

Mitä ylimmän johdon pitää tietää palkkakartoituksesta?

Pauli Sumanen

Tasa-arvolain mukaisen palkkakartoituksen oikeellisuudesta vastaa oikeudessa ylin johto, yrityksissä toimitusjohtaja, kunnissa kaupungin/kunnanjohtaja ja valtiolla laitoksen ylin johtaja. Palkkoihin liittyvissä käytännön asioissa vastuuta kantaa henkilöstöjohtaja.

Erityisen tarkkana ylimmän johdon on oltava palkkaepätasa-arvon välttämässä, sillä kun pohjoismaisessa oikeuskäytännössä syyttäjän on todistettava syytetty syylliseksi, tasa-arvolain samapalkkaisuuden rikkomisesta syytetyn on todistettava itsensä syyttömäksi.

Miksi nykyisin tarjolla olevat palkkakartoitusmallit ovat epäonnistuneita? Tasa-arvovaltuutetun sivuilla sanotaan asiasta näin: ”Tasa-arvolain mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.” ”Tasa-arvolain mukaan palkat voidaan kirjata palkkakartoitukseen joko kokonaispalkkoina, jotka siis sisältävät kaikki palkanosat, tai ne voidaan kirjata siihen palkanosittain eriteltynä. Tasa-arvolaki edellyttää, että kaikki palkanosat itsessään ovat syrjimättömiä.” ”Palkkakartoituksessa osa-aikaisten työntekijöiden palkka voidaan ottaa huomioon työaikaan suhteutettuna.” ”Tasa-arvolain mukaan ryhmittely voidaan tehdä joko vaativuus- tai tehtäväryhmittäin tai luokittelu voidaan perustaa jollain muulla perusteella muodostettuihin ryhmiin.” ”Seikkoja, joihin töitä vertailtaessa tulisi kiinnittää huomiota, ovat tasa-arvolain esitöiden mukaan työtehtävien laatu ja sisältö sekä ne olot, joissa töitä tehdään. Usein keskeisinä vaativuskriteereinä mainitaan osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolot.”

Verkosta löytyy useita palkkakartoitusmalleja, mutta niistä mikään ei ole tasa-arvoisesti laadittu, kun samapalkkaisuutta tarkastellaan EU:n perussopimuksen (Lissabonin sopimus), EU-direktiivien, EU-tuomioistuimen ratkaisuiden, EU-parlamentin päätösten, ILO 100 -sopimuksen ja Suomen tasa-arvolain näkökulmasta.

Palkkakartoitus on tasa-arvoinen, kun siinä otetaan huomioon edellä olevan perusteella muun muassa: Palkkausmuoto, palkkaa määrittelevä työehtosopimus tai työsopimus, vuosipalkka suhteutettuna tehtyihin työtunteihin (kvalitatiivinen tuottavuus), yli- ja lisätyöt, työstä suoriutuminen (kvantitatiivinen tuottavuus), epä mukavat työajat ja työolot, vastuu, ei-syrjivät lisät jne.

Tässä esityksessä on ehdotus em. kansainvälisten Suomea sitovien sopimusten, päätösten ja määräyksien täyttäväksi palkkakartoitusmalliksi, jota käyttämällä ylin johto voi tehdä oikeuden edessä sellaisen tasa-arvoisen palkkakartoituksen, jolla se todistaa syyttömyytensä väitettyyn palkkasortoon.

Mallissa nojataan mm. Lissabonin sopimuksessa § 157 momentissa 2 mainittuihin kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tuottavuuden huomioon ottamiseen tasa-arvoisessa palkkavertailussa sekä muihin kansainvälisiin sopimuksiin ja ratkaisuihin.