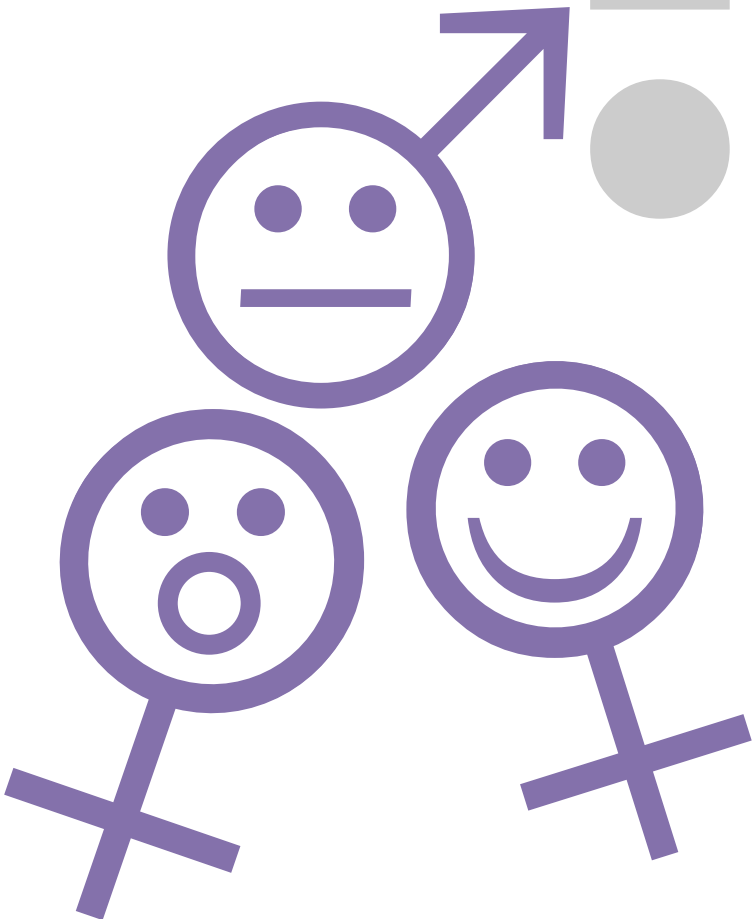


# Ansioiden mukaan

## Palkkaa työstä vai tittelistä?



## Onko palkkasi oikeudenmukainen?

**E**nemmistö suomalaisista kokee palkkansa olevan pienempi kuin omassa ammatissa tulisi olla verrattuna muihin ammatteihin.

Oikeudenmukaisena palkkaansa pitää palkansaajamiehistä 46 prosenttia ja naisista vain 40 prosenttia (Tilastokeskus, Työolotutkimus 1997). Runsaat epäoikeudenmukaisuuden kokemukset sekä miehillä että naisilla viittaavat siihen, että tasapuoliseksi koetun palkkausjärjestelmän rakentaminen on vaikeaa.

Kunnan työntekijät vertaavat palkkojaan teollisuuden palkkoihin, nuoret vertaavat vanhempiin työntekijöihin ja naiset miehiin. Palkkasuhteet ovat muotoutuneet pitkän ajan kuluessa ja niiden perusteena olevat arvostukset ja käsitykset oikeudenmukaisuudesta muuttuvat hitaasti. Oikeudenmukaisuuden määrittäminen on vaikeaa. Nykyisistä säädöksistä voidaan päätellä, että oikeudenmukaiseksi ymmärretään se, että samasta ja saman arvoisesta työstä maksetaan samaa palkkaa. Oikeudenmukaisena pidetään myös sitä, että palkka suurenee työn vaativuuden lisääntyessä sekä pätevyiden ja suorituksen parantuessa.

Sukupuolten väliset palkkaerot herättävät yhä edelleen keskustelua ja ihmettelyä. Kun palkansaajanais-



ten keskimääräinen koulutustaso on korkeampi kuin miesten, miten on mahdollista, että naiset ansaitsevat keskimäärin 3000 markkaa vähemmän kuukaudessa kuin miehet? Kokopäivätyössä käyvät naiset ansaitsevat keskimäärin 78 prosenttia miesten ansioista (Tilastokeskus, Tulonjakotilasto 1999). Jos työuraksi lasketaan neljäkymmentä vuotta, ansaitsee keskiverto nainen elämänsä aikana 1,5 miljoonaa markkaa vähemmän kuin mies. Jos palkkaero laskettaisiin kaikista palkansaajista, eikä vain kokopäivätyötä tekevistä, olisi naisten ja miesten ansioero vielä suurempi, koska naiset tekevät miehiä useammin osa-aikaista ja määräaikaista työtä.

