä riippuen. Palkat vaihtelivat siten tehtäväryhmästä riippuen samassa vaativuusryhmässä.

- **Monta tehtäväluokitusta, joille omat palkkataulukot:** Näissä työehtosopimuksissa oli esitetty erilliset tehtäväluokitukset ja palkat tehtävä- tai ammattiryhmittäin, ts. eri ryhmillä oli käytössä erilaiset järjestelmät. Tyypillisesti työehtosopimuksessa oli esitetty erilliset palkkaliitteet eri ryhmille.
- **Monta tehtäväluokitusta, yksi palkkataulukko:** Työehtosopimuksessa oli esitetty useampi tehtäväluokitus eri ammattiryhmille mutta palkkaluokitus oli kaikille yhteinen ja sama. Esimerkiksi vaativuusryhmät oli kuvattu erikseen jokaisen ammattiryhmän näkökulmasta, mutta vaativuusryhmien palkat olivat samat ammattiryhmien välillä.
- **Muut:** Ne työehtosopimukset, joiden palkkausjärjestelmissä ei esiintynyt lainkaan tehtävien tai palkkojen luokitusta eivät soveltuneet tähän tarkasteluun. Näitä olivat esimerkiksi työehtosopimukset, joissa oli vain yksi, nimikkeisiin perustuva, ei luokittelua sisältävä palkkausjärjestelmä tai työehtosopimukset, joissa oli vain esitetty yksi, kaikkia koskeva minimipalkka.

Ensimmäisessä vaihtoehdossa (yksi tehtäväluokitus, yksi palkkataulukko) työehtosopimuksessa oli käytössä vain yksi palkkausjärjestelmä kaikille työehtosopimuksen piiriin kuuluville. Muissa vaihtoehdoissa joko tehtäväluokitus tai palkkaluokitus vaihtelivat ammattiryhmän mukaan, ts. työehtosopimus sisälsi erilaisia palkkausjärjestelmiä.

Seuraavaksi tarkastellaan, kuinka monessa työehtosopimuksessa oli useampi kuin yksi palkkausjärjestelmä (tai sen osa) yllä kuvattujen vaihtoehtojen mukaan (taulukko 7).

Taulukko 7. Yhden tai useamman tehtäväkohtaiseen palkanosaan liittyvän järjestelmän esiintyminen työehtosopimuksissa

Onko useampi järjestelmä?	Määrä (N)	Määrä (%)
EI Yksi luokitus, yksi palkkataulukko	91	61 %
ON Monta luokitusta, joilla omat palkat	30	20 %
Yksi luokitus, eri palkkataulukot	3	2 %
Monta luokitusta, yksi palkkataulukko	4	3 %
MUUT: ei luokitusta, esim. vain nimikkeet	20	13 %
Yhteensä	148	100 %

Enemmistössä (61 %) työehtosopimuksia esiintyi vain yksi tehtäväkohtaiseen palkanosaan liittyvä järjestelmä palkkoineen, ts. työehtosopimuksen piiriin kuuluvia henkilöitä ja mahdollisia erilaisia ammattiryhmiä koski sama palkkausjärjestelmä.

Sen sijaan 37:ssä (25 %) työehtosopimuksista esiintyi useampi kuin yksi palkkausjärjestelmä. Tyypillisin (20 %) näistä oli mallit, joissa työehtosopimuksissa oli useampaa ryhmää koskevat täysin erilliset tehtäväluokitukset, ja niihin kytkeytyvät palkat omissa liitteissään. Muutamissa (5 %) työehtosopimuksessa oli myös käytössä malleja, joissa eri henkilöstöryhmien välillä oli eroja joko tehtäväluokituksen tai luokitukseen kytkeytyvän palkkataulukoiden välillä.

Niissä työehtosopimuksissa, joissa esiintyi useampi kuin yksi tehtäväkohtaiseen palkkaan liittyvä järjestelmä, tyypillisin palkkausjärjestelmien määrä oli kaksi (taulukko 8).

Taulukko 8. Palkkausjärjestelmien määrä niissä työehtosopimuksissa, joissa esiintyi enemmän kuin yksi palkkausjärjestelmä

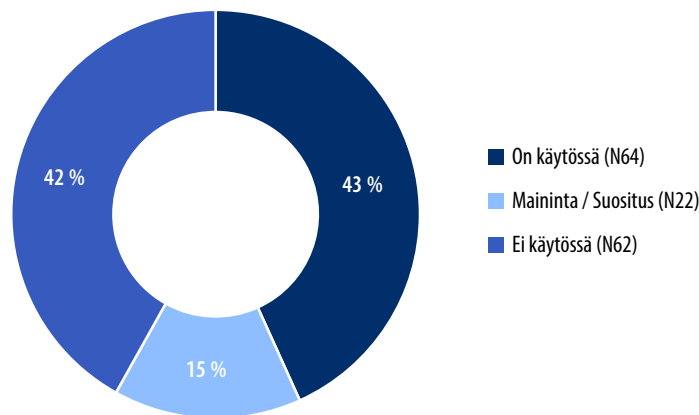
Jos useampi järjestelmä, tyypillisin järjestelmien määrä

2 järjestelmää

3.1.7 Suoriutumisen ja pätevyyden huomioiminen peruspalkassa

Seuraavaksi tarkasteltiin, kuinka monessa 148 työehtosopimuksesta oli käytössä henkilön pätevyyden ja/tai suoriutumisen arviointiin perustuva, ns. henkilökohtainen palkanosa. Tällä palkanosalla tarkoitetaan tyypillisesti pysyvää peruspalkan osaa, joka maksetaan henkilön tehtävässä suoriutumisen ja/tai pätevyyden perusteella tehtäväkohtaisen palkanosan päälle. Suoriutumista ja/tai pätevyyttä arvioidaan suoriutumisen arviointijärjestelmän avulla. Arviointijärjestelmässä määritellään suoriutumisen ja/tai pätevyyden arviointitekijät, arviointiasteikko ja mahdollisesti myös arvioinnin kytkös palkkaan.

Kuvio 6. Pätevyyden ja suoriutumisen arviointiin perustuvan palkanosan käyttö

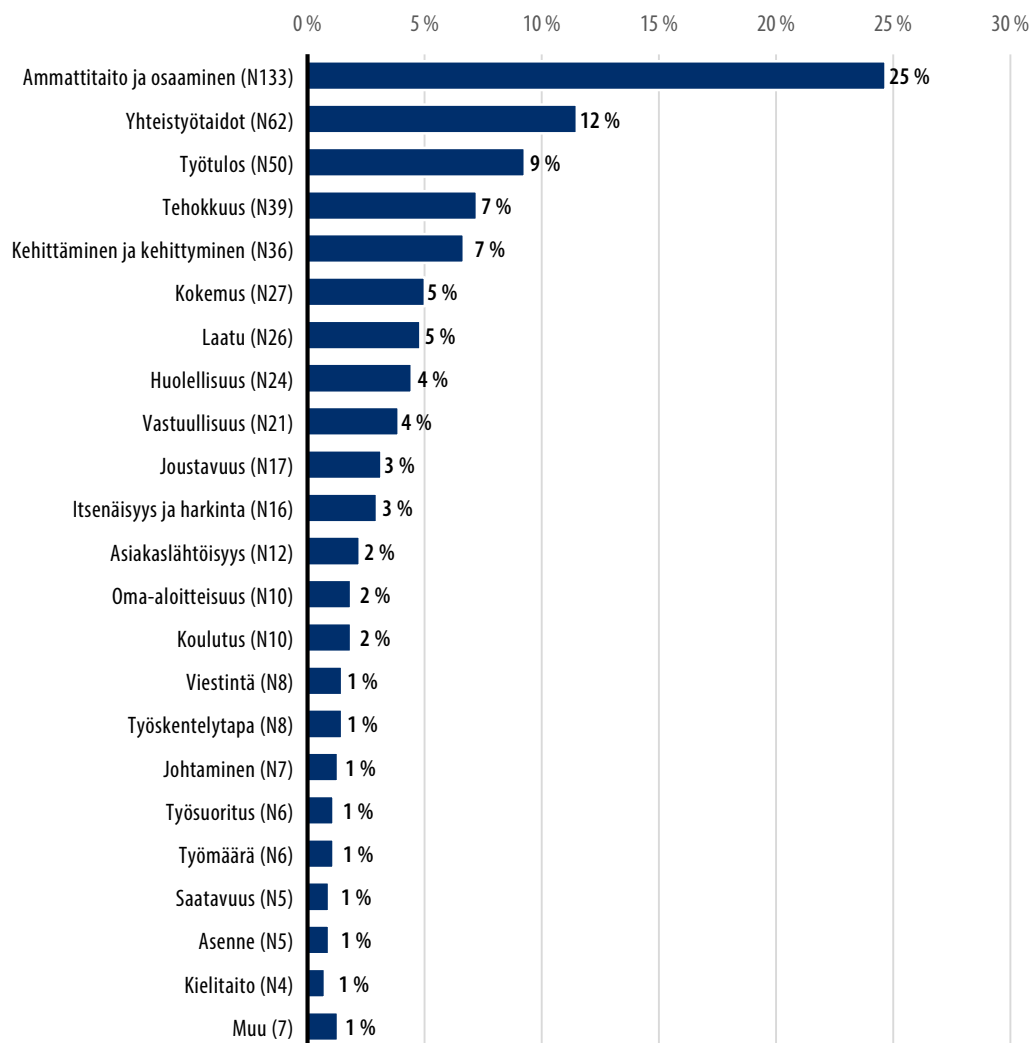


Yli puolessa työehtosopimuksista oli käytössä ainakin yksi suoriutumisen ja/tai pätevyyden arviointiin perustuva järjestelmä (43 %) tai ainakin maininta tai suositus sen käytöstä (15 %). Järjestelmää ei ollut lainkaan käytössä reilulla 40 % työehtosopimuksista.

Työehtosopimuksissa oli esitetty myös esimerkkejä suoriutumisen arviointitekijöistä, vaikka varsinaisen mallin olisi saanut rakentaa yrityskohtaisesti. Arviointikriteerit kerättiin yhteen niistä työehtosopimuksista, joissa oli käytössä suoriutumisen ja/tai pätevyyden arviointijärjestelmä tai sen sisällöstä oli esitetty suositus. Työehtosopimuksista tunnistettiin yhteensä 539 arviointitekijää ja ne luokiteltiin sisältöjen mukaan.

Kuviossa 7 on esitetty tyypillisimmät arviointitekijät. Tyypillisimmät tekijät liittyivät ammattitaitoon ja osaamiseen (25 % arviointitekijöistä), yhteistyötaitoihin (12 % arviointitekijöistä) ja työtuloksiin (9 % arviointitekijöistä). Lisäksi käytössä oli monia muita arviointitekijöitä mm. tehokkuuteen, kehittämiseen ja kehittämiseen ja laatuun liittyen.

Kuvio 7. Suoriutumisen ja pätevyyden arviointitekijöiden sisällöt

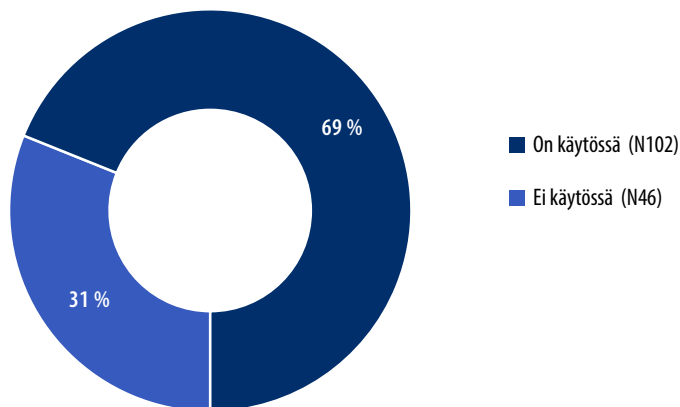


3.1.8 Kokemuksen huomioiminen

Osassa työehtosopimuksia oli käytössä kokemukseen perustuva palkanosa. Tällaisissa palkanosissa palkka kehittyi henkilön palvelussuhteen kestoon perustuen. Porrastus perustui joko palvelussuhteen pituuteen saman työnantajan palveluksessa tai kokemukseen alalla.

Kuvio 8 osoittaa, että 69 % työehtosopimuksista oli käytössä vähintään yksi kokemuksen pituuteen perustuva palkanosa (ts. käytössä vähintään yhdellä työehtosopimukseen kuuluvuista tehtävä- tai ammattiryhmistä). Näissä malleissa kokemuslisää maksettiin joko osana säännöllistä kuukausipalkkaa (57 % sopimuksista käytössä vähintään yksi tällainen malli) tai kerran vuodessa kertapalkkiona (12 % sopimuksista käytössä vähintään yksi tällainen malli). Kokemukseen perustuvaa palkanosaa ei ollut lainkaan käytössä kolmanneksessa työehtosopimuksista.

Kuvio 8. Kokemuksen huomioiminen peruspalkassa



Kokemukseen perustuvilla malleilla oli monia nimiä. Tyypillisimmät olivat palvelusvuosilisä ja kokemuslisä. Kokemuslisää voitiin maksaa joko prosenttina tehtäväkohtaisesta palkasta tai kokemusportaalille oli määritelty suoraan euromääräiset palkat. Kokemusportaiden mediaanimäärä oli viisi (ts. palkka nousi viidessä kohtaa kokemusvuosien kertyessä). Matalimman kokemusportaan vuosimäärän mediaani oli 3 vuotta (vaihtelu 1–10) ja maksimiportaan vuosimäärän mediaani oli 17 vuotta (vaihtelu 5–35 vuotta).

3.1.9 Kokemuksen huomioiminen samanaikaisesti suoriutumiseen ja pätevyyteen perustuvan palkanosan kanssa.

Osassa työehtosopimuksia käytettiin samanaikaisesti suoriutumisen ja/tai pätevyyden arviontiin perustuvaa palkanosaa ("henkilökohtainen palkanosa") ja palvelusvuosiin perustuva kokemuslisää.

Taulukko 9. Kokemuslisän ja pätevyyteen ja suoriutumiseen perustuvan palkanosan samanaikainen käyttö ja palvelusvuosisisän samanaikainen käyttö

Pätevyyteen ja suoriutumiseen perustuva palkanosa käytössä?	Kokemuslisä käytössä?		
	Ei	On	Yhteensä
Ei	11 %	31 %	42 %
On / Maininta / Suositus	20 %	38 %	58 %
Yhteensä	31 %	69 %	100 % (N148)

Suoriutumiseen ja pätevyyteen perustuva palkanosa oli käytössä tai sitä oli mahdollista käyttää 58 %:ssa sopimuksista ja kokemuslisä oli käytössä 69 %:ssa sopimuksista. Sopimuksista 38 %:ssa oli käytössä kumpikin malli samanaikaisesti. Työehtosopimuksista 11 %:ssa ei ollut käytössä kumpaakaan mallia. Pelkästään pätevyyteen ja/tai suoriutumiseen perustuva palkanosa tai suositus siitä ilman kokemuslisää oli käytössä 20 %:ssa työehtosopimuksista. Pelkkä kokemuslisä ilman pätevyyteen tai suoriutumiseen liittyvää mallia oli käytössä 31 %:ssa työehtosopimuksista.

Koska työehtosopimuksessa saattoi olla erilaisia palkkausjärjestelmiä eri henkilöstöryhmi-
lle, pureuduttiin tarkemmin niihin työehtosopimuksiin, joissa oli käytössä vain yksi palk-
kausjärjestelmä kaikille työehtosopimuksen piiriin kuuluville. Näitä oli 91 kappaletta 148
työehtosopimuksista. Silloin pystyttiin tarkastelemaan vielä tarkemmin, kuinka usein
samalla henkilöstöllä oli käytössä kummatkin palkanosat. Tulos korostui entisestään.
Kokemuslisä oli käytössä 70 %:ssa sopimuksista ja/tai pätevyyteen ja/tai suoriutumiseen
perustuva palkanosa 68 %:ssa sopimuksista. Lähes puolessa (47 %) työehtosopimuksista
oli käytössä samanaikaisesti suoriutumiseen ja/tai pätevyyteen perustuva palkanosa sekä
kokemuslisä. Työehtosopimuksista 9 %:ssa ei ollut kumpaakaan järjestelmää käytössä.
Kokemuslisä oli käytössä ilman suoriutumiseen ja/tai pätevyyteen perustuvaa palkanosaa
23 %:ssa työehtosopimuksista ja pelkästään suoriutumiseen ja/tai pätevyyteen perustuvaa
palkanosaa sovellettiin ilman kokemuslisää 21 %:ssa työehtosopimuksista.

3.1.10 Yhteenvetoa

Yleissitovien työehtosopimusten tarkastelu osoitti, että niissä käytettävien palkkausjärjestelmien kirjo on suuri. Eri työehtosopimuksissa oli käytössä erilaisia tehtäväpalkkaan liittyviä palkkausjärjestelmiä aina analyttisistä vaativuuden arviointijärjestelmistä nimikepohjaisiin järjestelmiin. Palkkamallit antoivat siten erilaisia lähtökohtia saman ja samanarvoisen työn tarkastelulle. Joissain malleissa työn vaativuus oli selvemmin esillä kuin toisissa.

Eniten työehtosopimuksissa käytettiin vaativuusluokkien yleiskuvauksiin perustuvia järjestelmiä mutta edelleen lähes kolmannessa työehtosopimuksista oli käytössä nimikepohjaisia järjestelmiä. Osassa työehtosopimuksista oli käytössä myös useampia järjestelmiä samaan aikaan. Silloin työehtosopimus sisälsi erilaisia, rinnakkaisia palkkausjärjestelmiä ts. eri ryhmillä oli käytössä omat järjestelmänsä, joissa oli omat tapansa porrastaa tehtäviä tai palkkoja.

Vaativuuden arviointikriteereitä tarkasteltiin niissä järjestelmissä, joissa vaativuustekijät oli mainittu erikseen. Järjestelmistä tunnistetut vaativuustekijät liittyivät osaamiseen, vuorovaikutustaitoihin, harkintaan ja ongelmanratkaisuun, kuormitukseen, päätöksentekoon ja ratkaisujen vaikutuksiin, työn itsenäisyyteen ja työolosuhteisiin. Tarkastelluista vaativuuskriteereistä ei löydetty syrjiviä elementtejä sukupuolinäkökulmasta.

Työehtosopimuksista noin 60 % oli käytössä vähintään yhtä ryhmää koskeva pätevyyden ja/tai suoriutumisen arviontiin perustuva palkanosa ja lähes 70 % sopimuksista oli käytössä yhtä ryhmää koskeva kokemuslisä. Kokemuslisä oli sidottu henkilön palvelusvuosien määrään joko saman työnantajan palveluksessa tai alaan liittyvän kokemuksen mukaan.

Tämän osion tarkemmat johtopäätökset esitetään osana koko hankkeen johtopäätöksiä luvussa 5. Pohdinta liittyy siihen, millaiset palkkausjärjestelmätyypit tukevat parhaalla mahdollisella tavalla tasa-arvoista palkkausta ja yhdenvertaisen kohtelun toteutumista. Lisäksi havainnollistetaan sitä, miten työehtosopimusten palkkausjärjestelmien välinen kirjo, ei niinkään yksittäisen työehtosopimuksen palkkakirjaukset, voivat luoda haasteita yrityksissä henkilöstön yhdenvertaiselle kohtelulle ja sukupuolten väliselle tasa-arvolle.

3.2 Toimialakohtaisten työehtosopimusten vertailu

Työehtosopimusten tarkastelun toisessa vaiheessa tutkittiin hankkeeseen osallistuneiden pilottien toimialoilla sovellettavia työehtosopimuksien palkkausjärjestelmiä tarkemmin. Näitä aloja olivat opetusala, ICT-ala ja terveystyöala ja näistä seuraavat työehtosopimukset:

Opetusala

- AVAINOTES, Avaintyöntekijät AVAIN ry:n opetusalan työehtosopimus (1.4.2020 – 28.2.2022)
- Yliopistojen yleinen työehtosopimus (1.4.2020 – 31.3.2022)
- Yksityisen opetusalan työehtosopimus (1.4.2020 – 31.3.2022)

ICT-ala

- ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille (29.6.2020 – 28.2.2022)
- Sähköalan TES – energia – ICT – Verkosto Työehtosopimus (6.5.2020 – 31.3.2022)
- ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille (17.2.2020 – 30.11.2022)

Sosiaali- ja terveystyöala

- Yksityisen terveystyöalan työehtosopimus (1.4.2020 – 30.4.2022)
- Yksityisen sosiaalityöalan työehtosopimus (1.4.2020 – 30.4.2022)
- Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus, Sote-sopimus (1.9.2021 – 28.2.2022)

Työehtosopimuksia tarkasteltiin sopimuksessa esiintyneiden palkkaelementtien ja niiden määräytymisperusteiden osalta samalla tavalla, kuin edellisessä luvussa kuvattujen yleistötyöehtosopimusten osalta tehtiin. Tavoitteena oli tutkia, miten palkanosat muodostuvat eri sopimuksissa ja millaisia, mahdollisia tasa-arvoa heikentäviä tekijöitä niissä saattaisi olla. Tarkasteltavat palkkaelementit olivat tehtäväkohtainen palkanosa, työsuorituksen ja pätevyyteen perustuva palkanosa ja kokemukseen perustuva palkanosa. Lisäksi koottiin esimerkkejä sopimuksissa esiintyneistä palkoista. Seuraavaksi vertailun tulokset esitellään toimiala kerrallaan.

3.2.1 Opetusala

Opetusalan tarkasteltavat työehtosopimukset olivat AVAINOTES (Avaintyönantajat AVAINTA ry:n opetusalan työehtosopimus), Yksityisen opetusalan työehtosopimus ja Yliopistojen työehtosopimukset. Jatkossa näihin viitataan tauluissa "AVAINOTES", "Yksityisen opetusalan TES" ja "Yliopistojen TES".

3.2.1.1 Työehtosopimuksien palkkausjärjestelmien määrä

AVAINOTES koski opetushenkilöstöä Avainta ry:n oppilaitoksissa (ammattikorkeakoulut, musiikkioppilaitokset, kansalaisopistot, ammatilliset oppilaitokset ja aikuiskoulutuskeskukset). Sopimuksessa oli esitetty erilliset, oppilaitoskohtaiset palkkaliitteet.

Yksityisen opetusalan työehtosopimus koski Sivistystyönantajat ry:n jäsenenä olevien yksityisten oppilaitosten ja opintokeskusten palveluksessa olevia työntekijöitä. Palkkauksen näkökulmasta pääryhmiä oli kaksi: opetushenkilökunta, jonka palkkausperiaatteet määriteltiin oppilaskohtaisissa liitteissä (esim. kauppaoppilaitokset, ammattikorkeakoulut, sosiaali- ja terveysalan oppilaitokset jne.) ja hallinto- ja tukipalvelushenkilökunta, jolle oli määritetty oma palkkausjärjestelmänsä.

Yliopistojen yleinen työehtosopimus koski Sivistystyönantajat ry:n jäsenenä olevien yliopistojen työntekijöitä. Sopimuksessa oli esitetty omat palkkausjärjestelmät opetus- ja tutkimushenkilöstölle ja muulle henkilöstölle.⁹

⁹ Uusimmassa Yliopistojen yleisessä työehtosopimuksessa 8.4.2022–31.3.2024 käytetään termiä "muu asiantuntija- ja tukihenkilöstö", kun aiemmissa sopimuksissa käytettiin termiä muu henkilöstö. Koska tämän raportin työehtosopimusten tarkastelussa oli sopimuksen aiempi versio, käytetään tässä luvussa termiä "muu henkilöstö".

3.2.1.2 Tehtäväkohtainen palkanosa

Tiivistelmä sopimuksien tehtäväkohtaisen palkanosan määrittämisestä on esitetty taulukossa 10.

Taulukko 10. Tehtäväkohtaisen palkanosan määrittäminen

	AVAINOTES	Yksityisen opetusalan TES	Yliopistojen TES
Tehtäväpalkan määrittäminen (minimi)	Opetushenkilökunta: minimipalkkataulukot esitetty oppilaitoskohtaisissa liitteissä nimikkeen (ja koulutuksen) mukaan.	Opetushenkilökunta: Minimipalkkataulukot (tai palkkahaitarit) esitetty oppilaitoskohtaisissa liitteissä nimikkeen (ja koulutuksen) mukaan. Hallinto- ja tukipalvelushenkilöstö: yksi yhteinen vaativuuden yleiskuvauksiin perustuva palkkausjärjestelmä riippumatta oppilaitoksesta.	Opetus- ja tutkimushenkilöstö: yksi yhteinen vaativuustasojen yleiskuvauksiin perustuva järjestelmä riippumatta yliopistosta Muu henkilöstö: yksi yhteinen vaativuustasojen yleiskuvauksiin perustuva järjestelmä riippumatta yliopistosta.

AVAINOTES:ssa tehtäväkohtainen minimipalkka määriteltiin nimikkeen ja koulutuksen perusteella oppilaitoskohtaisissa palkkaliitteissä ja taulukoissa. Lisäksi soveltuvin osin noudatetaan Avaintyöntekijät AVAINTA ry:n työehtosopimuksen (Avaintes) palkkausluvun kirjauksia, joissa kuvattu työntekijäkohtaisen palkkausjärjestelmän rakentaminen palkkaryhmittäin. Siinä arvioinnin kohteena oli samanaikaisesti sekä työn vaativuus ja työsuoritus, eikä näitä elementtejä eroteltu toisistaan. Arviontiin perustuvan järjestelmän rakennettiin kuitenkin liitteissä kuvattujen nimikkeiden asettamisraameissa.

Yksityisen opetusalan työehtosopimuksessa on kuvattu kaksi mallia: toinen opetushenkilökunnalle ja toinen hallinto- ja tukipalvelushenkilöstölle.

