



Työehtosopimusten sukupuolivaikutukset samapalkkaisuuden näkökulmasta -tutkimushanke

Työehtosopimusten sukupuolivaikutukset samapalkkaisuuden näkökulmasta -tutkimushanke

Kevät Nousiainen, Niklas Bruun, Miikaeli Kylä-Laaso, Virpi Liinalaakso

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Sosiaali- ja terveysministeriö
CC BY-NC-ND 4.0

ISBN pdf: 978-952-00-9709-7
ISSN pdf: 2242-0037

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

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

Helsinki 2023

Työehtosopimusten sukupuolivaikutukset samapalkkaisuuden näkökulmasta -tutkimushanke

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:35

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö

Tekijä/t Kevät Nousiainen, Niklas Bruun, Miikaeli Kylä-Laaso, Virpi Liinalaakso
Kieli suomi **Sivumäärä** 182

Tiivistelmä

Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamassa 'Työehtosopimusten sukupuolivaikutukset samapalkkaisuuden näkökulmasta'-hankkeessa tarkasteltiin työehtosopimuksia sukupuolten tasa-arvon kannalta. Tutkimuksessa selvitettiin erityisesti sitä, millaisia vaikutuksia sopimuksilla on palkkatasa-arvon toteutumiseen.

Tutkimus toteutettiin kahdessa vaiheessa. Ensiksi työmarkkinajärjestöille tehtiin kysely, jolla kartoitettiin sukupuolivaikutusten arvioinnin asemaa työehtosopimuksissa ja -neuvotteluissa.

Kyselyn pohjalta valittiin tarkemmin analysoitavaksi yksityisen sektorin rahoitusalan ja julkisen sektorin maanmittauslaitoksen työ- ja virkaehtosopimukset. Näiden sopimusten palkanmuodostusta, palkkausjärjestelmiä ja niiden läpinäkyvyyttä analysoitiin oikeudellisesti ja haastatteluin. Haastattelujen avulla selvitettiin myös sopimusmääräysten soveltamista työpaikkatasolla.

Tutkimuksessa päädytään siihen, että myös sellaisissa palkkatasa-arvon edistämisen kannalta kehittyneissä sopimuksessa, joita haastattelututkimuksen kohteet olivat, on kehittämistarpeita. Nämä liittyvät palkka-avoimuuden lisäämiseen ja siihen, että kaikki palkka- ja muut taloudelliset etuudet otetaan mukaan samapalkkaisuutta koskevaan tarkasteluun. Myös esimerkiksi perhevapaita koskevilla määräyksillä on vaikutuksia samapalkkaisuuteen. Työehtosopimusten neuvottelukulttuuria olisi kehitettävä siten, että tasa-arvoon liittyvät tavoitteet otettaisiin paremmin huomioon, mikä taas edellyttää tasa-arvo-osaamisen lisäämistä sopimusten sukupuolivaikutusten arvioinnissa.

Asiasanat tasa-arvo, työelämä, sukupuoli, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, tasa-arvopoliittikka, samapalkkaisuus, työehtosopimukset, väillinen syrjintä, samanarvoinen työ, työehtosopimusten sukupuolivaikutukset, palkkasyrjintä

ISBN PDF 978-952-00-9709-7

ISSN PDF 2242-0037

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-9709-7>

Kollektivavtalens könskonsekvenser ur lönejämställdhetens synvinkel

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2023:35

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet

Författare Kevät Nousiainen, Niklas Bruun, Miikaeli Kylä-Laaso, Virpi Liinalaakso

Språk finska

Sidantal

182

Referat

I projektet "Kollektivavtalens könskonsekvenser ur lönejämställdhetens synvinkel", som finansierats av social- och hälsovårdsministeriet, undersöks kollektivavtalen ur jämställdhetsperspektiv. Undersökningen belyser i synnerhet hur avtalen och avtalspraxis påverkar främjandet av lönejämställdheten.

Projektet genomfördes i två faser. Inledningsvis gjordes en enkätundersökning som riktades till arbetsmarknadsorganisationerna. Undersökningen kartlade vilken betydelse jämställdhetsanalyser hade vid kollektivavtalsförhandlingar och för avtalens innehåll.

Utgående från enkätundersökningens resultat utvaldes två kollektivavtal för en ingående studie. De två kollektivavtal som valdes var den privata finansbranschens kollektivavtal och det offentliga Lantmäteriverkets tjänstekollektivavtal. Lönebildningen, lönesystemen och deras transparens analyserades med hjälp av intervjuer och rättsliga analyser. Genom intervjuerna klargjordes också hur avtalsparterna tillämpade avtalet på arbetsplatsnivå.

Ett resultat av undersökningen är att det finns rum för förbättring också i sådana avtal, där parterna klart strävat till att främja förverkligande av likalönsprincipen, vilket gällde för de två särskilt granskade kollektivavtalen. Särskilt kunde lönetransparensen förbättras genom att samtliga löne- och andra ekonomiska förmåner beaktas vid bedömning av likalönsprincipen. Också bestämmelser om familjeledigheter inverkar i hög grad på lönejämställdheten. Förhandlingskulturen borde utvecklas så att jämställdhetsmålet systematiskt beaktas, vilket i sin tur förutsätter att arbetsmarknadsparterna höjer sin kunskapsnivå för att bättre kunna bedöma avtalens verkningar från ett jämställdhetsperspektiv.

Nyckelord

Lika lönsprincipen, jämställdhet mellan könen, kollektivavtal, indirekt diskriminering, likvärdigt arbete, kollektivavtalens könskonsekvenser, arbetsliv, kön, Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, jämställdhetspolitik, lönediskriminering

ISBN PDF 978-952-00-9709-7

ISSN PDF

2242-0037

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-9709-7>

Gender impact of collective agreements on equal pay

Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2023:35

Publisher Ministry of Social Affairs and Health

Author(s) Kevät Nousiainen, Niklas Bruun, Miikaeli Kylä-Laaso, Virpi Liinalaakso
Language Finnish **Pages** 182

Abstract

The research and development project 'Gender impact of collective agreements on equal pay' studied the impact of Finnish erga omnes collective agreements on gender equality. The project concentrated on the impact of these agreements on equal pay.

The study consisted of two phases. First, a survey to parties of collective agreements was carried out, aiming at an overview of gender impact assessments in the agreements and negotiations leading to them.

One private and one public sector agreement was then chosen for a closer analysis: the collective agreements for the banking sector and the National land Survey of Finland. Pay formation, pay system and pay transparency clauses of the agreements were studied by legal analysis and through interviews. The implementation of the agreements at the workplace was also studied by means of interviews.

The study concluded that there is a need to develop even collective agreements already geared for promotion of gender equality, such as the agreements chosen to phase two of the study. There is a need to increase pay transparency and make sure that all pay components are taken under consideration in the context of equal pay. Collective agreement negotiations should be pay more attention to equal pay, which requires better knowledge of equality and non-discrimination when gender impacts are assessed.

Keywords Equal pay, gender equality, collective agreements, indirect discrimination, work of equal value, gender impacts of collective agreements, working life, gender, Act on Equality between Women and Men, equality policy, pay discrimination

ISBN PDF 978-952-00-9709-7 **ISSN PDF** 2242-0037

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-9709-7>

Sisältö

Esipuhe	8
1 Johdanto	9
2 Työehtosopimusten sukupuolivaikutusten tarkastelu	13
2.1 Kysymyksenasettelu: Työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioinnista	13
2.2 Poliittisten päätösten ja työehtosopimusten sukupuolivaikutukset	13
2.3 Samapalkkaperiaatteesta	19
2.4 Työehtosopimusten sukupuolivaikutusten oikeudellisen arvioinnin lähtökohdat.	29
3 Kyselytutkimus	30
3.1 Perhevapaalainsäädännön vaikutukset kollektiivisopimuksiin	32
3.2 Kyselyn tulosten tarkastelua	37
3.2.1 Yleistä	37
3.2.2 Kyselyn tuloksia: suorat jakaumat	37
3.2.3 Kyselyn tulokset: hypoteesien testaamista ristiintaulukoinnin avulla	61
3.3 Tiivistelmä ja päätelmiä	69
4 Kollektiivisopimusten analyysi ja haastattelututkimus	71
4.1 Sopimusten sekä haastateltavien valinta	71
4.2 Samapalkkaisuus palkkausjärjestelmissä – Samanarvoinen työ -hankkeen tulokset	73
4.3 Maanmittauslaitos	75
4.3.1 Maanmittauslaitos osana valtion sopimusjärjestelmää	77
4.3.2 PALMA-palkkausjärjestelmä	79
4.3.3 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva seuranta ja toimenpiteet Maanmittauslaitoksella ..	81
4.3.4 Palkkausjärjestelmää koskevia erimielisyyksiä työtuomioistuimessa	83
4.3.5 Haastattelut	86
4.3.5.1 Palkkausjärjestelmän rakenne	86
4.3.5.2 HENKI-osuus eli henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuva palkanosa sekä palkkakeskustelut.....	89
4.3.5.3 PALMA-arviointiryhmän toiminta, valtion suositukset sukupuolivaikutusten arvioinnista sekä palkkakartoitus	94
4.3.5.4 Hyvät käytännöt samapalkkaisuuden näkökulmasta	97
4.3.6 Maanmittauslaitoksen tarkastelun tiivistelmä ja päätelmät.....	100
4.4 Rahoitusala	102

4.4.1	Rahoitusalan kuvaus ja henkilöstörakenne.....	103
4.4.2	Sukupuolten palkkaerot rahoitusallalla	107
4.4.3	Tasa-arvosuunnitelmat.....	109
4.4.4	Rahoitusalan työehtosopimus.....	110
4.4.4.1	Rahoitusalan työehtosopimuksesta yleisesti.....	110
4.4.4.2	Rahoitusalan työehtosopimuksen sopimusmääräyksistä.....	113
4.4.4.3	Toimihenkilöiden palkkaukseen liittyvät työehtosopimusmääräykset	117
4.4.4.4	Palkkakeskusteluun liittyvä palkkatietojen läpinäkyvyys ja erimielisyyksien ratkaiseminen	120
4.4.5	Rahoitusalan haastattelut	124
4.4.5.1	Palkkausjärjestelmä ja sen soveltaminen.....	125
4.4.5.2	Palkkatoimikunnat.....	134
4.4.5.3	Palkkakartoitukset.....	136
4.4.6	Rahoitusalan palkkausjärjestelmään liittyviä hyviä käytäntöjä	137
4.4.7	Rahoitusalan yhteenveto ja johtopäätökset.....	139
5	Tutkimuksen tiivistelmä, päätelmät ja suositukset	143
5.1	Tutkimuksen tavoite.....	143
5.2	Kyselytutkimus.....	144
5.2.1	Perhevapaiden aikaiseen palkkaan liittyvät sopimusmääräykset	145
5.3	Haastattelututkimus.....	146
5.3.1	Tutkittujen kollektiivisopimusten palkkausmallit.....	148
5.3.2	Reagointi alan toiminnallisiin muutoksiin	150
5.3.3	Työn vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi	151
5.3.4	Palkkausjärjestelmän läpinäkyvyys ja palkkakeskustelujen toteuttaminen	154
5.4	Suosituksia	156
	Lähteet.....	163
	Liitteet	168
	Liite 1 Kysely sukupuolivaikutusten arvioinnista kollektiivisopimusten osapuolille (ensimmäinen koekysely)	168
	Liite 2 Haastattelurunko/MML.....	178
	Liite 3 Haastattelurunko/rahoitusala, palkkatoimikunnat	180
	Liite 4 Työehtosopimusten sukupuolivaikutukset samapalkkaisuuden näkökulmasta –tutkimushankkeen ohjausryhmän kokoonpano.....	182

ESIPUHE

Palkkatasa-arvo on suomalaisen työelämän keskeisimpiä tasa-arvokysymyksiä. Sukupuolten palkkaero on kaventunut varsin hitaasti, vaikka naiset ovat erittäin korkeasti koulutettuja. Työehtosopimusten sukupuolivaikutukset samapalkkaisuusnäkökulmasta -tutkimus (2022–2023) perustuu Sanna Marinin hallitusohjelmaan. Sen mukaan työehtosopimusten sukupuolivaikutukset tuli arvioida.

Jotta naisten ja miesten välinen palkkaero kapenisi, tulisi naisten keskipalkkojen nousta miesten palkkoja nopeammin. Palkkatasa-arvon toteutuminen riippuu hyvin paljon siitä, miten työmarkkinaosapuolet ja työnantajat ottavat samapalkkaisuusnäkökulmat huomioon tehdessään sopimusratkaisuja ja ohjatessaan ja toteuttaessaan palkkapolitiikkaa työpaikoilla. Työmarkkinasopimusten ja palkkausjärjestelmien vaikutuksia samapalkkaisuuteen tutkitaan Suomessa niukasti. Tutkimus paikkaa tätä aukkoa.

Tutkimustulokset ovat erittäin merkittäviä. Ne vahvistavat perus- ja ihmisoikeutta saada samasta ja samanarvoisesta työstä samaa palkkaa. EU-oikeuden ja tasa-arvolain näkökulma läpäisee monitieteisen tutkimuksen. Työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointia samapalkkaisuuden keinona tulee lisätä ja vahvistaa. Näennäisesti sukupuolineutraaleilla työehtosopimusmääräyksillä voi olla erilaisia vaikutuksia naisiin ja miehiin. Tulisikin mennä sukupuolineutraaliuden taakse ja tarkastella sopimusalan naisten ja miesten palkkoja ja tutkia, onko alalla sellaisia käytäntöjä, jotka asettavat sukupuolet erilaiseen asemaan tai eriyttävät palkkausta. Määräysten soveltaminen työpaikkatasolla ratkaisee paljon ja siksi myös soveltamiskäytäntöjä tulee arvioida.

Tutkijat tekivät runsaasti suosituksia samapalkkaisuusperiaatteen toimeenpanon vahvistamisesta sopimustoiminnassa ja palkkausjärjestelmissä. Niissä on huomioitu samapalkkaisuusperiaatteen lujittamista koskeva 6.6.2023 voimaan tullut EU:n palkka-avoimuusdirektiivi.

Tutkimus on tehty parhain tutkijavoimin, suuri kiitos siitä. Kiitos myös asiantuntevalle ohjausryhmälle. Ilman työ- ja virkaehtosopimusosapuolia ja Maanmittauslaitosta sekä rahoitusalan yrityksiä tutkimus ei olisi kasvanut tähän mittaansa. Kiitos järjestelmienne avaamisesta. Tutkimustuloksia tullaan käyttämään tasa-arvopolitiikan tukena ja samapalkkaisuuden vahvistamisessa.

Osastopäällikkö Raimo Antila

työ- ja tasa-arvo-osasto, sosiaali- ja terveysministeriö

1 Johdanto

Tutkimus- ja kehittämishankkeen 'Työehtosopimusten sukupuolivaikutukset samapalkkaisuusnäkökulmasta' tavoitteeksi asetettiin edistää sukupuolivaikutusten arviointia samapalkkaisuuden keinona. Työehtosopimuksilla tarkoitetaan hankkeessa sekä työettä virkaehtosopimuksia. Jäljempänä näistä sopimuksista käytetään usein nimitystä kollektiivisopimukset.