Vuosisadan alkuun verrattuna naisten ja miesten välinen tasa-arvo on kuitenkin lisääntynyt merkittävästi. Vuonna 1919 vaimolle annettiin lailla oikeus ansiotyöhön ilman aviomiehen suostumusta. Vuoden 1930 avioliittolaisissa vaimo vapautettiin miehen holhouksesta ja hänelle annettiin oikeus omaan omaisuuteensa. 1930-luvulla teollisuuden naistyöntekijöiden palkat olivat keskimäärin 58 prosenttia miesten palkoista. 1960-luvun alussa, kun Suomessa hyväksyttiin sama palkka samasta työstä -periaate, poistettiin eri alojen työehtosopimuksista erilliset naisten ja miesten palkkataulukot. Nykyiselle palkkaerotasolle, jossa naisten palkat ovat noin 70–80 prosenttia miesten palkoista, päästiin 1970-luvun puolivälissä. Tulopoliittiset kokonaisratkaisut ovat 1980-luvulta alkaen sisältäneet matalapalkka- ja tasa-arvoeriä, joiden avulla naisten ja miesten palkkaeroja on voitu kaventaa erityisesti naisvaltaisilla matalapalkka-aloilla.



## Mistä palkkaerot johtuvat?

**N**aisilla ja miehillä on kautta historian ollut selkeä työnjako sekä perheessä että kodin ulkopuolella. Yhä vieläkin palkkaerojen selitetään johtuvan voimakkaasti sukupuolen mukaan kahtiajakautuneista työmarkkinoista eli siitä, että naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla ja ammateissa. Vain 18 prosenttia palkansaajista työskentelee tehtävissä, joita tekevät sekä miehet että naiset (Tilastokeskus, Työolotutkimus 1997). Naisten enemmistö työskentelee julkisissa ja yksityisissä palvelutehtävissä ihmisten parissa, kun taas monet miehet ovat tuotannollisissa töissä koneiden kanssa. Naiset ovat työpaikoillaan useimmiten miehiä alemmassa asemassa, mikä näkyy yhä edelleen erilaisissa nimikkeissä. Naisten nimikkeissä kuvastuu usein avustava työ, joka voidaan arvioida vähemmän vaativaksi. Miehet ovat naisia useammin esimiestehtävissä. Naisten korkea koulutus on edistänyt heidän uramahdollisuuksiaan, mutta edelleen naisten on miehiä vaikeampi edetä vaativampiin tehtäviin.

Naisten ja miesten palkkaerot kasvavat iän ja koulutuksen myötä. Työntekijäasemassa olevilla naisilla ja miehillä keskinäiset palkkaerot ovat pienemmät kuin toimihenkilö- ja johtavassa asemassa olevilla. Tutkimusten mukaan miehet ovat naisia aktiivisempia palkankorotuk-

sen pyytämisessä. Palkkaeroja ei voida selittää työuran pituudella. Keskimäärin naisten työura on perhevapaista huolimatta vain vuoden lyhyempi kuin miehillä. Sen sijaan kokonaisansioiden eroihin vaikuttaa jossain määrin se, että miehet tekevät keskimäärin naisia enemmän palkallista ylityötä. Palkkaeroihin vaikuttaa myös se, että miehet työskentelevät naisia useammin suhdanteista riippuvilla aloilla, joissa markkinatilanne vaikuttaa palkkaan. Useilla naisten aloilla, kuten julkisissa palveluissa, vastavaa suhdannevaihtelua ei ole. Eri aloilla on erilainen palkanmaksuvara.

Vaikka naiset ja miehet työskentelevät eri ammateissa, ovat työn vaativuuden arviointitutkimukset osoittaneet, että naisten ja miesten töiden vaativuudessa ei ole merkittäviä eroja. Miehillä tyypillisiä teknisiä tehtäviä on totuttu pitämään vaativampina kuin naisille tyypillisiä hoitoon ja kasvatukseen liittyviä töitä. Naisten hoiva- ja vuorovaihtusammattien vaatimukset ovat monesti vaikeasti määriteltävissä, ja niitä saatetaan usein pitää itsestään selvinä joka naisen taitoina, joita ennen tehtiin kotona. Kumpi on vaativampaa, kodinhoitajan vai putkimiehen työ, vai ovatko ne yhtä vaativia?

Haasteena työpaikoilla on löytää keskenään samanarvoiset työt. Koska tätä ei useimmissa työpaikoissa ole tehty, voidaan ajatella, että osa palkkaeroista on tahaton tai tahallista syrjintää.

## Oikeus samaan palkkaan samasta ja samanarvoisesta työstä

Lait ja EU-säädökset edellyttävät, että työnantaja maksaa samasta ja samanarvoisesta työstä samaa palkkaa. Tasa-arvolaki turvaa samapalkkaisuuden naisten ja miesten välillä ja työsopimuslaki edellyttää yleisesti työntekijöiden tasapuolista kohtelua. Työehtosopimuksissa määritellään kunkin alan palkkojen ja muiden etuuksien vähimmäistaso. Työehtosopimukset voivat kuitenkin sisältää välillistä syrjintää siten, että miesvaltaiset ammatinimikkeet määritellään korkeampiin palkkaryhmiin kuin naisille tyypilliset tehtävät ilman että erot perustuvat analyttiseen ja tasapuoliseen työn vaativuuden arviointiin. Työ- tai virkaehtosopimus ei siis sellaisenaan ole hyväksyttävä syy palkkaeroihin.