Opetushenkilökunnan tehtäväkohtainen palkkaus määrittyi oppilaitoskohtaisten nimike-
taulukoiden perusteella. Usein palkkaan vaikutti myös koulutus. Osassa liitteissä oli esitetty palkkahaitari tarkan palkan sijaan. Työehtosopimuksessa on maininta: ”Jos työntekijän peruspalkka määrittyy työehtosopimuksessa esitetyn palkka-asteikon puitteissa, on peruspalkkaa määriteltäessä otettava huomioon tehtävien vaativuus ja vastuullisuus, asema organisaatiossa sekä oppilaitoksen/koulun koko, toimipisteiden /oppilaitosten lukumäärä ja paikalliset olosuhteet. Lisäksi peruspalkkaa määriteltäessä on otettava

huomioon työntekijän taito ja kyky suoriutua tehtävistä” (s. 37). Oppilaitoskohtaiset liitteet eivät olleet suoraan vertailukelpoisia, vaikka niissä esiintyi samankaltaisia elementtejä.

Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön tehtäväkohtainen palkkaus perustui yhteen työn vaativuuden arviointijärjestelmään eikä oppilaitoskohtaisia malleja ollut määritelty erikseen. Työehtosopimukseen oli kuvattu kuusi vaativuusluokkaa, joissa hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön työn vaativuus määriteltiin 1) vaativuuden yleiskuvauksen, 2) itsenäisyyden ja harkinnan sekä 3) koulutuksen ja kokemuksen näkökulmasta. Tehtävä sijoitettiin siihen vaativuusluokkaan, jonka kuvaus kuvauskokonaisuudessaan (edellä mainittujen kriteerien näkökulmasta) vastasi parhaiten tehtävän vaatimuksia. Tehtäväkohtainen palkka määrittyi vaativuusluokan perusteella.

Yliopiston työehtosopimuksessa oli esitetty omat vaativuuteen perustuvat palkkausjärjestelmänsä niin opetus- ja tutkimushenkilöstölle kuin muulle henkilöstöllekin. Kummassakin järjestelmässä vaativuuden arviointi perustui vaativuustasojen yleiskuvauksiin. Tehtävä sijoitettiin sille vaativuustasolle, jonka kuvaus alla mainittujen kriteerien näkökulmasta vastasi parhaiten tehtävän vaatimuksia.

Opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmässä oli käytössä 11 tasoa (VT1-VT11) ja ne oli kuvattu seuraavien vaativuustekijöiden näkökulmasta: 1) Työn luonne ja vastuu, 2) Vuorovaikutustaidot 3) Tiedolliset ja taidolliset valmiudet.¹⁰

Muun henkilöstön järjestelmässä oli 14 vaativuustasoa (VT2-VT15) ja ne oli kuvattu seuraavien vaativuustekijöiden mukaan: 1) Ongelmanratkaisu- ja organisointitaidot 2) Vuorovaikutustaidot 3) Vastuu sekä 4) Tiedolliset ja taidolliset valmiudet.

Järjestelmät eivät olleet suoraan vertailukelpoisia luokituksen tai palkkojen perusteella, koska eri vaativuuskartoissa oli käytetty eri arviointitekijöitä, eikä työehtosopimus ota kantaa siihen, miten eri vaativuustasot eri henkilöstöryhmien palkkausjärjestelmissä ovat suhteessa toisiinsa.

Tehtäväkohtaisen palkanosan lisäksi työnantaja voi maksaa vaativuuslisää, joka oli 50 % henkilön tehtävän vaativuustason ja sitä seuraavan ylemmän vaativuustason välisestä palkkaerosta, ottaen huomioon henkilökohtainen palkanosa. Lisän oli mahdollista olla myös määräaikainen.

¹⁰ Taidealan opetus- ja tutkimushenkilöstölle on oma vaativuuskarttansa.

3.2.1.3 Suoriutumiseen ja pätevyyteen perustuva palkanosa

Monessa työehtosopimuksessa oli mahdollista maksaa suoriutumiseen ja pätevyyteen perustuvaa palkanosaa osana peruspalkkaa. Taulukossa 11 on kuvattu palkanosan sovelukset työehtosopimuksissa.

Taulukko 11. Suoriutumiseen ja pätevyyteen perustuva palkanosa

	AVAINOTES	Yksityisen opetusalan TES	Yliopistojen TES
Pätevyys- tai suoriutumisosa peruspalkassa	Maininta, että voidaan maksaa. Vuosisidonnainen osa vähentää henkilökoh- taista lisää.	Opetushenkilökunta: Voidaan maksaa Hallintohenkilökunta: Voidaan maksaa	Henkilökohtainen työssä suoriutumisen arviointijärjestelmä on käytössä
Pätevyys- tai suoriutumisosan suuruus	Ei määritelty tarkemmin	Ei määritelty tarkemmin kummallekaan ryhmälle	Molemmilla ryhmillä: 6–50 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta.
Arviointitekijät ja -asteikko	Mainittu esimerkkejä arviointitekijöistä, ei määritelty arviointiasteikkoa	Opetushenkilökunta: mainittu esimerkkejä arviointitekijöistä, ei määritelty arviointiasteikkoa Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstö: mainittu esimerkkejä arviointitekijöistä, ei määritelty arviointiasteikkoa	Opetus- ja tutkimushenkilöstö: arviointitekijät ja -asteikko on määritelty Muu henkilöstö: arviointitekijät ja -asteikko on määritelty

Sekä **AVAINOTES:n** yleisessä osassa ja **Yksityisen opetusalan työehtosopimuksessa** oli maininta, että pätevyyden ja/tai suoriutumisen arviointiin perustuvaa ”henkilökohtaista lisää” voidaan maksaa. Kummassakaan työehtosopimuksessa ei ollut määritelty kuitenkaan palkanosan suuruutta tai tarkempia järjestelmiä. Lisä voi olla toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen. Työehtosopimuksissa oli mainittu näkökulmia, joita mahdollisessa päte- vyyden ja/tai suoriutumisen arvioinnissa tulisi huomioida.

AVAINOTES:ssa arviointitekijät liittyvät henkilökohtaiseen osaamiseen ja työtuloksiin. Vuo- sisidonnaisiin lisiin oikeuttavan palvelusajan täyttyessä henkilökohtainen lisä väheni vas- taavasti. Toistaiseksi myönnetty henkilökohtainen lisä säilyi muuten osana toimihenkilön kokonaispalkkaa ja sen maksaminen voitiin lopettaa maksamisperusteiden poistuessa.

Yksityisen opetusalan työehtosopimuksessa oli mainittu opetushenkilökunnan osalta, että henkilökohtainen osaaminen ja työtulokset tai laaja-alainen kelpoisuus voi vaikuttaa palkkaan. Saman sopimuksen hallintohenkilöstön osalta oli puolestaan mainittu, että henkilökohtaisen palkanosan perusteena olevia tekijöitä voivat olla mm. työn laatu, huolellisuus, tuloksellisuus ja aikaansaavuus, innovatiivisuus, aloitteellinen itsenäinen työskentely, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, kehittymiskyky- ja halu sekä joustavuus.

Yliopiston työehtosopimuksessa oli käytössä henkilökohtainen palkanosa, ts. työsuorituksen arviointijärjestelmä määrittäisiin (arviointitekijät ja arviointiasteikko ja palkanosan suuruus) mutta mallit erosivat opetus- ja tutkimushenkilön ja muun henkilöstön välillä. Molemmilla ryhmillä suoriutumiseen perustuvan palkanosan suuruus oli 6-50 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta. *Opetus- ja tutkimushenkilöstön* mallissa arviointitekijöinä olivat opetukselliset ansiot, tutkimukselliset ansiot sekä yhteiskunnalliset ja yliopistoyhteisölliset ansiot. *Muulla henkilöstöllä* arviointitekijät olivat ammatinhallinta, vastuullisuus työssä ja toiminta työyhteisössä sekä laatu ja tuloksellisuus.

Kummassakin järjestelmässä oli 4 portainen arviointiasteikko eli ”suorituskategoriasta”, johon henkilö suoriutumisensa perusteella sijoittui. Kattegoria määritteli henkilökohtaisen palkanosan suuruuden haitarina. Esimerkiksi palkanosan prosenttivälys piti olla suorituskategoriassa I vähintään 6 % ja maksimissaan 19 %.

3.2.1.4 Kokemukseen perustuva palkanosa

Seuraavaksi tarkasteltiin työkokemukseen perustuvan palkanosan käyttöä eri työehtosopimuksissa (taulukko 12).

Taulukko 12. Kokemukseen perustuva palkanosa

	AVAINOTES	Yksityisen opetusalan TES	Yliopistojen TES
Kokemuksen huomioiminen peruspalkassa	Kokemusportaiden / vuosisidonnaisen osan porrastukset oppilaitos- tai nimikekohtaisia. Huomioidaan kokemus nykyisen työntäjän palveluksessa + aikaisempi, tehtävää hyödyttävä kokemus.	Opetushenkilökunta: Sovelletaan kaikissa oppilaitoksissa. Porrastus vaihtelee oppilaitoskohtaisesti. Kokemus vastaavista tehtävistä ja aikaisempi, hyödyttävä kokemus. Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstö: kokemus saman työntäjän palveluksessa samalla tehtäväalueella + aikaisempi, tehtävä hyödyttävä kokemus	Ei käytössä

AVAINOTES:ssa oli kokemukseen perustuva palkanosa, ”vuosisidonnainen lisä” käytössä, jossa tehtäväkohtainen palkanosa kehittyi kertyneen työkokemuksen perusteella. Sen porrastus ja määrä vaihteli oppilaitosten ja nimikkeiden välillä. Työehtosopimuksessa oli erilaisia määräyksiä kokemusportaista oppilaitostyyppin mukaan. Kokemusportaita oli tyypillisesti 4–5 kappaletta oppilaitoksesta ja nimikkeestä riippuen ja kokemuslisää maksettiin joko prosenttina palkasta tai se oli ilmoitettu suoraan euromääräisenä, korotettuna palkkana. Kokemuslisää maksettiin aiemman kokemuksen perusteella vastaavista tehtävistä ja muusta kokemuksesta, josta oli hyötyä tehtävässä. Kokemuslisä oli kiinteä osa henkilön peruspalkkaa.

Yksityisen opetusalan työehtosopimuksessa kokemukseen perustuvaa palkanosaa sovellettiin kaikissa oppilaitoksissa *opetushenkilöstöön*. Kokemusportaiden määrä vaihteli 2–6 oppilaitoksesta riippuen. Kokemuslisää maksettiin aiemman kokemuksen perusteella vastaavista tehtävistä. Myös työehtosopimuksen määräykset kokemuslisän maksutavasta vaihtelivat oppilaitostyyppin mukaan. Joissain oppilaitoksissa kokemuslisä oli ilmoitettu työehtosopimuksessa prosenttina peruspalkasta, kun toisen oppilaitostyyppin kohdalla se oli määritelty euromääräisenä korotuksena palkkaan. Esim. Ammattikorkeakoulun lehtorin palkka kehittyi seuraavasti: 5 vuoden jälkeen: 3769,53 €, 10 vuoden jälkeen 4140,92 €, 15 vuoden jälkeen: 4663,06 € ja 20 vuoden jälkeen 4868,06 €.

Hallinto henkilökunnalla oli vain yksi malli. Siinä kokemus saman työnantajan palveluksessa korotti peruspalkkaa 4 portaan kautta seuraavalla tavalla: 2 vuotta: 4%, 5 vuotta 8 %, 8 vuotta 12 % ja 11 vuotta 16 % tehtäväkohtaisesta palkasta. Palkanosassa huomioitiin kokemus nykyisen työnantajan palveluksessa sekä sellainen työkokemus, josta oli olennaista hyötyä työtehtävissä.

Yliopistojen palkkausjärjestelmässä ei ollut käytössä kokemukseen perustuvaa palkanosaa opetus- ja tutkimushenkilökunnalle tai muulle henkilöstölle.

3.2.1.5 Esimerkkejä palkoista

Taulukossa 13 on myös esitetty esimerkkejä eri työehtosopimuksessa esiintyvien nimikkeiden tai vaativuusluokkien minimipalkoista (ilman kokemuslisää tai / ja pätevyyteen ja suoriutumiseen perustuvaa palkanosaa).

Taulukko 13. Esimerkkejä työehtosopimusten palkoista

	AVAINOTES	Yksityisen opetusalan TES	Yliopistojen TES
Paikkakunta-kalleusluokitus	On, osalla oppilaitoksia	Opetushenkilökunta: On, osalla oppilaitoksista Hallintohenkilökunta: Ei	Ei
Palkat, esimerkkejä (lyhenne VT = vaativuustaso)	Oppilaitoskohtaiset palkat: AMK-yliopettaja: Alkupalkka: 4 268,54 € (1.4.2021 kalleusluokka 1)	Opetushenkilökunta, ammattikorkeakoulut -liite: AMK-yliopettaja: Alkupalkka: 3 894,67€ (kalleusluokka 1&2) Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstö: VT1: 1 649,60 € VT 6: 2 451,20 € (1.6.2021)	Tutkimus- ja opetushenkilökunta VT1: 1 889,69 € V11: 7 186,92 Muu henkilöstö: VT2: 1 678,96 € VT15: 6 435,89 € (1.6.2021)

Osassa työehtosopimuksia sovellettiin paikkakuntakalleusluokitusta, jossa palkkataso vaihteli paikkakuntien välillä (tyypillisesti pääkaupunkiseutu vs. muu suomi). AVAINOTES:ssä paikkakuntakalleusluokitus koski kaikkia paitsi yhtä oppilaitosta (ammatillinen aikuiskoulutuskeskus). Yksityisen opetusalan työehtosopimuksessa paikkakuntakalleusluokitus oli käytössä vain osassa oppilaitoksia, opetushenkilöstön osalta. Yliopiston työehtosopimuksessa paikkakuntakalleusluokitusta ei ollut käytössä. Nimike- ja vaativuuskohdattaiset palkkaesimerkit ovat nähtävissä taulukosta 13.

3.2.2 ICT-ala

Seuraavaksi tarkasteltiin kolmea ICT-alalla sovellettavaa työehtosopimusta tarkemmin. Nämä olivat ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille, Sähköalan tes – energia – ICT – verkosto -työehtosopimus ja ICT-alan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus. Jatkossa näihin viitataan taulukoissa "ICT-alan TES toimihenkilöille", "Sähköalan TES" ja "ICT-alan ylempien TES".

3.2.2.1 Työehtosopimuksien palkkausjärjestelmien määrä

ICT-alan toimihenkilöitä koskevassa työehtosopimuksessa kuvattiin kaksi järjestelmää: ICT-alan palkkausjärjestelmää ja Tietoalan palkkausjärjestelmää. Tietoalan työehtosopimuksen soveltamisen piirissä olleilla yrityksillä oli mahdollisuus käyttää Tietoa-alan palkkausjärjestelmää. Valittu palkkausjärjestelmä (ICT-alan tai Tietoalan palkkausjärjestelmä) koski kaikkia sopimukseen piiriin kuuluvia toimihenkilöitä.

Sähköalan työehtosopimuksessa oli määritelty yksi, kaikkia työehtosopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä koskeva palkkausjärjestelmä.

Ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa ei määritelty palkkausjärjestelmää. Ylemmän toimihenkilön palkkaus määritellään yksilökohtaisesti työsopimuksella yrityksen palkkapolitiikan mukaisesti: ”Ylemmän toimihenkilön palkka sovitaan yksilökohtaisesti työsopimuksella ottaen huomioon yrityksen palkkapolitiikka, tehtävän vaativuus, koulutus ja ammattipätevyys” (s. 10, 4 §).

3.2.2.2 Tehtäväkohtainen palkanosa

Seuraavaksi tarkasteltiin työehtosopimuksien tapaa määrittää palkkausjärjestelmän tehtäväkohtainen palkka (taulukko 14).

Taulukko 14. Tehtäväkohtaisen palkanosan määräytyminen

	ICT-alan TES toimihenkilöille	Sähköalan TES	ICT-alan ylempien TES
Tehtäväpalkan määrittäminen	ICT-ala: Analyttinen työn vaativuuden arviointijärjestelmä. Tietoala: Analyttinen työn vaativuuden arviointijärjestelmä (Palkkavaaka).	Analyttinen työn vaativuuden arviointijärjestelmä.	Ei määritelty

Kummatkin ICT-alan toimihenkilöiden työehtosopimuksessa esitetyt tehtäväkohtaiset palkkausjärjestelmät (taulukossa merkitty ”ICT-ala” ja ”Tietoala”) perustuivat analyttiseen työn vaativuuden arviointiin. Kummassakin mallissa oli määritelty vaativuustekijät, joiden näkökulmasta tehtävänkuva pisteytettiin. Pisteytyksen perusteella tehtävä sijoittui vaativuusluokkaan. Kummassakin mallissa vaativuusluokkia oli 10 ja ne määrittivät tehtävien minimipalkan.

ICT-alan palkkausjärjestelmässä vaativuuden arvioinnissa pisteytettävät tekijät olivat 1) Toimen luonne (itsenäisen harkinnan vaativuus), 2) Päätöksenteon ja ratkaisujen vaikutukset (merkittävyys ja laajuus) ja 3) Vaikuttaminen (vuorovaikutus, johtaminen ja asema). ICT-alan palkkausjärjestelmässä oli lisäksi annettu esimerkki siitä, miten palkkausjärjestelmää voi soveltaa karkeammalla tavalla, ts. kuvaamalla vaativuusluokat sanallisesti ja sijoittamalla tehtävät niihin ilman pisteytystä.

Tietoalan työehtosopimuksessa sovellettiin kaupallista, Palkkavaaka työn vaativuuden arviointivälinettä, jossa analyttinen vaativuuden arviointi tehtiin pisteyttämällä seuraavat vaativuustekijät: 1) Osaaminen ja vuorovaikutus, 2) Tehtävän ohjaus ja päätöksenteko, 3) tehtävän vastuu ja rooli.

Sähköalan työehtosopimuksessa oli myös käytössä analyttinen työn vaativuuden arviointijärjestelmä, jossa tehtävänkuvaus pisteytettiin erikseen määriteltyjen vaativuustekijöiden näkökulmasta. Tehtävä sijoittui vaativuustekijöiden perustuvan pisteytyksen perusteella yhteen 8 vaativuusluokasta, minkä perusteella tehtäväkohtainen palkanosa määräytyi. Vaativuustekijöinä olivat Osaaminen (tehtävien samankaltaisuus / erilaisuus, ohjeet, koulutus, kokemus), Tehtävien vaikutus toimintaan (rajallinen, merkittävä, laaja), Rasittavuus (tavanomainen, tavanomaista rasittavampi, työ on erittäin rasittavaa) ja Vuorovaikutus (laajuus ja luonne). Erona edellä kuvattuihin toimihenkilöiden järjestelmiin, Sähköalan mallissa vaativuustekijä ”kokemus” oli määritelty tarkkoina vuosina (vaadittava ammattikokemus: enintään 20 v, 1–5 v, yli 5 v). Lisäksi työn rasittavuus oli yksi vaativuustekijä. Rasittavuudella tarkoitettiin sekä fyysistä että henkistä kuormitusta.

Ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa ei ollut kuvausta palkkausjärjestelmästä.

3.2.2.3 Suoriutumiseen ja pätevyyteen perustuva palkanosa

Kokemusosan lisäksi tarkasteltiin pätevyyden ja suoriutumisen arviointiin perustuvan palkkausjärjestelmän käyttöä työehtosopimuksissa. Yhteenveto on esitetty taulukossa 15.

ICT-alan toimihenkilöiden työehtosopimuksen molemmissa palkkausjärjestelmässä oli esitetty suositus käyttää pätevyyden ja suoriutumisen arviointia. ICT-alan palkkausjärjestelmässä osaa kutsuttiin ”henkilökohtaiseksi palkanosaksi”, Tietoalan palkkausjärjestelmässä ”henkilöosaksi”.

Taulukko 15. Suoriutumiseen ja pätevyYTEEN perustuva palkanosa

	ICT-alan TES toimihenkilöille	Sähköalan TES	ICT-alan ylempien TES
Pätevyys- tai suoriutumisosan peruspalkassa	ICT-ala: maininta, että vaikuttaa palkkaan Tietoala: voidaan maksaa	On käytössä, rakennettava yrityksessä	Ei määritelty
Pätevyys- tai suoriutumisosan suuruus	ICT-ala: ei määritelty tarkemmin Tietoala: ei määritelty tarkemmin	Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut 5 vuotta, on henkilökohtaisen palkanosan oltava vähintään 3 % tehtävän vaativuuden mukaisesta palkasta.	
Arviointitekijät ja -asteikko	ICT-ala: annettu esimerkkejä arviointitekijöistä ja -asteikosta. Tietoala: annettu esimerkkejä arviointitekijöistä mutta ei arviointiasteikosta.	Määritelty arviointitekijöitä, joita pitää ainakin huomioida Annettu esimerkkejä arviointiasteikosta	

ICT-alan palkkausjärjestelmässä oli maininta, että ”toimihenkilön palkan suuruuteen vaikuttaa toimen vaativuuden ohella hänen henkilökohtainen pätevyytensä. Henkilökohtaisesta pätevyydestä riippuu vähimmäispalkan päälle maksettavan palkan osuuden määrä ja sen kehittyminen”. Liitteessä oli esitetty esimerkki mallijärjestelmästä, jossa arviointikriteerit liittyivät työtaitoon, vastuullisuuteen, yhteistyötaitoon ja aktiivisuuteen. Esimerkissä suoriutumista ja pätevyyttä arvioitiin viisiportaisella arviointiasteikolla: vähäinen, kohtalainen, normaali, hyvä ja erinomainen. Palkanosan suuruutta ei ollut määritelty.

Tietoalan palkkausjärjestelmässä oli mainittu ”henkilöosa”, jossa mainitaan, että ”toimihenkilölle voidaan maksaa peruspalkan lisäksi henkilön osaamisen ja työssä suoriutumisen perusteella”. Arvioinnin suorittaa työnantaja yrityksen toiminnan ja tehtävien kannalta tärkeiksi valittujen arviointitekijöiden perusteella. Arviointitekijöitä voivat olla esimerkiksi tuloksellisuus ja laatu, ammattitaito, kehityskyky, aloitteellisuus. Muuten mahdollista järjestelmää ei ollut tarkemmin kuvattu eikä palkanosan suuruutta ollut määritelty.

Sähköalan sopimuksessa oli käytössä pätevyyteen ja suoriutumiseen perustuva ”henkilökohtainen palkanos” ja malli tuli rakentaa yrityskohtaisesti. Palkanosan suuruus tuli olla vähintään 3 % tehtäväkohtaisesta palkasta työsuhteen kestänyt 5 vuotta. Arvioitavia tekijöitä työehtosopimuksen mukaan olivat ainakin työn määrä, työn laatu ja yhteistyökyky. Näiden lisäksi järjestelmä voi sisältää yrityksen harkinnan mukaan muita edellä olevia tavoitteita tukevia tekijöitä. Lisäksi työehtosopimuksessa oli annettu esimerkkejä arviointiasteikosta. Sopimuksissa mainittiin, että tyypillisesti arviointiasteikossa on kolmesta seitsemään tasoa, esim. kolmen tason mallissa taso 1) Oppimistaso = tehtävän edellyttämä tasoa ei ole vielä saavutettu, taso 2) Perustaso = tehtävän edellyttämä taso ja taso 3) Tavoitetaso = tehtävän edellyttämä hyvä taso. Työehtosopimuksen lopussa esitettiin myös ”palkkausjärjestelmäopas”, jossa oli joukko esimerkkejä ja ohjeita henkilökohtaisen palkanosan sisältöön, rakentamiseen ja soveltamiseen liittyen.

Ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa ei ollut kuvausta pätevyyden ja suoriutumisen arviointiin perustuvasta palkanosasta.

3.2.2.4 Kokemukseen perustuva palkanos

Seuraavaksi tarkasteltiin sitä, miten eri työehtosopimuksissa käytettiin työkokemukseen perustuvaa palkanosaa.

Taulukko 16. Kokemukseen perustuva palkanos

	ICT-alan TES toimihenkilöille	Sähköalan TES	ICT-alan ylempien TES
Kokemuksen huomioiminen peruspalkassa	Kummassakin: Palvelusvuosisää e/kk 12 vuoden työsuhteen keston jälkeen. ICT-ala: Kokemuslisä 3 vuotta = 3 %, 5 vuotta = 5 % tehtäväkohtaiseen palkkaan nykyisen työsuhteen keston mukaan Tietoala: Ei mainintaa kokemuslisästä	Ei käytössä	Ei määritelty

Kokemus huomioitiin palkkauksen osana ainoastaan toimihenkilösopimuksessa. ICT-alan toimihenkilösopimuksessa oli käytössä 12 vuoden työsuhteen keston jälkeen maksettava palvelusvuosilisä (€/kk), jota sovellettiin kaikkiin sopimuksen piiriin kuuluviin. ICT-alan palkkausjärjestelmäliitteessä oli lisäksi erillinen kokemuslisä, joka tuli tehtäväkohtaisen palkan päälle kolmen ja viiden vuoden työsuhteen keston jälkeen. Tietoalan palkkausjärjestelmäliitteessä tätä mallia ei ollut.

3.2.2.5 Esimerkkejä palkoista

Taulukossa 17 on esitetty tietoa työehtosopimusten paikkakuntakalleusluokituksista ja palkkaesimerkkejä.

Taulukko 17. Esimerkkejä työehtosopimusten palkoista

	ICT-alan TES toimihenkilöille	Sähköalan TES	ICT-alan ylempien TES
Paikkakuntakalleusluokitus	ICT-ala: On Tietoala: Ei	Ei	Ei määritelty
Palkat, esimerkkejä (lyhenne VT = vaativuustaso)	ICT-ala: VT1: 1 573 € VT10: 4 371 € (pk-seutu) Tietoala: VT1: 1 746 VT10: 5 069 € (1.4.2021)	VT1: 1 850/10,63 € VT8: 3 019/17,36 € (1.8.2021)	

Toimihenkilöiden työehtosopimuksessa ICT-alan palkkausjärjestelmän palkoissa oli käytössä paikkakuntakalleusluokitus ja saman sopimuksen Tietoalan järjestelmästä tämä puuttui. Tietoalan vaativuusluokkien minimipalkkahaarukka oli hieman korkeammalla tasolla kuin ICT-alan palkkausjärjestelmän tehtäväkohtaiset palkat.