Hanke ei lähtenyt tiedollisesta tyhjiöstä, sillä suomalaisten työehtosopimusten sukupuolivaikutuksia on tutkittu aikaisemminkin. Tasa-arvoa palkkaukseen (Tapas) -hankkeessa¹ selvitettiin samapalkkaisuutta tasa-arvosuunnittelun tavoitteena. Hankkeen tutkijat päättelivät vuonna 2012, että työmarkkinajärjestöissä samapalkkaperiaatteen ajatellaan edellyttävän samaa palkkaa samasta työstä. Samanarvoisen työn palkitsemiseen liittyviä haasteita ei pohdita.

Vuosien 2016–2019 samapalkkaisuusohjelman mukaan työmarkkinakeskusjärjestöjen tuli selvittää työ- ja virkasopimusten sukupuolivaikutusten arviointia kyselyllä. Selvitys toteutettiin kesällä 2018. Selvitystä on arvioitu osana samapalkkaohjelman arviointia. Arvioinnin tehnyt Leo Suoma totesi raportissaan, että kyselyyn vastasivat 29:n kollektiivisopimuksen sopijapuolet, ja se kattoi noin puolet Suomen palkansaajista. Vastausten mukaan noin puolessa sopimuksista oli toteutettu sukupuolivaikutusten arviointi. Osassa arvioitiin joidenkin sopimuksen osien sukupuolivaikutukset, ja joissakin ei mitään. Passiivisuutta selitettiin sillä, että sopijapuolet pyrkivät aina huolehtimaan siitä, etteivät sopimusmääräykset ole syrjiviä. Sukupuolivaikutusten arvioinnin yhteydessä havaittiin vähän ongelmia.

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat antaneet sukupuolivaikutusten arviointia koskevia suosituksia. Suositus vuodelta 2021 toteaa, ettei välittömästi syrjiviä sopimusmääräyksiä kollektiivisopimuksissa ole. Sen sijaan välillisesti syrjivien sopimusehtojen varalta sopimusten sukupuolivaikutuksia tulee arvioida.

1 Heini Ikävalko, Virpi Karppinen, Roosa Kohvakka, Paula Koskinen, Minna Nylander, Tapio Wallin, Tasa-arvoa palkkaukseen. Havaintoja palkkausjärjestelmien kehittämisestä TAPAS-hankkeessa Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012.

Toimeksiannon mukaan tämän hankkeen tehtävä on arvioida 'joidenkin samapalkkaisuuden kannalta keskeisten työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutukset'. Aiempien selvitysten perusteella siis tiedetään, että mahdolliset ongelmat liittyvät välilliseen syrjintään ja samanarvoisen työn tunnistamiseen, eivät niinkään välittömään palkkasyrjintään. Välillisen syrjinnän havaitsemista vaikeuttaa se, että syrjintä ilmenee usein vain työntekijäryhmien tilastollisen tai muunlaisen vertailun kautta. Tämän tutkimus- ja kehittämishankkeen on tarkoitus tarkastella sellaisia mahdollisia käytäntöjä, joita työmarkkinakentän toimijat eivät välttämättä miellä syrjiviksi. Suomalaiset työmarkkinat ovat sukupuolittain hyvin eriytyneet nais- ja miesvaltaisiin aloihin ja -tehtäviin. Perinteisesti miesvaltaisten alojen ja tehtävien palkat ovat korkeampia. Tämä ilmenee myös monien kollektiivisopimusten kattamilla aloilla. Kollektiivisopimuksin on mahdollista purkaa sukupuolisegregaatiota esimerkiksi tehtäväntäyttöjen syrjimättömyyttä varmistavin määräyksiin tai työnantajan tarjoaman koulutuksen kautta. Tasa-arvolain mukaista tasa-arvosuunnittelua ja palkkakarvoitusta koskevia sopimusmääräyksiä on myös mahdollista tehdä. Tämän hankkeen yhteydessä on tarkoitus saada tietoa tällaisista tasa-arvoa edistävästä sopimuskäytännöistä.

Toimeksiannon mukaan hankkeessa tarkastellaan vähintään kahta sopimusta niin, että myös sopimusten soveltamista käytäntöön arvioidaan. Hanke keskittyy sellaisiin sopimusten rakenteisiin ja määräyksiin, jotka vaikuttavat olennaisesti palkanmuodostukseen ja palkkaan ja sitä kautta sukupuolten palkkaeroon. Lisäksi arvioidaan näiden sopimusten piirissä olevien työntekijöiden sukupuolenmukaista jakautumista työtehtäviin sekä naisten ja miesten palkkaeroa saatavilla olevien tilastojen pohjalta sekä toimialalla yleensä että organisaatio- tai työpaikkatasolla. Haastatteluin selvitetään tasa-arvo-ongelmien tunnustamista, niiden ratkaisemista, luottamushenkilöiden tiedonsaantimahdollisuuksia sekä palkkausjärjestelmän läpinäkyvyyttä. Kollektiivisopimusten soveltamiseen organisaatio- ja työpaikkatasolla palkkaeron ja eri palkanosien osalta kiinnitetään huomiota.

Keskeisimmät hankkeen tutkimuskysymykset liittyvät sen selvittämiseen, onko kollektiivisopimuksissa rakenteita ja määräyksiä, jotka asettavat sukupuolet erilaiseen asemaan ja eriyttävät naisten ja miesten palkkausta. Palkanmuodostuksessa erityistä huomiota kiinnitetään mahdollisiin välillisesti syrjiviin määräyksiin, myös palkanosia koskevien määräysten osalta. Työn sukupuolineutraaliutta tarkastellaan.

Lopuksi tehdään johtopäätöksiä sopimusten keskeisistä kehittämistarpeista ja sukupuolivaikutusten arvioinnin kehittämiskohteista ja laaditaan lähtökohdat hyvän käytännön suosituksiksi sopimusten sukupuolivaikutusten arviointiin samapalkkaisuusnäkökulmasta koko työmarkkinoille. Tarkoitus on myös selvittää työmarkkinakeskusjärjestöjen vuonna 2021 antaman sukupuolivaikutusten selvittämistä koskevan suosituksen vaikutuksia.

Samanarvoisen työn arvioinnin ongelmia työmarkkinakentällä selvitti tämän hankkeen kanssa osittain samanaikaisesti tutkimus- ja kehittämishanke Samanarvoinen työ, jonka loppuraportista hankkeemme sai hyödyllistä tietoa.²

Tutkimushanketta päädyttiin laajentamaan alkuperäisestä suunnitelmasta niin, että hankkeen ensimmäisessä vaiheessa toteutettiin työmarkkinajärjestöille suunnattu kysely, jota koskeva raportti muodostaa tämän selvityksen luvun 3. Kyselyllä voitiin selvittää suhteellisen laajasti työmarkkinajärjestöjen suhtautumista ja toimintaa sukupuolivaikutusten arvioinnin kysymyksissä. Vasta hankkeen toisessa vaiheessa toteutettiin haastattelut, jotka suunnattiin kahden kollektiivisopimuksen piirissä toimiville järjestöjen edustajille. Kyselyn kautta saatiin yleiskuva kollektiivisopimusten palkkatasa-arvoon ja muihin tasa-arvokysymyksiin liittyvistä määräyksistä ja niihin liittyvistä neuvotteluista koko työmarkkinakentällä. Tämän tiedon pohjalta voidaan suhteuttaa haastattelututkimuksen kohteena olleet kollektiivisopimukset yleisempiin työmarkkinoiden käytäntöihin.

Tutkimus- ja kehittämishankkeen suurin haaste liittyy menetelmiin, joiden avulla tunnistetaan välillinen syrjintä ja syrjintä, jossa samanarvoisesta työstä maksetaan eri palkkaa. Välillisen syrjinnän tunnistaminen edellyttää, että kyetään havaitsemaan näennäisesti sukupuolen suhteen neutraaleilta vaikuttavia kollektiivisopimusten ehtoja ja niiden täytäntöönpanon tapoja, joiden vaikutukset ovat sukupuolittain eriytyneitä. Tehtävä edellyttää sopimusehtojen ja työntekijöiden ominaisuuksia koskevien tietojen yhdistämistä ja työntekijäryhmien vertaamista toisiinsa. Koska välillisen syrjinnän syrjintäoletus on mahdollista kumota osoittamalla, että menettelyllä on hyväksyttävä tavoite ja että käytetty menettely on ollut tarpeellinen tavoitteen saavuttamiseksi, on mahdollisia eriarvoistavia sopimusehtoja arvioitava myös niitä justifioivien seikkojen valossa. Samanarvoisen työn erilaista palkkausta koskevien sopimusehtojen tunnistaminen edellyttää erilaista mutta samanarvoista työtä tekevien ryhmien tunnistamista.

Hankkeen keskeiset tutkimuskysymykset ovat

- Onko työ- ja virkaehtosopimuksissa rakenteita tai määräyksiä, jotka asettavat sukupuolet erilaiseen asemaan tai eriyttävät naisten ja miesten palkkausta?
- Onko tasa-arvon ongelmat tunnistettu?
- Eriyttävätkö sopimusten soveltamisvaiheen ratkaisut naisten ja miesten palkkausta?

2 Hankkeen 'Samanaarvoinen työ' toteutti Mandatum Life Palvelut Oy yhdessä Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ja Soplä Ky:n kanssa. Hankkeen tuloksista katso Sini Jämsén, Harri Hietala ja Johanna Maaniemi Samanaarvoinen työ -hankkeen loppuraportti, Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2022:28.

- Minkälaisia sopimusten kehittämistarpeita tulee esiin?
- Minkälaisia sukupuolivaikutusten arvioinnin kehittämistarpeita tulee esiin?
- Palkanmuodostusta ja vaativuuden arviointia koskevat määräykset palkkatasa-arvon kannalta; palkanmuodostuksen osalta erityistä huomiota kiinnitetään mahdollisiin välillisesti syrjiviin määräyksiin sekä eri palkanosia koskevien määräysten syrjivyyteen
- Miten kollektiivisopimuksen soveltaminen organisaatio- ja työpaikkatasolla tapahtuu eri palkanosien osalta?
- Mitä palkkatasa-arvon edistämiseen liittyviä määräyksiä kollektiivisopimuksissa on ja miten niitä sovelletaan?

Hankkeesta vastuussa olevat tutkijat ovat professori (emeritus) Niklas Bruun ja professori (emerita) Kevät Nousiainen, jotka ovat molemmat oikeustieteilijöitä. Lisäksi hankkeessa on työskennellyt tutkijoina YTM Miikaeli Kylä-Laaso ja HTM, TkL Virpi Liinalaakso.

2 Työehtosopimusten sukupuolivaikutusten tarkastelu

2.1 Kysymyksenasettelu: Työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioinnista

Mitä sukupuolivaikutusten arviointi on yleisesti, ja mitä on työehtosopimusten sukupuoli-vaikutusten arviointi? Minkälaisiin seikkoihin tulisi kiinnittää huomiota yhtäältä arvioitaessa itse työ- tai virkaehtosopimuksia niiden tekstin perusteella, ja minkälaisia kysymyksiä esittää haastateltaessa kollektiivisopimusten osapuolten edustajia? Seuraavassa tarkastellaan lyhyesti näitä kysymyksiä.

2.2 Poliittisten päätösten ja työehtosopimusten sukupuolivaikutukset

Sukupuolivaikutusten arviointi (suvaus) nousi poliittiseen keskusteluun sukupuolten tasa-arvon edistämisen välineenä YK:n Pekingin naisten maailmankongressissa vuonna 1995. Sukupuolivaikutusten arviointi oli keino, jonka avulla piti edistää Pekingin julistuksen ja toimintaohjelman täytäntöönpanoa.³ Suvaus liittyy läheisesti 'tasa-arvopolitiikan valtavirtaistamiseen'. Aikaisemman tasa-arvopolitiikan katsottiin jääneen sivuun päätöksenteon valtavirrasta. Uusilla keinoilla haluttiin päästä ennakoivaan tasa-arvopolitiikkaan 'taaksepäin katsovan' normisääntelyn sijasta ja nostaa tasa-arvo esiin kaikessa päätöksenteossa, ei vain erillisen tasa-arvopolitiikan yhteydessä. YK:n piirissä sukupuolivaikutusten arviointi kuitenkin eteni hitaasti, lähinnä elimissä, joiden johto on ollut siihen sitoutunut.⁴

3 Ohjelman kohta 292 toteaa, että toimintaohjelman tehokkaan toimeenpanon varmistamiseksi 'YK-järjestelmän ja kaikkien muiden tähän liittyvien organisaatioiden on edistettävä sukupuolinäkökulman aktiivista ja näkyvää sisällyttämistä mm. kaikkeen politiikan ja toiminnan valvontaan ja arviointiin'. Pekingin julistus ja toimintaohjelma, https://um.fi/documents/35732/48132/pekingin_julistus_ja_toimintaohjelma.pdf/72fe9ac4-ec1f-5f0d-bde7-e02bac18c108?t=1560453131659 noudettu 14.3.2023.

4 Kouvo, Sari *Making just rights? Mainstreaming women's rights and a gender perspective*. Lustus förlag, 2004.

Euroopan unionin toimintaan sukupuolivaikutusten arviointi ja valtavirtaistaminen sisällytettiin oikeudellisesti Amsterdamin sopimuksella. Lissabonin sopimuksen mukaan (SEUT 8 artikla) unionin tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, minkä on katsottu tarkoittavan sitoutumista tasa-arvon valtavirtaistamiseen ja sukupuoli-vaikutusten arvioimiseen.⁵ Euroopan tasa-arvoinstituutti EIGE:n mukaan sukupuoli-vaikutusten arviointi (suvaus) tarkoittaa menettelyä, jossa vertaillaan ja arvioidaan sukupuolen suhteen relevantein kriteerein nykytilannetta ja odotettavissa olevaa kehitystä, joka seuraa ehdotetusta toimintatavasta. Sukupuolivaikutusten arvioinnin avulla arvioidaan positiivisia, negatiivisia tai neutraaleja vaikutuksia, joita jokin toimenpide aiheuttaa sukupuolten tasa-arvoon. Suvaus on tarpeen siksi, etteivät toimenpiteet välttämättä ole käytännössä sukupuolineutraaleja tai hyödytä sukupuolia yhdenvertaisesti. Jos naisten ja miesten taloudellisen ja sosiaalisen aseman eroja ei oteta huomioon, toimenpiteet eivät ole sukupuolineutraaleja vaan sukupuolisokeita.⁶

Suomessa Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen sivuston 'Sukupuolivaikutusten arvioinnin tarkistuslista' kehottaa tarkastelemaan päätöksen tai toimenpiteen taustatietoja sukupuolinäkökulmasta ja pohtimaan esimerkiksi sitä, onko eri sukupuolta olevien ihmisten tilanteet ja tarpeet tunnistettu riittävästi, ehkäiseekö toimenpide sukupuolten tasa-arvoa ja tarvitaanko tasa-arvon toteuttamiseksi sukupuolten mukaan kohdennettuja erityisratkaisuja. Työn ja toimeentulon yhteydessä tulisi tarkistaa mm. vaikuttaako toimenpide sukupuolten asemaan työelämässä, vaikuttaako se eri tavalla työllisyyteen, sukupuolten taloudelliseen asemaan sekä tarvitaanko erityisiä toimenpiteitä työelämän sukupuolen mukaisen segregaaation lieventämiseksi.⁷

YK:n, EU:n ja kansallisten tasa-arvoelinten sukupuoli-vaikutusten arvioimiseen liittyvät ohjeet keskittyvät ensisijaisesti julkisyhteisöjen politiikkaan. Lainsäädäntöhankkeiden sukupuoli-vaikutusten arvioimista on pidetty erityisen tärkeänä. Suomalainen 'hyvän

5 Timmer, Alexandra and Senden, Linda *How are EU Rules Transposed into National Law in 2018?*, DG Justice and Consumers, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 8 March 2019. doi:10.2838/1794822019. 2019.