Palkan käsite sisältää kaikki ne edut, jotka työnantaja maksaa työntekijälle työsuhteen perusteella välittömästi tai välillisesti.

### **Samapalkkaisuusperiaatetta on noudatettava kaikkien palkanosien kohdalla:**

- 🕒 Kuukausi- ja tuntipalkat
- 🕒 Suorituspalkat
- 🕒 Työaikakorvaukset ja olosuhdelisät
- 🕒 Henkilökohtaiset lisät
- 🕒 Tulos- ja voittopalkkiolisät
- 🕒 Irtisanomiskorvaukset, eroraha, sairausajan palkka, palkallisen koulutusajan palkka
- 🕒 Luontaisedut
- 🕒 Työnantajakohtaiset lisäeläkejärjestelmät



## Työn vaativuuden arviointi avuksi samanarvoisen työn määrittelyyn

Töiden samanarvoisuuden määrittämisen välineeksi on kehitetty työnarviointijärjestelmiä ja -malleja. Työn arviointi tehdään työpaikalla yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden kanssa. Työn arviointi kannattaa tehdä paitsi samanarvoisuuden selville saamiseksi, myös koska oikeudenmukainen palkkaus motivoi ja kannustaa työntekijöitä parempaan suoritukseen ja työhön sitoutumiseen. Arviointi antaa myös luotettavaa tietoa töiden sisällöistä ja mahdollistaa töiden kehittämisen. Työn vaativuuden arviointi auttaa mahdollisen syrjinnän tunnistamisessa ja sen tulisi olla kiinteä osa työpaikan palkkausjärjestelmää. Analyttinen työn arviointi ei ole vielä käytössä kovin yleisesti, mutta tavoitteena tulisi olla, että yhä useammalla alalla työehtosopimukset ja sen myötä työpaikkojen palkkausjärjestelmät perustuisivat siihen.

## Oikeudenmukainen palkkausjärjestelmä sisältää kolme palkan perusosaa:

- 🕒 Työn vaativuuden perusteella määräytyvä palkanosa, joka perustuu työnkuvaukseen
- 🕒 Henkilökohtainen palkanosa, joka perustuu työsuoritukseen ja pätevyyteen
- 🕒 Tuloksiin perustuva palkanosa, esim. urakkapalkka, palkkiopalkka ja tulospalkkio

Työn vaativuus muodostaa palkkauksen perusosan. Tavallisesti SAK:laisissa ammateissa 80–90 prosenttia palkkauksesta määräytyy työtehtävien perusteella. Niiden määrittelyssä olisi hyvä käyttää työn vaativuuden arviointia. Keskeiset arvioitavat tekijät liittyvät työn edellyttämään osaamiseen ja vastuuseen sekä työoloihin ja kuormittavuuteen. Arviointi perustuu jokaisesta erilaisesta työstä tehtävään työnkuvaukseen. Työmarkkinajärjestöt ovat laatineet erilaisia työn arviointijärjestelmiä, joita työpaikoilla voidaan soveltaa. Työn vaativuuden lisäksi työpaikalla tulee sopia henkilökohtaisen palkanosan perusteista. Niiden tulee olla oikeudenmukaisia ja kaikkien tiedossa.

## Vastuu samapalkkaisuudesta on työnantajalla

Jokaisella työnantajalla on tasa-arvolain mukaan velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (6 §). Työnantajan tulee toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä



naisia että miehiä. Lisäksi työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etene- miseen. Nämä kaksi lain vaatimusta liittyvät suoraan palk- kaerojen kaventamiseen. Tasa-arvolaki velvoittaa lisäksi niitä työnantajia, joiden palveluksessa on vähin- tään 30 työntekijää, sisällyttämään vuosittain laadittavaan henkilöstö- ja koulutussuunni- telmaan tai työsuojelun toimintaohjel- maan toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisen jouduttami- seksi työpaikoilla (6 a §). Tasa-arvo- suunnittelu on osa normaalia yhteis- toimintaa työnantajan ja työntekijöi- den välillä.