Sähköalan työehtosopimuksessa eikä Ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa ollut mainintaa kalleusluokituksista.

3.2.3 Sosiaali- ja terveyspalveluala

Seuraavaksi tarkasteltiin kolmea Sosiaali- ja terveyspalvelualalla sovellettavaa työehtosopimusta tarkemmin. Nämä olivat Yksityisen terveyspalvelualan työehtosopimus, Yksityisen Sosiaalipalvelualan työehtosopimus ja Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus. Jatkossa näihin viitataan taulukoissa ”Terveyspalvelualan TES”, Yksityisen sosiaalipalvelualan TES”, ja ”SOTE-sopimus”

3.2.3.1 Työehtosopimuksien palkkausjärjestelmien määrä

Terveyspalvelualan työehtosopimus koski yksityisen terveyspalvelualan henkilöstöä. Sopimuksessa oli määritelty yksi palkkausjärjestelmä ja sitä sovellettiin kaikkiin työehtosopimuksen piiriin kuuluviin.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus koski yksityisen sosiaalialan palveluyksiköissä työskentelevät työntekijöitä. Sopimuksessa oli määritelty yksi palkkausjärjestelmä ja sitä sovellettiin kaikkiin työehtosopimuksen piiriin kuuluviin.

Sote-sopimus koski kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa olevaa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä. Työehtosopimuksessa oli kuvattu yksi yhteinen palkkausjärjestelmä mutta arviointi tehtiin lähtökohtaisesti ”hinnoittelukohdittain”, ts. sopimuksen määrittelemän ammattiryhmittelyn mukaan. Tehtävien vaativuuden arviointi tehtiin lähtökohtaisesti hinnoittelukohdan sisällä.

3.2.3.2 Tehtäväkohtainen palkanosa

Seuravaksi tarkasteltiin tarkemmin tehtäväkohtaisen palkanosan määräytymistä työehtosopimuksissa (taulukko 18).

Taulukko 18. Tehtäväkohtaisen palkanosan määräytyminen

	Terveyspalvelualan TES	Yksityisen sosiaalipalvelualan TES	SOTE-sopimus
Tehtävä- palkan määrittäminen	Tehtävä sijoitellaan vaativuusluokitukseen vaativuusluokkakuvasten ja esimerkkitehtävänimikkeiden perusteella. Eryistekijäisät määritellään yritysakohtaisesti. Voidaan maksaa, jos työ poikkeaa vaativuusryhmän tavanomaisesta tehtävnsisällöistä.	Tehtävä sijoitellaan vaativuusluokitukseen vaativuusluokkakuvasten ja esimerkkitehtävänimikkeiden perusteella. Tehtäväkohtainen lisän (”G-luokat”) kautta huomioidaan vaativuuden kehittymien saman vaativuusryhmän sisällä.	Tehtävän vaativuus määritellään organisaatiokohtaisesti rakennettavan vaativuuden kokonaisarviointimenetelmän ja työehtosopimuksessa määriteltyjen palkkahinnoittelukohtien mukaan. Palkkahinnoittelukohtiin kuuluvista tehtävänimikkeistä on annettu esimerkit.

Terveyspalvelualan työehtosopimuksessa tehtäväkohtainen palkanosa määrittyi sijoitlemalla tehtävä kuusitasoiseen vaativuusluokitukseen (luokat 1-5b). Vaativuusluokat oli kuvattu 1) osaamisen (mainittu tyypillinen koulutus) ja harkinnan, 2) työn vaikutusten ja vastuun sekä 3) vuorovaikutuksen näkökulmasta. Arviointi perustui tehtäväkokonaisuudesta kuvattuun tehtäväkuvaukseen. Tehtävä arvioitiin erikseen jokaisen vaativuustekijän suhteen, mutta lopulta arviointi perustuu kokonaisarvioon ts. tehtävä sijoittui siihen luokkaan, joka vastasi lähimmin tehtävän vaatimuksia. Vaativuusryhmien lopussa oli esitetty arvioinnin tueksi esimerkinimikkeitä (työtehtäviä), joita tyypillisesti kuului kuhunkin ryhmään. Vaativuusryhmä määritteli ryhmän vähimmäispalkan. Lisäksi käytössä oli erityistekijäisiä, jota maksettiin tehtävistä, jotka poikkesivat vaativuusryhmän tavanomaisesta tehtäväsisällöstä. Työehtosopimuksessa oli lueteltu ne erityistekijäisät, joiden osalta oli ainakin selvitettävä, löytyykö niitä työpaikalta. Paikallisesti oli mahdollista soveltaa myös muita erityistekijäisiä. Erityistekijäisien soveltamisperiaatteet ts. (mitkä erityistekijät vaikuttavat palkkaan ja miten) tuli tarkistaa vuosittain ja ne käytiin läpi luottamusmiehen kanssa. Henkilöstölle jaettiin tietoa erityistekijäisien toteutumisesta (saajien lukumäärä, lisien arvot ja jakautuminen eri ammattinimikkeissä).

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa tehtävä sijoitettiin myös kuusiporlaiseen vaativuusluokitukseen (luokat A-F) kokonaisarviontina vaativuusluokkakuvasten ja esimerkinimikkeiden perusteella. Luokkien kuvauksissa käytettyjä vaativuustekijöitä ei ollut erikseen nimetty mutta kuvaukset ottivat kantaa seuraaviin tekijöihin: tietoihin ja taitoihin (ml. koulutus), harkintaan ja ohjeisiin sekä työn itsenäisyyteen ja vastuuteen. Työntekijän työ kuului siihen luokkaan, jonka mukaisia tehtäviä hän lähinnä suoritti. Vaativuusryhmä määritteli ryhmän vähimmäispalkan. Tehtäväkohtaista lisän (ns. G-palkkaluokat) avulla huomioitiin tehtävän kehittyminen vaativuusryhmän sisällä. Lisään liittyviä tasoja oli 4–5 tehtävän vaativuusluokasta riippuen. Erityistekijäisät liittyivät esimerkiksi perustehtävän vaativuuden ylittävään osaamiseen, asiakokonaisuuden tai hankinnan vastuuseen tai tietyn vastuualueen yhdyshenkilönä olemiseen. Sovellettavat tehtäväkohtaiset lisät ja niiden euromäärät tai vaihteluvälit eri palkkaryhmissä selvitetään luottamusmiehelle ja henkilöstölle. Selvitys tehtiin työnantajan harkinnan mukaan konserni-, yritys- tai työpaikkatasolla vuosittain.

Sote-sopimuksessa työehtosopimus mahdollisti työnantajakohtaisen palkkausjärjestelmän rakentamisen annettujen vaativuuskriteerien ja hinnoittelukohtaisten palkkojen reunaehdot huomioiden. Arviointitavaksi suositeltiin kokonaisarviointia, ts. tehtävä sijoittuu siihen vaativuusluokkaan, jonka kuvaus kokonaisuutena vastasi parhaiten työn sisältöä. Arviointi tehtiin työehtosopimuksen mukaan esimerkiksi seuraavien vaativuustekijöiden näkökulmasta: 1) Osaaminen (tiedot, taidot, harkinta) 2) Työn vaikutukset ja vastuu (laajuus, pysyvyys, johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin) 3) Yhteistyötaidot (vuorovaikutus, ihmissuhdevaatimukset ja 4) Työolosuhteet. Vaativuustekijöille voitiin antaa myös eri painoarvot, mutta työehtosopimuksessa oli maininta, että osaamisella oli suurin painoarvo. Viranomaisen pystyi myös käyttämään muita arviointikriteereitä. Lisäksi vaativuuden arvioinnissa huomioitiin koulutus, lisätehtävät ja esimiesasema.

Työehtosopimuksessa on määritelty kaksi liitettä, jotka kuvasivat eri tehtäväryhmien (hinnoittelukohtien) minimipalkkoja, nimikkeitä ja vaatimuksia. *Liitteessä 1* on määritelty Terveystenhuollon henkilöstön palkkahinnoittelu (4 vaativuustasoa) ja *Liitteessä 2* on kuvattu kolmen ryhmän palkkahinnoittelut, joista suurimmalle osalle on määritelty myös ryhmän sisäisiä vaativuustasoa: Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön palkkahinnoittelu (4 vaativuustasoa), Sosiaalialan ja terveydenhuollon peruspalvelutehtävien palkkahinnoittelu (1 vaativuustaso) ja Lääkehuollon henkilöstön palkkahinnoittelu (4 vaativuustasoa).

Vaativuuden arviointi tapahtuu lähtökohtaisesti saman hinnoittelukohdan sisällä mutta voitiin tarvittaessa ulottaa laajemmallekin: *”Tehtävien vaativuuden arvioinnin kohteena ovat samanaikaisesti saman työnantajan samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu. Tehtävien vaativuuden arviointi voidaan ulottaa koskemaan kunkin palkkaliitteen eri palkkahinnoittelukohdassa olevia tehtäviä, jotka ovat vertailukelpoisia keskenään. Paikallisesti voidaan kuitenkin käyttää myös laajempaa vertailua, mikäli sitä yhteisesti pidetään tarkoituksenmukaisena”* (Sote-sopimus, s 24). Palkanmääritys hinnoitteluryhmiin kuulumattomilla oli kuvattu erikseen.

3.2.3.3 Suoriutumiseen ja pätevyyyteen perustuva palkanosa

Seuraavaksi tarkasteltiin pätevyyyteen ja suoriutumiseen perustuvaa palkanosaa. Yhteen-veto on esitetty taulukossa 19.

Taulukko 19. Suoriutumiseen ja pätevyyyteen perustuva palkanosa

	Terveyspalvelualan TES	Yksityisen sosiaalipalvelualan TES	SOTE-sopimus
Pätevyys / suoriutumisosa peruspalkassa	Voidaan maksaa ”muuta henkilökohtaista palkanosaa” vuosisidonnaisen osan lisäksi.	Voidaan maksaa henkilökohtainen pätevyyslisää	Voidaan maksaa henkilökohtaista lisää (pääsääntöisesti toistaiseksi voimassaoleva)
Henkilökohtainen palkanosa: min.-maks.	Ei määritelty	Ei määritelty	1,3 % tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä
Arviointitekijät ja -asteikko	Määritellään paikallisesti. Annettu esimerkkejä arviointitekijöistä. Ei esimerkkiä arviointiasteikosta.	Annettu esimerkkejä arviointitekijöistä. Ei esimerkkiä arviointiasteikosta	Määritellään paikallisesti. Annettu esimerkkejä arviointitekijöistä. Ei esimerkkiä arviointiasteikosta.

Kaikissa työehtosopimuksissa oli maininta, että henkilön työsuorituksen ja/tai pätevyyden arviointiin perustuvasta palkanosaa voidaan maksaa. Terveyspalvelualan sopimuksessa palkanosaa kutsuttiin ”henkilökohtaisen palkanosan muuksi osaksi” (vuosisidonnaisen osan lisäksi), Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa ”henkilökohtaiseksi pätevyylisäksi” ja Sote-sopimuksessa ”henkilökohtaiseksi lisäksi”.

Yhdessäkään sopimuksessa ei määritelty työsuorituksen arvioinnin (malli)järjestelmää. Työehtosopimuksissa kuitenkin kuvattiin esimerkkejä niistä tekijöistä, joita työsuorituksen ja pätevyyden arvioinnissa tulisi huomioida. Terveyspalvelualan työehtosopimuksessa nämä olivat työtulokset, työn sujuvuus ja tehokkuus, yhteistyökyky, joustavuus, kehittymiskyky ja -halu, huolellisuus, työkokemus ja sosiaaliset taidot sekä poikkeuksellisesti henkilöstön saatavuuteen liittyvät perusteet. Arviointiasteikosta ei ollut mainintaa.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa esimerkkitekijät olivat ammattitaito, työteho, työpanos, yhteistyökyky, ammatinhallinta, kehittymiskyky tai monipuolinen vuorovaikutustaito. Arviointiasteikosta ei ollut mainintaa.

Sote-sopimuksessa esimerkkinä annetut tekijät olivat tuloksellisuus, monitaitoisuus ja luovuus, erityistiedot ja -taidot, yhteistyökyky, vastuuntunto, oma-aloitteisuus ja kehityshalukkuus. Sote-sopimuksessa mainittiin, että perusteet ja niiden painoarvot voivat vaihdella eri yksiköissä. Arviointiasteikosta ei ollut mainintaa.

Suoriutumiseen ja pätevyyteen perustuvan palkanosan vähimmäissuuruutta ei ollut määritelty kuin Sote-sopimuksessa (Terveyspalvelualan henkilökohtaisen palkanosan vuosisidonnainen osa kuvataan raportin kohdassa ”kokemukseen perustuva palkansa”). Sote-sopimuksessa työnantajan oli käytettävä henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % laskettuna kunnan / kuntayhtymän palveluksessa olevan SOTE-sopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Jos palkkahinnoitteluliitteen soveltamispiiriin kuului vähintään 30 henkilöä, työnantajan on käytettävä tämän henkilöstön harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 %. Tarkistus tehtiin vuosittain.

3.2.3.4 Kokemukseen perustuva palkanosa

Seuraavaksi tarkasteltiin sitä, miten työkokemukseen perustuvaa palkanosaa sovellettiin eri työehtosopimuksissa (taulukko 20).

Taulukko 20. Kokemukseen perustuva palkanosa

	Terveyspalvelualan TES	Yksityisen sosiaalipalvelualan TES	SOTE-sopimus
Kokemuksen huomioiminen peruspalkassa	Henkilökohtaisen palkanosan vuosisidonnainen takuu, vähintään: 4 v. = 6 %, 7 v. = 11 % tehtäväkohtaisesta palkasta. Palvelusvuosiin lasketaan nykyisen työsuhteen kesto + kokemus samankaltaisista tehtävistä (tietyin rajauksin).	Palvelusvuosilisät: Palkat nousevat palvelusvuosien mukaan 5, 8 ja 11 vuoden kohdalla. Palkka kasvaa vaativuusluokasta, tehtäväkohtaisen lisätä (eli G-palkkaluokasta) ja palveluslisäportaasta riippuen n. 3–5 % per korotus. Huomioidaan nykyisen työsuhteen kesto ja työskentely muussa samankaltaisessa työssä (tietyin rajauksin).	Työkokemuslisä: 5 vuotta = 3 % 10 vuotta = 8 % tehtäväkohtaisesta palkasta Huomioidaan nykyisen työsuhteen kesto ja aikaisempi työkokemus, josta hyötyä nykyisessä tehtävässä (tietyin rajauksin).

Kaikissa sopimuksissa huomioitiin henkilön työnkokemus osana peruspalkkausta. Terveyspalvelualan ja Sote-alan työehtosopimuksessa kokemusportaita oli kaksi ja Yksityisen sosiaalipalvelualan kolme kappaletta. Portaitten välykset ja palkankorotukset vaihtelevat sopimusten välillä.

3.2.3.5 Esimerkkejä palkoista

Seuraavaksi on esitetty sopimuksessa esiintyneet paikkakuntakalleusluokitukset ja esimerkkejä vaativuusluokkien minimipalkoista ilman mitään muita palkkaelementtejä (taulukko 21 alla).

Taulukko 21. Esimerkkejä työehtosopimusten palkoista

	Terveys- palvelualan TES	Yksityisen sosiaali- palvelualan TES	SOTE-sopimus
Paikkakunta- kalleusluokitus	On	On	Ei
Minimipalkat vaativuusluokissa	VR1: 1884,41 € VR5b: 3160,00 € (1.7.2021, Hki ym.)	A: 1821,29 € (avustavat tehtävät) F: 2813,96 € (vaativat erikoistehtävät) (1.9.2021, pk)	LIITE 1 Terveystenhuolto (4 tasoa) • Taso 1: 2063,84 € (Hoitoalan ammattitehtävä) • Taso 4: 3029,44 € (Johtotehtävä) LIITE 2 1) Sosiaalihuollon ammatillinen henkilöstö (4 tasoa) • Taso 1: 2063,84 € (Sosiaalihuollon ammattitehtävä) • Taso 4: 2563,81 € (Alue- ja palveluyksiköiden johto- ja esimiestehtävät) 2) Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelutehtävät (1 taso) • Taso 1: 1814,70 € 3) Lääkehuollon henkilöstö (4 tasoa) • Taso 1: 1814,69 € (Peruspalvelutehtävä) • Taso 4: 2543,35 € (Johtava/vastaava farmaseutti) (1.9.2021)

Paikkakuntakalleusluokitukset olivat käytössä muissa paitsi Sote-sopimuksessa. Sote-sopimuksen osalta palkat on esitetty eri liitteissä esiintyvien hinnoittelukohtien sisäisen luokituksen mukaan pienemmästä suurimpaan.

3.2.4 Yhteenvetoa

Työehtosopimuksessa käytössä olevat palkkausjärjestelmät olivat erilaisia ja käytettävät tehtäväkohtaisen palkanosan määrittävät vaihtelevat nimikepohjaisista analyttisiin työn vaativuuden arviointijärjestelmiin. Palkkamallit antoivat siten erilaisia lähtökohtia saman ja samanarvoisen työn tarkastelulle. Joissain malleissa työn vaativuus on selvemmin esillä kuin toisissa.

ICT-alan toimihenkilöiden ja työntekijöiden työehtosopimusten tehtäväkohtaiset palkkausjärjestelmät perustuivat analyttiseen työn vaativuuden arviointiin. Opetusalan työehtosopimuksissa oli puolestaan käytössä erilaisia järjestelmiä opetushenkilöstölle sekä muulle henkilöstölle. Mallit olivat joko nimikepohjaisia tai vaativuuden yleiskuvauksiin perustuvia kokonaisarviointimalleja. Sosiaali- ja terveydenhuollon sopimuksissa kaikki järjestelmät perustuivat työn vaativuusluokkien kuvauksiin ja esimerkinimikkeisiin ja tästä muodostettavaan työn vaativuuden kokonaisarviointiin.

Palkkausjärjestelmäkohtaisissa tarkasteluissa ei havaittu syrjiviä vaativuuden arviointikriteereitä.

Nimikkeiden rooli erityisesti kokonaisarviointiin perustuvissa ”vaativuusluokkakuvauksissa” vaihteli. Joissain järjestelmissä tehtävän vaativuuden arviointi perustui vaativuusluokkakuvauksiin, joihin oli määriteltäviä esimerkinimikkeitä tehtävien sijoittelua helpottamaan. Tehtävä sijoittui siihen luokkaan, joka kokonaisuudessaan (eri vaativuusnäkökulmat huomioiden) kuvasi parhaiten tehtävän vaativuutta.

Joissain työehtosopimuksessa nimikkeet määrittelevät tehtävien minimipalkan ja näiden päälle oli mahdollisuus rakentaa vaativuuden arviointiin perustuvaa palkkausta. Tällaisten mallien osalta on vaikeampi arvioida nimikepalkkojen tarkoituksenmukaisuutta, koska nimikepalkkojen muodostumista ei ollut kuvattu vaativuustekijöiden näkökulmasta. On kuitenkin huomattava, että tämä selvitys ei pysty ottamana kantaa siihen, miten nimikepohjaisiin palkkoihin on alun perin päädytty (onko taustalla esim. vaativuuden arviointi).

Tärkeä näkökulma on myös se, miten työehtosopimusten moninaiset palkanperusteet ja määrittävät ohjaavat yritystasolla tapahtuvaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustarkasteluja. Tähän liittyvät huomiot käsitellään koko hankkeen johtopäätöksiä käsittelevässä luvussa.

4 Työskentely pilottiorganisaatioissa

Sini Jämsén

Tässä luvussa esitellään hankkeen kolmessa pilottiorganisaatiossa tehty työ. Työskentely piloteissa jakautui alkukartoitusvaiheeseen ja kehitysvaiheeseen. Alkukartoitusvaiheen kokonaiset kysely-, haastattelu- ja palkkakartoitustulokset on raportoitu kunkin organisaation yhteyshenkilöille. Tässä raportissa esitellään pilottiorganisaatioiden alkukartoituksen havaintoja painottuen kussakin organisaatiossa kehittämiskohteiden valinnan kannalta keskeisiksi nousseisiin seikkoihin. Luvussa kuvataan myös, millaisia samapalkkaisuuden edistämiseen liittyviä kehityskohteita kolmessa pilottiorganisaatiossa paikallistettiin ja mitä hankkeen kehittämisvaiheen aikana piloteissa tehtiin.

Tämä osion viimeisessä alaluvussa kootaan hankkeen kehittämistoimenpiteiden kokemukset ja esitetään niiden perusteella suositeltavia käytäntöjä muille organisaatioille, jotka haluavat kehittää organisaationsa palkkakäytäntöjä samapalkkaisuuden näkökulmasta.

4.1 Pilottiorganisaatiot ja alkukartoituksen sisältö

Hankkeen pilottiorganisaatioiksi haluttiin valita organisaatioita, jotka edustaisivat sekä nais- että miesvaltaisia aloja. Naisvaltaisista aloista mukaan valittiin terveystaloudella ja miesvaltaisista ICT-ala. Valintaperusteena käytettiin myös eri alojen työehtosopimusten luonnetta. Mukaan haluttiin organisaatio, jossa sovelletaan yliopistojen työehtosopimusta, koska siinä on rakenne, jossa saman työehtosopimuksen sisällä on kaksi erillistä palkkausjärjestelmää. Hankkeen kolme pilottiorganisaatiota ovat LUT-yliopisto, Suomen Erillisverkot Oy sekä suuri terveystalouden yritys.

Kussakin pilottiorganisaatiossa kartoitettiin samapalkkaisuuden tilannetta hankkeen alussa henkilöstökyselyn, luottamusmiesten¹¹ haastattelujen ja palkkatarkastelujen avulla. Lisäksi työnantajan näkökulmaa täydensivät keskustelut organisaatioiden yhteyshenkilöiden (henkilöstöhallinnon edustajat) ja projektin asiantuntijoiden kesken. Alkukartoituksen perusteella paikannettiin kehittämiskohteita, joita organisaation edustajat ja hankkeen asiantuntijat kehittivät yhteistyössä.

¹¹ Organisaatioissa käytettiin vaihtelevasti sanoja luottamusmies ja luottamushenkilö. Koska useimmissa työehtosopimuksissa puhutaan luottamusmiehistä, myös tässä raportissa käytetään sitä termiä.

Kaikkien pilottien alkukartoitus sisälsi samat osiot, mutta esimerkiksi henkilöstökyselyä räätälöitiin hieman eri organisaatioihin. Räätälöintiä tehtiin mm. johtuen työehtosopimusten erilaisuudesta eri organisaatioissa ja jotta organisaatioiden tiedontarpeisiin pystyttiin vastaamaan mahdollisimman hyvin. Kyselyjä räätälöitiin myös siitä syystä, että joissakin pilottiorganisaatioissa oli lähiaikoina toteutettu muita henkilöstökyselyjä, eikä hankkeen kyselyn haluttu toistavan samoja kysymyksiä kuin muissa kyselyissä.

4.1.1 Henkilöstökyselyt

Kaikki kyselyt sisälsivät vastaajien taustatietojen lisäksi seuraavat teemat:

- Palkkatietämys
 - Vastaajan tietämys palkkauksen perusteista, tehtävän vaativuustasosta, palkankorotusten määräytymistavoista ja omista vaikutusmahdollisuuksista palkkaan (tehtävän vaativuus ja työsuoritus), työehtosopimuksen vaikutuksesta palkkaan sekä työnantajan mahdollisesti tekemästä tasa-arvosuunnitelmasta ja siihen liittyvästä palkkakartoituksesta.
- Palkkatyytyväisyys
 - Tyytyväisyys *palkkatasoon*: vastaajan tyytyväisyys omaan ansiotasoon, palkkakehitykseen, viimeisempään palkankorotukseen, palkankorotusmahdollisuuksiin, esihenkilön vaikutusmahdollisuuksista palkkaan ja mahdolliseen esihenkilön tekemään suoriutumisen arviointiin, mahdolliseen täydentävään palkitsemiseen kuten tulospalkkiot.
 - Tyytyväisyys *palkkausta koskeviin käytäntöihin ja toimintatapoihin organisaatiossa*: koko organisaation palkkarakenteeseen, palkkausta koskevaan tiedonsaantiin, palkkaukseen liittyvien toimintatapojen johdonmukaisuuteen, eri tehtävien välisiin palkkaeroihin, tapaan, jolla palkkausjärjestelmää sovelletaan, tapaan, jolla palkankorotuksista päätetään, tapaan, jolla tehtävät on sijoitettu eri vaativuustasoille ja mahdolliseen henkilökohtaisen suoriutumisen arviointiin liittyviin käytäntöihin sekä työehtosopimuksen palkanmäärityksen periaatteisiin.
- Mitkä ovat vastaajien mielestä oikeudenmukaisia palkanmäärityksen periaatteita?
 - Vaihtoehtoina työn vaativuus, tehtävänimike, työkokemus, henkilökohtainen suoriutuminen, henkilökohtainen tuloksellisuus, koulutus ja työmarkkinoiden palkkataso.
- Ovatko vastaajat harkinneet alan vaihtoa palkkatason takia?