6 European Institute for Gender Equality EIGE 'Gender mainstreaming', <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>, noudettu 14.3.2023.

7 Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Sukupuolivaikutusten tarkistuslista, <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/sukupuolivaikutusten-arviointi/sukupuolivaikutusten-tarkistuslista>, noudettu 15.3.2023.

lainsäädännön' laatimiseen liittyvä ohjeistus on EU:n vastaavan ohjeistuksen tapainen.⁸ Suomalaisen lainsäädännön valmistelussa tulisi ohjeen mukaan ottaa huomioon tiettyihin ihmisryhmiin kohdistuvia vaikutuksia. Yhdenvertaisuuteen ja sukupuolten tasa-arvoon kohdistuvat vaikutukset tulee arvioida säädöshankkeissa. On otettava huomioon välittömät ja välilliset vaikutukset, syrjinnän eri muodot sekä se, miten eri toteuttamisvaihtoehdot edistävät tosiasiallista yhdenvertaisuutta. Oleellisia kysymyksiä ovat mm. kohdistuuko esitys eri tavoin eri sukupuoliin, sisältyykö esitykseen säännöksiä, joiden perusteella ihmisiä kohdellaan eri tavalla henkilöön liittyvistä syistä, onko vaikutuksia tarpeen arvioida eri sukupuoliin kuuluvien henkilöiden näkökulmasta, onko tavoitteena jonkin ihmisryhmän yhdenvertaisten mahdollisuuksien edistäminen ja voiko esitys asettaa entuudestaan heikommissa asemassa olevia ihmisiä yhä heikompaan asemaan.⁹ Vuosien varrella sukupuolten tasa-arvoon liittyvä vaikutustenarviointi on saanut rinnalleen suuren joukon muihin tavoitteisiin ja yhdenvertaisuuteen liittyviä arviointitarpeita.

Suvaus siis syntyi alun perin lähinnä poliittisen päätöksenteon yhteydessä käytettäväksi menetelmäksi. Sen tarkoitus oli osittain suunnata tasa-arvopolitiikkaa 'taaksepäin katsovasta' lainsäädännöstä 'tulevaisuuteen suuntautuvaan' päätöksentekoon. Suvauksen ja tasa-arvon valtavirtaistamisen taustalla vaikutti myös pyrkimys vähentää lainsäädäntöä ja korvata sitä itsesääntelyllä (mukana olevat organisaatiot itse ohjaavat, valvovat ja sanktioivat jäsentensä käyttäytymistä) ja yhteissääntelyllä (julkisia tehtäviä annetaan yksityisoikeudellisen toimijan hoidettavaksi). Hyvän sääntelyn ohjelmilla tavoiteltiin mm. kansainvälisen kilpailukyvyyn parantamista, koska sääntelyn katsotaan aiheuttavan kustannuksia ja muita sivuvaikutuksia.¹⁰ Esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK vaatii 'vähemmän ja parempaa sääntelyä'. Tarvitaan asennemuutos, koska lainsäädäntö ei ole ainoa keino ohjata yhteiskunnan toimintaa.¹¹

8 EU:n parempaan lainsäädäntöön tähtäävät ohjelmat (Better Regulation, REFIT) tähtäävät faktapohjaiseen lainvalmisteluun, mutta niillä on myös vahva yhteys pyrkimykseen yksinkertaistaa lainsäädäntöä ja vähentää hallinnollista taakkaa. Tähän liittyy pyrkimys poistaa vanhaa lainsäädäntöä aina kun uutta tulee voimaan, https://commission.europa.eu/law/law-making-process/planning-and-proposing-law/better-regulation_en, noudettu 15.3.2023. Pakottavan lainsäädännön (kuten direktiivien ja asetusten) sijasta pyritään käyttämään 'pehmeää sääntelyä' aina kun se on mahdollista.

9 Lainvalmistelun vaikutusarviointiohje. Valtioneuvoston julkaisu 2022:66, Valtioneuvosto 2022, kohta 2.3.2.1 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164423/VN_2022_66.pdf?sequence=4&isAllowed=y, noudettu 15.3.2023.

10 *Parempaan sääntelyyn toimintaohjelma*, Osa 1 Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 8/200, https://www.edilex.fi/ministerioiden_julkaisut/4310.pdf, noudettu 17.3.2023..

11 Elinkeinoelämän keskusliitto *Parempi sääntely*, <https://ek.fi/tavoitteemme/yrityslainsaadanto/parempi-saantely/>, noudettu 17.3.2023.

Vaikka sukupuolivaikutusten arviointi on siis alun perin julkisen sektorin pikemmin kuin työmarkkinatoimijoiden päätöksentekoon liittyvä menetelmä, sitä on kuitenkin sovellettu myös työmarkkinoilla. Työmarkkinajärjestöt ovat ajoittain edistäneet sukupuolivaikutusten arviointiin liittyviä toimia ja toteuttaneet työehtosopimusten suvauksia. Työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointia koskeva työmarkkinakeskusjärjestöjen suositus (22.11.2021) oli jo toinen asiaan liittyvä järjestöjen suositus. Aikaisempi oli vuodelta 2011.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen vuoden 2021 suosituksen¹² mukaan suvauksella tarkoitetaan 'toimenpiteiden, hankkeiden tai määräysten arvioimista siltä kannalta, miten ne vaikuttavat sukupuoliin. Suvausta on pidetty yhtenä keinona vähentää eriarvoisuutta ja edistää sukupuolten tasa-arvoa. Suvauksella myös halutaan estää sekä välitön että välillinen syrjintä'. Suosituksessa todetaan, että työ- ja virkaehtosopimusten suvauksissa on 'havaittu, ettei niissä enää juurikaan ole välittömästi syrjiviä määräyksiä. Näennäisesti sukupuolineutraaleilla määräyksillä voi kuitenkin olla erilaisia vaikutuksia sukupuoliin. Suvauksella pyritään pääsemään kiinni tällaisiin mahdollisesti eriarvoisuuden johtaviin tilanteisiin ja rakenteisiin.'

Järjestöt suosittelevat, että kollektiivisopimuksia muutettaessa tarkastellaan määräysten sukupuolivaikutuksia ja pohditaan, miten sukupuolten tasa-arvo voitaisiin edistää. Suvausta voidaan tehdä neuvotteluihin valmistautuessa, neuvotteluprosessin aikana tai neuvotteluiden jälkeen. Tätä koskeva hanke voidaan kirjata sopimusten allekirjoituspöytäkirjaan. Osapuolet arvioivat tarvittavin väliajoin, miten niiden sopimukset ovat vaikuttaneet sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Paikallisten sopimusten vaikutuksia seurataan. Konkreettisin suositus on, että sukupuolileimalliset ammattinimikkeet ja tehtävän kuvaukset muutetaan sukupuolineutraaleiksi.

Kollektiivisopimusten sukupuolivaikutusten arviointi siis keskittyy suosituksen mukaan siihen, onko sukupuolineutraaleilla sopimusmääräyksillä mahdollisesti eriarvoistavia vaikutuksia. Työmarkkinakeskusjärjestöt olettavat, ettei välittömästi syrjiviä määräyksiä sopimuksista löydy, mutta välillisesti syrjiviä mahdollisesti edelleen on. Kollektiivisopimuksin voitaisiin perustaa suvaushankkeita, ja paikallisten sopimusten vaikutuksia tulisi erityisesti seurata. Näiden tavoitteiden toteutumista pyrimme hankkeessa seuraamaan kyselytutkimuksen yhteydessä selvittämällä mm. keskusjärjestöjen suvaussuosituksen vaikutuksia työehtosopimusneuvotteluihin.

12 <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/suosituksset/tyo-ja-virkaehtosopimusten-sukupuolivaikutusten-arviointi>, noudettu 15.3.2023.

Työehtosopimusten sukupuolivaikutuksia arvioivan selvityksen jälkimmäisen osan tehtävänä on tarkastella vähintään kahta työehtosopimusta oikeudellisesti sekä haastatella sopimuspuolten edustajia. Tällä pyritään analysoimaan, onko työehtosopimuksilla niiden sukupuolineutraalista ilmiöstä huolimatta erilaisia vaikutuksia sukupuoliin.

Kollektiivisopimuksilla sovitaan monista muistakin työhön liittyvistä asioista, mutta keskeisin sopimisen kohde on palkka. Palkkatarkistusten sukupuolivaikutuksia pyrimmekin arvioimaan sopimustekstien perusteella ja selvittämään haastatteluin. Kaikki sukupuoliin eri tavoilla vaikuttavat sopimusmääräykset eivät ole tasa-arvon näkökulmasta ongelmallisia. Työehtosopimuksilla voidaan pyrkiä tavoitteellisesti edistämään tasa-arvoa. Perinteisesti kollektiivisopimukseen on sisällytetty esimerkiksi määräyksiä äitiysloman ajan palkasta, jonka maksamiseen työnantajalla ei ole oikeudellista velvollisuutta. Kyselytutkimuksen yhteydessä tarkasteltiin uuden perhevapaalainsäädännön vaikutusta vuoden 2022 työmarkkinaneuvotteluihin. Yhtenä selvityksen tavoitteena on esitellä työehtosopimuksilla toteutettuja hyviä käytäntöjä. Haastattelututkimuksen kohteena olevien sopimusten suhteen oli jo pääosin tiedossa, miten perhevapaasiin liittyvää palkkaa koskevat sopimusmääräykset muuttuivat.

Jos kollektiivisopimus heikentää tasa-arvoa, se voi tietyin edellytyksin olla syrjivä. Kuten työmarkkinakeskusjärjestöjen suvaussuositus toteaa, välittömästi syrjivät ehdot lienevät hyvin harvinaisia. Tällaisia olisivat esimerkiksi erilaiset palkkataulukot naisille ja miehille. Välitön syrjintä on yleensä melko helposti tunnistettavissa, koska siinä syrjintä kytkeytyy välittömästi kiellettyyn syrjintäperusteeseen, kuten sukupuoliin. Toisin kuin usein ajatellaan, edes välitön syrjintä ei välttämättä ole tietoista tai tarkoituksellista.

Välillisen syrjinnän havaitseminen on suhteellisen vaikeata. Tasa-arvolain 7§:n määritelmän mukaan välillinen syrjintä on 'eri asemaan asettamista sukupuoliin, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella'. Välittömän ja välillisen syrjinnän eroa voi luonnehtia esimerkiksi niin, että välittömässä syrjinnässä sukupuolen ja eri asemaan joutumisen välillä voidaan osoittaa syy-yhteys eli kausaliteetti, kun taas välillisen syrjinnän erilaiseen asemaan asettamisen ja sukupuolen välillä ilmenee (vain) riippuvuussuhde eli korrelaatio. Kun työnantaja esimerkiksi päättää lomauttaa huonon taloustilanteen vuoksi naisvaltaisia mutta ei miesvaltaisia työntekijäryhmiä, sukupuolen ja epäedulliseen asemaan joutumisen välillä näyttää vallitsevan riippuvuussuhde, mutta lomauttamispäätöksen perustelut eivät mitenkään viittaa sukupuoliin. Jos tällainen korrelaatio havaitaan,

todistustaakka siirtyy vastaajalle (työnantajalle), jonka tulee osoittaa, että menettelyllä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.¹³

Tasa-arvolain syrjintää koskevat määritelmät ja keskeiset säännökset noudattavat melko tarkasti EU-oikeuden vastaavia. Erityisesti syrjinnän määritelmien suhteen kansallisen oikeuden tulee noudattaa EU-lainsäädäntöä¹⁴. EU-oikeuden vakiintuneen tulkinnan mukaan välitön sukupuolisyryntä ei ole oikeutettavissa.¹⁵ Yhdenvertaisuuslain¹⁶ 12 § sisältää otsikkonsa mukaan perusteet, joilla kiellettyyn syrjintäperusteeseen perustuvaa erilaista kohtelua työsuhteessa voidaan oikeuttaa. Oikeutettua on pykälän mukaan mm. erilainen kohtelu työsuhteessa, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. Myös välitön syrjintä yhdenvertaisuuslain kieltämällä syrjintäperusteella voi siis olla oikeutettua. Sukupuolisyryntän osalta EU-oikeus lähtee siitä, että työhön pääsyn rajoittaminen sukupuolen perusteella 'todelliset ja ratkaisevat vaatimukset' merkitsee tarkasti rajattua poikkeusta syrjintäkiellosta eikä syrjinnän oikeuttamista. Välillisen syrjinnän 'oikeuttaminen' merkitsee itse asiassa sen osoittamista, ettei kysymyksessä ollut syrjintä.

Palkkasyryntän havaitseminen edellyttää pääsyä monen tyyppiseen palkkaa ja työsuhteita koskevaan tietoon. Myös työehtosopimusten suvaus edellyttää, että ainakin suvaukseen osallistuvilla on käytettävissään sukupuolittain eriytettyä tietoa palkoista. Selvityksessä kiinnitetään sen vuoksi huomiota työehtosopimuksen mukaiseen palkkatiedon saatavuuteen. Jos tieto ei ole riittävän yksityiskohtaista, suvauksella ei ole mahdollista arvioida sopimusehtojen mahdollista syrjivyyttä. Erityisen keskeinen osa palkkasyryntää arvioitaessa on töiden samanlaisuudella tai samanarvoisuudella. Tässä suhteessa

13 Korkein oikeus totesi lomauttamista koskeneessa tapauksessa KKO:2004:59 erään kaupungin lomauttaneen perusturvatoimialan, jonka työntekijöistä 93,5 prosenttia oli naisia. Kysymys ei korkeimman oikeuden mukaan ollut siitä, että lomautuksen kohteeksi joutuneet olisivat valikoituneet suoraan sukupuolen perusteella, vaan siitä, olivatko viranhaltijat ja työntekijät joutuneet lomautusten kohdentamisen vaikutuksesta tosiasiallisesti sukupuolensa vuoksi syrjityiksi. Lomautukset olivat kohdistuneet vain yhteen, hyvin naisvaltaiseen toimialaan, mutta vähemmän naisvaltaisilla toimialoilla lomautuksia ei tehty lainkaan tai samassa määrässä (tuomion kohdat 6–7). Kaupungin tuli osoittaa, että sen menettely oli johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

14 Nousiainen, Kevät *Gender equality: How are EU rules transposed into national law? Finland*, reporting period 1 January 2021–21 January 2022 European Union 2022, 7–11. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5688-finland-country-report-gender-equality-2022-1-29-mb>, noudettu 15.3.2023.

15 Esim. Ellis, Evelyn ja Watson, Philippa *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford University Press 2015, luku luku 4.

16 Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

on otettava huomioon työn samanarvoisuutta koskeva oikeudellinen sääntely. Etenkin EU:n samapalkkaperiaatetta koskevat normit ovat tässä suhteessa tärkeitä. Selvityksessä arvioidaan työehtosopimusten sukupuolivaikutuksia myös oikeudellisesti. Tästä syystä on tarpeen kuvata tarkemmin samapalkkaperiaatteeseen liittyvää oikeudellista sääntelyä.