Työnantajaa velvoittaa myös tasa-arvolain syrjintäkielto (8 § 2 mom.). Kiellettyä syrjintää on se, että työnantaja soveltaa työnteki- jään tai työntekijöihin sukupuolen perusteella epäedullisempia palk- ka- tai muita palvelussuhteen ehtoja kuin yhteen tai useampaan muuhun työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä olevaan työntekijään. Kiellettyä syr- jintää on myös se, jos työnantaja joh- taa työtä, jakaa työtehtävät tai muu- toin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muita huo- nonpaan asemaan sukupuolensa perus-

teella (8 § 3 mom.). Jos esimerkiksi yksitoikkoisimmat ja ikävimmät työt annetaan vain toista sukupuolta oleville, vaikuttaa se todennäköisesti myös palkkaeroja lisäävästi.

Tasa-arvon edistämisen tavoitteiden määrittelemiseksi ja mahdollisen syrjinnän tunnistamiseksi työnantajan tulisi tehdä henkilöstöstä sukupuolen mukaan riittävät tilastot eri asioista, myös palkkauksesta. Jos perusteettomia palkkaeroja ilmenee samoissa tai samanarvoisissa töissä, tulee tehdä suunnitelma niiden poistamiseksi. Samanarvoisuuden luotettava määrittely puolestaan edellyttää käytännössä työn vaativuuden arviointia, vaikka laki ei siihen suoranaisesti velvoitakaan. Laki ei estä yksilöllisiä palkkaetuja kuten kannustuslisiä. Työnantajan on pystyttävä kuitenkin osoittamaan palkkaerojen syyt. Yksilöllisten palkkaerojen taustalla voi olla esimerkiksi koulutus, ammattitaito tai aloitteellisuus. Jos työnantaja pystyy osoittamaan palkkaeron johtuvan edellä mainituista tai muista perustelluista syistä kuin sukupuolesta, kyseessä ei ole tasa-arvolaisissa tarkoitettu syrjintä.



## Onko oman työpaikkasi palkkausjärjestelmä oikeudenmukainen?

**K**un haluat selvittää oman työpaikkasi palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisuutta, käänny luottamusmiehen puoleen. Yhdessä luottamusmiehen tai työtoverien (jos luottamusmiestä ei ole) kanssa voitte tarkistaa mm. seuraavat seikat:

**1)** onko työnantajalla riittävän yksityiskohtaiset sukupuolen mukaiset palkkatilastot, joista voi vertailla myös samanarvoisia tehtäviä tekevien palkkoja keskenään?

**- jos on** ▼

**onko tilastoista tehty johtopäätöksiä ja suunnitelmat perusteettomien erojen poistamiseksi, mikäli eroja on**

**- jos ei** ▼

**aloite työnantajalle tilastojen laatimisesta ja seurannasta**

**2)** onko työpaikallasi tasa-arvosuunnitelma tai onko tasa-arvo sisällytetty muihin suunnitelmiin (henkilöstö- tai koulutussuunnitelmat tai työsuojelun toimintaohjelma)?

**- jos on** ▼

**sisältääkö samapalkkaisuuden edistämisen, perustuvatko tavoitteet kartoitukseen vallitsevasta tilanteesta (palkkatilastot)**

**- jos ei** ▼

**aloite suunnitelman laatimiseksi**

**3)** perustuuko palkkausjärjestelmä analyyttiseen työn vaativuuden arviointiin?

**- jos perustuu** ▼

**onko järjestelmä tasa-  
puolinen ja oikeudenmu-  
kainen?**

**- jos ei** ▼

**aloite työn vaativuuden  
arviointista**

**4)** onko työpaikallasi täydennetty työehtosopi-  
muksen määrittelemiä perusteita erilaisiin palkanlisiin  
kirjallisesti (tulos, henkilökohtainen pätevyys, olosuhde,  
vuorolisät jne.) ?

**- jos on kirjattu** ▼

**ovatko tasapuolisia sekä  
nais- että miesvaltaisille  
ammattiryhmille?**

**- jos ei** ▼

**aloite avoimen lisäjärjes-  
telmän laatimiseksi, josta  
yksittäinen työntekijä voi  
päättellä onko se oikeu-  
denmukainen.**

Palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisuuden selvittäminen voi olla hankalaa, koska useilla työpaikoilla ei ole tehty sukupuolen mukaisia palkkatilastoja eikä tasa-arvosuunnitelmia. Myöskään aina ei ole tiedossa, ovatko töiden vaativuudet määriteltä analyyttisesti, tai asiasta on erilaisia käsityksiä.



Palkkakartoituksen tulisi kattaa koko henkilöstö eikä sitä tule rajata vain saman työehtosopimuksen piiriin kuuluviin työntekijöihin. Palkkavertailussa tulisi keskittyä selvittämään naisvaltaisten työntekijäryhmien palkkausta samanarvoista työtä tekevien miesvaltaisten työntekijäryhmien palkkaukseen yli henkilöstörajojen.

