Palkkakartoitus

Käytännön toimet palkkaerojen toteamiseksi ja korjaamiseksi

Palkkakartoitus, joka on osa tasa-arvosuunnitelmaa, tarjoaa työpaikoille työvälineen tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvosuunnitelmassa tarkastellaan työpaikan tilannetta, suunnitellaan toimenpiteet sekä arvioidaan aiempien tasa-arvosuunnitelmien sisältämien toimenpiteiden toteutusta.  
  
Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaan toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Se on laadittava vähintään joka toinen vuosi. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.   
  
Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvosuunnitelman sisältö

1. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
2. käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
3. arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

Palkkakartoitus tuo esiin perusteettomat palkkaerot

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoitus koskee koko henkilöstöä, eli tarkasteluun otetaan mukaan myös määrä- ja osa-aikaiset, palkkausjärjestelmien ulkopuoliset ja sopimuspalkkaiset.  
  
Palkkakartoitus perustuu työnantajan käyttämiin ryhmiin. Jos työpaikalla on käytössä yhtenäinen vaativuusarviointijärjestelmä, sitä voidaan pitää luontevimpana pohjana. Ellei järjestelmää ei ole, työntekijät voidaan ryhmitellä tehtäväryhmittäin tai muulla perusteella.

Erojen syyt ja perusteet selvitettävä

Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.   
  
Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.  
  
Palkkatietojen tarkastelu eri sopimusalojen kesken on mahdollista. Lähtökohtana on töiden sisällön ja niiden työntekijöille asettamien vaatimusten vertaaminen.

Palkkakartoituksen sisältö

Kustakin tarkasteluryhmästä lasketaan palkkojen keskiarvo (euroina tai naisten keskiarvon osuus miesten keskiarvosta prosentteina), myös hyödyllistä ilmoittaa esim. hajontalukuja tai mediaani.  
  
Laki ei määrittele, mitkä palkanosat on otettava huomioon, kuitenkaan mikään palkanosa ei saa olla syrjivä.  
  
Tietosuojasyistä kussakin tarkasteltavassa ryhmässä tulisi olla useampi nais- ja miespuolinen työntekijä, jotta yksittäisen työntekijän palkka ei käy ilmi. Samanarvoisia työntekijäryhmiä voi koota yhteen. Jos naisia tai miehiä on vain muutama, palkkoja voidaan vertailla kaikkien työntekijöiden keskiarvoon.

Palkkaerojen tarkempi selvittäminen

Jos palkkakartoitus tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita.  
  
Lain perustelujen mukaan selkeä ero olisi kyseessä tilanteessa, jossa palkkakartoituksessa käytettyjen ryhmien naisten ja miesten palkkojen keskiarvot poikkeavat yksiselitteisesti toisistaan.  Systemaattisesti toistuvat erot antavat syyn tarkastella vähäisiäkin eroja.  
  
Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Laki ei määritä, mitkä ovat keskeisiä palkanosia, kuitenkaan mikään palkanosa ei saa olla syrjivä.  
  
Sopimuksissa palkanosia ovat esim.   
-  tehtäväkohtainen palkka eli peruspalkka   
- henkilökohtainen palkanosa   
- palveluaikaan sidotut lisät   
- henkilökohtainen lisä   
- työaikakorvaukset  
- tulos- ja voittopalkkiot  
- urakkapalkkaus  
  
Palkanosien erittely antaa lisätietoa erojen syistä. Palkkaero saattaa muodostua kokonaan tai osittain siitä, että naisille tai miehille maksetaan enemmän ylityökorvauksia, lisiä tai suurempia tulospalkkioita. Mikäli palkkaeroa on vain joissakin palkanosissa, riittää että selvitetään, onko niille hyväksyttävät perusteet.

Hyväksyttävät syyt palkkaeroille

Palkkaerojen hyväksyttäviä syyt voivat liittyä esimerkiksi

* tehtävien vaativuuteen
* henkilökohtaiseen suoritukseen
* pidempään työkokemukseen
* erityisvastuuseen,
* epämukaviin työaikoihin,
* työntekijän monikäyttöisyyteen tai
* työolosuhteisiin.

Palkkaerot voivat erityisestä syystä ajallisesti rajoitetun ajan johtua organisaatioiden yhdistämisestä, uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta, tehtävien muuttumisesta ja palkkaan vaikuttavista markkinatekijöistä.

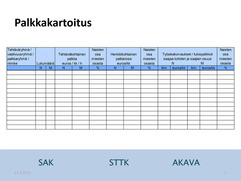
Palkkaerojen korjaaminen

Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. Työnantajan on edistettävä tasa-arvoa työelämässä ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat.  
  
Mahdolliset palkkasyrjintätilanteet on tarpeen selvittää ja korjata työpaikalla nopeasti.  Asianmukaiset korjaavat toimenpiteet tulisivat arvioitaviksi palkkakartoituksen tuloksista ja työpaikan tilanteesta lähtien.   
  
Palkkakartoituksen osoittamien erojen korjaamisessa voidaan hyödyntää paikallisia eriä.  
  
Palkkakartoituksen antamia tietoja voidaan hyödyntää tasa-arvosuunnittelussa: jos palkkakartoituksesta esimerkiksi ilmenisi, että naiset tai miehet ovat aliedustettuina paremmin palkatuissa tehtäväryhmissä, uralla etenemiseen voitaisiin kiinnittää huomiota.

[print](http://www.akava.fi/tyoelama/tasa-arvo/sama_tyo_sama_palkka/palkkakartoitus?printer=1)

Tau­luk­ko palk­kae­ro­jen kar­toit­ta­mi­seen

Ohei­sen tau­lu­kon avul­la voi kar­toit­taa palk­kae­ro­ja työ­pai­kal­la. Ku­vas­sa on link­ki Excel-tie­dos­toon, li­säk­si tie­dos­to liit­tee­nä alla.

[](http://www.akava.fi/files/15312/Palkkakartoitus_taulukko.xlsx)

[Palk­ka­kar­toi­tus­tau­luk­ko (xlsx)](http://www.akava.fi/files/15312/Palkkakartoitus_taulukko.xlsx)

Sama työ, sama palkka

* [Palk­ka­kar­toi­tus](http://www.akava.fi/tyoelama/tasa-arvo/sama_tyo_sama_palkka/palkkakartoitus)
* [Palk­kae­rot nu­me­roi­na](http://www.akava.fi/tyoelama/tasa-arvo/sama_tyo_sama_palkka/palkkaerot_numeroina)
* [Palk­kaus­tie­tä­mys lisää tyy­ty­väi­syyt­tä](http://www.akava.fi/tyoelama/tasa-arvo/sama_tyo_sama_palkka/palkkaustietamys_lisaa_tyytyvaisyytta)