- Tasa-arvo työpaikalla:
 - Työpaikallamme kiinnitetään huomiota siihen, että palkkaukseen liittyvät periaatteet kohtelevat miehiä ja naisia tasapuolisesti.
 - Lähiesihenkilöni kiinnittää huomiota naisten ja miesten välisen palkkatasa-arvon toteutumiseen.
 - Palkkaukseen liittyvissä päätöksissä kohdellaan tasa-arvoisesti miehiä ja naisia.
 - Organisaatiossamme arvostetaan yhtä paljon tehtäviä, joissa naiset ja miehet ovat enemmistöinä.
 - Uskon, että työpaikallani ei ole perusteettomia palkkaeroja sukupuolten välillä.
 - Uskon, että organisaatiossamme miehillä ja naisilla on samanlaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.
- Esihenkilöiltä kysyttiin lisäksi näkemystä seuraaviin asioihin: luottamuksesta omaan kykyyn erotella hyvin ja heikosti suoriutuvat alaiset ja vastata alaisten palkkaukseen liittyviin kysymyksiin, tyytyväisyyteen mahdollisuuksiin palkita hyvin suoriutuvia alaisia paremmalla palkalla, tietoa ja ymmärrystä työntekijöiden palkkojen määrittelystä ja siitä, miten palkankorotuksen päätetään, palkankorotusbudjeteista, palkkausta koskevista laista, määräyksistä ja sopimuksista sekä työehtosopimuksen vaikutuksesta alaisten palkkoihin sekä siitä, kiinnittääkö esihenkilö huomioita sukupuolten välisen palkkauksen tasa-arvoisuuteen tiimissään.

Väittämiin perustuvissa kysymyksissä vastausvaihtoehtona oli viisiportainen Likert-asteikko (1 = Täysin eri mieltä, 2 = Jokseenkin eri mieltä, 3 = Siltä väliltä, 4 = Jokseenkin samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä, 6 = En osaa sanoa tai 1 = Erittäin tyytymätön, 2 = Melko tyytymätön, 3 = Siltä väliltä, 4 = Melko tyytyväinen, 5 = Erittäin tyytyväinen)

4.1.2 Haastattelut

Luottamusmiesten vapaamuotoisissa teemahaastatteluissa käytiin läpi seuraavia teemoja:

- Palkkaukseen liittyvien asioiden hoitaminen organisaatiossa: palkkapolitiikan ja palkkausjärjestelmän toimivuus, työnantajan ja luottamusmiesten yhteistyö sekä aiheeseen liittyvät mahdolliset kehitystoimenpiteet viime vuosina.
- Sovellettava työehtosopimus ja sen palkkaussääntöjen toimivuus
- Tehtävien vaativuuden arvioinnin toteutus ja toimivuus omassa organisaatiossa
- Sukupuolten tasa-arvo palkkauksessa: tasa-arvosuunnitelma ja siihen liittyvä palkkakartoitus sekä sen havainnot ja niistä viestiminen, mahdolliset palkkatasa-arvoon liittyvät ongelmat organisaatiossa.

4.1.3 Palkka-aineistojen tarkastelut

Palkkakartoituksissa tarkasteltiin sukupuolten välisiä palkkaeroja eri palkkamuuttujien osalta. Tarkastelut tehtiin vaativuustasoittain siltä osin kuin se oli mahdollista (niissä henkilöstöryhmissä, joissa tehtävän vaativuuteen pohjautuva ryhmittely oli käytössä).

4.2 Alkukartoitusten tulokset ja valitut kehitystoimenpiteet

Seuraavaksi käydään läpi kunkin pilottiorganisaation alkukartoituksen tuloksia ja niiden pohjalta valitut kehittämistoimenpiteet. Koska organisaatioiden tilanteet ja niissä sovellettavat työehtosopimukset ja palkkausjärjestelmät poikkesivat toisistaan, kehittämistoimenpiteiksi valikoitui kussakin organisaatiossa hieman eri asioita.

4.2.1 LUT-yliopisto

LUT-yliopisto on tekniikan, talouden ja yhteiskuntatieteiden yliopisto, jonka kampukset sijaitsevat Lappeenrannassa ja Lahdessa. LUT-yliopistossa noudatetaan yliopistojen yleistä työehtosopimusta ja siihen sisältyviä palkkausjärjestelmiä.

Yliopistoissa on käytössä kaksi työn vaativuuden sekä kaksi työsuorituksen arviointijärjestelmää: opetus- ja tutkimushenkilöstöön sekä muuhun asiantuntija- ja tukihenkilöstöön sovellettava arviointijärjestelmät sekä niihin liittyvät palkkataulukot¹². Palkkausjärjestelmän mukainen palkka muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta, henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta sekä 31.12.2009 voimassa olleeseen virka- tai työsuhteeseen liittyvästä palkan takuuosuudesta. (Yliopistojen yleinen työehtosopimus 8.4.2022-31.3.2024.)

4.2.1.1 Alkukartoituksen tulokset

LUT-yliopistossa tehtiin hankkeeseen liittyvä lähtötilanteen kartoitus syys-marraskuun 2021 aikana. Hankkeen asiantuntijat tutustuivat LUT-yliopiston palkkausjärjestelmiin ja niiden soveltamistapoihin, toteuttivat henkilöstökyselyn, haastattelivat luottamusmiehiä sekä tekivät palkka-analyyseja.

¹² Yliopistojen työehtosopimuksissa käytettiin 31.3.2022 asti termejä opetus- ja tutkimushenkilöstö ja *muu henkilöstö*. Yliopistojen yleisessä työehtosopimuksessa 8.4.2022-31.3.2024 opetus- ja tutkimushenkilöstö ja *muu asiantuntija- ja tukihenkilöstö*.

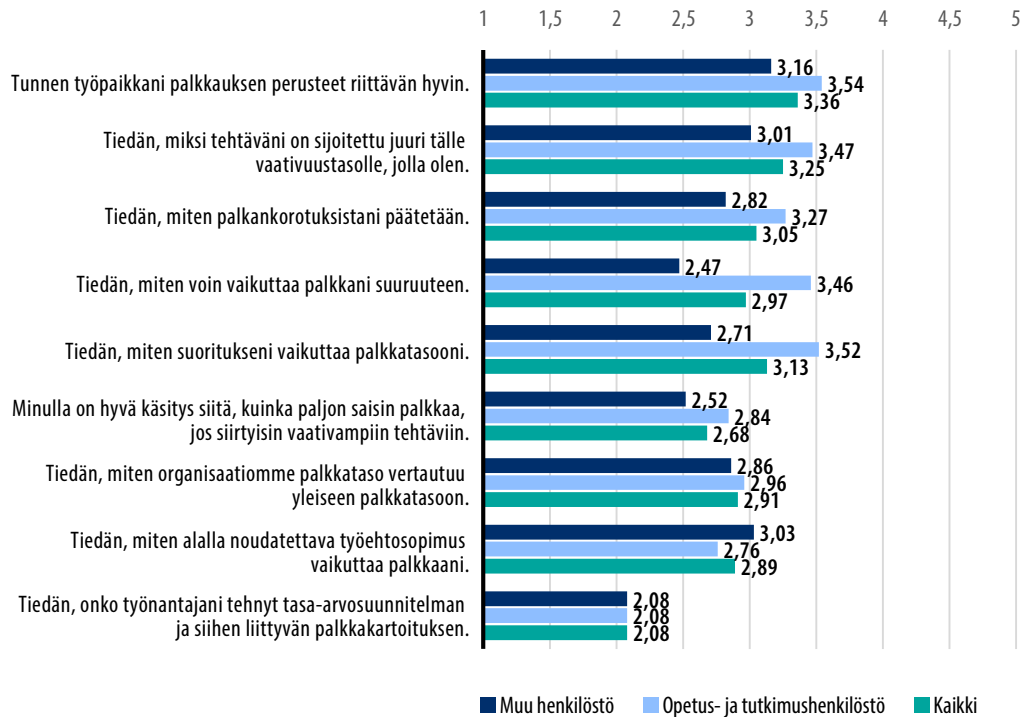
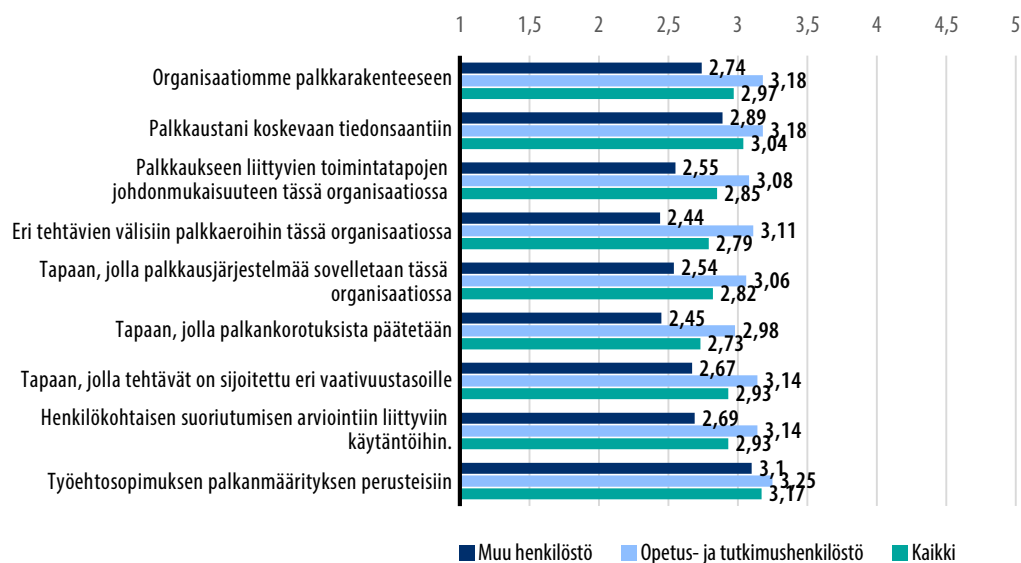
Henkilöstökysely

LUT-yliopiston henkilöstökysely lähetettiin 1177 henkilölle marraskuussa 2021 ja vastauksia saatiin 326 eli vastausprosentti oli 27,7 %. LUT-yliopistossa henkilöstöllä oli mahdollisuus vastata joko suomen- tai englanninkieliseen kyselyyn. Vastaajien sukupuolijakauma oli seuraava: nainen 59,5 %, mies 39,3 %, muu/en halua kertoa 1,2 %. Vastaajista 94,8 % ilmoitti työskentelevänsä kokoaikaisesti ja loput osa-aikaisesti. Noin puolet vastaajista (51,2 %) ilmoitti kuuluvansa opetus- ja tutkimushenkilöstöön ja loput (48,8 %) muuhun henkilöstöön. Muu henkilöstö oli selkeästi naisvaltaista: 74,2 % muuhun henkilöstöön kuuluvista vastaajista oli naisia, kun taas opetus- ja tutkimushenkilöstön vastaajista 45,5 % oli naisia (taulukko 22).

Taulukko 22. LUT-yliopisto: Henkilöstökyselyn vastaajien jakaumat ja määrät henkilöstöryhmän ja sukupuolen mukaan

	Mies	Nainen	Muu/ei halua kertoa
Opetus- ja tutkimushenkilöstö	53,3 %	45,5 %	1,2 %
	89	76	2
Muu asiantuntija- ja tukihenkilöstö	24,5 %	74,2 %	1,3 %
	39	118	2
Kaikki vastaajat	39,3 %	59,5 %	1,2 %
	194	128	4

LUT-yliopiston kyselytuloksissa huomionarvoista oli se, että tarkasteltaessa tuloksia henkilöstöryhmittäin lähes jokaisessa kysymyksessä opetus- ja tutkimushenkilöstön vastaukset liittyen palkkatietämykseen ja palkkatyytyväisyyteen olivat muuta henkilöstöä positiivisempia. Esimerkkinä alla vastaukset palkkatietämystä ja tyytyväisyyttä palkkausta koskeviin käytäntöihin mittaaviin kysymyksiin.

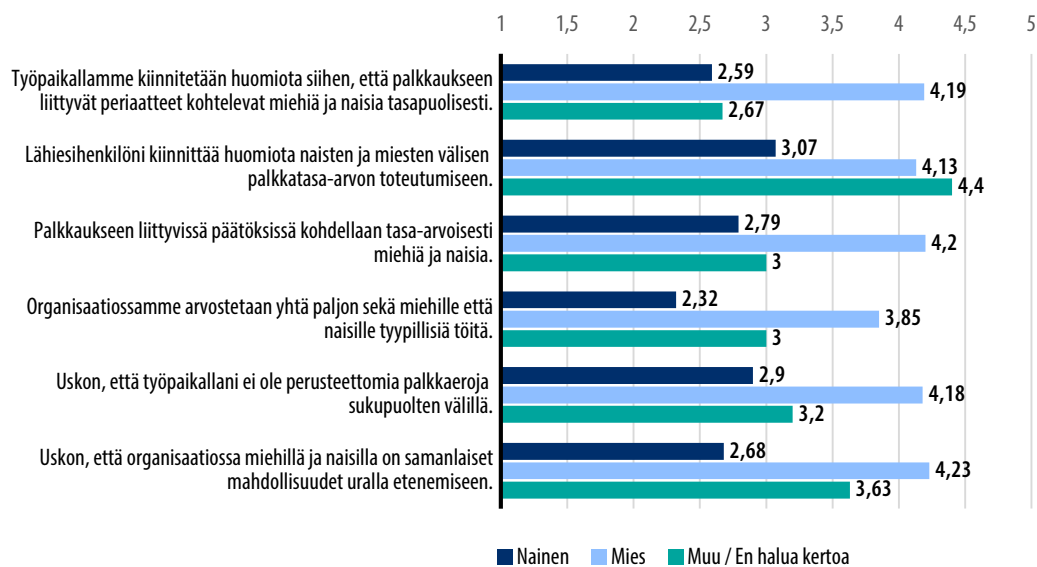
Kuvio 9. LUT-yliopisto: palkkatietämys, keskiarvot henkilöstöryhmittäin**Kuvio 10.** LUT-yliopisto: tyytyväisyys palkkausta koskeviin käytäntöihin, keskiarvot henkilöstöryhmittäin. Olen tyytyväinen...

Vastausvaihtoehdot:

1 = Erittäin tyytymätön, 2 = Melko tyytymätön, 3 = Siltä väliltä, 4 = Melko tyytyväinen, 5 = Erittäin tyytyväinen

Kysymyksiin tasa-arvosta työpaikalla miehet olivat vastanneet LUT-yliopistossa naisia positiivisemmin. Tämä havainto toistui myös muissa pilottiorganisaatioissa. Eroa vastauksissa tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä löytyi myös opetus- ja tutkimushenkilöstön ja muun henkilöstön välillä niin, että opetus- ja tutkimushenkilöstö näki työpaikan tasa-arvotilanteen muuta henkilöstöä paremmaksi. Huomioitavaa on, että opetus- ja tutkimushenkilöstön sukupuolijakauma oli melko tasainen, mutta muun henkilöstön ryhmässä enemmistö vastaajista oli naisia (ks. taulukko 22).

Kuvio 11. LUT-yliopisto: tasa-arvo työpaikalla, keskiarvot sukupuolittain



Vastausvaihtoehdot:

1 = Täysin eri mieltä, 2 = Jokseenkin eri mieltä, 3 = Siltä väliltä, 4 = Jokseenkin samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä, 6 = En osaa sanoa.

Luottamusmiesten haastattelut

Henkilöstön edustajien haastatteluja tehtiin viisi kappaletta loka-marraskuussa 2021. Haastateltavaksi otettiin kaikki pääluottamusmiehet (Juko ry, PRO ry ja JHL ry) ja lisäksi opetus- ja tutkimushenkilöstön luottamusmiehet (ryhmien professorit sekä tutkijaopettajat, tutkijatohtorit ja yliopisto-opettajat luottamusmiehet), koska pääluottamusmiehistä ei ollut opetus- ja tutkimushenkilöstön edustajia.

Luottamusmiesten ja yliopiston johdon ja hallinnon yhteistyö palkkausasioissa nähtiin pääosin hyvänä. Töiden vaativuuden arviointi tapahtuu niin, että esihenkilö tekee ehdotuksen vaativuustasosta ja asia käsitellään arviointiryhmässä. Arviointiryhmä koostuu työehtosopimuksen määräysten mukaan työnantajan ja työntekijöiden edustajista.

Vaativuustason päättämisessä on mukana lähiesihenkilö sekä esihenkilön esihenkilö. Osa haastatelluista luottamusmiehistä oli erittäin tyytyväisiä vaativuuden arviointeihin, osa näki niissä olevan pientä ”jäykkyyttä” tai liikaa valtaa työnantajan päättää, mille vaativuustasolle tehtävät sijoittuvat.

Opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta tuli haastatteluissa esiin, että palkkausjärjestelmä korostaa melko vahvasti tutkimuksen merkitystä: pelkillä opetusansioilla ei voi nousta palkkausjärjestelmässä, toisin kuin tutkimuksellisilla ansioilla.

Luottamusmielien haastatteluissa ei tullut esiin erityisiä näkökulmia nimenomaan naisten ja miesten palkkatasa-arvoon liittyen. Haastatelluilla luottamusmiehillä oli tiedossa, että organisaatio on tehnyt tasa-arvosuunnitelmia ja niihin liittyviä palkkakartoituksia.

Haastatteluissa nostettiin esiin se, että muun henkilöstön palkkausjärjestelmään toivottiin lisää avoimuutta ja selkeämpiä periaatteita. Opetus- ja tutkimushenkilöstöllä esimerkiksi julkaisujen merkitys palkitsemisessa oli selvä, mutta muun henkilöstön osalta vastaavaa palkitsemista ei ollut.

Suorituksen arvioinnin osalta yksi haastateltava piti ongelmallisena, että kun tehtävän vaativuustason nousee, suorituksen arviointi automaattisesti laskee. Myös osa näki, että suoritusarviointeja määrää raha, eli käytettävissä oleva palkankorotusvara vaikuttaa suoritusarviointien tulokseen.

Haastatellut luottamusmiehet eivät kyseenalaistaneet työehtosopimuksen rakennetta, jossa on erikseen opetus- ja tutkimushenkilöstön sekä muun henkilöstön palkkausjärjestelmät.

Palkkakartoitus

LUT-yliopistoon tehdyssä palkkakartoituksessa aineiston koko oli 1107 henkilöä. Näistä 24 henkilölle ei ollut määritelty tehtävän vaativuustasoa, muut henkilöt oli sijoitettu työehtosopimuksen mukaisille vaativuustasoille: opetus- ja tutkimushenkilöstö tasoille 1–11 ja muu henkilöstö tasoille 4–15. Vaativuustasoittain tarkasteltuna naisten kuukausipalkkakeskisarvot olivat eri vaativuustasoilla 90 %–102 % miesten palkkakeskisarvoista ja naisten kuukausipalkkamediaanit 91 %–103 % miesten palkkamediaaneista.¹³

Suurempia eroja naisten ja miesten välillä löytyi tarkasteltaessa henkilökohtaisen palkan osan prosenttiosuuksia tehtäväkohtaisesta palkasta eri vaativuustasoilla. Näissä

¹³ Vaativuustasoittaisissa palkkatarkasteluissa on otettu mukaan vain ne ryhmät, joissa sekä miehiä ja naisia oli minimissään 5 henkilöä.

tarkasteluissa naisten henkilökohtaisen palkanosan keskiarvot vaihtelivat välillä 75 %–102 % suhteessa miesten palkkakeskisarvoihin muun henkilöstön aineistossa ja välillä 92 %–107 % opetus- ja tutkimushenkilöstön aineistossa. Vastaavat välit palkkamediaaneissa olivat muulla henkilöstöllä 78 %–114 % ja opetus- ja tutkimushenkilöstöllä 89 %–106 %.

Yksi keskeinen havainto liittyen henkilökohtaisiin palkanosiin oli se, että henkilökohtaisen palkanosan prosentit eli henkilökohtaisten palkanosien suuruudet suhteessa tehtäväkohtaiseen palkanosaan olivat muun henkilöstön henkilöstöryhmässä keskimäärin selkeästi pienempiä kuin keskimäärin opetus- ja tutkimushenkilöstöllä (ks. taulukot 23 ja 24)¹⁴.

Taulukko 23. LUT-yliopisto: Henkilökohtaisten palkanosien prosenttien keskiarvot eri henkilöstöryhmissä sukupuolittain.

	Mies	Nainen	Kaikki	Naisten keskiarvo/ miesten keskiarvo
Opetus- ja tutkimushenkilöstö	36,1 %	34,4 %	35,5 %	95,1 %
Muu asiantuntija- ja tukihenkilöstö	25,3 %	23,3 %	24,1 %	91,9 %

Taulukko 24. LUT-yliopisto: Henkilökohtaisten palkanosien prosenttien mediaanit eri henkilöstöryhmissä sukupuolittain.

	Mies	Nainen	Kaikki	Naisten mediaani / miesten mediaani
Opetus- ja tutkimushenkilöstö	34,2 %	34,2 %	34,2 %	100 %
Muu asiantuntija- ja tukihenkilöstö	25,6 %	23,0 %	24,0 %	89,9 %

Työehtosopimuksessa molemmille henkilöstöryhmille on määritelty työsuorituksen arvioinnin arviointikriteerit ja kuvattu suorituksen arviointikategoriat I-IV. LUT-yliopiston yhteyshenkilön ja luottamusmiesten haastatteluissa sekä organisaation sisäiseen materiaaliin tutustumisen perusteella oli tullut esiin, että opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnissa oli LUT-yliopistossa käytössä enemmän yliopiston omaa ohjeistusta ja ns. selkeitä kriteerejä (esim. julkaisuiden määrät), joilla suorituksen arviointia tehtiin.

¹⁴ Tarkastelussa ei ole mukana niitä henkilöitä, joille aineistossa ei ollut määritelty erikseen henkilökohtaista ja tehtäväkohtaista palkanosaa (yliopiston johto).

4.2.1.2 Valitut kehittämistoimenpiteet ja niiden toteutus

Edellä kuvattujen havaintojen perusteella kehitystoimenpiteiksi organisaation palkkausjärjestelmässä ja palkkatasa-arvon edistämiseen liittyen nousi tiedon lisääminen palkkausjärjestelmästä sekä yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelmasta. Luottamusmiesten haastattelujen perusteella tietämys näistä asioista oli varsin hyvällä tasolla luottamusmiehillä. Mutta henkilöstökyselyn perusteella erityisesti tietämystä organisaation tekemästä tasa-arvosuunnitelmasta ja siihen liittyvästä palkkakartoituksesta olisi vielä syytä lisätä koko henkilöstön keskuudessa. Keskusteluissa organisaation yhteyshenkilöiden ja johtoryhmän kanssa kuitenkin päätettiin, että organisaatio tekee ensisijaisesti itse tiedotustoimenpiteitä.

Työn vaativuuden arviointiin liittyvissä käytännöissä ei löytynyt selkeitä sellaisia asioita, joissa hankkeen asiantuntijat voisivat tuoda lisäapuja työhön nimenomaan samanarvoisen työn näkökulmasta, joten hankkeen asiantuntijoiden panosta päätettiin käyttää työsuorituksen arviointijärjestelmän eteenpäin kehittämiseen. Yliopistojen työehtosopimuksessa on määritelty sekä opetus- ja tutkimushenkilöstön ja muun henkilöstön henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointijärjestelmät: arviointikriteerit, arviointiasteikot ja suorituskategorioihin liittyvät palkkataulukot. Näiden lisäksi LUT-yliopistossa oli opetus- ja tutkimushenkilöstölle täydentävää organisaation sisäistä ohjeistusta siitä, miten suorituksenarviointikriteerejä ja kategorioita sovelletaan. Muulle henkilöstölle ei tällaista täydentävää ohjeistusta kuitenkaan ollut tehty. Ohjeistuksen puute toisessa henkilöstöryhmässä nähtiin osaltaan aiheuttavan merkittävän eron työsuorituksen arviointijärjestelmän soveltamisessa ja henkilökohtaisten palkanosien suuruudessa eri henkilöstöryhmien kesken. Muun henkilöstön henkilökohtaisessa palkanosassa oli myös eroja miesten ja naisten välillä. Ohjeistuksen avulla yhdenmukaistettavilla arviointikäytännöillä arvioitiin voivan olevan vaikutusta myös tähän.

Kuten edellä on mainittu, LUT-yliopiston kyselytuloksissa huomionarvoista oli se, että tarkasteltaessa tuloksia henkilöstöryhmittäin lähes jokaisessa kysymyksessä opetus- ja tutkimushenkilöstön vastaukset liittyen palkkatietämykseen ja palkkatyytyväisyyteen olivat muuta henkilöstöä positiivisempia. Myös tämä havainnon pohjalta oli perusteltua kohdistaa hankkeessa tehtävät kehitystoimenpiteet nimenomaan muun asiantuntija- ja tukihenkilöstön palkkausjärjestelmään.

Kehittämistyön vaiheet

1. Aloitustyöpaja

Kehittämistyöskentely aloitettiin maaliskuussa 2022 työpajalla, johon kutsuttiin 14 LUT-yliopiston edustajaa: johtoa sekä henkilöstön edustajia. Työpajan veti kaksi Mandatumin palkitsemisasiantuntijaa. Työpajassa käytiin läpi hankkeen taustaa ja tiivistelmä LUT-yliopiston alkukartoituksen havainnoista ja paikannetuista kehittämiskohteista. Sen jälkeen ryhmä keskusteli nykyisen palkkausjärjestelmän ja palkitsemiselementtien toimivuudesta ja kommentoi alkukartoituksen havaintoja.

Pääosin työpajatyöskentelyssä keskityttiin yliopistojen työehtosopimuksen muun henkilöstön työsuorituksen arviointijärjestelmän arviointikriteerien läpikäyntiin. Työpajan osallistujat kertoivat aluksi kokemuksistaan työsuorituksen arviointijärjestelmän nykyisestä soveltamisesta ja sen jälkeen käytiin pienryhmissä keskustelua arviointikriteereistä seuraavista näkökulmista:

- Mitä tarkoittaa konkreettisesti tehtävän vaatimusten täyttäminen tietyllä arviointikriteerillä?
- Millaisella työsuorituksella tavoitteet voidaan ylittää?
- Liittyykö keskusteltavaan arviointitekijään ns. mitattavia elementtejä?

Työpajan lopussa kaikki pienryhmät palasivat yhteiskeskusteluun ja esittelivät ryhmänsä aikaansaannoksia.