## Sukupuolisyrijintää voi epäillä, jos

- ⌚ naisten keskimääräiset ansiot ovat pienemmät kuin miehillä, joilla on sama työnimike tai sama palkkaluokka
- ⌚ naisvaltaiset työt ovat alemmissa palkkaluokissa tai ne arvioidaan alemmalle tasolle kuin miesvaltaiset työt, jotka edellyttävät samanlaista työpanosta, ammattitaitoa, vastuuta, räsitusta tai olosuhteita
- ⌚ suurin osa naisista ja miehistä on toisistaan erillään eri palkkaluokka-, työehto- ja työnarviointijärjestelmien erottamina
  - ⌚ osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä, jotka ovat pääosin naisia, on vähemmän palkka- ja muita sopimusetuja
  - ⌚ erilaiset lisäjärjestelyt, luontaisedut ja muut palkan lisät vaikuttavat epäsuhtaisesti naisvaltaisiin ja miesvaltaisiin tehtäviin
    - ⌚ suorituspalkkajärjestelmät, erityisesti palkkiopalkat, kohdistuvat eri tavalla nais- ja miesvaltaisiin ammatteihin
    - ⌚ miesvaltaiset työehtosopimukset tuottavat parempaa palkkaa kuin naisten alojen sopimukset



Tavallisesti syrjintää epäiltäessä on löydettävä yksittäiselle työntekijälle toista sukupuolta oleva verrokki eli henkilö, joka tekee samaa tai samanarvoista työtä saman työnantajan palveluksessa. Vertailu tulee tehdä työpaikalla käytössä olevalla järjestelmällä.

Palkkatilastoilla ja samanarvoista työtä tekevien keskipalkkojen tarkastelulla on kuitenkin merkitystä, sillä palkkasyrjintäolettama voi eräissä tapauksissa syntyä myös naisvaltaisten ja miesvaltaisten työntekijäryhmien välisten keskimääräisten palkkaerojen perusteella. Tästä on esimerkkinä Euroopan Yhteisöjen tuomioistuimen tulkinta ns. Danfoss-tapauksessa. Naisvaltaisen laboratoriotyöntekijöiden ryhmän keskipalkat olivat lähes seitsemän prosenttia pienemmät kuin saman vaatavuustason miesvaltaisen varastotyöntekijöiden ryhmän keskipalkat. Ero syntyi siitä, että työehtosopimuksen mukaan työnantajalla oli mahdollisuus maksaa saman peruspalkan lisäksi henkilökohtaista lisää työntekijän joustavuudesta. Joustavuutta ei kuitenkaan oltu niin tarkasti määriteltä, että yksittäinen työntekijä olisi voinut päästä perille palkkaerojen syistä. Tuomioistuimien katsoi, ettei palkkajärjestelmä ollut avoin ja läpinäkyvä. Työnantaja ei pystynyt osoittamaan, että joustavuuden käyttö henkilökohtaisten lisien perustana ei ollut syrjivä. (Päätös Danfoss, C-109/88)



## Miten menetellä, jos epäilet tullesi syrjityksi sukupuolesi perusteella?

**N**ykyisin työpaikoilla tapahtuu jatkuvasti muutoksia työn järjestelyissä ja yksittäisten työntekijöiden tehtävissä. Tavallista on, että työtehtäviä lisätään ja niiden vaatavuustaso saattaa olla korkeampi kuin aikaisemmin. Muutokset tehtävissä tapahtuvat usein vähitellen eikä niitä aina huomioida palkkauksessa. Myös tehtävien vaihdoksissa, joissa uusi työntekijä tulee poislähteneen tilalle, saatetaan uudelle työntekijälle maksaa alempaa peruspalkkaa, vaikka tehtävä olisi sama kuin edeltäjällä. Näissä syrjintäepäilyissä voi verrokkina käyttää tehtävän edellistä haltijaa.

Jos epäilet, että saat sukupuolesi perusteella pienempää palkkaa kuin samaa tai samanarvoista työtä tekevä toista sukupuolta oleva henkilö omalla työpaikallasi, ota yhteys luottamusmieheesi (tai ammattiliittoosi, jos luottamusmiestä ei ole). Tasa-arvolain mukaan luottamusmiehellä (tai sen mukaan kuin työpaikalla on sovittu muulla työntekijöiden edustajalla) on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä (verrokki) hänen suostumuksellaan tai työntekijäryhmästä silloin, kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Luottamusmies ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia henkilökohtaisia tietoja.