2.3 Samapalkkaperiaatteesta

Samapalkkaperiaate sisältyy mm. Kansainvälisen työjärjestön sopimukseen, CEDAW-sopimukseen¹⁷ ja EU:n oikeuteen¹⁸. Sen olennainen sisältö on palkkasyrjinnän kieltö¹⁹.

EU:n oikeudella on merkitystä etenkin sen ns. välittömän vaikutuksen vuoksi. EU-tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistettiin 1970-luvulla tulkinta, jonka mukaan perussopimuksen samapalkkaisuutta koskevalla artiklalla (alun perin Rooman sopimuksen artikla 119, nyt artikla 157 SEUT) on välitön vaikutus kansalliseen oikeuteen sekä vertikaalisessa (yksityishenkilön ja valtion välillä) että horisontaalisessa (yksityishenkilöiden välisessä) suhteessa.²⁰ Jos EU-oikeuden mukaista samapalkkaperiaatetta ei ole pantu asianmukaisesti täytäntöön jäsenvaltiossa, on mahdollista vedota suoraan EU-oikeuteen.

EU-oikeuden samapalkkaperiaatteeseen sisältyvä syrjintäkieltö koskee syrjintää sekä yksittäisen työsopimuksen, kollektiivisopimuksen että lainsäädännön perusteella. Samapalkkaperiaate sitoo siis mm. työehtosopimuksen osapuolia. Rooman sopimuksen samapalkkaisuutta koskeva artikla käsitti sanamuotonsa mukaan vain saman palkan samasta työstä, mutta EU-tuomioistuin päätti vuonna 1981, että samapalkkaperiaate kattaa myös samanarvoisen työn²¹. Amsterdamin sopimuksessa samapalkka-artikla sai nykyisen sanamuotonsa, jonka mukaan sama palkka on maksettava samasta ja samanarvoisesta työstä.

17 Bruun, Niklas 'Samapalkkaisuuden perustaa säännöstävä kansainvälinen normisto', teoksessa Viitamaa-Tervonen, Outi, Bruun, Niklas, Nummijärvi, Anja Nousiainen, Kevät ja Koskinen-Sandberg, Paula *Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen* Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:28.

18 Ellis, Evelyn ja Watson, Philippa *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford University Press 2015, luku 5 (Equal Pay).

19 Nummijärvi, Anja *Palkkasyrjintä – Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta* Edita 2004

20 Erityisesti asia C-43/75 Defrenne II. Tuomion kohdissa 18 ja 21–23 tuomioistuin totesi, että lainsäädäntöön tai kollektiivisopimukseen perustuva syrjintä on syrjinnän muoto, joka on kielletty samapalkka-artiklan perusteella.

21 Asia C- 69/1980 Worringham.

Asiassa – Tesco²² – brittiläinen vähittäiskauppa väitti, ettei samanarvoista työtä koskevalla säännöksellä ole välitöntä vaikutusta kansalliseen oikeuteen, koska samanarvoinen työ on välttämättä määriteltävä kansallisessa lainsäädännössä. EU-tuomioistuin katsoi jo aikaisemmissa ratkaisuissaan todenneensa, että samapalkka-artikla 157 SEUT käsittää myös samanarvoisen työn. Periaatteeseen voi vedota ei vain valtiota vaan myös yksityisiä tahoja, kuten työnantajaa vastaan.²³ Samapalkkaperiaatetta koskeva tasa-arvodirektiivin uudelleenlaadittu versio (2006/54/EY) korvasi samapalkkaisuutta koskevan direktiivin (75/117/EY). Tässä yhteydessä direktiiviin sisällytettiin EU-tuomioistuimen samapalkkaperiaatteeseen liittyvää oikeuskäytäntöä.

Samapalkkaperiaate suojelee työntekijöitä. Työntekijä on henkilö, joka suorittaa palkkaa vastaan palveluksia tietynä aikana toiselle henkilölle tämän ohjauksen alaisena ja saa tästä palkkaa. Tasa-arvolain 3 § määrittelee työntekijän henkilöksi, joka on sitoutunut tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan tai on virkasuhteessa viranomaiseen. Mitä säädetään työntekijästä, sovelletaan tasa-arvolain mukaan soveltuvin osin myös muussa palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa työskentelevään.

Samapalkkaperiaate ei ulotu yrityksen johtoon tai itsenäisiin palveluntuottajiin, jotka eivät ole työnantajan direktiovallan alaisina. Yrityksen johtoon kuuluvat henkilöt määritellään työehtosopimuksessa esimerkiksi sen perusteella, että he osallistuvat johtamiseen, avustavat johtoa tähän verrattavalla tavalla tai edustavat työnantajaa suhteessa toisiin työnantajan palveluksessa oleviin henkilöihin. Jotkut työehtosopimukset käsittävät määräyksiä, joiden mukaan palkka sovitaan yksilökohtaisesti tai työehtosopimuksen mukainen palkankorotus voidaan korvata tulossidonnaisella palkkausjärjestelmällä.²⁴ Samapalkkaperiaatteen soveltuminen näihin tilanteisiin riippuu siitä, onko henkilö luettavissa yrityksen johtoon.

22 Asia C-824/18 Tesco Stores ratkaistiin vuonna 2021.

23 Tässä EU-tuomioistuin viittasi asiaan Praxair MRC C-486/18. Tuomioistuimen mukaan SEUT 157 artikla on luonteeltaan pakottava, ja koskee paitsi viranomaisia myös kaikkia sopimuksia, joiden tarkoituksena on säännellä kollektiivisesti palkkatyötä sekä yksityishenkilöiden välisiä sopimuksia. Aluksi on todettava, että koska SEUT 157 artikla on luonteeltaan pakottava, miespuolisia ja naispuolisia työntekijöitä koskevan syrjinnän kieltö ei koske ainoastaan viranomaisten toimintaa, vaan myös kaikkia sopimuksia, joiden tarkoituksena on säännellä kollektiivisesti palkkatyötä sekä yksityishenkilöiden välisiä sopimuksia (67 kohta).

24 Näin on sovittu esimerkiksi Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa 3.1.2022–30.11.2022.

Oikeudellisesti syrjintä kattaa vain tilanteet, joissa joku on vastuussa syrjivästä tilanteesta. Jos naisten ja miesten palkkauksen erolle ei voida osoittaa 'yhtä lähdeettä' tai alkuperää, eli tahoa, joka on vastuussa eriarvoisuudesta ja voisi palauttaa tasa-arvon, ei tilanne kuulu artikla 157 SEUT alaisuuteen.²⁵ Oppi yhdestä lähteestä (*single source*) on doktriini, jonka avulla EU-tuomioistuimien on määritellyt palkkasyrjinnän rajoja. Jos naisten ja miesten palkkauksessa ilmenee jommankumman sukupuolen haitaksi eroja, nämä erot voivat perustua syrjintään vain siinä tapauksessa, että jollakin taholla on mahdollisuus korjata tilanne palkkausta muuttamalla. Työehtosopimuksella on tällainen vaikutus: sillä perustetaan osapuolten sopimuksella palkkausjärjestelmä, joka voidaan myös osapuolten sopimuksella muuttaa. Sopijapuolet ovat vastuussa sopimuksensa syrjimättömyydestä.

Palkan käsitettä käsittelevien EU-tuomioistuimien ratkaisujen mukaan samapalkka-artiklan tarkoittama 'palkka' on ymmärrettävä laajasti. Siihen kuuluvat peruspalkka, erilaiset palkanlisät kuten ylityölisä²⁶, bonukset²⁷, matkakorvaukset²⁸, koulutuksesta maksettava kompensatio²⁹ ja eläke³⁰. Eläkkeillä ei tarkoiteta lakiin perustuvan sosiaaliturvan mukaisia etuuksia, vaan työsuhteeseen liittyviä, sopimusperusteisia, työnantajan tai työnantajan ja työntekijän rahoittamia eläkkeitä.³¹ Virkamiesten eläkkeet ovat palkkaa.³² Kollektiivisopimuksilla määritellään suurinta osaa näistä palkan osista, mutta ei kaikkia. Tyypillisesti esimerkiksi bonuspalkkoja maksetaan henkilökohtaisten työsopimusten tai johtajasopimusten perusteella, ja suomalaiset työeläkkeet perustuvat pääosin lainsäädäntöön. Nykyistä eläkesääntelyä edeltäviä vapaaehtoisia eläkejärjestelyjä koskevia työehtosopimuksia kuitenkin edelleen on. Lisäksi työnantajat maksavat henkilökohtaisten sopimusten perusteella vapaaehtoisia lisävakuutuksia etenkin yritysjohtoon kuuluville henkilöille. Myös bonuksiksi katsottavia tulospalkkioita koskevia työehtosopimuksia voidaan tehdä.

Tasa-arvodirektiivin uudelleenlaaditun version (2006/54/EY) 4 artiklan syrjintäkiellon mukaan 'välitön ja välillinen syrjintä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on poistettava'. Erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, luokittelun tulee perustua samoihin arvos-
teluperusteisiin miehillä ja naisilla, ja se on laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

25 Asia Tesco C-624/19.

26 Esimerkiksi asia C-300/06 Voß.

27 Esimerkiksi asia C-333/97 Lewen.

28 Esimerkiksi asia C-12/81 Garland.

29 Esimerkiksi asia C-360/90 Bötöl.

30 Esimerkiksi asia C-262/88 Barber.

31 Asia C-262/88 Barber.

32 Asia C-7/93 Beune.

Palkkasyrjintätapauksissa keskeinen kysymys on usein, onko naistyöntekijän tekemä työ 'samanlaista' tai 'samanarvoista' kuin miestyöntekijän tekemä. EU-tuomioistuimien on korostanut, että töiden samanarvoisuuden tehokas arviointi edellyttää aitoa palkkojen läpinäkyvyyttä. Kaikkien palkanosien syrjimättömyys on varmistettava – kokonaispalkkojen vertaaminen toisiinsa ei riitä. Selvitystä tehdessämme pidimme silmällä ehdotusta EU:n palkka-avoimuusdirektiiviksi³³, joka tähtää samapalkkaperiaatteen parempaan täytäntöönpanoon mm. palkkauksen läpinäkyvyyttä parantamalla ja käsitteiden (palkka, samanarvoinen työ) yhtenäisten määritelmien avulla. Direktiivi³⁴ hyväksyttiin toukokuussa ja tulee voimaan kesäkuussa 2023. Direktiivin täytäntöönpanoajaksi jäsenvaltioissa on kolme vuotta, joten direktiivin noudattamisen edellyttämät lait ja muut määräykset on saatettava voimaan viimeistään kesäkuussa 2026. Direktiivi edellyttää myös mm. nais- ja miestyöntekijöiden palkkaerojen raportointia työnantajilta, joiden palveluksessa on vähintään 100 työntekijää. Läpinäkyvyyden avulla työntekijät voivat havaita mahdollisen syrjinnän. Läpinäkyvyys voi myös paljastaa naisten ja miesten töiden erilaista arvostamista. Arvostukseen liittyvät vinoumat ovat usein tiedostamattomia, ja syrjiviä palkkaeroja voi syntyä tahattomasti.

Palkka-avoimuusdirektiivin 3 artikla sisältää mm. palkan, palkkatason, sukupuolten palkkaeron, mediaanipalkkatason, sukupuolten mediaanipalkkaeron, kvartiilipalkkaluokan, samanarvoisen työn, työntekijäryhmän, välittömän ja välillisen syrjinnän, työsuojelu- ja tasa-arvoelimen ja työntekijöiden edustajan määritelmät.

Vaikka direktiivin syrjintäkielto kattaa 3 (2) e-kohdan mukaan myös intersektionaalisen eli risteävän syrjinnän, joka perustuu sekä sukupuolen että muuhun EU-oikeuden suojaamaan syrjintäperusteeseen, ei direktiivin mukainen työnantajan velvollisuus kerätä tietoja koske muita syrjintäperusteita kuin sukupuolta. Tämä rajausta perustuu siihen, että henkilön sukupuoli ei ole erityisen sensitiivistä tietoa, eikä tiedon kerääminen sukupuolittain ryhmiteltynä ole sen vuoksi EU:n tietosuojasetuksen³⁵ tai sitä täydentävän kansallisen tietosuojalain³⁶ kannalta ongelmallista. Yritykset eivät voi käsitellä henkilökohtaisia tietoja,

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

34 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi miesten ja naisten samapalkkaisuuden lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla 2023/970 (EU).

35 Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/45/EY kumoamisesta 2016/679/EU.

36 Tietosuojalaki 1050/2018. Tietosuojalain 6 § määrittelee, missä tilanteissa tietosuojasetuksen 9 (1) artiklaa ei sovelleta esimerkiksi terveydenhoidon yhteydessä.

jotka koskevat henkilön rotua tai etnistä alkuperää, sukupuolista suuntautumista, poliittisia mielipiteitä, uskonnollista vakaumusta tai terveydentilaa (tietosuoja-asetuksen 9 (1) artikla). Palkkojen suurempi läpinäkyvyys parantaisi kuitenkin myös intersektionaalisen syrjinnän uhrien asemaa.

Direktiivin 4 artikla velvoittaa jäsenvaltiot toteuttamaan toimenpiteet, jotka varmistavat työnantajien käyttävän samapalkkaperiaatteen toteuttavia palkkarakenteita. Työn arvon arvioimiseksi on luotava välineitä ja menetelmiä, joiden avulla työnantajat ja työmarkkinaosapuolet voivat helposti laatia työn arviointi- ja luokittelujärjestelmiä, joihin ei sisälly sukupuolisyryntää. Palkkarakenteiden edellytetään olevan sellaisia, että niiden avulla voidaan arvioida, ovatko työntekijät työn arvon suhteen vertailukelpoisessa tilanteessa. Käytettävien kriteerien tulee olla objektiivisia ja sukupuolineutraaleja, ne eivät saa perustua suoraan tai välillisesti työntekijän sukupuoleen. Kriteereihin on kuuluttava pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot sekä tarvittaessa muut tekijät, jotka ovat merkityksellisiä kyseisessä työssä tai tehtävässä. Näitä kriteereitä on sovellettava objektiivisella ja sukupuolineutraalilla tavalla, johon ei sisälly minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää. Varsinkaan asiaankuuluvia pehmeitä taitoja ei saa aliarvostaa.

Myös työnhakijoilla on direktiivin 5 artiklan mukaan oikeus saada hänen hakemansa tehtävän palkkausta koskevaa relevanttia tietoa. Työnantajalla on 6 artiklan mukaan myös velvollisuus antaa työntekijöille tieto palkkaan vaikuttavista kriteereistä. Työntekijöillä on direktiivin 7 artiklan mukaan oikeus saada työnantajalta tietoja henkilökohtaisesta palkkatasostaan ja samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien keskipalkoista sukupuolen mukaan eriteltynä. Vähintään 100 henkeä työllistäviä työnantajia koskee 9 artiklan mukainen palkkaraportoinnin velvollisuus. Sen mukaan on raportoitava sukupuolten palkkaerosta eri tavoin: kokonaispalkkaerosta, palkkaerosta muuttuvien palkkaerien osalta, mediaanipalkkojen erosta; muuttuvia eriä saavien nais- ja miestyöntekijöiden osuudesta, nais- ja miestyöntekijöiden osuudesta eri kvartiilipalkkaluokissa sekä palkkaerosta työntekijäryhmittäin. Jos palkkaraportointi osoittaa vähintään viiden prosentin palkkaeroa jossakin työntekijäryhmässä, keskipalkkojen ero on vähintään viisi prosenttia eikä työnantaja perustele palkkaeroa objektiivisilla tekijöillä, on 10 artiklan mukaan tehtävä yhteinen palkka-arviointi tilanteen arvioimiseksi ja korjaamiseksi. Arviointi tehdään yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa.