Työpajan tavoitteena oli osallistaa kehitystyöskentelyn alkuun suurempi joukko henkilöitä. Työpajassa pyydettiin osallistujia kertomaan kiinnostuksensa kehittämisen jatkotyöskentelyyn.

2. Työryhmätyöskentely

Kehittämistyöpajan jälkeen viiden LUT-yliopiston edustajan sekä hankkeen asiantuntijoiden muodostama pienempi työryhmä kokoontui kolme kertaa. Jokaisessa tapaamisessa käytiin läpi ehdotusta arviointikriteerien tarkentamiseksi ja kehitettiin sitä eteenpäin. Toiseksi viimeisen tapaamisen jälkeen materiaali lähetettiin kommentoitavaksi koko aloitustyöpajaan osallistuneelle laajemmalle ryhmälle (14 henkilöä) ja kaikille tarjottiin mahdollisuutta kommentoida materiaalia sähköpostitse. Viimeisessä työpajassa käytiin vielä kaikki kommentit läpi.

3. Työskentelyn arviointi organisaatiossa ja jatkotoimenpiteet

Materiaali meni myös laajemmalle kommenttikierrokselle (esim. yt-lain mukainen vuoropuhelukokous, jossa mukana kaikki organisaation henkilöstön edustajat) kesän 2022 aikana ja siihen tuli pieni muutostoive. Materiaalia muokattiin vielä alkukesästä 2022. Materiaali esiteltiin kaikille muu asiantuntija- ja tukihenkilöstön esihenkilöille syyskuussa 2022. Käyttökemurkumia materiaaliin tulee kertymään syksyn 2022 aikana.

4.2.2 Suomen Erillisverkot Oy

Suomen Erillisverkot Oy on valtion kokonaan omistama erityistehtäväyhtiö. Yritys tarjoaa viranomaisille ja huoltovarmuuskriittisille toimijoille ICT-palveluja. Yrityksessä noudetaan seuraavia työehtosopimuksia: Sähköalan TES – Energia-ICT-Verkosto työehtosopimus, ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille ja ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille. Näistä sopimuksista ICT-alan työehtosopimuksessa toimihenkilöille on kaksi vaihtoehtoista palkkausjärjestelmää, joista Suomen Erillisverkot Oy soveltaa Palkkavaaka-palkkausjärjestelmää¹⁵ ja siihen liittyviä vaativuusryhmiä. Ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen piirissä olevalle henkilöstölle ei Suomen Erillisverkoissa ollut käytössä vaativuusluokittelua. Sähköalan TES – Energia-ICT-Verkosto työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön joukossa Suomen Erillisverkoissa työskenteli tutkimushetkellä ainoastaan miehiä.

4.2.2.1 Alkukartoituksen tulokset

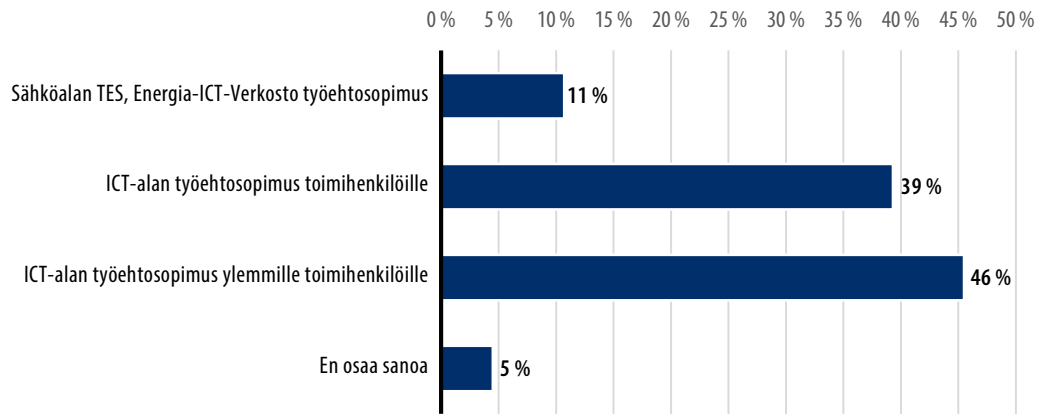
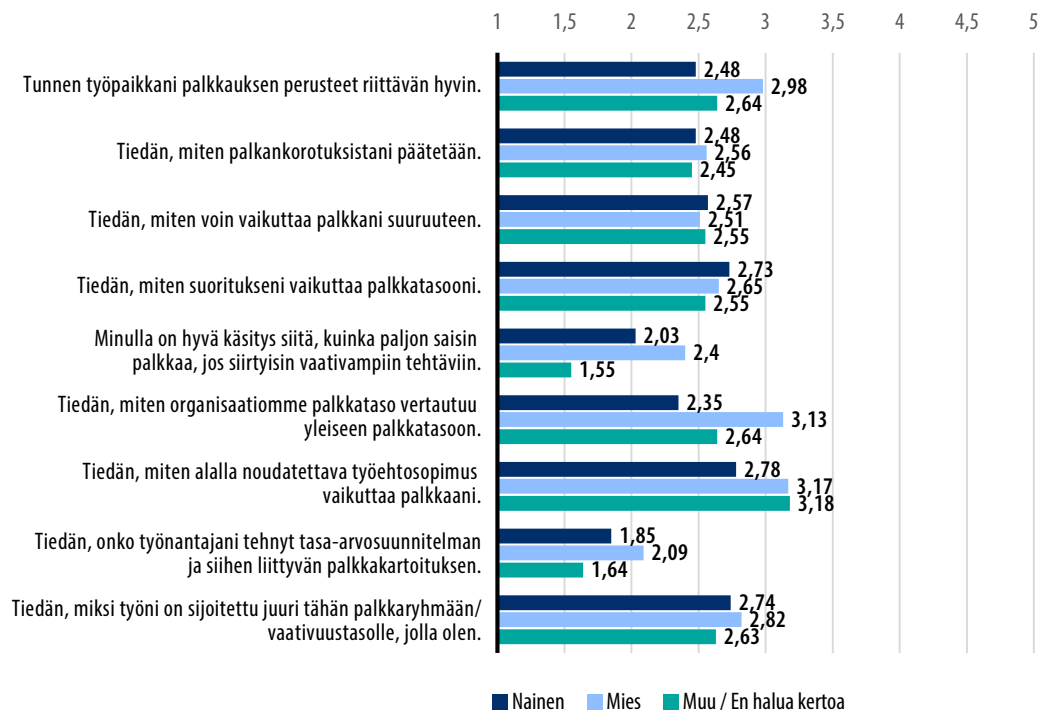
Suomen Erillisverkot Oy:ssä tehtiin hankkeeseen liittyvä lähtötilanteen kartoitus syyskuun 2021 ja helmikuun 2022 välisenä aikana. Hankkeen asiantuntijat tutustuivat yrityksen palkkauskäytäntöihin, toteuttivat henkilöstökyselyn, haastattelivat pääluottamusmiehiä sekä tekivät palkka-analyyssejä.

Henkilöstökysely

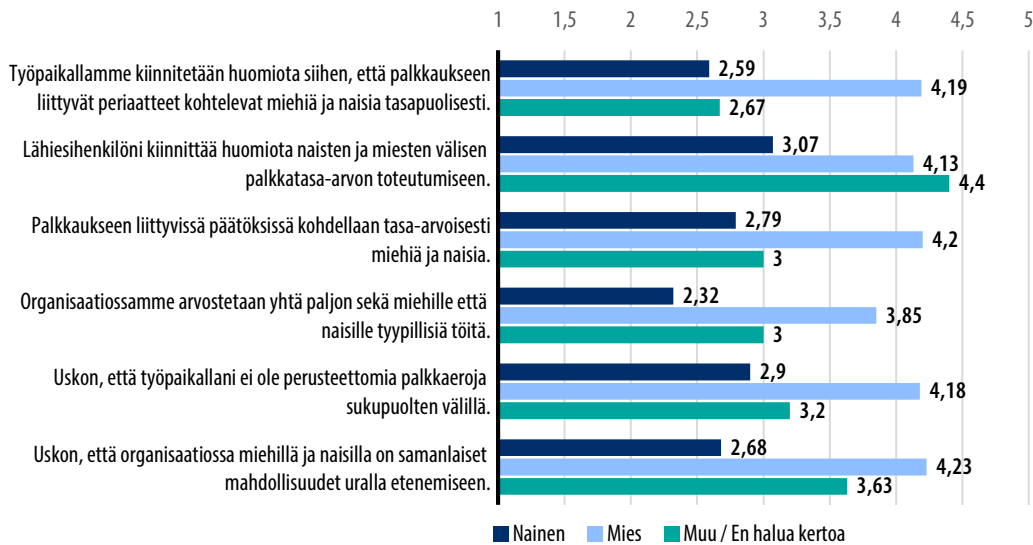
Henkilöstökysely toteutettiin Suomen Erillisverkoissa loka-marraskuussa 2021. Kyselyyn vastasi 178 henkilöä ja vastausprosentti oli 51,1 %. Vastaajista 71,3 % (127) oli miehiä, 22,5 % (40) naisia ja loput 6,2 % (11) vastasivat kysyttäessä sukupuolta vaihtoehtoon muu/en halua kertoa. Vastaajista 99,4 % ilmoitti työskentelevänsä kokoaikaisesti. Kuviossa 12 näkyy vastaajien jakaumat ilmoitetun työehtosopimuksen mukaan.

Yksi keskeinen havainto henkilöstökyselystä oli se, että palkkatietämys jäi vastaajilla melko alhaiselle tasolle. Kuviossa 13 on keskiarvot kaikilta vastaajista kysytyistä kysymyksistä palkkatietämykseen liittyen. Lisäksi työntekijöiltä ja toimihenkilöiltä kysyttiin näkemystä väitteeseen ”Tiedän, miksi työni on sijoitettu juuri tähän palkkaryhmään/vaativuustasolle, jolla olen”. Vastausten keskiarvo asteikolla 1–5 oli 2,78. Tätä kysymystä ei kysytty lainkaan ylemmiltä toimihenkilöiltä, joille ei organisaatiossa ollut käytössä vaativuusryhmittelyä.

15 Palkkavaaka® on Mandatumin omistama vaativuuden arviointijärjestelmä.

Kuvio 12. Suomen Erillisverkot Oy, kyselyyn vastanneet työehtosopimuksen mukaan.**Kuvio 13.** Suomen Erillisverkot Oy, palkkatietämys keskiarvot sukupuolittain.

Kuten aiemmin jo mainittiin, kaikissa pilottiorganisaatioissa naiset vastasivat miehiä kriittisemmin tasa-arvoa työpaikalla tarkasteleviin kysymyksiin. Kuviossa 14 Suomen Erillisverkkojen kyselyvastaajien vastausten keskiarvot tasa-arvoa työpaikalla koskeviin kysymyksiin sukupuolittain.

Kuvio 14. Suomen Erillisverkot Oy, tasa-arvo työpaikalla keskiarvot sukupuolittain.

Luottamusmiesten haastattelut

Suomen Erillisverkot Oy:ssä hankkeen asiantuntijat haastattelivat kaikkien kolmen sopimusalan pääluottamusmiehet joulukuun 2021 ja tammikuun 2022 aikana. Haastattelussa tuli selkeästi esiin se, että eri työehtosopimuksien piirissä olevalla henkilöstöllä palkan määrittävät ovat yrityksessä erilaiset johtuen työehtosopimusten määräyksistä. Pääluottamusmiehet arvioivat yrityksen palkkatason olevan melko alhainen suhteessa muihin alan organisaatioihin.

Työntekijöiden työehtosopimuksen (Sähköalan TES – Energia-ICT-Verkosto työehtosopimus) piirissä ei Suomen Erillisverkostoissa työskennellyt lainkaan naisia haastatteluhetkellä. Henkilöstö tämän työehtosopimuksen piirissä jakautuu erillisverkoissa asentajiin ja vanhempiin asentajiin.

Toimihenkilöiden pääluottamusmies totesi, että nykyisellään työn vaativuuden arviointi Palkkavaaka-järjestelmällä toimii hyvin. Työn vaativuuden arviointiryhmässä on kaksi työnantajan edustajaa ja kaksi työntekijöiden edustajaa, joiden yhteistyöllä arviointi tehdään. Arviointi tehdään tehtävänkuvausten perusteella, joiden tietoja tarvittaessa tarkennetaan arvioitavan tehtävän esihenkilöltä. Vaativuuden arviointi tehdään aina tehtävittäin eikä henkilöittäin ja joskus saatetaan esimerkiksi arvioida tehtäviä, joiden tuleva hoitaja ei vielä ole tiedossa. Näin ollen voidaan odottaa, että tehtäväkohtainen palkka on sama riippumatta tehtävän hoitajan sukupuolesta. Toimihenkilön henkilökohtainen palkanosa ei ole luottamusmiesten tiedossa.

Ylempien toimihenkilöiden pääluottamusmiehen haastattelussa keskusteltiin siitä, että ylemmät toimihenkilöt neuvottelevat itse palkkansa tietyissä raameissa eikä vastaavaa palkkausjärjestelmää kuin esimerkiksi toimihenkilöillä ole käytössä. Henkilökohtaisten palkankorotusten määrittämisessä myös ylempien toimihenkilöiden luottamusmies kaipasi lisää avoimuutta.

Organisaation henkilöstöstä suurin osa on miehiä. Erään haastatellun pääluottamusmiehen mukaan yhteistoimintaelimessä oli joskus käsitelty sitä, pitäisikö naisten rekrytointiin erityisesti kannustaa. Ylempien toimihenkilöiden luottamusmies oli saanut vuosien varrella muutamia kyselyjä naisilta palkkatasoihin ja samapalkkaisuuteen liittyen.

Palkkakartoitus

Suomen Erillisverkot Oy:n palkkatiedoista tehtiin tarkasteluja miesten ja naisten palkkatasoista eri palkkamuuttujilla vaativuusryhmittäin. Aineisto jakautui työntekijöiden osalta työehtosopimuksen kahdelle vaativuustasolle (Sähköalan TES – Energia-ICT-Verkosto työehtosopimus), mutta kaikki tämän työehtosopimuksen piirissä olevat henkilöt olivat miehiä, joten samapalkkaisuustarkasteluja ei voitu tehdä. Toimihenkilöt sijoittuivat 7:lle eri työehtosopimuksen Palkkavaaka-palkkausjärjestelmän vaativuustasolle (ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille). Ylempillä toimihenkilöillä ei ollut määritelty vaativuustasoja, joten heidän palkkavertailunsa tehtiin yhtenä ryhmänä. Lisäksi tarkasteltiin johtotehtävien ryhmää.

Toimihenkilöiden vaativuusryhmien tarkasteluissa viidessä vaativuusryhmässä seitsemästä oli vain 1–4 naista. Niissä kahdessa vaativuusryhmässä, joissa oli sekä naisia ja miehiä yli 5 henkilöä, naisten kuukausipalkkakeskiarvot suhteessa miesten kuukausipalkkakeskiarvoihin olivat 100 % ja 104 % miesten palkkakeskiarvoista ja vastaavat palkkamediaanit 99 % ja 108 % miesten mediaaneista.

Palkkavertailussa yksi keskeinen havainto oli se, että ylempien toimihenkilöiden osalta sukupuolten palkkojen vertailu oli vaikeaa, koska mitään vaativuuden arviointijärjestelmää ei tälle ryhmälle ollut käytössä ja näin ollen koko ylempien toimihenkilöiden joukkoa tarkasteltiin yhtenä ryhmänä. Naisten peruskuukausipalkkojen keskiarvo ylempillä toimihenkilöillä oli 91 % miesten keskiarvosta ja vastaava mediaani 93 % miesten mediaanista.

4.2.2.2 Valitut kehittämistoimenpiteet ja niiden toteutus

Kyselyssä tietämys palkkauksen perusteista näytti organisaatiossa olevan melko alhaisella tasolla. Myös pääluottamusmiesten haastatteluissa lisää avoimuutta toivottiin esimerkiksi palkankorotusbudjettien määräytymiseen liittyen. Palkkatietämyksen lisäämisen todettiin olevan kehittämiskohde, jota organisaatio voi edistää sisäisesti.

Ylemmillä toimihenkilöillä ei yrityksessä ollut käytössä lainkaan vaativuusryhmittelyä ja tästä syystä eri sukupuolten mahdollisten palkkaerojen tarkastelua vaativuustasoinnalla ei tälle ryhmälle voitu tehdä.

Hankkeessa tehtäväksi kehittämistoimenpiteeksi valittiin ylempien toimihenkilöiden ryhmittely vaativuustasoinnalla Palkkavaaka®-järjestelmän periaatteiden mukaisesti. Palkkavaaka on vaativuuden arviointijärjestelmä, joka on käytössä Suomen Erillisverkkojen noudattamassa ICT-alan toimihenkilöiden työehtosopimuksessa. Palkkavaaka-ryhmittely mahdollisti paitsi sukupuolten välisten palkkaerojen tarkemman sisäisen tarkastelun, myös sen, että koko organisaation palkkarakennetta tarkasteltiin laajemmin (toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden tehtävien vaativuus suhteessa toisiinsa) sekä Palkkavaaka-markkinapalkkavertailun toteuttamisen eli organisaation palkkojen tarkastelun suhteessa muihin Palkkavaaka-järjestelmää käyttäviin organisaatioihin.

Kehittämistyön vaiheet

1. Karkea vaativuusryhmittely ylemmille toimihenkilöille

Rakennettaessa kokonaista tehtävien vaativuuden arviointiin pohjautuvaa palkkausjärjestelmää työhön osallistuu yleensä laajasti organisaatiota ja työskentely aloitetaan organisaation tehtävien/roolien kirjallisella kuvaamisella. Sen jälkeen vaativuudet arvioidaan työryhmässä, jonka jälkeen siirrytään vaativuusryhmien rakentamiseen ja palkkapolitiikan määrittelyyn.

Kehittämistyölle tässä hankkeessa varatussa muutaman kuukauden jaksossa ei näin perusteellinen työskentely ollut mahdollista. Tästä syystä työskentelyn tavoitteeksi otettiin karkeampi ryhmittely, joka voi toimia pohjana ja mallina sille, että organisaatio jatkossa mahdollisesti harkitsee tarkemman vaativuusryhmittelyn tekemistä ylemmille toimihenkilöille esim. edellä kuvatun prosessin mukaisesti.

Ryhmittely tehtiin kolmessa tapaamisessa projektin asiantuntijoiden sekä Suomen Erillisverkkojen yhteyshenkilön kesken. Vaativuusryhmien sijoittelua tehtiin keskustellen Suomen Erillisverkkojen ylempien toimihenkilöiden tehtävistä ja käytettävästä vaativuusryhmittelystä (Mandatumin omistaman Palkkavaaka®-järjestelmän yleinen vertailuryhmittely.) Tapaamisten välillä yrityksen yhteyshenkilö keskusteli joistain tehtävistä muiden organisaation edustajien kanssa, kerätäkseen lisätietoa vertailuryhmittelyn pohjaksi.

Palkkavaaka®-markkinapalkkavertailun ryhmittely on Mandatumin asiantuntijoiden konsultointityössä käyttämä ryhmittelyrunko, joka perustuu Palkkavaaka®-vaativuuden arviointijärjestelmään.

2. Palkkavertailu ja tarkemmat palkka-analyysit

Kun karkea vaativuusryhmittely oli tehty ylemmille toimihenkilöille, tehtiin Suomen Erillisverkkojen materiaalille Palkkavaaka®-markkinapalkkavertailu toimihenkilöille (jotka jo Palkkavaaka®-järjestelmän piirissä työehtosopimukseen liittyvän palkkausjärjestelmän perusteella) sekä ryhmitellyille ylemmille toimihenkilöille. Palkkavaaka®-markkinapalkkavertailussa organisaation palkkoja vertailtiin sekä yksityiseen että julkiseen sektoriin vaativuustasoittain eli Palkkavaaka-pisteiden ja Palkkavaaka-vertailuryhmien avulla.

Projektissa luotu karkea vaativuusryhmittely ylemmille toimihenkilöille mahdollisti ylempien toimihenkilöiden tehtävien tarkemman tarkastelun samapalkkaisuuden näkökulmasta kuin projektin alkukartoitusvaiheessa tehdyt tarkastelut, koska ylemmät toimihenkilöt voitiin ryhmitellä tarkemmin vaativuuden perusteella kuin aiemmin tehdyssä palkkakartoituksessa, jolloin kaikkia ylempiä toimihenkilöitä tarkasteltiin yhtenä ryhmänä. Tarkemmassa tarkastelussa osa miesten ja naisten palkkaerosta ylempien toimihenkilöiden ryhmässä selittyi erolla tehtävien vaativuustasoissa. Kun tarkasteltiin koko ylempien toimihenkilöiden joukkoa, oli naisten palkkakeskiarvo peruskuukausipalkkaa tarkasteltaessa 91 % miesten keskiarvosta ja naisten palkkamediaani 93 % miesten mediaanista. Ryhmittelyn jälkeen niissä vaativuustasoissa, joissa oli sekä yli 5 miestä että naista, naisten palkkakeskiarvot peruspalkassa olivat 94–99 % miesten palkkakeskiarvoista ja mediaanit 92–100 % miesten palkkamediaaneista.

Projektin kuluessa tehty ryhmittely voidaan katsoa olevan vain karkea ja alustava, koska aikataulusyistä sitä ei ollut mahdollista tehdä perusteellisesti ja isossa työryhmässä. Työskentelyn voi kuitenkin katsoa yritykselle mahdollisuuden pohtia vastaavanlaisen ryhmittelyn rakentamista/hyödyntämistä jatkossa ylempien toimihenkilöiden palkkapolitiikan tukena.

Koska ylempien toimihenkilöiden ryhmittelyssä käytettiin samaa Palkkavaaka-järjestelmää kuin toimihenkilöiden työehtosopimukseen liittyvässä palkkausjärjestelmässä (jota yritys sovelsi jo valmiiksi), voitiin ylempien toimihenkilöiden ryhmittelyn jälkeen tehdä enemmän parempia tarkasteluja koko organisaation palkkarakenteesta, kun molempiin isoihin henkilöstöryhmiin oli käytetty samaa vaativuuden arviointijärjestelmää. Ylempien toimihenkilöiden ja toimihenkilöiden työehtosopimuksissa on tiettyä eroavaisuuksia, joiden takia palkkoja ei kuitenkaan täysin suoraan voi vertailla toisiinsa, kuten esim. työmatkojen sisältyminen työaikaan.

4.2.3 Terveyspalvelualan yritys

Kaikkien hankkeen pilottiorganisaatioiden kanssa keskusteltiin hankkeen alussa, halusivatko he esiintyä hankkeen loppuraportissa omalla nimellään vai vain esimerkkiorganisaationa. Terveyspalvelualan yritys valitsi vaihtoehdon, että sen nimeä ei julkaista tässä raportissa.

Terveyspalvelualan yritys on yksi Suomessa toimivista terveyspalvelualan yrityksistä. Yrityksessä sovelletaan seuraavia työehtosopimuksia: yksityisen terveyspalvelualan työehtosopimus, yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus ja henkilöstöpalvelualan työehtosopimus.

Yksityisen terveyspalvelualan työehtosopimuksessa on määritetty, että työn vaativuuteen perustuva palkka muodostuu työehtosopimuksessa olevan vaativuusryhmittelyn mukaisesta palkasta ja siihen mahdollisesti vaikuttavista erityistekijöistä. Vaativuusryhmät ja niihin liittyvien vaativuustekijöiden (osaaminen ja harkinta, työn vaikutukset ja vastuu, vuorovaikutus työssä) sisältö on kuvattu työehtosopimuksessa ja myös tyypillisiä kuhunkin vaativuusryhmään sisältyviä nimikkeitä on mainittu työehtosopimuksessa. (Terveyspalvelualan työehtosopimus 1.4.2020–30.4.2022.)

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa on myös määritetty palkkaryhmät sekä niihin liittyviä tyypillisiä esimerkkitehtäviä (nimikkeitä), mutta ryhmien vaativuus on kuvattu niukemmin kuin terveyspalvelualan työehtosopimuksessa (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 1.4.2020–30.4.2022). Henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksessa on määritetty vähimmäispalkat tehtäväryhmittäin, joita työnantajan pitää vähintään tietystä tehtävästä maksaa (Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 1.3.2022–29.2.2024).

4.2.3.1 Alkukartoituksen tulokset

Terveysalan yrityksessä tehtiin hankkeeseen liittyvä lähtötilanteen kartoitus syyskuun 2021 ja tammikuun 2022 välisenä aikana. Hankkeen asiantuntijat tutustuivat yrityksen palkkauskäytäntöihin, toteuttivat henkilöstökyselyn, haastattelivat luottamusmiehiä sekä tekivät palkka-analyyssejä.