Luottamusmiehen lain- ja sopimusten valvontatehtävä on osa normaalia luottamusmiehen työtä. Tasa-

arvolain lisäksi myös luottamusmiessopimukset antavat luottamusmiehelle oikeuden tiedonsaantiin. Esimerkiksi teollisuuden luottamusmiessopimus oikeuttaa pääluottamusmiehen saamaan kirjallisesti sukupuolen mukaiset palkkatilastot eriteltyinä eri tavoin lisien mukaan. Lisäksi teollisuuden yleissopimuksen mukaan tilanteessa, jossa syntyy erimielisyyttä työntekijän palkasta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

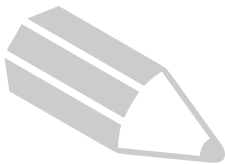
Luottamusmies (tai sinä itse) voi pyytää työnantajalta selvityksen palkkauksesi perusteista ja muista välttämättömistä tiedoista, joiden perusteella voit arvioida onko kysymys sukupuoleen perustuvasta palkkasyrjinnästä. Työnantajan on annettava selvitys viipymättä. Jos selvityksen jälkeenkin epäilet syrjintää, on syytä yrittää saada korjaus palkkaukseen neuvottelemalla työnantajan kanssa. Mikäli työnantaja ei katso kysymyksessä olevan tasa-arvolain tarkoittama palkkasyrjintä, eikä näin ollen halua korjata palkkaa, voit pyytää asiasta tasa-arvovaltuutetun lausunnon. Luottamusmies ja ammattiliittosi auttavat sinua. Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus saada työnantajalta kaikki asiaan liittyvät tiedot. Työnantajan tehtävänä on osoittaa, että palkkaero johtuu muusta hyväksyttävästä seikasta kuin työntekijän sukupuolesta.

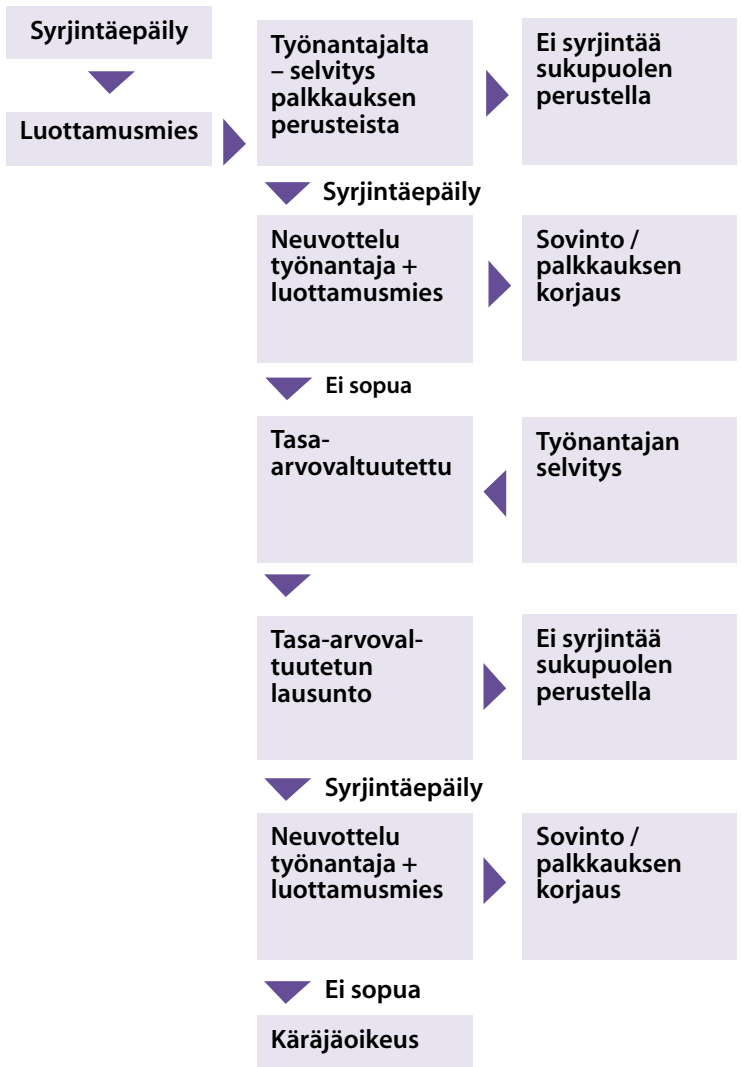


Kun sinulla on tasa-arvovaltuutetun lausunto syrjintäepäilystä, voit neuvotella työnantajasi kanssa uudestaan palkkauksesi korjaamisesta. Jos työnantaja ei vielääkään ole halukas korjaamaan palkkaustasi, voit viedä asiasi tuomioistuin käsittelyyn. Ammattiliittosi lakimiesten tai toimitsijoiden avulla voit nostaa kanteen työnantajasi kotipaikkakunnan käräjäoikeudessa. Kanne on nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Jos käräjäoikeus toteaa työnantajan rikkoneen tasa-arvolain syrjintäkieltoa, on sinulla loukattuna oikeus saada hyvitystä työnantajalta sen lisäksi, että työnantaja on velvollinen korjaamaan palkkauksesi. Voit myös saada vahingonkorvausta vahingonkorvauslain tai työsopimuslain nojalla. Lisäksi työnantaja voidaan tuomita työsyrynnästä rangaistukseen.