Palkka-avoimuusdirektiivi myös vahvistaa huomattavasti palkkasyrjinnän uhrin oikeus-suojaa. 15 artiklan mukaan mm. tasa-arvoelimet ja työntekijöiden edustajat voivat aloittaa hallinto- tai tuomioistuimenmenettelyn syrjinnän uhrin puolesta tai tukemiseksi. 16 artikla vahvistaa uhrin oikeutta korvaukseen niin, että korvauksen tai hyvityksen on asetettava vahinkoa kärsinyt työntekijä asemaan, jossa hän olisi ollut ilman syrjintää. Tuomioistuimen tulisi voida määrätä, ettei kantaja joudu maksamaan vastaajan oikeudenkäyntikuluja, jos hävinneellä kantajalla oli kohtuulliset perusteet kanteen nostamiseen. Syrjinnästä

määrättäviin seuraamuksiin lisättäisiin sakko (23 artikla). Direktiivin kirjataan myös EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntöä, joka on jo voimassa olevaa oikeutta. Direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä tulee konsultoida työmarkkinajärjestöjä, joille osa täytäntöönpanosta voidaan uskoa.

Raportin kirjoitushetkellä voimassa olevan EU-oikeuden mukaan sama tai samanarvoinen työ arvioidaan tosiasiallisesti tehdyn työn pohjalta, ja vain kansallinen tuomioistuin voi arvioida tätä koskevan näytön. Tästä syystä EU-tuomioistuimen samapalkkaisuutta koskevista tapauksista jätetään kansallisen tuomioistuimen arvioitavaksi, onko tiettyjä töitä pidettävä samanarvoisina. Direktiivin 2006/54/EY johdanto-osa esittää, että sen arvioimiseksi, tekevätkö työntekijät samaa tai samanarvoista työtä, on vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan määriteltävä, ovatko kyseiset työntekijät vertailukelpoisessa tilanteessa erilaisten tekijöiden kuten työn luonteen, koulutuksen ja työolosuhteiden mukaan. Keskenään samanarvoisiksi voidaan arvioida varsin erilaisetkin työt. Verrokkien ei tiettyjen ehtojen vallitessa tarvitse työskennellä saman työnantajan palveluksessa (kohdat 9 ja 10). EU-tuomioistuimen oikeuskäytännössä on selvennetty, että työntekijät voivat olla vertailukelpoisessa tilanteessa myös silloin, kun he työskentelevät eri työnantajalle, jos palkkaehdot johtuvat yhdestä ainoasta lähteestä, kuten useiden yritysten työehtoja sääntelevästä työehtosopimuksesta³⁷.

37 Asia C-320/00 Lawrence.

Usein samanarvoista työtä koskevat oikeustapaukset perustuvat työntekijäryhmien väliin vertailuun.³⁸ Avoimen, välittömän sukupuoliserjinnän tilanteissa vertailua ei tosin välttämättä tarvita.

Euroopan komissio on katsonut³⁹, että palkan käsite muuttui olennaisesti tasa-arvodirektiivin uudelleenlaaditun version myötä, ja siksi direktiivi vaati nimenomaisen implementoinnin kansalliseen oikeuteen. SEUT 157 artiklan ja tasa-arvodirektiivin palkkasyrjintää koskevien säännösten soveltamiseen liittyy ongelmia monissa jäsenvaltiossa – Suomi mukaan lukien.⁴⁰

Tuomioistuimien on vaikeata arvioida töiden samanarvoisuutta, jos samanarvoisen työn käsitettä ei ole määritelty. Jos edellytetään, että verrokin tulee työskennellä saman työnantajan palveluksessa, eikä työtehtävien vertailua sallita eri sektoreiden ja yritysten välillä,

-
- 38 Asia C- 400/93 Royal Copenhagen koski posliininvalmistuksen työntekijäryhmiä. Naisvaltainen posliininmaalareiden ryhmä ansaitsi urakkatyössä vähemmän kuin miesvaltainen automaattisten posliinivalukoneiden hoitajat. Tapauksessa käsitellään laajasti verrokkiryhmien kokoonpanoon liittyviä kysymyksiä. Konetyön ja käsityön vaatimukset ovat erilaiset, mutta eroja oli myös ryhmien työoloissa. Kansallisen tuomioistuimen tehtävä on arvioida, ovatko tehtävät samanarvoisia eroistaan huolimatta. Samapalkkaperiaate koskee työehtosopimuksia. Asia C-127/92 Enderby vahvisti, että kun eri ammattipätevyiden omaavat ryhmät tekevät ilmeisen samankaltaisia tehtäviä, on otettava huomioon tehtävien luonne, työn edellyttämä koulutus ja työolosuhteet. Asiassa C- 309/97 Wiener Gebietskrankenkasse sosiaalivakuutuslaitoksen työntekijöitä koskevat tiettyjä henkilöstöryhmiä koskevat työehtosopimukset määrittivät näiden palkkaluokan. Sosiaalivakuutuslaitokset voivat palkata psykoterapeuteiksi lääkäreitä, psykologeja tai psykoterapian erityisopinnot suorittaneita. Psykologeille vaadittiin samaa palkkaa kuin lääkäreille. Tuomioistuin katsoi, että psykologit ja lääkärit tehdessään ilmeisen samanlaisia tehtäviä käyttävät erilaisia tietoja ja taitoja. Asiassa C-381/99 Brunnhofen nainen sai pienempää palkkaa kuin miespuolinen työtoverinsa, vaikka heidät oli sijoitettu samaan työehtosopimuksen tehtäväluokkaan. Työtoveri sai työehtosopimuksen perusteella suuremman yksilöllisen lisän. Työnantajapankki katsoi, että vaikka tehtävien palkkaluokka oli sama, mies oli suorittanut tärkeämpiä tehtäviä, koska hän oli vastuussa tärkeistä asiakkaista ja hänellä oli valtuus antaa pankkia velvoittavia sitoumuksia. Tuomioistuin toisti, että on tutkittava ovatko työntekijät samankaltaisessa tilanteessa kaikkien asiaan vaikuttavien tekijöiden suhteen (työn luonne, koulutus ja työolosuhteet). Työehtosopimuksen mukainen työluokitus ei yksin riitä päättelemään onko työ samaa tai samanarvoista. Työehtosopimuksen luokittelu perustui erittäin yleisiin tehtäväkuvauksiin, joita on täydennettävä tosiasiallisista tehtävistä johdetuilla täsmällisillä, konkreettisilla tekijöillä.
- 39 Commission staff working document evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on ‘equal pay for equal work and work of equal value’, SWD(2020) 50 final.
- 40 European network of legal experts in gender equality and non-discrimination *Report on pay transparency in the EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway, 2016*

kavennetaan olennaisesti sama palkka samanarvoisesta työstä -periaatteen tehokkuutta segregoituneilla työmarkkinoilla.⁴¹ Verrokin löytyminen riippuu olennaisesti palkkojen läpinäkyvyydestä, mutta myös siitä, onko käytössä hyvä työn arviointijärjestelmä. Näitä lähtökohtia palkka-avoimuusdirektiivi siis entisestään vahvistaa.

Suomen oikeudessa keskeiset samapalkkaperiaatteeseen liittyvät normit sisältyvät tasa-arvolakiin.⁴² Keskeiset normit ovat lain 7 §:n välittömän ja välillisen syrjinnän kielto sekä 8 §:n kielto soveltaa 'palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että 'työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä'. Pykälässä viitataan 7 §:n 4 momentin mukaiseen välillisen syrjinnän tilanteeseen, jossa voidaan esittää hyväksyttävä syy menettelylle (menettely ei ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden). Tasa-arvolain palkkasyrjinnän kielto vastaa EU-oikeuden kieltoa. Tasa-arvolaissa ei kuitenkaan määritellä mitä tarkoitetaan työntekijällä tai muussa palvelussuhteeseen rinnastuvassa oikeussuhteessa työskentelevällä⁴³, palkalla, samalla tai samanarvoisella työllä. EU-oikeuden mukaiset määritelmät ovat siksi tarpeen. Tasa-arvolain esitöissä on tosin kuvattu tekijöitä, joita töiden samanarvoisuuden arvioinnissa tulisi ottaa huomioon.

Työnantajalla on velvollisuus tasa-arvolain mukaan edistää tasa-arvoa (6 §), ja vähintään 30 työntekijän työnantajalla myös velvollisuus tehdä tasa-arvosuunnitelma (6 a §) ja palkkakartoitus (6 b §). Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää 'selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta', sen osana 'palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista'. Palkkakartoituksen avulla tulee selvittää, ettei 'saman työnantajan' palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole 'perusteettomia palkkaeroja'. Palkkakartoitusta varten muodostetaan työntekijäryhmiä vaativuus- tai tehtäväryhmittäin 'tai muulla perusteella'. Jos ryhmien tarkastelu tuo esiin 'selkeitä eroja naisten ja miesten välillä', työnantajan on selvítettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat

41 Barnard, Catherine *EU Employment Law*, 2012.

42 Laki naisten ja miesten tasa-arvosta (1986/609).

43 Lain esitöissä (HE) kuitenkin kuvataan, että laki kattaa sellaisia työ- tai palvelusuhdetta lähellä olevia työn muotoja, jotka jäävät työsopimuslain ja muun palvelussuhteita koskevan lainsäädännön soveltamisalan ulkopuolelle. Tällaisia ovat mm. itsenäiset työntekijät, freelancerit, koulutusharjoittelijat sekä perhehoitajat. 'Soveltuvin osin' lakia voidaan soveltaa myös joissakin tapauksissa johtoon kuuluvaan henkilöön kohdistuvaan syrjintään, mutta tässä ei mainita palkkasyrjintää, HE 2004/195 Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta, 18–20.

palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi 'tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia'. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä korjaviin toimenpiteisiin.

Palkkakartoituksen tekeminen on siis työnantajan velvollisuus. Sen tavoitteet ovat kuitenkin pitkälti samat kuin työmarkkinajärjestöjen työehtosopimusten suvausta koskevan suosituksen. Palkkakartoituksen tekemistä ohjaavat määräykset ovat samansuuntaisia, mutta ylimalkaisempia kuin EU-oikeuden palkkasyrjintää koskevan oikeuden normit. Työntekijät tulee jakaa ryhmiin heidän tekemänsä työn perusteella, ja palkkaeroja tarkastella sukupuolittain. Menettely on pitkälti sama kuin tarkasteltaessa, maksetaanko samanarvoisesta työstä sama palkka. Velvollisuus tarkastella palkkaeron syytä syntyy palkkakartoituksessa kuitenkin vasta, kun ilmenee 'selkeitä eroja'. Vain 'keskeisimpiä palkanosia' tulee erikseen tarkastella erojen syiden selvittämiseksi. Voimassa oleva palkkasyrjintää koskeva lainsäädäntö ei edellytä syrjivän palkkaeron olevan tietyn kokoinen, ja se edellyttää kaikkien palkanosien olevan syrjimättömiä.

Tasa-arvovaltuutettu huomauttaa, etteivät tasa-arvon edistämiseen käytettävät keinot saa hämärtää käsityksiä siitä, mikä on jo laissa kiellettyä syrjintää. Työnantajan positiivinen velvollisuus edistää tasa-arvoa työelämässä saattaa vaikuttaa juuri näin. Esimerkiksi tästä sopii palkkakartoitusta koskeva tasa-arvosuunnitteluvuote (tasa-arvolain 6 b §), joka velvoittaa selvittämään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Työntekijät tulee jakaa ryhmiin työn vaativuuden tai tehtäväryhmien perusteella, ja jos ryhmien tarkastelu tuo esiin 'selkeitä eroja' naisten ja miesten välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos on käytössä palkkansiin perustuva palkkausjärjestelmä, erojen syitä selvitettäessä tarkastellaan 'keskeisimpiä palkanosia'. Palkkasyrjinnän kieltö edellyttää kuitenkin syrjinnän toteamiseksi tiukempaa analyysiä kuin mitä palkkakartoitusta toteutettaessa on tehtävä, mikä saattaa hämärtää palkkasyrjinnän kiellon ymmärtämistä.

Tasa-arvovaltuutettu on todennut valvontakäytäntönsä perusteella, etteivät palkkakartoitukset usein kata koko henkilöstöä. Pois jätetään liian pieninä pidettyjä ryhmiä, eikä tarkastelussa oteta huomioon kaikkia palkanosia. Palkkakartoitusta laadittaessa on ollut käytössä hyvin erilaisia käytäntöjä sen suhteen, minkä kokoisista työntekijäryhmistä annetaan tietoja henkilöstön edustajalle. Tasa-arvosuunnittelua ja -kartoitusta koskevia tasa-arvolain säännöksiä pitäisikin tasa-arvovaltuutetun mukaan kehittää.⁴⁴ Palkka-avoimuuden edistämiseen tähtävää kansallista lainsäädäntöä on valmisteltu pitkään.

44 Maarianvaara, Jukka 2018, Selvitys palkka-avoimuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 41/2018, 56–59.

Tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaaran selvitys palkka-avoimuudesta valmistui vuonna 2018. Kolmikantainen palkka-avoimuusryhmä julkaisi 2019 raportin, josta kuitenkin puuttuivat johtopäätökset ja linjaukset hallituksen eron (8.3.2019) vuoksi.⁴⁵ Uusi kolmikantainen palkka-avoimuustyöryhmä esitti syksyllä 2021 erimielisen raportin⁴⁶, eikä lainsäädännön uudistaminen edennyt.

Tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitus ovat siis työnantajan, eivät työehtosopimuksen osapuolten velvollisuuksia. Työmarkkinajärjestöjä koskee tasa-arvolain 8 c §:n syrjintäkielto. Säännöksen mukaan on kiellettyä syrjintää, jos henkilö asetetaan muita epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella työmarkkinajärjestön tai muun ammatillista edunvalvontaa harjoittavan järjestön toiminnassa, jäseneksi pääsyssä tai sen tarjoamia etuuksia annettaessa tai 'häntä muuten kohdellaan 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla' (siis syrjintäkiellon vastaisesti). Pykälän esitöissä viitataan EU:n työelämän tasa-arvodirektiivin (2006/54/EY) 3 artiklan 1 kohdan d-alakohtaan, jonka mukaan direktiiviä sovelletaan, kun kyseessä on jäsenyys ja toiminta työmarkkinajärjestössä tai järjestöjen tarjoamat etuudet, sekä 14 artiklan syrjintäkieltoon.

Tarkoittaako lain viittaus työmarkkinajärjestön 'tarjoamista etuuksista' järjestön tekemän työehtosopimuksen määräyksien tarjoamia etuuksia? Lain esitöissä esimerkkinä kielletystä syrjinnästä mainitaan etujärjestössä tapahtuva häirintä. Lain esitöissä myös todetaan, että mikäli etujärjestön jäsenet eivät ole henkilöitä vaan esimerkiksi yrityksiä tai yhdistyksiä, tasa-arvolain 8 c § ja syrjintäkielto on sovellettavissa 'vain poikkeavasti'.⁴⁷ Kuten edellä on todettu, EU-tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan samapalkkaperiaatteen mukainen syrjintäkielto kuitenkin koskee myös työehtosopimuksia.