Henkilöstökysely

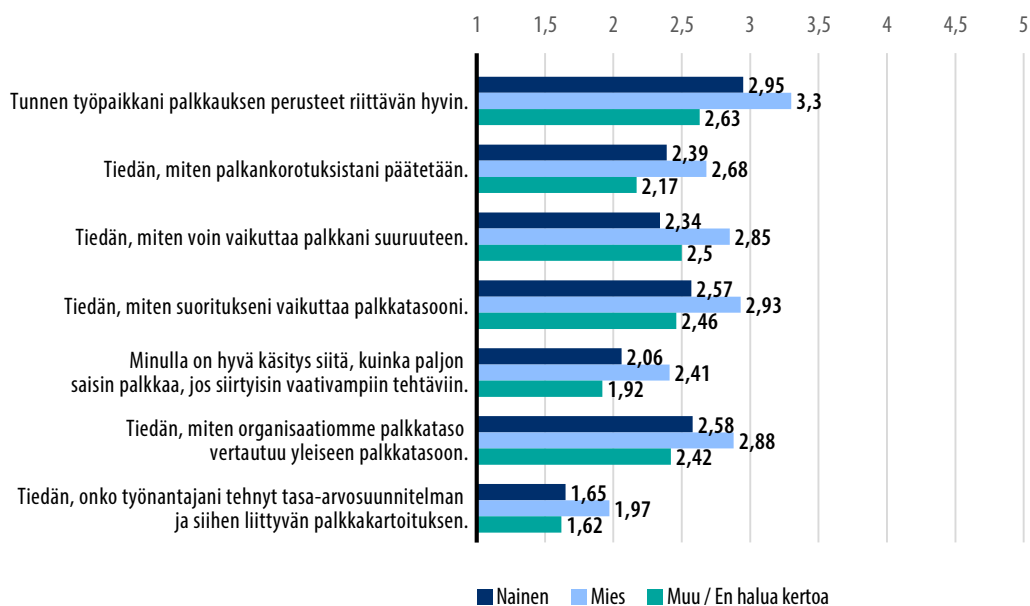
Kysely toteutettiin marras-joulukuussa 2021 ja siihen saatiin 1 654 vastausta, vastausprosentin ollen 24 %. Vastaajista 89,0 % oli naisia, 9,6 % miehiä ja 1,5 % vastasi kysymykseen sukupuolesta muu/en halua kertoa. 88,0 % vastaajista ilmoitti työskentelevänsä koko-aikaisesti. Henkilöstöryhmittäin eniten vastaajista edusti hoitohenkilöstöä 50,5 %, hallintoa/asiamiespalvelua 33,2 %, lääkäreitä 3,6 % ja muuta terveydenhuollon tai sosiaalialan henkilöstöä 12,7 %. Kaikissa henkilöstöryhmissä enemmistö vastaajista oli naisia (ks. taulukko 25).

Taulukko 25. Terveysalan yritys: Henkilöstökyselyn vastaajien jakaumat ja määrät henkilöstöryhmän ja sukupuolen mukaan.

	Mies	Nainen	Muu/ei halua kertoa
Hoitohenkilöstö	4,8 % 40	93,9 % 784	1,3 % 11
Lääkärit	38,3 % 23	60,0 % 36	1,7 % 1
Muu terveydenhuollon tai sosiaalialan henkilöstö	9,5 % 20	89,0 % 187	1,4 % 3
Hallinto/asiakaspalvelu	13,7 % 75	84,7 % 465	1,6 % 9
Kaikki	9,6 % 158	89,0 % 1472	1,5 % 24

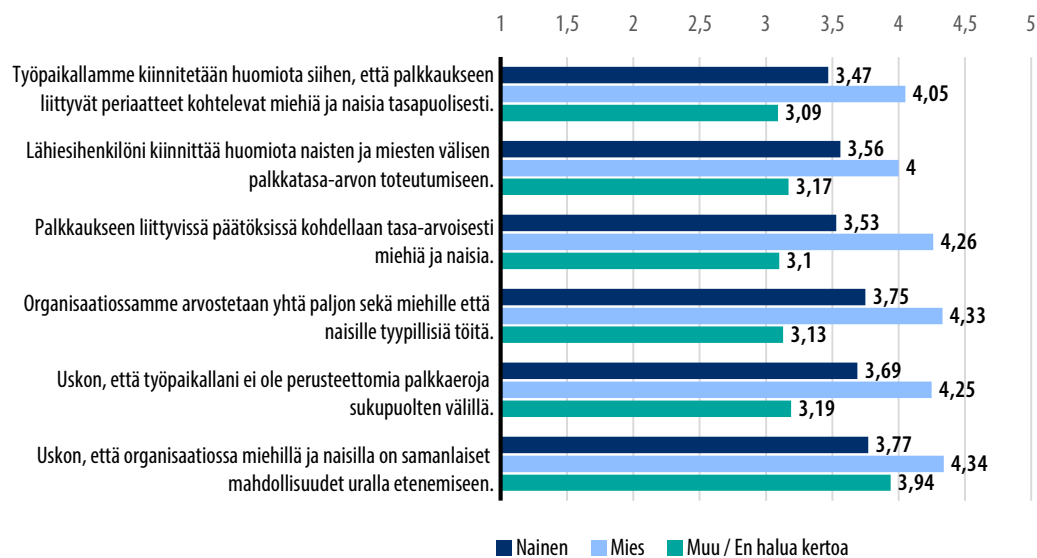
Tarkasteltaessa palkkatietämystä, miehet vastasivat keskimäärin palkkatietämyksensä olevan naisia korkeammalla tasolla (ks. kuvio 15). Joissakin näkökulmissa löytyi hieman eroja myös henkilöstöryhmien välillä. Esimerkiksi lääkäreillä oli selkeämpi tietämys siitä, kuinka voivat vaikuttaa palkkansa suuruuteen ja kuinka oma työsuoritus vaikuttaa palkkatasoon.

Kuvio 15. Terveyspalvelualan yritys. Tieto palkkauksen perusteista sukupuolittain.

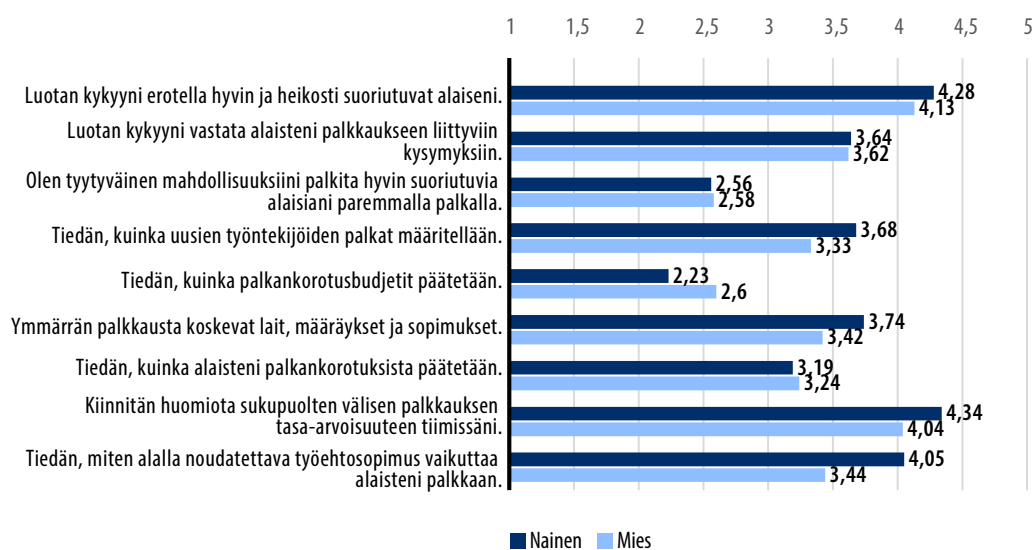


Kaikissa pilottiorganisaatioissa oli eroa siinä, miten miehet ja naiset kokivat tasa-arvon työpaikalla toteutuvan. Kuten muissakin pilottiorganisaatioissa, myös terveyspalvelualan yrityksessä miehet arvioivat tasa-arvon toteutumista naisia positiivisemmin.

Kuvio 16. Terveyspalvelualan yritys. Tasa-arvo työpaikalla, sukupuolittain.



Kuvio 17. Terveyspalvelualan yritys. Esihenkilön näkökulma.



Esihenkilöt arvioivat kyselyssä omia kykyjään liittyen palkkauksen määrittelyyn sekä tietämystään palkkauksen periaatteista yrityksessä. Monissa kysymyksissä vastausten keskiarvot olivat varsin korkeita, mutta oli mielenkiintoista, että kohta ”tiedän, kuinka alaisteni palkankorotuksen päätetään” jäi melko alhaiseksi (ka 3,21).¹⁶

Luottamusmiesten haastattelut

Terveyspalvelualan yrityksessä haastateltiin neljä luottamusmiestä marras-joulukuussa 2021. Luottamusmiehet pitivät keskusteluyhteyttä työnantajan ja työntekijöiden edustajien välillä pääosin hyvänä. Pääluottamusmiehillä sekä henkilöstöjohtajalla ja muilla HR:n edustajilla kerrottiin mm. olevan viikoittaisia tapaamisia.

Terveyspalvelualan työehtosopimuksen piirissä olevat luottamusmiehet pitivät alan työehtosopimusta ja siihen liittyviä palkka-/vaativuusryhmittelyjä melko selkeinä. Yksi haastateltavista korosti erityisesti sitä, että yritys ja koko ala noudattaa työehtosopimusta hyvin tarkkaan, eikä yrityskohtaista/henkilökohtaista neuvottelutilaa palkoissa juuri ole. Alan palkkatasoa haastateltava piti alhaisena. Paikallista keskustelua ja työstä lähivuosina yrityksessä oli käyty esimerkiksi erityistekijälisiin liittyen.

Eräs haastateltavista nosti esiin työehtosopimuksen rakenteessa sen, että työehtosopimuksessa nimikkeet on sijoitettu vaativuusryhmiin. Tämä aiheuttaa haastateltavan mukaan sen, että nimikkeiden perusteella henkilöt suoraan sijoitetaan ryhmiin, ilman tarkempaa aitoa kannanottoa tehtävän vaativuuteen. Eli käytännössä haastateltujen mielestä aitoa tehtävien vaativuuden arviointia ei tehdä, vain nimikkeet ohjaavat sijoittumista.¹⁷ Tehtävät on aikoinaan sijoitettu työehtosopimuksen vaativuusryhmiin, eikä näihin sijoitteluihin tehdä muutoksia. Sama haastateltava kritisoi myös sitä, että esihenkilövastuusta maksetaan vain yksi palkkaryhmä muita korkeampaa palkkaa. Haastateltava näki, että esihenkilötehtävästä lisäkorvauksen tulisi olla suurempi.

Yrityksen tasa-arvosuunnitelma ja siihen liittyvä palkkakartoitus oli haastateltujen luottamusmiesten tiedossa. Haastatteluissa keskusteltiin jonkin verran alan voimakkaasta segregatiosta tietyissä henkilöstöryhmissä: esimerkiksi joissakin hoitajaryhmissä tietyillä

¹⁶ Esihenkilöitä, jotka olisivat ilmoittaneet sukupuolekseen muu/en halua kertoa, ei ollut niin paljon, että tulokset voitaisiin esittää tässä.

¹⁷ Työehtosopimuksessa ohjeistus: ”Työ kuuluu siihen vaativuusryhmään, joka kokonaisuutena parhaiten vastaa työtehtävän edellyttämää osaamista ja muuta tehtävän vaativuutta. Kunkin vaativuusryhmän vähimmäispalkka on ko. ryhmän taulukkopalkka. Lisäksi palkan määrää korottavat tehtävään sisältyvät erityistekijät. Palkkausjärjestelmä mahdollistaa, että tehtävä voidaan sijoittaa korkeampaan palkkaryhmään kuin työehtosopimuksen esimerkkiluettelo edellyttää.” (Terveyspalvelualan työehtosopimus 1.4.2020–30.4.2022 6 §, 86).

maantieteellisillä alueilla kaikki työntekijät ovat naisia. Palkkojen tasa-arvoisuuteen liittyen terveyspalvelualan työehtosopimuksen piirissä olevia henkilöitä ei luottamusmiehillä juuri ollut erityisiä kommentteja: työehtosopimus määrittelee palkkauksen varsin selkeästi. Kaksi haastateltavaa esitti epäilyn, että sukupuolten välisiä palkkaeroja olisi enemmän sopimuspalkkaisten ryhmissä, jotka neuvottelevat itse palkkansa: esim. lääkärit, psykologit ja ylemmät toimihenkilöt.

Kritiikkiä esitettiin jonkin verran joillakin henkilöstöryhmillä käytössä olevaa bonuspalkki-järjestelmää kohtaan. Eräs haastateltava esimerkiksi toivoi, että henkilöstö olisi päässyt enemmän mukaan bonusjärjestelmän suunnitteluun.

Palkkakartoitus

Palkkakartoituksessa aineistoa tarkasteltiin terveyspalvelualan työehtosopimuksen vaativuusryhmissä tai sosiaalipalveluiden työehtosopimuksen vaativuusryhmissä niiden osalta, jotka kuuluivat näiden työehtosopimuksien piiriin ja joille ko. vaativuusryhmät oli määriteltä. Muun henkilöstön osalta tehtävät ryhmiteltiin ryhmiin lääkärit, hoitohenkilöstö (joilla ei määriteltä vaativuusryhmää), perustyö ja avustavat tehtävät, hallinto- ja toimistohenkilöstö sekä muut. Tuntipalkkaista henkilöstöä tarkasteltiin nimikkeiden perusteella.

Määritellyillä vaativuustasoilla naisten rahana maksettavan kuukausipalkan palkkamediaani vaihteli miesten palkkamediaanista terveyspalvelualan työehtosopimuksen vaativuusryhmissä välillä 95 %-109 %, eli eri ryhmissä joko miesten tai naisten palkkamediaani oli vaihtelevasti toista sukupuolta korkeampi¹⁸.

Selkeä palkkaero rahana maksettavan kuukausipalkan mediaanissa miesten ja naisten välillä oli ryhmässä ”hallinto- ja toimistohenkilöstö”, johon ryhmään kuului aineistossa yhteensä 698 henkilöä (181 miestä ja 517 naista). Koska tätä ryhmää ei ollut ryhmiteltä vaativuustasojille, kuten esimerkiksi terveyspalvelualan työehtosopimuksen piiriin kuuluvia henkilöitä, tarkastelua palkkaeroista piti tehdä koko ryhmän osalta. Naisten kuukausipalkkamediaani oli tässä ryhmässä 83 % miesten vastaavasta mediaanista.

18 Ryhmissä, joissa molempia sukupuolta vähintään 5 henkilöä.

4.2.3.2 Valitut kehittämistoimenpiteet ja niiden toteutus

Palkka-aineiston tarkastelussa havaittiin, että ryhmässä ”hallinto- ja toimistohenkilöstö” miesten ja naisten kuukausipalkkamediaanit erosivat selkeästi toisistaan, naisten palkkamediaanin ollessa 83 % miesten mediaanista. Tälle henkilöstöryhmälle ei ollut vastaavia työehtosopimuksen määrittelemiä vaativuusryhmiä kuin esimerkiksi terveyspalvelualan työehtosopimuksen piirissä olevalle henkilöstölle. Tarkasteltaessa palkkatietämystä kyse-lyssä, hallinto- ja toimistohenkilöstön tietämys jäi muiden henkilöstöryhmien alapuolelle.

Näistä syistä kehittämistoimenpiteet päätettiin kohdistaa tähän ryhmään, joilla ei ollut käytössä työehtosopimuksen vaativuusryhmiä.

Kehittämistyön vaiheet

1. Tilanteen alkukartoitus yhdessä yrityksen edustajan kanssa

Alkukartoituksen tulosten läpikäynnissä keskusteltiin yrityksen edustajien kanssa kehitystoimenpiteistä. Havaintojen perusteella kehittämisen kohteeksi valittiin henkilöstöryhmät, joille ei työehtosopimuksesta tule suoraan vaativuusluokittelua. Tämän henkilöstöryhmän palkanmääritykseen oli organisaatiossa jonkin verran ohjeistusta, mutta ei yhtä selkeää vaativuusryhmittelyä ja siihen liittyvää ohjeistusta.

2. Materiaalin laatiminen

Työskentelyn pohjaksi terveyspalvelualan yritys toimitti hankkeen asiantuntijoilla käytössä ollutta materiaalia: karkean vaativuusryhmittelyn, joka oli ollut esihenkilöiden käytössä aiemmin sekä muita tarkentavia tietoja. Hankkeen asiantuntijat tekivät ehdotuksen tarkennetusta ryhmittelystä saatujen pohjien perusteella ja materiaalia työstettiin eteenpäin yrityksen edustajan kanssa tapaamisissa, joissa keskusteltiin tehtävärakenteesta sekä yksittäisten tehtävien sisällöstä.

3. Materiaalin kommentointi ja käyttöönotto yrityksessä

Valmista materiaalia esiteltiin yrityksessä mm. johdon ja HR-toiminnon edustajille laajemmin ja se oli saanut hyvän vastaanoton. Materiaalin käyttöönotto ja viestiminen esihenkilöille tapahtui yrityksen toimesta.

4.3 Suositukset hyvistä käytännöistä työpaikoille samapalkkaisuuden edistämiseksi pilottiorganisaatioiden työskentelyn perusteella

Seuraavaksi esitetään muutamia suosituksia työpaikoille palkkatasa-arvotilanteen tarkastelulle ja kehittämiselle pilottiorganisaatioiden kokemusten perusteella. Koko hankkeen johtopäätöksissä luvussa 5 tarkastellaan koko hankekokonaisuuden suosituksia tasa-arvoisen palkkauksen kehittämiseen.

Tasa-arvosuunnitelmiin liittyvät palkkakartoitukset ja muut organisaation tilanteen analyysit

Tasa-arvosuunnitelmat ja niihin liittyvät palkkakartoitukset ovat tasa-arvolain mukaan pakollisia kaikille vähintään 30 henkilöä työllistävälle työnantajille. Tasa-arvosuunnitelma ja siihen liittyvä palkkakartoitus tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. (Tasa-arvolaki 6 a §.)

Tasa-arvosuunnitelmaan liittyvässä palkkakartoituksessa (ks. Tasa-arvolaki 6 b §) voi olla haasteena tarkasteltavien ryhmien valinta. Käytävästä ryhmittelystä päätetään työnantajakokohtaisesti. Tämä antaa mahdollisuuden työpaikan olosuhteiden, kuten henkilöstörakenteen ja palkkausjärjestelmän huomioon ottamiseen (Nummijärvi 2019, 41). Tasa-arvolain (6 b §) mukaan ryhmittely voidaan tehdä joko vaativuus- tai tehtäväryhmittäin tai luokittelu voidaan perustaa jollain muulla perusteella muodostettuihin ryhmiin (ks. myös esim. Tasa-arvovaltuutetun sivut: <https://tasa-arvo.fi/palkkavertailut-ja-kaytettavat-luokittelut/ryhmittelyt>). Tasa-arvolain perustelujen mukaan kartoituksessa tulee ottaa huomioon palkkakartoituksen tarkoitus eli sen selvittäminen, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien, samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja (Nummijärvi 2019, 41–42).

Lähtökohtaisesti ainoastaan naisten ja miesten jaottelu ryhmiin koko henkilöstön tasolla ei ole riittävää, koska tarkoitus on selvittää mahdollisia naisten ja miesten välisiä perusteettomia palkkaeroja. Näin voidaan kuitenkin joskus joutua tekemään, jos koko henkilöstössä esimerkiksi on vain muutama nainen tai mies. Nimikkeittäinen tarkastelu ei välttämättä ole suositeltavaa, koska sama nimike ei välttämättä takaa, että työt ovat samalla vaativuustasolla. Toisaalta yksilöllisten nimikkeiden takia vertailu ei välttämättä ole mahdollista, jos nimikkeistä ei muodostu tarpeeksi suuria ryhmiä. Tasa-arvolain perusteluissa viitataan

myös työehtosopimusten ylittäviin vertailuihin (Nummijärvi 2019, 42). Jos kaikki organisaation työtehtävät arvioidaan samalla vaativuuden arviointivälineellä, voidaan palkkatasa-arvoa tarkastella koko organisaation tasolla, myös mahdollisten eri työehtosopimusten välillä. Sen lisäksi, että palkkoja tarkastellaan ryhmätasolla, on organisaation palkkausjärjestelmän soveltamisessa tarpeen kiinnittää huomiota siihen, ovatko naisten ja miesten yhtä vaativat tehtävät sijoitettu samalle vaativuustasolle eli sovelletaanko vaativuuden arviointeja tasapuolisesti eri sukupuolten tehtäviin.

Kuten suuressa osassa työnantajaorganisaatioita, myös pilottiorganisaatioissa oli käytössä työehtosopimuksesta tulevia vaativuusryhmittelyjä ko. työehtosopimuksen piirissä olevalle henkilöstölle. Eri työehtosopimukset kuitenkin rajaavat vaativuuden arvioinnit ja tarkastelut vain tiettyihin henkilöstöryhmiin. Kehittämistoimenpiteitä hankkeessa toteutettiin Suomen Erillisverkoissa ja terveystalouden yritykseen liittyen juuri tähän asiaan: organisaatioissa tehtiin vaativuusryhmittelyä niille henkilöstöryhmille, joille tällaista ei ollut käytössä. Koska hankkeessa pilottointi kesti vain muutaman kuukauden, jää näiden ryhmittelyjen jatkotyöstö ja hyödyntäminen organisaatioille.

LUT-yliopisto oli pilottiorganisaatioista esimerkki työnantajasta, jossa saman työehtosopimuksen piirissä on kaksi eri palkkausjärjestelmää. Organisaation tulisi tarkastella kriittisesti myös tällaisissa tapauksissa eri henkilöstöryhmien palkkaus- ja palkitsemiskäytäntöjä ja niiden eroavaisuuksia. LUT-yliopistossa tehtiinkin kehittämistoimenpiteitä työsuorituksen arviointijärjestelmään liittyen, jonka havaittiin kohtelevan varsin eri tavalla opetus- ja tutkimushenkilöstöä sekä muuta henkilöstöä.

Tasa-arvosuunnitelmaan liittyvien palkkakartoitusten lisäksi suosittelemme, että organisaation samapalkkaisuustilannetta tarkastellaan aktiivisesti myös muilla keinoin, esim. kyselyillä ja organisaation sisäisillä keskusteluilla erilaisissa foorumeissa. Myös ulkoiset markkinapalkkavertailut voivat tarjota lisätietoa organisaation palkkauksen tilanteesta.

Palkkatietämys, viestintä ja esihenkilöiden koulutus

Palkkauksen oikeudenmukaisuuden kokemisen kannalta on oleellista, että henkilöstöllä on saatavilla tietoa organisaatiossa käytettävissä palkkauksen perusteista ja palkkausjärjestelmistä, sekä tieto siitä, että asioita tarkastellaan aktiivisesti ja kehittämistoimenpiteitä tehdään tarvittaessa. Tutkimusten perusteella on havaittu, että parantamalla palkkatietämystä eli tietoa palkkauksen perusteista, voidaan edistää henkilöstön palkkatyytyväisyyttä (esim. Moisio, Hakonen, Kohvakka, Maaniemi, Tenhiälä & Vartiainen 2012). Eli mahdollisimman suuri avoimuus siitä, millaisia palkkausjärjestelmiä ja mille henkilöstöryhmille työnantaja käyttää, voi lisätä henkilöstön tyytyväisyyttä palkkaukseen.

Pilottiorganisaatioiden henkilöstökyselyt paljastivat tarpeita lisätä viestintää palkkauksen ja palkitsemisen perusteista ja myös erityisesti siitä, että organisaatiossa on tehty tasa-arvosuunnitelma ja siihen liittyvä palkkakartoitus.

Esihenkilöillä on tärkeä rooli palkkausjärjestelmien käytännön soveltamisessa sekä tiedon jakamisessa omille alaisilleen. Tästä syystä esihenkilöiden tiedottaminen ja kouluttaminen on erityisen tärkeää.

5 Koko hankkeen johtopäätökset

Sukupuolten välistä palkkaeroa tarkasteltaessa voidaan asiaa katsoa kolmella eri tasolla: yksilötasolla, organisaatio- eli työpaikkatasolla sekä yhteiskuntatasolla. *Yksilötason* tarkastelusta puhutaan silloin, kun vertaillaan samaa tai samanarvoista työtä tekevän naisen ja miehen palkkoja keskenään. Jos erilaisille palkkoille ei ole hyväksyttäviä perusteita, kuten esimerkiksi erilainen työsuoritus, voi kyseessä olla syrjintä. Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä.¹⁹

Yhteiskuntatasolla voidaan keskustella esimerkiksi mies- ja naisvaltaisten alojen välisistä palkkaeroista ja siitä, miten niitä voidaan pienentää. Merkittävä osa sukupuolten palkkaerosta johtuu työmarkkinoiden segregaatista eri eriytymisestä sukupuolten mukaan ja alojen erilaisista palkkatasoista ja arvostuksesta (esim. Kangasniemi & Kauhanen 2011). Niin sanottuja selittämättömiä palkkaeroja on kuitenkin löydetty myös toimialojen ja tehtävien sisällä (esim. Tilastokeskuksen selvitys sosiaali- ja terveysministeriölle 8.9.2021; Koskinen 2021).

Tämän hankkeen johtopäätöksissä koskien työehtosopimuksia ja pilottiorganisaatioissa tehtyjä havaintoja tarkastellaan myös samapalkkaisuutta *organisaatio- eli työpaikkatasolla*. Organisaatiotasolla kysymyksiä ovat esimerkiksi, miten eri sukupuolten palkat ovat suhteessa toisiinsa organisaation sisällä: tarkasteltuina eri henkilöstö- ja tehtäväryhmissä sekä henkilöstö- ja tehtäväryhmien välillä. Organisaatiotason kysymykset liittyvät siihen, millaisia palkkausjärjestelmiä ja muita palkanmäärityksen prosesseja työpaikoilla on käytössä. Samapalkkaisuutta koskeva lainsäädäntö lähtee yksilön oikeuksien turvaamisesta, mutta samapalkkaisuuden edistämiseksi on lisäksi työnantajan toimintaa laajemmin

19 ”Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa: 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella; 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä; 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa: 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella; 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.” (Tasa-arvolaki 7 §.)

koskevia säännöksiä sekä EYT:n oikeuskäytännössä täsmentyneitä säännöksiä siitä, kuinka ryhmien välisiä palkkavertailuja käytetään apuna samapalkkaisuutta koskevissa asioissa.²⁰

Tässä raportin viimeisessä luvussa esitetään hankkeen vastaukset sosiaali- ja terveysministeriön hankkeelle asettamiin tutkimuskysymyksiin sekä hankkeen perusteella tehdyt pohdinnat ja suosituksen jatkotoimenpiteille.

5.1 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Seuraavassa esitetään koko hankkeen vastauksia sosiaali- ja terveysministeriön hankkeelle asettamiin tutkimuskysymyksiin.

Mitkä ovat samanarvoista työtä tukevat työn vaativuuden keskeiset arviointikriteerit täsmennyksineen ja tasa-arvolain lähtökohdat työn samanarvoisuuden määrittämiseksi?