Syrjintää koskevissa asioissa luottamusmiehen ja ammattiliiton lisäksi voit saada neuvontaa ja apua työsuojelupiiriltä. Työsuojelutarkastajan tehtäviin kuuluu työläinsäädännön valvonta työpaikoilla.

Tasa-arvolaki kieltää työnantajaa ryhtymästä minikäänlaisiin vastatoimiin, jos työntekijä on vedonnut tasa-arvolakiin (8 § 5 mom.)





# Oikeustapauksia sukupuolten välisistä palkkaeroista



**E**uroopan Yhteisöjen Tuomioistuin on tehnyt toistakymmentä samapalkkaisuutta koskevaa päätöstä EU:n perustamissopimuksen ja samapalkkadirektiivin perusteella. Ne ovat ennakkotapauksia, jotka käytännössä sitovat Euroopan unionin jäsenmaita.

## Euroopan Yhteisöjen Tuomioistuimen päätöksiä

### Työehtosopimus palkkaeron syynä

**T**yönantajan on maksettava samanarvoisesta työstä sama palkka, vaikka työntekijäryhmiin sovellettaisiin eri työehtosopimuksia. Puheterapeutti katsoi tul-

leensa syrjityksi sukupuolensa takia, koska hänen ammatissaan ja asemassaan olevat naiset olivat huomattavasti alhaisemmin palkattuja kuin vastaavissa ammateissa ja asemassa työskentelevät miehet.

Euroopan Yhteisöjen Tuomioistuin piti työnantajan velvollisuutena huolehtia, että samanarvoisesta työstä maksetaan samaa palkkaa huolimatta siitä, minkä työehtosopimuksen piiriin työntekijät kuuluvat.

Tuomioistuimen mukaan palkkaerojen perusteeksi ei riitä se, että kahden samanarvoisen nais- ja miesvaltaisen ammatin palkka-asteikosta on sovittu työehtosopimuksissa. (päätös Enderby, C-127/92)

## Taloudellinen tilanne palkkaeron syynä

**Y**rityksen taloudellinen tilanne ei riitä perusteeksi maksaa naiselle huonompaa palkkaa kuin miehelle.

Naisen miespuolinen edeltäjä oli saanut parempaa palkkaa. Työnantaja väitti palkkaeron johtuvan siitä, että yrityksen taloudellinen tilanne oli heikentynyt sen jälkeen, kun naisen edeltäjä oli lähtenyt yrityksestä.

Euroopan Yhteisöjen Tuomioistuimen mukaan kyse oli palkkasyrjinnästä, koska naiselle maksettiin erilaista palkkaa kuin samaa työtä aiemmin tehneelle miehelle. (Maccarthys Ltd. vs. Smith, C-129/79)

## Osa-aikaisten palkankorotukset

**O**sa-aikaisten työntekijöiden palkkoja ei voi korottaa eri perustein kuin kokoaikaisten palkkoja, kun osa-aikaiset ovat pääosin samaa sukupuolta.

Rouva Nimz työskenteli osa-aikaisena julkisessa hallinnossa. Työehtosopimuksen mukaan kokoaikaiset työntekijät saivat palkankorotuksen kuuden vuoden palvelusuhteen jälkeen. Osa-aikaisille korotus myönnettiin vasta 12 vuoden jälkeen. Nimz väitti, että kyseessä on epäsuora syrjintä, koska lähes 80 prosenttia osa-aikaisista oli naisia.

Euroopan Yhteisöjen Tuomioistuin katsoi, että kyseessä oli epäsuora välillinen syrjintä. Naiset ja miehet joutuivat tosiasiallisesti erilaiseen asemaan. Tuomioistuimen mukaan virkavuosia koskevat määräykset kuuluvat samapalkkaisuusartiklan piiriin. (päätös Nimz, C-184/89)

## Urakkapalkan määräytyminen

**U**rakkapalkkaukseen pitää soveltaa samapalkkaisuussäännöstä. Urakkapalkka tulee laskea saman mittayksikön mukaan naisille ja miehille.

Keramiikka-alan yrityksessä mies- ja naisvaltaisten ryhmien palkat erosivat toisistaan. Palkkaus perustui urakkapalkkaan. Ammattiliitto vaati, että ryhmien työ tulisi katsoa samanarvoiseksi ja palkkaerot pitäisi todeta samapalkkaisuussäännöksen vastaisiksi.

Euroopan Yhteisöjen Tuomioistuin katsoi, että samapalkkaisuussäännöstä voidaan soveltaa myös urakapalkkoihin silloin, kun palkka on riippuvainen kokonaan tai suurelta osin työntekijän yksittäisestä työpanoksesta.

Miehistä tai naisista muodostuvien ryhmien palkka pitää laskea saman mittayksikön mukaan, jos työt on todettu samanarvoisiksi.