Tasa-arvolaki ei aseta työmarkkinajärjestöille velvollisuutta edistää tasa-arvoa. Kollektiivisopimusten osapuolina olevilla työnantajilla tällainen velvollisuus on, mutta vaikka velvollisuuden asettavat tasa-arvolain pykälät (6 ja 6 a) otsikoidensa mukaan koskevat laajasti 'työelämää', velvollisuus edistää tasa-arvoa liittyy (vain) työpaikan tasa-arvosuunnitteluun. Pykälissä ei viitata työnantajien työmarkkinatoimintaan tai asemaan kollektiivisopimusten osapuolina. Työmarkkinajärjestöjen tasa-arvon edistämistoimet ovat siten niiden vapaaehtoisesti omaksumia toimia. Myös työehtosopimukseen voidaan sisällyttää erilaisia

45 Palkka-avoimuustyöryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:32.

46 Palkka-avoimuuden lisääminen tasa-arvolaisissa. Työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2021:27.

47 HE 195/2004 Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta, 33–34.

tasa-arvoa edistäviä määräyksiä, kuten edellä on todettu. Tällaisia voisivat olla mm. määräykset, jotka ohjaisivat palkkakartoituksen toteuttamista esimerkiksi niin, että välillinen palkkasyrjintä ja samanarvoinen työ tunnistettaisiin nykyistä paremmin.

2.4 Työehtosopimusten sukupuolivaikutusten oikeudellisen arvioinnin lähtökohdat

Työehtosopimusten sukupuolivaikutusten oikeudellisessa arvioinnissa on siis kiinnitettävä huomiota ainakin siihen, minkälaisia työntekijäryhmiä työehtosopimus koskee, ja näiden ryhmien sukupuolijakaumaan. Välittömän syrjinnän tyyppisiä sukupuolivaikutuksia voi mahdollisesti esiintyä, mutta tärkeämpää on arvioida, onko näennäisesti sukupuolineutraaleilla sopimusmääräyksillä mahdollisia sukupuolittain eriytyneitä vaikutuksia. Erityisen ongelmallinen on kysymys, tunnistetaanko samaa ja samanarvoista työtä tekevät työntekijät – tai onko tähän tunnistamiseen saatavilla olevan tiedon pohjalta mahdollisuuksia. Parhaiten töiden samanarvoisuutta voidaan arvioida ns. analyttisten työnarvointimenetelmien avulla. Mitä yleisempiä ovat töiden luokitteluun käytettävät kriteerit, sitä vaikeampaa on arvioida, kätkeytyykö eri luokkiin tosiasiallisesti saman- tai eriarvoisia työtehtäviä. Työn vaativuuden arvioinnissa mahdolliset sukupuolittaiset vinoumat tulevat myös näkyviksi sitä varmemmin, mitä konkreettisemmin tosiasiallisia työtehtäviä ja niistä suoriutumista arvioidaan.

Tasa-arvon edistämiseen liittyvät työehtosopimusten määräykset voivat olla monenlaisia. Voidaan sopia, että sopimuksen sukupuolivaikutukset arvioidaan. Voidaan myös esimerkiksi sopia, että tasa-arvon edistymistä seurataan säännöllisesti ja asetetaan erityinen elin tätä varten. Voidaan pyrkiä edistämään naisten tai miesten siirtymistä aloille, joilla jommallakummalla sukupuolella on aliedustus, tai muuten purkamalla alalla vallitsevaa sukupuolisegregaatiota. Työehtosopimusmääräyksin voidaan myös edistää tasa-arvosuunnitelmien palkkakartoitusten tekemistä tai palkkatasa-arvoa muuten edistävin määräyksin. Työn ja perheen yhteensovittamista helpottavat sopimusmääräykset edistävät myös tasa-arvoa. Tarkasteltaviksi valittuja kollektiivisopimuksia tarkastellaan seuraavaksi näistä lähtökohdista.

3 Kyselytutkimus

Tämä raportin luku esittelee hankkeen ensimmäisessä vaiheessa toteutetun kyselyn tuloksia. Kyselyn tarkoitus on muodostaa yleiskuva siitä, miten työ- ja virkaehtosopimusten osapuolet ottavat huomioon sopimustensa sukupuolivaikutuksia omien ohjeistustensa avulla, sopimusneuvotteluja käydessään sekä työ- ja virkaehtosopimusten (jäljempänä kollektiivisopimukset) sisältöä arvioidessaan.

Samapalkkaisuusohjelma 2020–2023⁴⁸ kokoaa yhteen Marinin hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteiset toimenpiteet palkkatasa-arvon edistämiseksi. Työmarkkinakeskusjärjestöt suosittelivat, että kollektiivisopimusten osapuolet ottavat huomioon kaksi toimenpidekohtaa. Ensimmäinen näistä koskee muuttuvan työelämän ala- tai työpaikkatasolla aiheuttamia uusia tasa-arvokysymyksiä. Kollektiivisopimusten osapuolet voivat suosituksen mukaan sopia selvittävänsä yhdessä, miten ongelmia voidaan ratkaista ja niihin liittyviä käytäntöjä tukea. Toiseksi kollektiivisopimusten osapuolet voivat niin halutessaan lisätä palkkatietämystä toimiala- tai työ- ja virkaehtosopimus pohjaisilla ohjeistuksilla, viestinnällä ja/tai koulutus- ja verkkomateriaaleilla. Nämä voivat koskea esimerkiksi palkan perusteita, osia, sitä miten palkkaan voi vaikuttaa ja miten palkkatietämystä voi lisätä.⁴⁹ Erityisesti selvitimme työmarkkinakeskusjärjestöjen vuonna 2021 annetun, sukupuolivaikutusten arviointia, välillisen syrjinnän tunnistamista, työelämän muutosten esiin nostamia tasa-arvokysymyksiä sekä palkkatietämyksen lisäämistä koskevan suosituksen⁵⁰ vaikutuksia.

48 Samapalkkaisuusohjelma 2020–2023: Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen ohjelmalliset toimenpiteet: Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162623/STM_2020_38_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y

49 Työmarkkinakeskusjärjestöjen kirje työmarkkinajärjestöille 2.6.2021.

50 Akava, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kirkon työmarkkinalaitos, Kunta- ja hyvinvointialue työntantajat KT, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK; STTK; Valtion työmarkkinalaitos Työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutuksia koskeva työmarkkinajärjestöjen suositus 22.11.2021.

Kyselyn avulla pyrittiin tunnistamaan kysymyksiä, joihin haastattelututkimuksessa on syytä kiinnittää huomiota, ja myös löytämään haastatteluun parhaiten sopivia kollektiivisopimuksia. Kyselyn pohjalta valittiin alustava joukko kollektiivisopimuksia, joista joitakin otetaan tarkempaan tarkasteluun. Toisessa vaiheessa siis haastateltiin liittojen edustajia ja tarkasteltiin perusteellisemmin sopimustekstejä.

Kyselyyn pyrittiin löytämään vastaajiksi henkilöitä, jotka osallistuvat käytännössä kollektiivisopimuksista käytäviin neuvotteluihin, kuten esimerkiksi järjestöjen sopimusalavastaavia ja neuvottelujohtajia. Kyselyn ensimmäisestä vaiheesta suljettiin käytännön syistä pois kunta-alan sopimukset sekä muutamia muita sopimuksia kyselyn toteuttamisaikana vallinneen työmarkkinatilanteen vuoksi. Kysely lähetettiin ensimmäisille vastaanottajille toukokuun alussa, ja se uusittiin kesäkuun lopussa, jolloin kysely kohdistettiin erityisesti kuntasektorin sopijaosapuolille. Sosiaali- ja terveydenhuollon sopimus jätettiin kuitenkin kyselyn ulkopuolelle, sillä sopimusta ei ollut kyselyn lähettämisaikana mennessä syntynyt. Jälkimmäisellä kierroksella vastauksia saatiin vain yksi. Koska kunta-alan sopijaosapuolilta tuli vain vähän vastauksia, yksi merkittävä naisvaltainen työmarkkinasektori on kyselyssä heikosti edustettuna.

Pyrimme valitsemaan monipuolisen vastaajajoukon siinä mielessä, että mukaan tulisi monien eri alojen ja sektoreiden sopimuksia sekä mies- ja naisvaltaisia aloja. Pyysimme vastaajia perustamaan vastauksensa viimeisimpään neuvottelemaansa sopimukseen, jotta vastaukset käsittelevät tuoreessa muistissa olevaa ja vertailukelpoista neuvottelukierrosta. Vastaajavalinnoissa painotettiin tästä syystä aloja, joilla on neuvoteltu uusi työehtosopimus vuosina 2021–2022.

Hankkeesta riippumattomista syistä kysely jouduttiin toteuttamaan epävakaa työmarkkinatilanteen vallitessa. Koronapandemia, Ukrainan sota ja inflaatio ovat aiheuttaneet työmarkkinoilla merkittävää, ennakoimatonta epävarmuutta. Tutkimallamme sopimuskierröksellä oli solmittu sängen lyhytkestoisia kollektiivisopimuksia. Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että mahdollisiin työmarkkinatilanteen muutoksiin olisi mahdollista sopeutua. Lyhyillä sopimuksilla voidaan esimerkiksi helpommin sopeuttaa palkankorotukset inflaatioon. Lyhytkestoisien sopimusten luonne saattaa poiketa pitemmistä tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä.

3.1 Perhevapaalainsäädännön vaikutukset kollektiivisopimuksiin

Kyselyn kohteena olevan neuvottelukierroksen erityinen tasa-arvoon liittyvä kysymys oli elokuun alussa 2022 voimaan tulleen perhevapaauudistuksen vaikutus kollektiivisopimusten perhevapaiden aikaista palkanmaksua koskeviin sopimusehtoihin. Perhevapaauudistuksen ajoittuminen juuri tutkittavalle ajanjaksolle vaikutti merkittävästi siihen, että sopimuspuolet neuvottelivat nimenomaan perhevapaaseen liittyviä palkkoja koskevista sopimusehdoista. Emme voi kyselyn perusteella tietää, merkitsikö tämä sitä, että joitakin muita mahdollisia tasa-arvokysymyksiä jäi tästä syystä neuvottelujen ulkopuolelle. Kyselyn kohteena ollut neuvottelukierros oli joka tapauksessa joissakin suhteissa erityinen. On syytä lyhyesti kuvata, miksi perhevapaauudistus aiheutti tarpeen muuttaa kollektiivisopimuksia, ja minkä vuoksi tähän muutokseen liittyvät neuvottelut olivat tasa-arvon näkökulmasta vaikeita.

Pitkään odotettu perhevapaauudistus tuli voimaan 1 elokuuta 2022. Kokonaisuuteen sisältyi monia lakiuudistuksia, ennen kaikkea työsopimuslain (55/2001) perhevapaata koskevan 4 luvun ja sairausvakuutuslain (1224/2004) perhevapaalla olevien päivärahaetuksia koskevan 9 luvun muutokset. Uudistuksella pantiin täytäntöön samana päivänä voimaan tullut, vanhempain- ja isyysvapaata koskeva ns. työelämän tasapainodirektiivi 2019/1158/EU⁵¹. Suomen lainsäädännön on täytettävä EU-oikeuden minimivaatimukset. Tämä ei tarkoita sitä, että Suomen uudistus noudattaisi EU:n uutta perhevapaamallia. Suomessa siirryttiin EU:n uuden perhevapaasääntelyn mallista uuden tyyppiseen, sukupuolineutraaliin malliin.

Suomen aikaisempi oikeus käsitti äitiysvapaan (105 arkipäivää) sekä isyysvapaan (54 arkipäivää). EU:n uusi sääntelymalli velvoittaa jäsenvaltioita säätämään äitiysvapaan lisäksi isyysvapaasta. EU:n oikeudessa jäi edelleen voimaan raskaussuojeludirektiivi (92/85/ETY)⁵². Oikeuserustaltaan direktiivit eroavat toisistaan, sillä työelämän tasapainodirektiivi perustuu SEUT -sopimuksen mandaattiin säätää sosiaalipolitiikkaa koskevia säännöksiä miesten ja naisten tasa-arvon edistämiseksi 'asioissa, jotka koskevat heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla sekä heidän kohteluaan työssä'.⁵³ Raskaussuojeludirektiivin säätä-

51 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1158 vanhempien ja omaistiaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta.

52 Neuvoston direktiivi 92/85/ETY toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä.

53 Sopimus Euroopan unionin toiminnasta, 153 (1) i artikla.

minen perustui työsuojelusäännöksiä koskevaan toimivaltaan.⁵⁴ Raskaussuojeludirektiivi velvoittaa maksamaan palkkaa tai korvausta nimenomaan raskauteen, synnytykseen ja imetykseen liittyvistä syistä. Koska direktiivi velvoittaa Suomea, sen mukainen oikeus 14 viikon vapaaseen sisällytettiin Suomen uuteenkin perhevapaita koskevaan lainsäädäntöön, vaikka raskausvapaa on tätä lyhyempi.

EU-tuomioistuimien on katsonut tasa-arvoisen kohtelun periaatteen mukaista olevan, että naisia suojellaan heidän biologisen tilansa takia ja toteutetaan toimia äitiyden suojelemiseksi keinona varmistaa sukupuolten todellisen tasa-arvon toteutuminen.⁵⁵ Tasa-arvodirektiivin (2006/54/EY) 3 artiklan mukaan positiiviset toimet raskauden perusteella ovat sallittuja poikkeuksia tasa-arvoperiaatteeseen. Äitiys- tai raskausvapaa ja siihen liittyvä oikeus palkkaan tai korvaukseen on EU-oikeuden näkökulmasta poikkeus tasa-arvoisen kohtelun periaatteeseen. Myös Suomen tasa-arvolain 9 §:n 1 momentin 1) kohdan mukaan sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi. Tämä tarkoittaa, ettei raskauteen tai synnytykseen liittyvä erityiskohtelu ole syrjintää. Sillä vanhemmalla, joka ei ole raskaana tai synnyttä ei ole oikeutta vaatia oikeuksia, joiden perusta on raskaus.⁵⁶

EU-tuomioistuimen tulkinnan äitiydestä ja äidin erityisestä suhteesta lapseen on arvioitu ylläpitävän perinteisiä sukupuoli-ihanteita. Erityisen kritiikin kohteena oli tuomioistuimen ratkaisu, jossa äitiyden merkitystä korostettiin myös adoptiovanhemmuuden yhteydessä.⁵⁷ Äitiyteen liittyvän erityiskohtelun on katsottu perustuvan raskauden, synnytyksen ja imetyksen biologiseen erityisluonteeseen. Työelämän tasapainodirektiivin tavoitteena taas on isien ja äitien tasapuolinen perhevapaiden käyttö. Direktiivi toteuttaa johdantonsa mukaan Euroopan unionin tehtävää edistää naisten ja miesten tasa-arvoa (johdannon kohta 2), Vasta tällä direktiivillä säädettiin pakollisesta vanhempainvapaan aikaisesta palkasta tai korvauksesta, minkä oletetaan olevan tärkeä etenkin miesten vapaan käytön lisäämiseksi. Vanhempainvapaa on varmistettava sekä naisille että miehille.

54 Raskaussuojeludirektiivin oikeusperusta oli tuolloisen perussopimuksen 118 a artikla, joka antoi Euroopan yhteisöille toimivallan asettaa vähemmäisvaatimukset työturvallisuusasioissa.

55 Näin EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntöä kuvaa tasa-arvodirektiivin uudelleenlaaditun toisinnon (2006/54/EY) johdannon kohta 24.