Oikeudellisen sääntelyn tarkastelussa, työehtosopimusten läpikäynnissä ja pilottiorganisaatiotyöskentelyssä käytiin läpi olemassa olevia vaativuuden arviointikriteerejä.

Arviointikriteerit oikeudellisessa sääntelyssä

Suomen tasa-arvolaki rakentuu kansainväliselle sopimustoiminnalle ja muiden Pohjoismaiden lainsäädännölle, käytännössä merkittävimmin EU:n direktiiveille ja niiden soveltamista koskevalle Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännölle. EUT:n oikeuskäytännöstä käy ilmi, että ”samanarvoisella työllä” tarkoitetaan samaa sekä vaativuudeltaan samaa, eli yhtä vaativaa työtä. Tämän arvioinnin on EUT:n oikeuskäytännössä säännönmukaisesti todettu kuuluvan kansallisille tuomioistuimille. Eräissä ratkaisuissa on samassa yhteydessä myös todettu, että samapalkkaisuutta koskevat direktiivit tai EUT:n oikeuskäytäntö eivät edellytä tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmien käyttämistä. **EUT:n ratkaisuissa vaativuus-kriteereinä on mainittu työn luonne, koulutus ja työolot. Nämä tulevat samassa tai asiallisesti vastaavassa kieliasussa esille myös tasa-arvolain muuttamista koskevista hallituksen esityksistä (HE:t 195/2004 ja 19/2014) sekä kansallisten tuomioistuinten ratkaisuissa Suomessa.**

Tätä selvitystä tehtäessä ei tullut esille havaintoja siitä, ettei Suomen lainsäädäntö täyttäisi direktiivien asettamia (vähimmäis-)vaatimuksia sama palkka samasta tai samanarvoisesta

²⁰ Ryhmien välisistä palkkavertailuista ks. esimerkiksi EUT:n ratkaisut, Danfoss (C-109/88), Enderby (C-127/92), Royal Copenhagen (C-400/93) ja JämO (C-236/98), joita on selostettu edellä kohdassa 2.5.7.

työstä- periaatteen osalta. Samapalkkaisuutta koskevan (kokooma)direktiivin (2006/54/EY) 27 artiklassa on todettu, että kansallinen sääntely voi mennä direktiiviä pidemmälle. Tätä oikeutta ei näyttäisi olevan tasa-arvolaisissa käytetty. **Nimenomaista samanarvoisen työn määritelmää tai vaativuuden arviointitekijöitä ei Suomessa ole lakitekstissä.** Niiden lisäämistä lakitekstiin olisi hyvä harkita.

EUT:n oikeuskäytännön mukaan palkkauksen syrjimättömyys edellyttää, että kokonaispalkan lisäksi myös kaikki palkan osatekijät ovat syrjimättömiä. Näin esimerkiksi ratkaisu Brunnhofer (C-381/99). Oikeudellisessa osiossa on käsitelty joitakin ratkaisuja, joissa on ollut kysymys siitä, mikä voi olla hyväksyttävä syy poiketa samapalkkaisuuden periaatteesta. Tasa-arvolakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 57/1985 vp.) hyväksyttävänä syinä mainitaan erot koulutuksessa, ammattitaidossa, aloitteellisuudessa ja sopivuudessa vaativampiin tehtäviin. Edellä mainittuja tekijöitä on tuotu esille joissakin tasa-arvovaltuutetun lausunnoissa.

Arviointikriteerit työehtosopimuksissa

Hankkeessa tarkasteltiin työn vaativuuden arviointitekijöitä yleissitovien työehtosopimusten osalta. Työehtosopimusten arviointikriteerien tarkastelu löytyy raportin alaluvusta 3.1.5. Mukaan analyysiin otettiin kaikki vaativuuden arviointiin perustuvat järjestelmät (71/129) joissa oli erikseen nimetty käytettävät vaativuustekijät. **Järjestelmissä esiintyneet vaativuustekijät liittyivät mm. osaamiseen, vastuuseen, vuorovaikutukseen sekä harkintaan ja ongelmanratkaisuun. Tämän tyyppisiä kriteerejä löytyy myös tasa-arvolain perusteluista** (esimerkiksi HE 19/2014 vp s. 116). Huomioitavaa on kuitenkin se, että yllä olevaan analyysiin oli otettu mukaan vain ne järjestelmät, joissa vaativuustekijät olivat selvästi erikseen nimetty. Osassa poisjätetyistä järjestelmistä vaativuusluokat oli kuvattu kattavasti vaativuuden näkökulmasta (vaikka vaativuustekijöitä ei ollut erikseen nimetty) eli sanallisesti oli kuvattu vaativuusluokan keskeiset piirteet ja ko. teksti saattoi sisältää ilmaisuja, jotka liittyvät esimerkiksi yllä mainittuihin arviointitekijöihin. Näissä kuvauksissa ei kuitenkaan eksplisiittisesti todettu, mitkä olivat käytetyt arviointitekijät. Poisjätneissä oli myös mukana järjestelmiä, joissa vaativuuskuvaukset olivat hyvin suppeita.

Kaupalliset arviointijärjestelmät

Yksittäiset työnantajaorganisaatiot soveltavat eri henkilöstöryhmiin työehtosopimuksissa mahdollisesti määriteltyjä vaativuuden arviointivälineitä ja/tai mahdollisesti myös muita vaativuuden arviointijärjestelmiä tai palkkausjärjestelmiä, kuten ns. kaupalliset vaativuuden arviointijärjestelmät esimerkiksi Palkkavaaka®, The Korn Ferry Method (ent. Hay) sekä International Position Evaluation (IPE). Kuten työehtosopimusten tarkastelussa on todettu, tietyt vaativuuden arviointitekijät toistuvat eri järjestelmissä. Sama pätee myös ns. kaupallisiin järjestelmiin eli tyypillisesti vaativuuden arvioinnissa tarkastellaan esimerkiksi tehtävässä vaadittavaa osaamista tai tehtävälle tyypillisiä vuorovaikutusvalmiuksia. **Täysin yhdenmukaisia arviointikriteerejä ei tällä hetkellä kuitenkaan ole olemassa.**

Pilottioorganisaatioissa sovellettiin pääosin työehtosopimuksista tulevia järjestelmiä niihin henkilöstöryhmiin, joita ko. työehtosopimukset koskivat. Lisäksi hankkeen aikana hyödynnettiin Palkkavaaka®-järjestelmän vaativuusluokittelua niihin ryhmiin, joissa työehtosopimuksista tulevat järjestelmät eivät olleet käytössä.

Miten käytössä olevat palkkausjärjestelmät ja työn vaativuuden arviointivälineet toimivat samapalkkaisuuden ja samanarvoisen työn näkökulmasta?

Vaativuuden arviointivälineiden ja palkkausjärjestelmien toimivuus samapalkkaisuuden kannalta

Samapalkkaisuuden ja samanarvoisen työn arvioinnin näkökulmasta palkkausjärjestelmältä vaaditaan kykyä tunnistaa tehtävien sisältöihin liittyviä vaativuuseroja. Työn vaativuuden arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien onkin katsottu olevan yksi keino lisätä palkkauksen tasa-arvoa (esim. Acker 1989; Huuhtanen ym. 2005). Yksittäisen henkilön palkkaukseen vaikuttavat usein myös muut (hyväksytyt) syyt kuin vain työn vaativuus, kuten esimerkiksi henkilön työsuoritus, pätevyys tehtävään tai työkokemus. Työehtosopimuksiin liittyvissä ja muissa palkkausjärjestelmissä on usein myös tapoja tarkastella näitä tekijöitä.

Tarkimmalla tasolla työn vaativuuden arvioinnin voidaan katsoa toteutuvan analyttisissä järjestelmissä, joissa työn vaativuutta pisteytetään suhteessa ennalta määriteltyihin vaativuustekijöihin. Hieman karkeampi tapa tehdä vaativuuden arviointia on verrata työn sisältöä ennalta määriteltyihin vaativuusluokkakuvauksiin. Nimikepohjaiset järjestelmät perustuvat puolestaan tehtävien luetteloihin tai ammattinimikkeisiin, eikä työn vaativuuden elementtejä tarkastella tarkemmin.²¹

Työehtosopimuksissa olevien järjestelmien tekstitarkastelussa ei vaativuuden arviointikriteereistä todettu mitään erityistä huomioitavaa sukupuolten välisen samapalkkaisuuden kannalta. Palkkausjärjestelmät ovat osittain erilaisia vaativuuden arviointikriteerien ja niiden painotusten osalta sekä sen osalta, miten ne huomioivat muita tekijöitä, kuten työsuoritus, kokemus, koulutus jne. **Samapalkkaisuuden kannalta keskeistä arviointikriteereiden lisäksi on myös vaativuuden arvioinnin soveltaminen eli se, miten käytännössä vaativuuden arviointia työpaikkatasolla tehdään.** Tämä koskee myös muiden arviointiprosessien, kuten työsuorituksen arvioinnin soveltamista. Arviointien soveltamista käsitellään johtopäätöksissä myöhemmin.

21 Huomioitavaa on, että tässä tutkimuksessa esitetty luokittelu perustuu ainoastaan työehtosopimuksessa kuvatun palkkausjärjestelmän ominaisuuksiin. Tutkimuksessa ei ollut mahdollisuutta selvittää tapaa, joilla esim. nimike- tai tehtävähierarkiaan perustuvat järjestelmät on alun perin rakennettu sopimuksiin. Taustalla voi olla esim. työn vaativuuden arviointi, jonka tuloksia työehtosopimuksessa esitetty nimikehierarkia heijastaa.

Työehtosopimukseen sisältyvät nimikepohjaiset järjestelmät ovat ongelmallisempia samanarvoinen työ -tarkastelujen kannalta, koska näissä työehtosopimuksissa ei ole avattu niitä tekijöitä, millä perusteella eri tehtävät (nimikkeet) ovat suhteessa toisiinsa ja miten niille määritellyt palkkatasot on päätetty. Neuvotteluosapuolilla on saattanut olla työehtosopimuksen valmisteluvaiheessa apuna esimerkiksi jokin vaativuuden arviointijärjestelmä, mutta jos sitä ei ole kirjattu työehtosopimuksen teksteihin, nimikkeiden palkka- ja vaativuussuhteet tulevat ilmoitusluonteisesti, eikä niiden suhteisiin voi pelkän työehtosopimuksen tekstin perusteella ottaa kantaa. Pilottiorganisaatioiden haastatteluissa tuli esiin, että jos työehtosopimukseen on kirjattu esimerkkit tehtävänimikkeitä, ne saattavat ohjata arviointia, vaikka pelkän tehtävänimikkeen ei pitäisikään viedä tiettyä tehtävää tiettyyn vaativuusryhmään. Eli vaikka työehtosopimuksessa on todettu, että arviointi tapahtuu ensisijaisesti muilla perusteilla kuin pelkän tehtävänimikkeen mukaan, jos tehtävänimikkeitä on sopimukseen kirjattu, ne helposti määräävät arvioinnin tuloksen.

Yksi keino lisätä palkkauksen tasa-arvoisuutta on varmistaa, että käytössä olevat palkkausjärjestelmät soveltuvat työn sisällön tarkempaan arviointiin. Tämä tarkoittaa käytännössä työn vaativuuden arviointiin perustuvien järjestelmien lisääntyvää käyttöä ja samalla sen varmistamista, että käytössä olevat vaativuuden arviointijärjestelmät ovat sisällöltään riittävän tarkasti kuvattuja.

Palkkausjärjestelmien erot työehtosopimusten välillä ja niiden sisällä

Pelkkä työehtosopimustasojen palkkausjärjestelmien tarkastelu ei kuitenkaan riitä, jos tavoitteena on työpaikkatasoinen, samaan ja samanarvoiseen työhön perustuvan palkkauksen varmistaminen. Koskinen Sandberg (esim. 2019) on useissa kirjoituksissa analysoinut korporatistisen järjestelmän eli työmarkkinajärjestöjen merkittävän vallan merkitystä sukupuolten välisiä palkkaeroja ylläpitävänä rakenteena. Koskinen Sandbergin (2019, 66) mukaan ”Suomalaisella korporatistisella järjestelmällä on ollut, ja on edelleen, huomattava vaikutus siihen, minkälaisiksi eri alojen palkkatasot ovat muodostuneet ja minkälaisia mahdollisuuksia näitä vakiintuneita palkkasuhteita on haastaa ja muuttaa tasa-arvopolitiikan keinoin”.

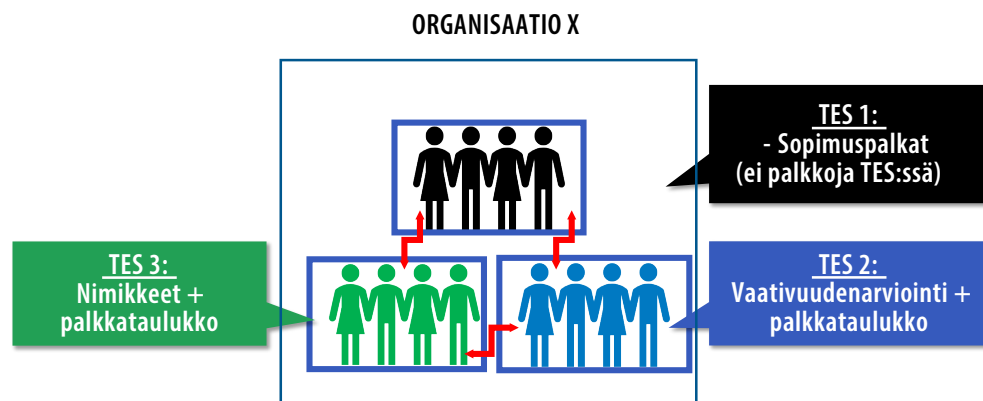
Käytännössä yritykset noudattavat useita erilaisia työehtosopimuksia (tai työehtosopimuksen liitteitä), joiden palkkaan liittyvät perusteet voivat koskea vain osaa henkilöstöstä tai määritykset ovat erilaisia eri ryhmille, eikä eri ryhmien välistä tilannetta ole mahdollisuutta selkeästi vertailla. Sukupuolikysymys asiasta voi muodostua erityisesti niissä tilanteissa, joissa työehtosopimukset tai työehtosopimusten eri palkkaliitteet ovat sukupuolittuneita, ts. koskevat pääosin vain naisia tai miehiä. Nykyisin tasa-arvosuunnitelman osana tehtävissä palkkakartoituksissa ongelmana usein on, ettei vertailuja lainkaan tehdä eri tehtäväryhmien välillä (Maarianvaara 2018, 66).

Työehtosopimusten vertailtavuuden haasteet liittyvät ainakin seuraaviin tilanteisiin, jotka voivat esiintyä myös samanaikaisesti organisaatiossa:

1) Työehtosopimusten väliset erot: Haasteita voi syntyä silloin, jos yritys tai organisaatio soveltaa useaa, erilaista työehtosopimusta samanaikaisesti. Työehtosopimuksien palkkausjärjestelmät ovat harvoin vertailukelpoisia, koska kunkin työehtosopimuksen palkkausjärjestelmät ovat rakennettu sopimuksen piiriin kuuluvan ryhmän näkökulmasta eri neuvotteluosapuolten toimesta. Silloin käytössä voi olla samanaikaisesti esim. erilaisia, eri henkilöstöryhmiä koskevia työn vaativuuden arviointijärjestelmiä ja nimikepohjaisia järjestelmiä.

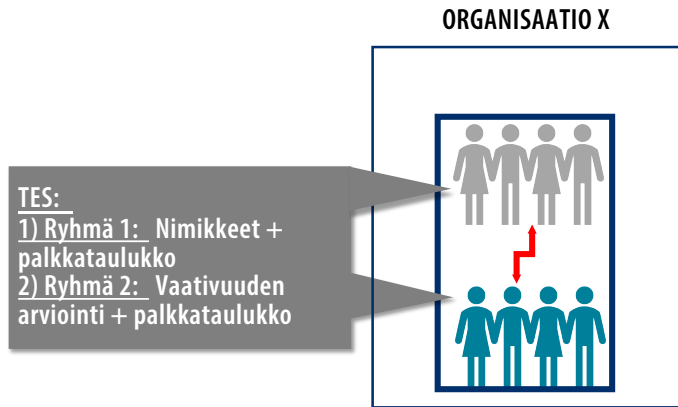
Lisäksi organisaatiossa voi olla ryhmiä, joiden palkkaus määräytyy täysin sopimuspalkkana eikä työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän kautta. Näin on usein esim. ylempien toimihenkilöiden kohdalla. Eri työehtosopimuksien soveltamiseen liittyvää haastetta on havainnollistettu kuviossa 18 alla.

Kuvio 18. Esimerkki organisaatiosta, jossa sovelletaan useaa työehtosopimusta ja palkkausjärjestelmää.



2) Työehtosopimuksen sisäiset erot: Toinen vastaavanlainen jännite voi syntyä sopimuksissa, joissa määritellään useamman kuin yhden henkilöstöryhmän palkkaus, ts. työehtosopimuksessa on kuvattu erilaiset palkkaliitteet (perusteet ja palkat) eri ryhmille. Eri ryhmien järjestelmät eivät välttämättä ole vertailukelpoisia palkanperusteiden tai palkkojen osalta. Tämä haaste on havainnollistettu kuviossa 19.

Kuvio 19. Esimerkki organisaatiosta, jonka työehtosopimuksessa on määritelty useampi kuin yksi palkkausjärjestelmä.



Organisaatiotasolla havaintomme liittyy siihen, että samapalkkaisuuden tarkastelu työpaikkatasolla voi olla haasteellista sovellettavien työehtosopimusten erilaista palkkausjärjestelmistä johtuen. Jos eri työehtosopimukset pakottavat käyttämään erilaisia vaativuuden arviointijärjestelmiä, työnantajan on vaikea rakentaa koko organisaatiota koskevaa palkkarakennetta, jossa eri tehtäväryhmiä aidosti vertaillaan. Työehtosopimusten sisällöstä riippuu, kuinka paljon se jättää työnantajalle soveltamisvaraa.

Minkälaista toimintaympäristöä ja -prosesseja samapalkkaisuus ja samanarvoinen työ vaativat palkkausjärjestelmissä ja niiden soveltamisessa sekä palkkavertailuissa?

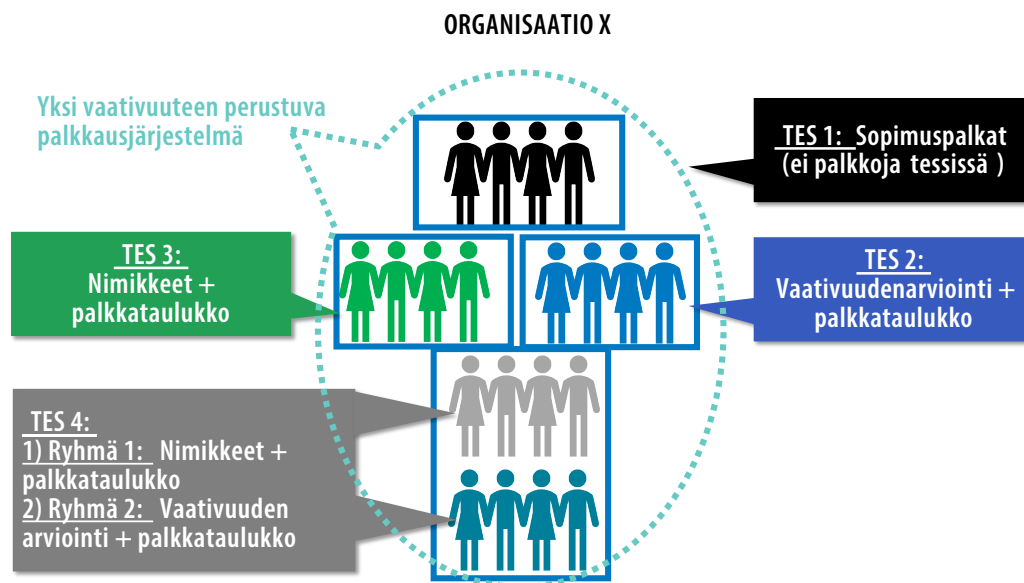
Työehtosopimusten ja työpaikkatason tasa-arvon välinen suhde on erityisen keskeinen Suomessa, jossa järjestöjen sopimat työehtosopimukset yleensä määrittelevät työpaikkojen palkkausjärjestelmiä ja palkkaa. Keskeinen kysymys liittyy siihen, onko tehtävien kuuluminen eri työehtosopimukseen hyväksyttävä syy jättää vertailematta niitä työpaikkatasolla samanarvoisen työn ja samapalkkaisuuden näkökulmasta. Jos tasa-arvosuunnitelmaan liittyvä palkkakartoitus tehdään tavalla, jossa vertaillaan eri työehtosopimusten välisiä palkkoja, tässä tarkastelussa voidaan päästä alkuun²². Eri järjestelmien läpinäkyvyys ja yhteensopivuus helpottaa periaatteen toteuttamista.

²² Tasa-arvolain esitöissä on korostettu palkkakartoituksen mahdollistavan palkkojen tarkastelun myös eri sopimusalojen kesken parhaiten silloin, kun käytössä on tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmä (HE 195/2004, s.26).

EUT:n oikeuskäytännön perusteella on selvää, että työehtosopimuksen palkkausjärjestelmä ei itsessään saa olla syrjivä.²³ Esimerkkinä tästä on ratkaisu Rummler (C-381–99). Useamman työehtosopimuksen soveltamista koskevaa EUT:n oikeuskäytäntöä ja samapalkkaisuutta on tarkasteltu edellä kohdassa 2.5.9.

Kun tavoitteena olisi tarkastella samaa ja samanarvoista työtä ja palkkauksen tasa-arvoa koko työnantajan tasolla, pitäisi työpaikoilla olla keino tarkastella samaa ja samanarvoista työtä yli työehtosopimusrajojen. Tätä helpottaisi, että kaikki työpaikan tehtävät arvioitaisiin saman työn vaativuuden arviointijärjestelmän avulla. Osa työehtosopimuksista myös mahdollistaa jo nyt työnantajakohtaisen palkkausjärjestelmän rakentamisen, mikäli työehtosopimuksen minimiehdot mm. palkan osalta täyttyvät.

Kuvio 20. Esimerkki koko henkilöstöön sovellettavasta vaativuuden arviointijärjestelmästä.



23 EY-tuomioistuin on korostanut perustamissopimuksen 141 artiklan koskevan kaikkia sopimuksia (Brunnhofer-tapaus C-381/99) ja Enderby (C-127/92), Anja Nummijärvi, Palkkasyrjintä, Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta, s. 144–153, Edita 2004 ja Karoliina Ahtela, Niklas Bruun, Pirkko K. Koskinen, Anja Nummijärvi, Jorma Saloheimo, Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, Talentum 2006. Asia todettu myös tasa-arvolain virallislähteissä HE 195/2004 vp, s.26 ja HE 19/2014 vp.

Erilaisten tehtävien vaativuuden arviointi ei ole ongelma. Tähän soveltuvia vaativuuden arviointijärjestelmiä on jo nykyisin olemassa. Niillä voidaan arvioida erilaiset ja vaativuudeltaan eritasoiset tehtävät (suorittavista tehtävistä) jopa ylimpään johtoon saakka. Suomessa on joitakin organisaatioita ja yrityksiä, jotka soveltavat samaa vaativuuden arviointijärjestelmää lähes koko organisaatioon, kuten esimerkiksi valtionhallinnon virastot ja ministeriöt. **Yhden läpi organisaation sovellettavan vaativuuden arviointijärjestelmän etuja on mm. se, että koko organisaation palkkojen tilannetta voidaan tarkastella erilaisilla palkkavertailuilla ja -kartoituksilla sekä sisäisesti ja ulkoisesti.** Saman vaativuuden arviointijärjestelmän käyttö mahdollistaa paitsi sukupuolten välisten palkkaerojen tarkastelun vaativuustasoin, myös monet muut organisaation palkkapolitiikan linjausten tarkastelun, kuten esimerkiksi, kuinka eri vaativuustasojen tehtävien palkat ovat suhteessa toisiinsa ja miten organisaation palkat suhtautuvat muiden organisaatioiden saman vaativuustason tehtävien palkkoihin (esim. Suomen Erillisverkkojen pilotissa toteutettu Palkkavaaka®-markkinapalkkavertailu).

Työehtosopimusrajat ylittävä tarkastelu aiheuttaisi todennäköisesti työnantajalle palkkojen harmonisointitarpeita, mikäli uudessa arviointimallissa samanarvoiseksi määriteltyjen tehtävien palkkatasot olisivat eri tasoilla työehtosopimuksien välisistä tai työehtosopimuksen sisäisistä ryhmärajoista johtuen. **Nykytilanteessa yksittäisillä työnantajilla ei juuri ole vaikutusmahdollisuuksia esimerkiksi alakohtaisiin työehtosopimuksiin, joiden määräyksiä työnantajat noudattavat. Useimmissa tapauksissa työehtosopimukset määrittelevät palkkojen minimitason ja työnantajilla on yleensä mahdollisuus maksaa työehtosopimusten vähimmäispalkat ylittäviä palkkoja.**²⁴

Arviointijärjestelmien soveltaminen

Pelkkä yhteisen arviointijärjestelmän olemassaolo ei kuitenkaan takaa tasapuolista vaativuuden arviointia kaikille. Työn vaativuuden arviointi tai muut palkkausjärjestelmässä arviointiin perustuvat seikat, kuten työsuorituksen arviointi, eivät ole absoluuttisia totuuksia, vaan myös arviointiprosessi, arvioiva henkilö, ohjeistus jne. vaikuttaa siihen, millainen arviointitulos saadaan, vaikka käytettäisiin samojakin arviointikriteerejä. Erilaisilla organisaatioilla on erilaiset valmiudet tehdä vaativuuden arviointia ja vaativuuden arviointijärjestelmien soveltamistapa on keskeinen sen kannalta, ovatko vaativuuden arvioinnit vertailtavissa ja oikeudenmukaisessa suhteessa toisiinsa.