Tuomioistuin totesi myös, että yksittäisille työntekijöille voidaan maksaa erilaista palkkaa työpanosten perusteella. (Royal Copenhagen, C-400/93)

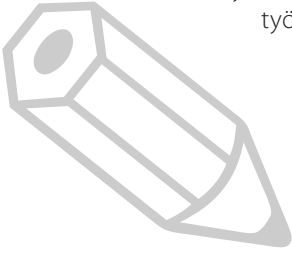


## Suomalaisten tuomioistuinten päätöksiä

### Työvoiman saatavuus palkkaperusteena

S amasta tehtävästä tulee maksaa samaa palkkaa miehelle ja naiselle, jos eriarvoiseen palkkaan ei ole hyväksyttävää perustetta.

Nuorten työpajojen työnjohtajina olleille naiselle ja miehelle maksettiin palkkaa eri työehtosopimusten mukaan. Kumpikin työskenteli kaupungin nuorten työpajassa. Poikien työpajan työnjohtajan palkkaus määräytyi työnjohtajan työehtosopimuksen mukaan. Tyttöjen työpajan työnjohtajalle ei ollut löytynyt nimenomaista kohtaa työehtosopimuksesta, johon hänet olisi voinut sijoittaa. Niinpä



hänet oli rinnastettu siivoustyönjohtajaan. Työnantajan mielestä työt eivät olleet samoja tai samanarvoisia. Työnantajan mukaan naistyönjohtajan työ painottui ruokahuolto-, ompelu- ja siivoustyöhön eikä hänellä ollut teknisen alan koulutusta. Tämän vuoksi naisen palkkaus ei määräytynyt teknisen alan mukaan. Toisaalta työnantaja vetosi siihen, että poikien työnjohtajaksi oli ollut tarjolla paljon vähemmän ehdokkaita, minkä vuoksi kaupungilla oli ollut hyväksyttävä syy maksaa valitulle miestyönjohtajalle parempaa palkkaa.

Hovioikeus (S92/164, 1478) katsoi, että työnjohtajien työt olivat samanarvoiset. Työnantaja ei ollut näyttänyt toteen, että naisen palkka olisi määritelty miehen palkkaa alemmaksi miestyövoiman niukkuuden takia. Työnantaja ei liioin pystynyt osoittamaan, että palkkaero olisi johtunut muusta kuin sukupuolesta. Työnantaja joutui maksamaan syrjinnästä naiselle hyvitystä.

## Perusteet eriarvoiselle palkalle

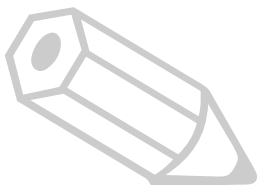
**H**yväksyttävästä syystä miehelle voidaan maksaa samasta tehtävästä parempaa palkkaa kuin naiselle.

Kaupunki sovelsi tasa-arvolain voimaantullessa 1.1.1987 epäedullisempia palkkaehtoja naiseen kuin mieheen, joka oli siirretty hoitamaan samanarvoisia työtehtäviä. Nainen oli saanut viisi palkkaluokkaa pienempää palkkaa kuin samalla nimikkeellä työskentelevä mies. Tilanne jatkui kunnes mies nimitettiin toiseen kaupungin toimiin 8.5.1988. Tasa-arvovaltuutetun mukaan heidän työtehtävänsä eivät poikenneet toisistaan siten, että palkkaero olisi perusteltu. Myös raastuvanoikeus katsoi, että kyseessä oli sukupuoleen perustuva syrjintä.

Kaupunki oli pysyttänyt miehen palkkatason ennallaan siirtäessään tämän edellisestä työtehtävästä nykyiseen. Kaupunki noudatti uudelleensijoittamista koskevaa periaatettaan.

Korkein oikeus (KKO:1992:18) katsoi, että kaupungin piti työehtosopimuksen mukaan säilyttää miespuolisen työntekijän palkkataso ennallaan tasa-arvolain voimaan tulosta huolimatta. Kaupungilta ei voitu edellyttää tapahunutta nopeampia toimia tilanteen korjaamiseksi. Palkkaero johtui korkeimman oikeuden mukaan muusta kuin työntekijöiden sukupuolesta. Korkein oikeus piti kaupungin uudelleensijoittamisperiaatetta laissa mainittuna hyväksyttävänä seikkana eriarvoisen palkan maksamiseksi.





## Lisätietoja tasa-arvosta internetistä:

- sosiaali- ja terveysministeriön  
tasa-arvosivut: [www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)

- SAK:n sivut: [www.sak.fi](http://www.sak.fi) ->

Tietoa työelämästä ->

Työelämän tasa-arvo

Sukupuolten väliset palkkaerot puhuttavat jatkuvasti. Tässä vihkosessa pohditaan palkkaerojen syitä ja annetaan perustietoa oikeuksistasi. Vihko antaa vinkkejä työpaikan palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisuuden selvittämiseen ja opastaa tilanteissa, joissa epäilet palkkasyrjintää sukupuolesi perusteella.