56 Näin EU-tuomioistuin arvioi asioissa Hoffman C-184/83 ja Betriu Montull C-5/12.

57 Asiassa Komissio v Italia C-163/82 tuomioistuin katsoi, että myös adoptiovapaa voitiin myöntää vain äideille, ei isille. Tätä ratkaisua arvosteltiin paljon oikeuskirjallisuudessa.

Suomen uudessa mallissa äitiysvapaan sijaan tuli huomattavasti lyhyempi raskausvapaa (40 arkipäivää), ja isyysloma poistui kokonaan. Kummallekin vanhemmalle on tarjolla entistä pitempi vanhempainvapaa (yhteensä 320 arkipäivää), josta kummallakin vanhemmalla on oikeus 160 arkipäivään. Vanhempi voi siirtää toiselle vanhemmalle enintään 63:n arkipäivän pituisen osan vapaastaan.

Naisten kannalta uudistuksen tekee ongelmalliseksi raskausvapaan lyhyt kesto. Tasa-arvovaltuutettu pitää ratkaisua ongelmallisena äitiyssuojelun näkökulmasta, ja huomauttaa esimerkiksi ILO:n äitiyssuojelusopimuksen No 183 edellyttävän synnytyksen jälkeisen pakollisen loman olevan vähintään kuusi viikkoa.⁵⁸ EU:n raskaussuojeludirektiivin mukaan raskaana olevalla ja synnyttävällä vanhemmalla on aina oikeus saada vähintään 14 viikon pituinen yhtämittäinen äitiysloma⁵⁹. Raskaussuojeludirektiivin vaatimusten täyttämiseksi uudistuksen yhteydessä Suomen sairausvakuutuslakiin otettiin säännös, jonka mukaan raskaana olevalla ja synnyttäneellä vanhemmalla on aina oikeus saada yhtäjaksoisesti raskaus- ja vanhempainrahaa 105 arkipäivältä, siis aikaisemman äitiysvapaan pituiselta ajalta.

Suomen lainsäädännössä ei ole määräyksiä imettävien työntekijöiden oikeuksista.⁶⁰ ILO:n äitiyssuojelusopimus edellyttäisi tällaisia oikeuksia, mutta Suomi ei ole ratifioinut sitä. Työturvallisuuslain 48 (2) §:n mukaan raskaana olevilla ja imettävillä äideillä on oltava tarvittaessa mahdollisuus mennä lepohuoneeseen tai muuhun sopivaan paikkaan lepäämään. Imetyksen edellyttämiä taukoja koskevia määräyksiä ei ole. Jos ja kun perhevapaaudistuksen jälkeen imettävät äidit palaavat työhön aikaisempaa nopeammin olisi tarpeen vahvistaa imettämiseen liittyviä oikeuksia. Kollektiivisopimuksilla voisi olla tässä tärkeä tehtävä.

Suomen oikeuden mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa palkkaa perhevapaausina. Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti keväällä 2022 antamassaan kertomuksessa eduskunnalle huomiota siihen, että kollektiivisopimuksiin on hyvin yleisesti sisällynyt määräyksiä, joiden mukaan perhevapaiden aikana maksetaan palkkaa, ja työnantaja on palkanmaksukauden aikana oikeutettu työntekijän päivärahaetuuteen. Monissa tai useimmissa kollektiivisopimuksissa on ollut määräys, jonka mukaan palkkaa maksetaan äitiysloman aikana kolmen kuukauden tai 72 arkipäivän ajan. Monien kollektiivisopimusten mukaan isyysvapaankin aikana on maksettu palkkaa, yleisimmin kuuden arkipäivän ajan, mutta palkanmaksukausi on vaihdellut kolmesta 22 arkipäivään. Tasa-arvovaltuutettu huomautti, ettei äitien ja isien eri pituisia palkkausjaksoja ole pidetty syrjivinä, koska äitiys- ja

58 Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022. KI/2022 vp., s. 49–52.

59 Raskaussuojeludirektiivi, 6 artikla.

60 Kytölä, Marika 'Oikeus imettää? Imetyksen ja työelämän yhteensovittaminen' Oikeus 2/2019, 148–165.

isyysvapailta on erilainen tarkoitus. EU-oikeudenkin mukaan on selvää, ettei palkan maksaminen työsuojeluun perustuvan äitiysvapaan aikana ole syrjivää, vaikka vastaavaa etuutta ei maksettaisi isälle.

Perhevapaaudistuksen jälkeen kollektiivisopimusten määräyksiä perhevapaiden aikaisesta palkasta oli välttämätöntä muuttaa. Raskausvapaa lyheni huomattavasti. Suuri osa äitiysvapaasta ja koko isyysvapaa korvattiin vanhempainvapaalla, jonka aikana ei ainakaan EU-oikeuden mukaan ole mahdollista maksaa naisille palkkaa pitempään kuin miehille syylistymättä syrjintään. Äideille, mutta ei isille maksettavaa vanhempainvapaan aikaisesta palkkaa voitaisiin ehkä yrittää perustella sillä, että Suomen oikeudessa jäi voimaan oikeus yhtäjaksoiseen, raskaussuojeludirektiivin mukaiseen äitiysvapaaseen. Tämä ratkaisu olisi kuitenkin ristiriidassa vanhempainvapaadirektiivin (ja myös Suomen vanhempainvapaata koskevan lainsäädäntöuudistuksen) tavoitteiden kanssa. EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntöä asiasta ei toistaiseksi ole.

Näyttää siis siltä, ettei äideille enää ole mahdollista maksaa palkkaa yhtä pitkältä kaudelta kuin aikaisemmin, ilman että laajennetaan isien oikeutta palkkaan vanhempainvapaakaudella. Jotta etenkin naisten perhevapaan aikainen oikeus palkkaukseen ei radikaalisti heikkenisi, kollektiivisopimuksiin on sisällytettävä sekä äideille että isille oikeus saada palkkaa tietyltä vanhempainvapaajaksoilta.

Äitien etuuden pitäminen entisen pituisena merkitsee todennäköisesti työnantajien palkkakustannusten kasvua. Tosin lakiuudistuksen yhteydessä myös uudistettiin säännöt siitä, miten valtio kompensoi työnantajille perhevapaan aikaisen palkanmaksun kustannuksia. Aikaisemman lainsäädännön mukaan äitiyspäiväraha oli korotettu enintään 90 %:iin palkasta käytännössä siltä ajalta, jona kollektiivisopimusten mukaan maksettiin äitiysvapaan aikaisesta palkkaa, ja työnantaja oli tuona aikana oikeutettu äitiyspäivärahaan. Uudistuneiden säännösten mukaan tätä korotettua päivärahaa maksetaan vanhempainvapaajaikalta myös ei-synnyttäneelle vanhemmalle 16 arkipäivältä. Jos työntekijä on saanut Kelasta raskausrahaa, äitiysrahaa tai adoptioäidin vanhempainrahaa, ja työnantaja on maksanut näiltä perhevapaakausilta palkkaa vähintään kuukauden ajalta, Kela maksaa perhevapaalle jäävän vanhemman työnantajalle lisäksi 2 500 euron kertakorvauksen. Korvauksen saaminen edellyttää, että työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen vanhempainvapaakautta.

Julkisista varoista maksettu kompensatio siis pienentää työnantajan perhevapaan aikaisia palkkauskuluja huomattavasti myös perhevapaaudistuksen jälkeen siinäkin tapauksessa, että palkkaa maksetaan vanhempainvapaakaudella. Työnantajalle maksettavan kompensaaion muutoksilla oli tarkoitus estää se, että kollektiivisopimusten etuudet heikkenisivät. Tämä tavoite ei näytä toteutuneen kaikkien kollektiivisopimusten osalta. Perhevapaaudistuksen aiheuttamista työehtosopimusten muutostarpeista ei oltu vielä

kyselytutkimusta toteutettaessa päästy sopimukseen yksityisillä aloilla, yliopistoja koskevaa työehtosopimusta lukuun ottamatta. Julkisen sektorin virka- ja työehtosopimuksissa ratkaisu oli jo syntynyt. Julkisella sektorilla uudet sopimusmääräykset aiheuttivat uusia kustannuksia. Yksityisen puolen neuvotteluissa sen sijaan oli sovittu varhaisessa vaiheessa, että muutokset toteutetaan kustannusneutraalisti. Muutosten valmistelu annettiin erillisen työryhmän tehtäväksi edellyttäen, että uudet määräykset eivät saisi lisätä työnantajien palkkakustannuksia. Muutokset voitiin toteuttaa kustannusneutraalisti myös niin, että lisääntyneet perhevapaiden aikaiset palkat rahoitettiin leikkaamalla kollektiivisopimuksen muista kohdista. Tämän tutkimuksen yhteydessä ei ollut mahdollisuutta selvittää, miten eri sopimusneuvotteluissa käytännössä toimittiin.

Suomen vanhempainvapaauudistuksella oli tärkeitä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotavoitteita. Yksi uudistuksen julkilausutuista tavoitteista on, että isät käyttäisivät entistä suuremman osan vanhempainvapaasta, minkä ajatellaan vahvistavan synnytysikäisten naisten asemaa työmarkkinoilla. Sukupuolineutraaleilla säännöksillä pyritään myös varmistamaan kaikille perhetyypeille (esim. yhden vanhemman perheille, samaa sukupuolta olevien vanhempien sekä ottovanhempien perheille) yhdenvertainen oikeus perhevapaisiin. Palkan maksaminen isille vanhempainvapaakaudella kollektiivisopimuksen perusteella saattaa edistää uudistuksen tavoitetta saada isät käytännössä käyttämään oikeuttaan perhevapaisiin. Hyvin pitkät äitiysvapaat eivät tue hoitovastuun jakamista vanhempien välillä. Jos uudistus toteuttaa siihen kohdistuvat toiveet, isät alkavat käyttää perhevapaita enemmän, mikä parantaa naisten työmarkkina-asemaa.

On kuitenkin mahdollista, ettei uudistus tuota nopeata muutosta tässä suhteessa, sillä perheiden työnjako voidaan uudistuksen jälkeenkin järjestää niin, että äiti hoitaa lasta kotona vanhempainpäivärahalla jokseenkin yhtä pitkään kuin aikaisemman lainsäädännön aikana. Vanhempainvapaata on entiseen tapaan mahdollista täydentää pitämällä perhevapaata kotihoidontuella. Tätä mahdollisuutta ovat käyttäneet lähinnä äidit. Uudistuksen kautta syntyvä naisten työmarkkina-aseman ja siten palkan parannus toteutuu hitaasti.⁶¹ Sen sijaan äitien kollektiivisopimukseen perustuvan palkkaedun kaventaminen heikentää naisten palkkatuloja heti – siinä määrin kuin uudet kollektiivisopimukset määräävät.

61 Tähän viittaavat myös kansainväliset kokemukset. Ks. Mitchell, Gemma 'Shared Parental Leave: Can Transferable Maternity Leave Ever Encourage Fathers to Care?' *Industrial Law Journal* Vol. 52 No 1, March 2023 ss. 149–178.

3.2 Kyselyn tulosten tarkastelua

3.2.1 Yleistä

Kyselyyn palautettiin 40 vastausta. Vastaajat edustivat 46 järjestöä, ja vastausprosentiksi muodostui 48 %. Järjestöjä oli enemmän kuin vastauksia, koska osa vastauksista oli annettu yhteisvastauksina sopimuskumppanin kanssa. Ne vastaukset, joissa neuvotteluosapuolet ovat vastanneet kyselyyn yhdessä, on eroteltu erillisiksi vastauksiksi. Jotkut vastaukset koskivat useampia kollektiivisopimuksia. Näitä sopimuksia ei kuitenkaan ollut mahdollista erotella erillisiksi vastauksiksi.

Kyselyn pienehkön vastausmäärän vuoksi siitä ei saada tilastollisesti merkitseviä tuloksia. Nähdäksemme tulokset kuitenkin antavat alustavan kuvan siitä, miten sukupuolten tasa-arvoon ja sopimusten sukupuolivaikutuksiin suhtaudutaan kollektiivisopimuksissa ja niistä neuvoteltaessa.

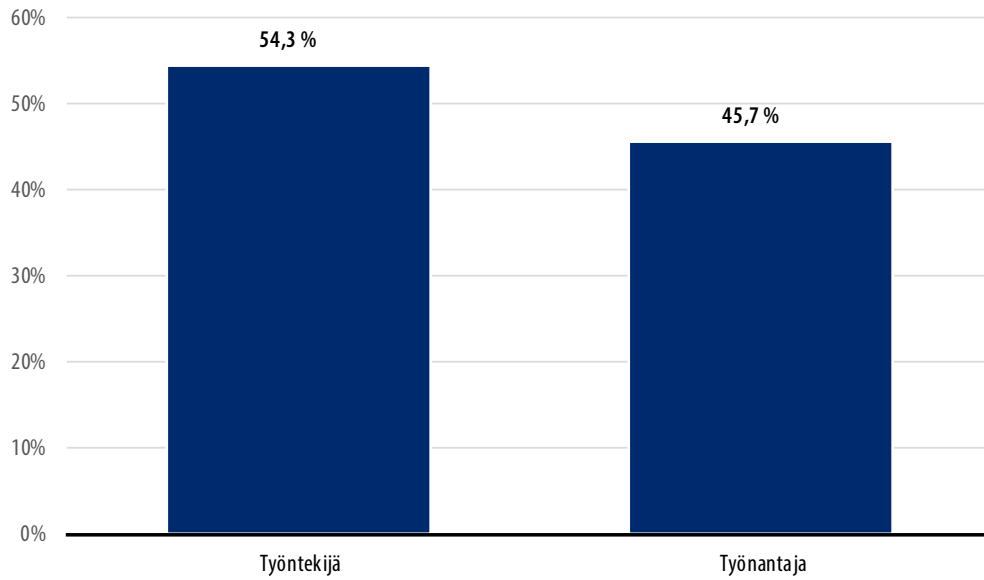
Kysely jakaantui seitsemään osaan, joita tarkastellaan seuraavaksi. Kaikkia kyselyyn saatuja vastauksia ei käydä yksityiskohtaisesti läpi. Tavoitteena on korostaa keskeisiä tuloksia sekä olennaisia ja mahdollisesti huomionarvoisia tekijöitä, joihin oli syytä palata hankkeen toisessa vaiheessa.