²⁴ Nummijärvi (2004, 150) toteaa, että ”yksittäinen työnantaja voi tosiasiallisesti joutua hankalaan tilanteeseen sen vuoksi, että tasa-arvoinen kohtelu voi aiheuttaa työehtosopimuksia suuremmat kustannukset”.

Pilottiorganisaatioissa pääosin sovellettiin käytössä olevia vaativuuden arviointeja keskitetysti niin, että vaativuustasoista saattoi tulla esitys paikalliselta lähiesihenkilöltä, mutta vaativuustasoja vähintään koordinoitiin ja tarkasteltiin, tai koko arviointityö tehtiin ns. keskitetyssä arviointiryhmässä. Tämä tapa tuo arviointeihin yhdenmukaisuutta verrattuna tilanteeseen, että esimerkiksi yksittäiset esihenkilöt itsenäisesti tekevät omien alaistensa vaativuuden arvioinnin. **Jos yksittäisellä esihenkilöllä on mahdollisuus täysin itsenäisesti tehdä omien alaistensa vaativuuden arvioinnit, voi olla kyseenalaista, onko arviointivälinettä sovellettu yhdenmukaisella tavalla läpi organisaation ja ovatko organisaation eri tahojen vaativuuden arvioinnit oikeudenmukaisessa suhteessa toisiinsa.**

Käytännön soveltamisen osalta on myös hyvä huomata, että työpaikoilla on hyvin erilaiset resurssit ja mahdollisuudet soveltaa palkkausjärjestelmiä tai vaativuuden arviointia. Esimerkiksi pienissä työpaikoissa, joissa henkilöstöhallinnon resurssit ovat rajalliset, yksinkertainen järjestelmä saattaa olla toimivin. Koko organisaation kattava vaativuuden arviointi vaatii vaativuuden arvioinnin osaamista sekä aikaa ja muita resursseja. Lisäksi nykyisessä työelämässä työtehtävät tyypillisesti muuttuvat nopealla syklillä. Työn vaativuuden arviointi on vain poikkileikkaus tiettyyn ajankohtaan, monessa organisaatiossa tehtävät voivat esimerkiksi vaativoitua nopeallakin aikataululla. Sen takia on tärkeää, että tehtyjä arviointeja tarkastellaan ja tarvittaessa päivitetään säännöllisesti.

Miten palkkausjärjestelmiä ja työn vaativuuden arviointivälineitä tulee kehittää samapalkkaisuuden ja samanarvoisen työn näkökulmasta?

Erilaisia palkkausjärjestelmiä ja työn vaativuuden arviointivälineitä on tällä hetkellä olemassa lukuisia. Hankkeen työryhmä ei näe tarpeelliseksi uusien vaativuuden arviointijärjestelmien kehittämistä. Sen arvioiminen, onko yksi järjestelmä toista parempi samapalkkaisuus tai muista näkökulmista, on varsin vaikeaa. **Hankkeen tärkein huomio organisaatioiden sisäisestä samapalkkaisuudesta on se, että tehtävien vaativuuden arviointi samapalkkaisuusnäkökulmasta olisi helpompaa, jos koko henkilöstölle sovellettaisiin samaa vaativuuden arviointijärjestelmää.**

Joistakin työehtosopimuksista löytyvät vain nimikepohjaiset järjestelmät ovat siinä mielessä ongelmallisia, että niissä ei ole näkyvissä, miksi tehtävät ovat tietyssä vaativuusjärjestyksessä tms. Tällöin sen arvioiminen, maksetaanko samanarvoisesta työstä samaa palkkaa (edes) tietyn työehtosopimuksen sisällä on haastavaa. Näiden työehtosopimusten rakentamisvaiheessa vaativuutta on todennäköisesti arvioitu jollakin välineellä, mutta se ei ole työehtosopimuksessa nähtävissä.

Tässä hankkeessa tarkasteltiin erityisesti työn vaativuuden arviointia ja siihen perustuvaa palkanosaa, mutta palkkoihin vaikuttavat myös muut tekijät, kuten esimerkiksi henkilön

työsuoritus, tuottavuus tai työkokemus, erilaiset lisät sekä tietynlaisen henkilöstön saatavuus. Vaikka työn vaativuuteen perustuva palkanosa luokin pohjan samapalkkaisuuden toteutumiselle, myös näiden elementtien tarkastelu ja perusteiden avaaminen on tärkeää samapalkkaisuuden näkökulmasta.

Mitkä ovat pilottihavaintojen valossa mahdollisuudet luoda yhtenäisyyttä työn vaativuuden arviointiperusteisiin ja samanarvoisen työn arviointiin organisaatio-/yrittäjätasolla sekä eri työ- ja virkaehtosopimuksissa, ja mitä se edellyttäisi?

Yksittäinen työnantaja noudattaa työehtosopimuksia sellaisina, kun ne on työmarkkinajärjestöjen toimesta neuvoteltu. Organisaatioilla on toki periaatteessa mahdollisuuksia rakentaa omia paikallisia palkkausjärjestelmiä esimerkiksi työehtosopimusten määräysten ”päälle” eli noudattaa työehtosopimusten vähimmäispalkkoja, mutta sen lisäksi tarkastella oman organisaationsa palkkauksen johdonmukaisuutta. Piloteissa tehtyjen havaintojen perusteella henkilöstöhallinnolle tällainen useiden palkkausjärjestelmien tai vaativuuden arviointijärjestelmien käyttö tuo kuitenkin hallinnollista lisätyötä. **Näin ollen avainkohtana mahdollisessa yhtenäisyyden lisäämisessä työn vaativuuden arviointiperusteisiin ovat työehtosopimukset, joista tällä hetkellä löytyy suuri kirjo erilaisia versioita esimerkiksi työn vaativuuden arviointitekijöistä ja/tai luokituksista sekä suorituksen tai muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien (esim. työkokemus) huomioimisesta palkassa.** Kuitenkin nykyisin käytetyissä pääarviointikriteereissä on paljon samaa.

5.2 Miten tästä eteenpäin

Lainsäädännön tarkentaminen

Tasa-arvolaki on ollut voimassa yli 35 vuotta. Tänä aikana tasa-arvolaissa säädettyä samapalkkaisuutta on käsitelty vain kahdessa korkeimman oikeuden vuosikirjaratkaisussa. Määrää voi pitää vähäisenä. Tämän lisäksi on joitakin vuosikirjaratkaisuja, joissa on ollut kysymys ”sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä”-periaatteesta, mutta muun kuin tasa-arvolain soveltamisesta. Yleensä kysymys on ollut muusta kuin tehtävien samuudesta tai samanarvoisuudesta. Usein epäselvää on ollut nimenomaan se, onko tasa-arvolakia ja sen samapalkkaisuusperiaatetta sovellettava, vai onko olemassa joku peruste olla soveltamatta sitä. Suoritetun oikeuskäytännön tarkastelun perusteella näyttää siltä, että useiden työehtosopimusten samanaikaisen soveltamisen ja erityistilanteiden (esimerkiksi liikkeen luovutus) osalta käytännössä pisimmälle ulottuva säännös on joissakin tapauksissa ollut tasa-arvolain säännöksen sijasta työsopimuslaissa säädetty tasapuolisen kohtelun vaatimus. Tämä selittyy sillä, se on laajempi ja yleisempi, kuin tasa-arvolaissa ja yhdenvertaisuuslaissa säädetty syrjintäkiellot (ks. HE 19/2014 vp. s. 125). Lainsäädännön perusteluiden ja oikeuskäytännön tarkastelun perusteella näyttää siltä, että tasa-arvolain ”sama palkka

samasta tai samanarvoisesta työstä”-periaate on myös yhdenvertaisuuslain ja työsopimuslain sisältönä, vaikka tämä asia ei käy suoraan ilmi kyseisistä lakiteksteistä.

Kokonaisuutena katsoen myös ylimpien tuomioistuinten ja työtuomioistuimen samapalkkaisuutta koskevissa ratkaisuissa on nähtävissä sellaista huojuntaa, joka sekin osaltaan puoltaa sitä, että samapalkkaisuutta ja samanarvoista työtä koskevia säädöksiä, jotka muodostavat melko monimutkaisen kokonaisuuden, selkiytetään.

Säännöksissä tai vähintään niiden perusteluissa olisi hyvä harkita, miten useiden työehtosopimusten soveltaminen vaikuttaa samapalkkaisuuden tarkasteluun ja palkkakartoitusten toteuttamiseen työpaikkatasolla. Lisäksi tulisi harkita, tulisiko tämän osalta tehdä kansallisia ratkaisuja asian täsmentämiseksi. Työpaikat tarvitsevat asiasta selkeää ohjeistusta mahdollisen lain tarkastelun jälkeen. Tilanne ei työpaikoilla ole tällä hetkellä selvä. Vähimmäisvaatimuksena voisi pitää EUT:n oikeuskäytännön käsittelyä lakien perusteluissa nykyistä seikkaperäisemmin. Islannissa käytössä olevan standardin IST 85:2012, jota on käsitelty kohdassa 2.9.5., soveltuvuutta Suomeen olisi myös hyvä arvioida. Myös Ruotsissa voimassa olevaa säännöstä palkkakartoituksesta, jota on käsitelty kohdassa 2.8.5., olisi hyvä tarkastella.

Samanarvoisen työn määritelmä puuttuu tasa-arvolaista ja sen määrittelemineen siinä voisi olla tarpeellista. Käyttökelpoisen muotoilun voisi tarjota esimerkiksi Ruotsin syrjintälain (2008:567) 3 luvun 10 §:ssä oleva samanarvoisen työn määritelmä, joka löytyy kokonaisuudessaan raportin kohdassa 2.10. Asioita selkeyttäisi, jos määritelmä olisi tasa-arvolaissa ja muussa samaa käsitettä tarkoittavassa sääntelyssä viitattaisiin siihen.

Myös oikeussuojakeinojen käytettävyyttä käytännössä ja asioiden selvittelyä koskevien kustannusten jakaantumista olisi hyvä arvioida. Monessa tapauksessa riidan lopputulosta on hyvin vaikea arvioida etukäteen ja vuodelta 2019 tehdyn selvityksen (Sarasoja-Carling s.84) mukaan työsuhdejutuissa kantaja ja vastaaja voittivat ja hävisivät **lähes yhtä usein**. Voikin olla, että nykyjärjestelmässä yksittäisen työntekijän kuluriski on niin suuri, että se estää asioiden viemistä eteenpäin. Tietämys palkkausjärjestelmistä ja palkkauksen perusteista on usein edellytys oikeussuojakeinojen käytölle.

Työehtosopimusten rooli

Jotta samapalkkaisuutta voitaisiin tarkastella organisaatiotasolla, olisi suotavaa, että yhä useammat työehtosopimukset antavat myös mahdollisuuden organisaatiokohtaisten palkkausjärjestelmien käyttöön. Silloin organisaation palkkojen kokonaisuutta voitaisiin määritellä ja tarkastella vielä aiempaa joustavammin. Tämä mahdollistaisi entistä selkeämpien palkkaperusteiden ja palkkapolitiikan rakentamisen työpaikkatasolle.

Palkkatasa-arvon tarkastelu edellyttää aina tehtävien sisällön ja vaativuuden vertailua varsinaisten palkkojen vertailun lisäksi. Työehtosopimusten palkkausjärjestelmien tarkastelu toi esiin, että kaikki työehtosopimuksissa olevat palkkausjärjestelmät eivät ole periaatteiltaan läpinäkyviä (perusteita vaativuuseroille ei ole esitetty selkeästi), jolloin työehtosopimusten palkka- tai vaativuusryhmien välinen vertailu on jokseenkin mahdotonta. Lisäksi tulee muistaa, että erilaisten palkkausjärjestelmien vertailu on aina haastavaa, vaikka palkkausjärjestelmät olisivatkin läpinäkyviä. Palkkausjärjestelmien perusteet (vaativuustekijät, vaativuuskuvaukset) ja esimerkiksi vaativuusluokkien määrä vaihtelee lähes poikkeuksetta eri järjestelmien välillä.

Palkkaukseen liittyen työehtosopimusten tarkoituksena on määritellä palkkauksen perusehdot ja vähimmäispalkat työehtosopimuksen piirissä olevalle henkilöstölle. Yksittäinen työehtosopimus keskittyy kuitenkin tyypillisesti tiettyyn henkilöstöryhmään ja työehtosopimuksen palkkausjärjestelmä mahdollistaa yleensä tehtävien ja palkkauksen vertailun vain tuon henkilöstöryhmän sisällä. Yksittäiset työnantajat saattavat kuitenkin soveltaa useita työehtosopimuksia, joissa on erilaisia määräyksiä palkkaukseen liittyen, jotka joiltakin osin rajaavat organisaation mahdollisuuksia katsoa palkkausta ja palkkapolitiikkaan kokonaisuutena. Mahdolliset paikalliset palkkausjärjestelmät ja paikallinen sopiminen voisivat lisätä työnantajien mahdollisuutta tarkastella asiaa koko organisaation osalta. Esimerkkejä tällaisista sopimusmääräyksistä on olemassa. Niistä sopiminen kuuluu kunkin työehtosopimuksen sopijapuolille.

Nykyisissä sopimusneuvotteluissa tietyn työehtosopimuksen sopijaosapuolet ymmärretävästi keskittyvät oman sopimuksensa laadintaan. Jotta samanarvoisen työn tarkastelu työpaikoilla voitaisiin aiempaa paremmin toteuttaa myös työehtosopimusten rajojen yli, olisi toivottavaa, että työmarkkinajärjestöt yhteistyössä miettivät asian huomioimista työehtosopimuksissa.

Mahdollisia tapoja on kirjata työehtosopimuksiin selkeästi, että yksittäinen työnantaja voi käyttää läpi organisaation menevää vaativuuden arviointijärjestelmää tai käyttää eri työehtosopimuksissa samankaltaisia vaativuuden arviointitekijöitä, jolloin eri työehtosopimuksien palkkoja voidaan vertailla. Näistä vaihtoehdoista yksittäisen työnantajan mahdollisuus kokonaistarkasteluun lienee helpompi toteuttaa.

Vaativuuden arviointiin ja tasa-arvosuunnitelmiin liittyviin palkkakartoituksiin panostaminen työpaikoilla

Hankkeen tulosten perusteella suosittelemme, että jos organisaatiolla on mahdollisuus ottaa käyttöön koko organisaation kattava yksi vaativuuden arviointijärjestelmä, sellaista sovellettaisiin. Aito vaativuuden arviointi läpi organisaation mahdollistaa eri tehtävien tarkastelun samanarvoinen työ -näkökulmasta. Selkeästi määritellyn palkkausjärjestelmän

soveltamisen lisäksi tarvitaan tietoa ja viestintää palkkausjärjestelmistä ja palkkojen perusteista. Työn vaativuuden arvioinnin on monessa yhteydessä katsottu olevan yksi tapa lisätä palkkauksen tasa-arvoa (esim. Acker 1989), mutta tämän hankkeen tulosten perusteella ei riitä, että vaativuuden arvioinnilla tarkastellaan vain tiettyä henkilöstöryhmää, vaan sitä olisi syytä käyttää myös eri työehtosopimusten välillä.

Tilastokeskuksen vuonna 2020 toteuttaman selvityksen mukaan 70 % yli 30 henkilöä työllistävästä työnantajista, jotka vastasivat Tilastokeskuksen kyselyyn, ilmoittivat, että ovat tehneet tasa-arvosuunnitelman, vaikka suunnitelma olisi lain mukaan ollut pakollinen kaikille (Attila & Koskinen, 2020). Tasa-arvosuunnitelmaan liittyvän palkkakartoituksen ilmoitti vastanneista työnantajista tehneensä vain 53 % (Attila & Koskinen, 2020, 68). Myös palkkakartoitusten laadussa havaittiin eroja Attilan ja Koskisen (2020) selvityksessä. Palkkakartoitusten tekemisessä ja niiden johtopäätösten hyödyntämisessä organisaatioiden pitäisi siis olla paljon nykyistä aktiivisempia. Myös palkkakartoituksista viestiminen työpaikoilla on tärkeää. Palkkakartoitusten laadukas tekeminen vaati organisaatiolta panostusta palkkausosaamiseen ja resursseihin. Jos työpaikalla on käytössä koko organisaation kattava vaativuuden arviointijärjestelmä, voidaan palkkakartoituksessakin vertailla ei vain samaa vaan myös samanarvoista työtä.

Hyvä malleja on jo olemassa

Vaativuudeltaan samantasoisten tehtävien määrittelyyn on olemassa lukuisia arviointijärjestelmiä erilaisissa palkkausjärjestelmissä. Sama pätee siihen, miten palkkauksen määrä muilta osin pitäisi määräytyä eli huomioidaanko henkilökohtaisessa palkassa esimerkiksi työsuoritus, pätevyys, työn tuottavuus tai työkokemus, millä arviointikriteereillä ja millä painoarvolla. Jos esimerkiksi koko yhteiskunnassa haluttaisiin soveltaa samaa vaativuuden arviointijärjestelmää, olisi tehtävä valinta, mitä arviointitekijöitä ja millaista pisteytystä tai muuta tapaa määritellä tehtävien vaativuus käytetään. Tämän hankkeen tutkimusryhmä pitää tätä tavoitetta erittäin vaikeana, ottaen huomioon laajan määrä käytössä olevia erilaisia vaativuuden arviointijärjestelmiä. Vastaavaan arvioon ovat aiemmin päätyneet ainakin Kangasniemi ja Kauhanen (2011, 3). Tämän hankkeen työryhmä ei ole pyrkinyt luomaan uusia arviointikriteerejä, vaan toteaa, että useita hyviä arviointimalleja on jo olemassa, jotka soveltuvat vaativuuden arviointiin läpi organisaation. Useimmat ns. analyttiset arviointijärjestelmät on rakennettu niin, että niillä voi arvioida eri alojen tehtäviä sekä tehtäviä hyvin laajasti eri vaativuustasoilta.

Pelkkä arviointikriteerien määrittely ei myöskään riitä, vaan niiden soveltamistavalla on myös merkitystä. Samaakin arviointijärjestelmää eri tavalla soveltamalla voidaan päätyä hyvin erilaisiin näkemyksiin tehtävän vaativuudesta. Näin ollen esimerkiksi saman vaativuuden arviointivälineen käyttöönotto yhdenmukaisesti soveltaen koko yhteiskunnan kaikissa työpaikoissa olisi valtavan suuri ja hankala tavoite. Myös muut asiat kuin työn

vaativuuden määräytymisperusteet vaihtelevat työehtosopimuksesta ja työpaikasta toiseen, joten palkkojen suora vertailu alojen tai organisaatioiden välillä on haastavaa.

Sen sijaan olisi mahdollista harkita, olisiko kaikkien saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden tehtävien vaativuus käsiteltävä jollakin tavalla samalla vaativuusmitarilla. Tällaiseen toteutukseen on teoriassa käytettävissä useita tapoja. Jo nykyisin jotkut organisaatiot soveltavat samaa vaativuuden arviointijärjestelmää koko organisaation kaikkiin tehtäviin. Yksi selvittämisen arvoinen vaihtoehto voisi olla Islannissa käyttöön otettu samapalkkaisuustodistus tai samapalkkaisuusvahvistus (ks. kohta 2.9.).

EU:ssa käsitellyssä oleva direktiiviehdotus miesten ja naisten samapalkkaisuuden soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla (COM 2021 93 final), jota on käsitelty edellä kohdassa 2.4.6. Tämä ehdotus, jota Suomi tukee, selventää nykytilannetta huomattavasti, jos se merkitse sitä, että tarkastelut ja vertailut on tehtävä koko organisaation tasolla. Havaintojemme mukaan ensisijainen haaste ei ole tarkastelun laajuus tai syvyys yhden ryhmän sisällä, vaan eri ryhmien välillä.

Yhteenveto suosituksista

- Lainsäädännön mahdollinen tarkentaminen mm. samanarvoisen työn määritelmällä ja työehtosopimusten roolin selkeyttämisellä.
- Työmarkkinajärjestöjen yhteistyö ja työehtosopimuskirjauksilla koko organisaation kattavien palkkausjärjestelmien mahdollistaminen.
- Työpaikkatasolla koko organisaation kattavien vaativuuden arviointijärjestelmien käyttöönotto.
- Laadukkaisiin tasa-arvosuunnitelmiin ja niihin liittyviin palkkakartoituksiin panostaminen työpaikoilla.
- Tiedon lisääminen työpaikoilla palkkausjärjestelmistä ja palkkauksen perusteista.

Lähteet ja kirjallisuutta

Acker, Joan (1989): *Doing Comparable Worth. Gender, Class, and Pay Equity*. Philadelphia: Temple University Press.

Ahtela, Karoliina; Bruun, Niklas; Koskinen, Pirkko K; Nummijärvi, Anja; Saloheimo, Jorma (2006): *Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus*. Helsinki.

Anttila, Outi (2013): *Kohti tosiasiallista tasa-arvoa*. Helsinki.

Anttila, Outi & Ojanen, Tuomas (toim.) (2019): *Yhdenvertaisuuslaki kommentein*. Helsinki.

Asplund, Rita & Lilja, Reija (2010). *Kohti samapalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:25. Sosiaali- ja terveysministeriö: Helsinki.*

Attila, Henna & Koskinen, Hanna (2020): *Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:33. Sosiaali- ja terveysministeriö: Helsinki.*

Bruun, Niklas (2019). *Samapalkkaisuuden perustaa säännöstävä kansainvälinen normisto. Teoksessa: Samapalkkaisuuden edistäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:28. Sosiaali- ja terveysministeriö: Helsinki.*

Bruun, Niklas & Koskinen, Pirkko K (1986): *Tasa-arvolaki*. Helsinki.

Bruun, Niklas & Koskinen, Pirkko K (1997): *Tasa-arvolaki*. Helsinki.

Equal pay management system – Requirements and guidance, IST 85:2012 (e), Islenkir sdadlar 2012.

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard (2021): *Diskrimineringslagen*, Stockholm.

Hietala, Harri; Kaivanto, Keijo; Pystynen, Johanna (2022). *Esihenkilön käsikirja 2022*. Helsinki: Alma Talent.

Huhtanen, Mari; Jämsén, Sini; Maaniemi, Johanna; Lahti, Carita & Karppinen, Virpi (2005): *Palkkaus uudistus valtiosektorilla. Tutkimus työn vaativuuden sekä henkilön pätevyyden ja suoriutumisen arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien toimivuudesta ja vaikutuksista sukupuolten välisiin palkkaeroihin*. Espoo: Helsinki University of Technology. Laboratory of Work Psychology and Leadership. Report 2005/3.

Jämsén, Sini (2017): *Pay Reform Justifications and Criticisms. Institutional Logics in the Legitimation and Delegitimation of a New Managerial Practice. Doctoral Dissertation*. Aalto University, School of Science. Department of Industrial Engineering and Management.

Kangasniemi, Mari & Kauhanen, Antti (2011): *Työn vaativuuden arviointi ja sukupuolten palkkaerot. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. Ajankohtaista taloudessa ja tutkimuksessa 3/2011*.

- Koskinen, Hanna (2021): Palkkakartoitus 2021. Suomen Ekonomit Finlands Ekonomer.
- Koskinen Sandberg, Paula (2016): Intertwining Gender Inequalities and Gender-neutral Legitimacy in Job Evaluation and Performance-related Pay. *Gender, Work & Organization*, 24 (2), 156–170.
- Koskinen Sandberg, Paula (2019). Samapalkkaisuuden politiikka korporatistisessa järjestelmässä. Teoksessa: Samapalkkaisuuden edistäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:28. Sosiaali- ja terveysministeriö: Helsinki.
- Maarianvaara, Jukka (2018): Selvitys palkka-avoimuudesta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 41/2018.
- Moisio, Elina; Hakonen, Anu; Kohvakka, Roosa; Maaniemi, Johanna; Tenhiälä, Aino & Vartiainen, Matti (2012): Palkkatietämys Suomessa. Aalto-yliopiston julkaisusarja Tiede + Teknologia. 16/2012.
- Mulvey, Paul W.; Le Blanc, Peter V., Heneman, Robert L. & McInerney Michael (2002): The Knowledge of Pay Study: E-mails from the Frontline. Worldatwork, Scottsdale.
- Nieminen, Liisa (1991): EY:n tasa-arvopolitiikka. Helsinki.
- Nummijärvi, Anja (2004): Palkkasyrjintä: oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta. Edilex libri: Helsinki.
- Nummijärvi, Anja (2019): Palkkakartoituksen samapalkkaisuuden toteutumista edistämässä? Teoksessa Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:28. 36–52.
- Nummijärvi, Anja & Saloheimo, Jorma (1996): Samapalkkaisuus, perusteet ja oikeussuoja. STM. Helsinki.
- Raitio, Juha & Tuominen, Tomi (2020): Euroopan unionin oikeus. Helsinki.
- Sarasoja, Lauri & Carling, Chris (2020): Oikeudenkäyntikulut pääkäsittelyssä ratkaistuissa riita-asioissa 2019. Artikkel, Edilex 2020/36.
- Sosiaali- ja terveysministeriön Tilastokeskukselta pyytämä selvitys sukupuolten palkkaeroista samasta ja samankaltaisissa töissä koko työmarkkinoilla (8.9.2021). Tilastokeskus. Tekijä: Hanna Ahtonen.
- Työmarkkinajärjestöjen työnarviointijärjestelmien seurantaryhmä TASE (2003): Illuusiosta todelliseen. Helsinki.
- Viitamaa-Tervonen, Outi; Bruun, Niklas; Nummijärvi, Anja; Nousiainen, Kevät & Koskinen Sandberg, Paula (2019): Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:28. Helsinki.
- Viitamaa-Tervonen, Outi (2019): Samapalkkaisuudesta. Teoksessa: Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:28. Sosiaali- ja terveysministeriö: Helsinki.
- Wagner, Ines (2018): Certified Equality, The Icelandic Equal Pay System, Institute for social research, Report 2018:11. Oslo.