3.2.2 Kyselyn tuloksia: suorat jakaumat

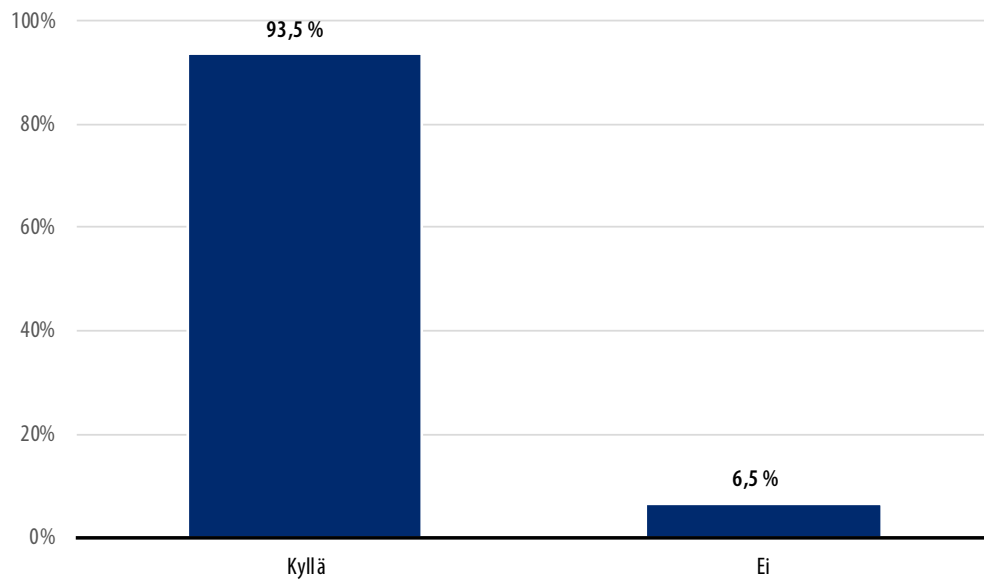
Osa A: Vastaajien taustatiedot

Tässä osassa kysyimme, mitä organisaatiota vastaaja edustaa, minkä sopimuksen pohjalta hän vastaa kysymyksiin sekä osallistuuko vastaaja henkilökohtaisesti neuvotteluihin. Vastaajat edustivat melko tasaisesti työnantaja- ja työntekijäliittoja, kuten kuvio 1 osoittaa. Kolmea lukuun ottamatta vastaajat osallistuivat itse neuvottelutoimintaan (Kuvio 2). Vastaajat myös edustivat monipuolisesti eri aloja ja ammattiryhmiä edustavia järjestöjä.

Kuvio 1. Edustaako vastaaja työntekijöitä vai työnantajia?



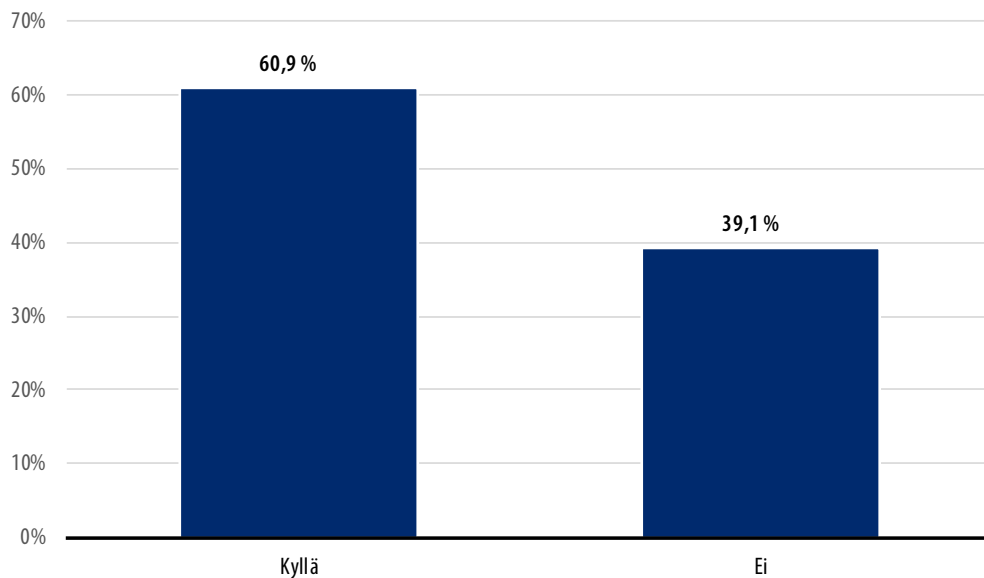
Kuvio 2. Oletteko mukana neuvottelemassa työehtosopimuksia?

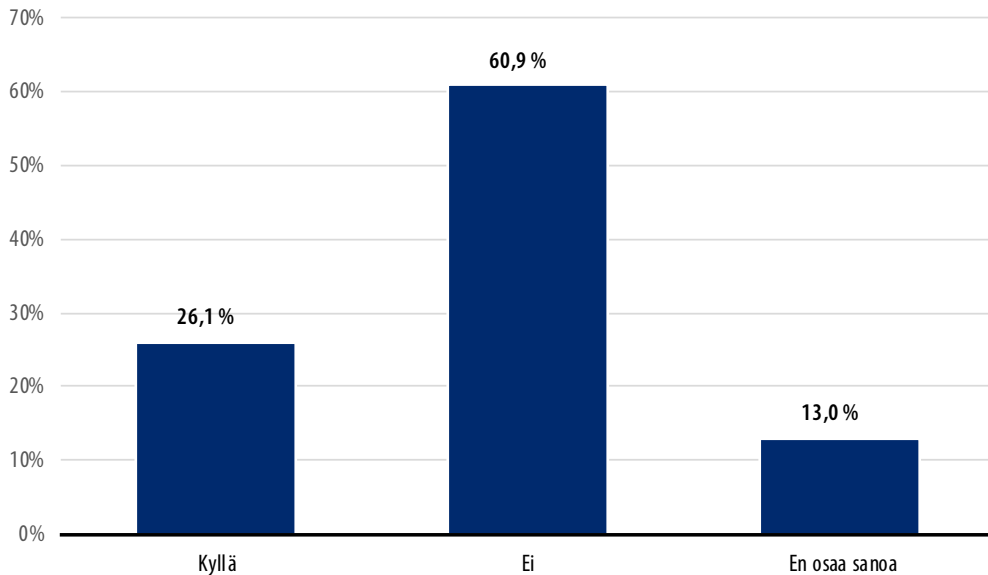


Osa B: Tasa-arvokysymyksiä koskevat liittojen pysyväisohjeet ja tasa-arvoon liittyvät kysymykset neuvotteluissa ja niihin valmistauduttaessa

Tämä osa aloittaa kyselyn varsinaisen kyselyrunгон. Selvitimme tässä liittojen sopimusneuvotteluissa soveltamien, tasa-arvoon liittyvien käytäntöjen ja ohjeiden olemassaoloa. Kyse oli siis sekä pysyväisohjeista että erityisesti viime neuvottelukierrokselle asetetuista tavoitteista. Noin 61 % vastaajista kertoi lähtökohtana olevan, että tasa-arvo tulee ottaa huomioon neuvotteluissa tai että kaikkia neuvottelutavoitteita on tarkasteltava tasa-arvon näkökulmasta (Kuvio 3). Toisaalta kysyttäessä arvioidaanko tavoitteiden sukupuolivaikutuksia järjestelmällisesti vain 26 % vastaajista vastasi myönteisesti (Kuvio 4).

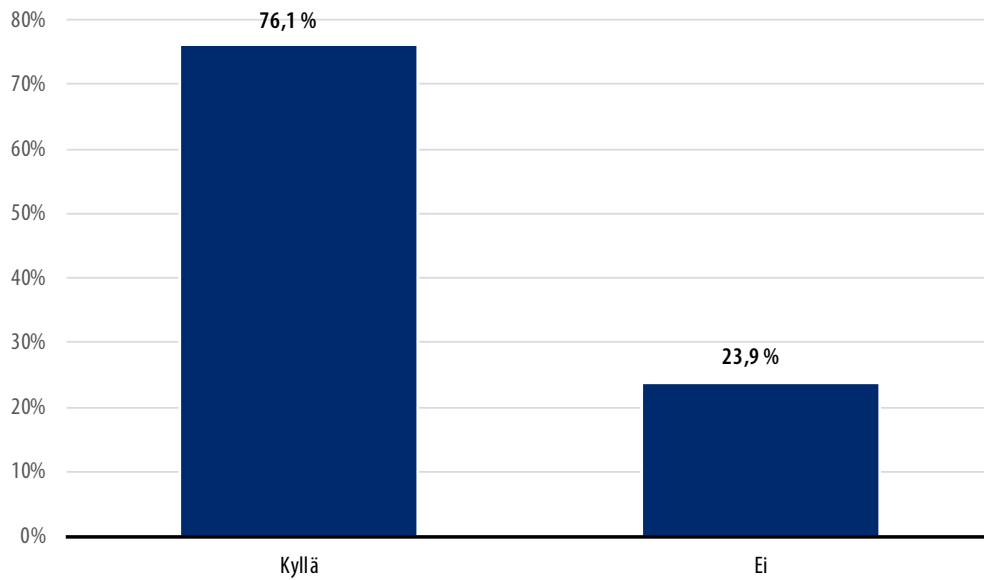
Kuvio 3. Onko liiton ohjeiden mukaan neuvotteluissa kaikkia tavoitteita tarkasteltava tasa-arvon näkökulmasta?



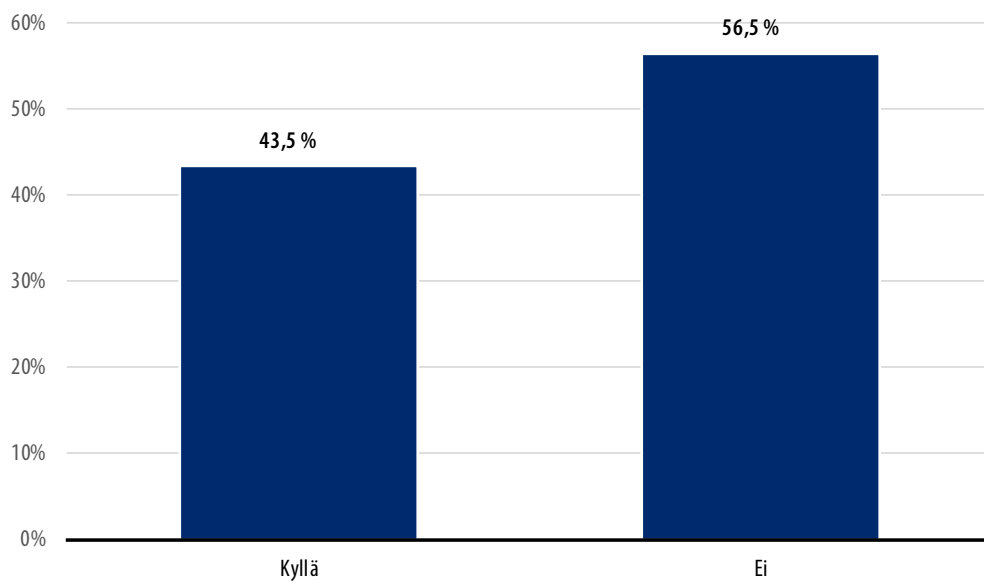
Kuvio 4. Selvitetäänkö neuvottelutavoitteiden sukupuolivaikutuksia järjestelmällisesti?

Tasa-arvoon liittyvien neuvottelutavoitteiden ilmoitettiin viime neuvottelukierroksella olleen kohtalaisen yleisiä, kuten kuvioista 5 ilmenee. Noin 76 % vastaajista ilmoitti, että neuvottelukierroksella asetettiin tasa-arvoon liittyviä tavoitteita, ja 24 % ilmoitti, ettei tällaisia tavoitteita asetettu. Neuvottelutavoitteisiin liittyvään avoimeen kysymykseen annetut vastaukset kuitenkin osoittavat, että viittä lukuun ottamatta kaikki neuvottelukierroksella asetetut tasa-arvotavoitteet koskivat perhevapaisiin liittyvien sopimusmääräysten päivittämistä. Lisäksi yksi vastaaja, joka oli vastannut edeltävään kysymykseen kyllä, totesi että tasa-arvotavoitteet toivat neuvottelupöytään vastakkainen neuvotteluosapuoli. Muut mainitut tasa-arvotavoitteet koskivat sukupuolivaikutusten arviointia, sekalinjaisen (prosentti- ja euromääräisten) palkankorotusten tavoittelua sekä terminologisia uudistuksia (sukupuolittuneiden ammattinimitysten vaihtamista sukupuolineutraaleihin). Saattaa olla, että tällä neuvottelukierroksella esiintyi tasa-arvotavoitteiden 'ylimäärää', koska juuri tällä kierroksella kollektiivisopimusten perhevapaisiin liittyviä määräyksiä oli perhevapaalainsäädännön muutoksen vuoksi välttämätöntä uudistaa.

Kuvio 5. Asetettiin viimeisimmällä neuvottelukierroksella tasa-arvoon liittyviä neuvottelutavoitteita?

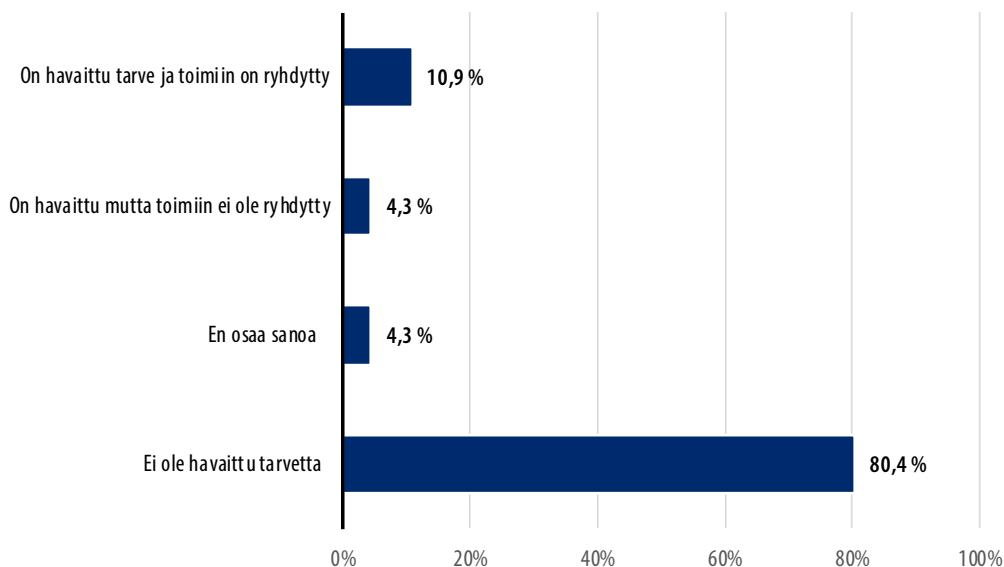


Kuvio 6. Keskusteltiin sovittavan palkkarakenteen tai palkkatkaisun vaikutuksesta palkkaeroihin?



Kysyimme vastaajilta, ovatko he havainneet palkkatasa-arvoon liittyviä ongelmia. Tällaisia ongelmia ei juuri havaittu tai tunnistettu. 43 % vastaajista kertoi, että liitossa oli keskusteltu palkkarakenteen tai palkkaratkaisun vaikutuksesta palkkaeroihin (Kuvio 6). Varsinaisesta sukupuolten samapalkkaisuudesta oli keskusteltu huomattavasti harvemmin. Noin 11 % vastaajista totesi, että neuvotteluiden yhteydessä on havaittu tarve kehittää työehtosopimusta samapalkkaisuuden edistämiseksi, ja että asiassa oli ryhdytty toimiin (Kuvio 7). Tällaisina samapalkkaisuuden kehittämistoimina mainittiin tietojen kokoaminen, työn vaativuusarviointi, palkkausjärjestelmän kehittäminen sekä tasa-arvo raportin tekeminen. Muutama vastaaja totesi, ettei havaitusta samapalkkaisuuden kehittämistarpeesta seurannut mitään toimenpiteitä.

Kuvio 7. Oliko viimeisimmissä neuvotteluissa havaittu tarvetta kehittää työehtosopimusta samapalkkaisuuden edistämiseksi, ja onko ryhdytty toimiin, mikäli tarve oli havaittu?



Kyselyn ensimmäiseen osaan saadut vastaukset ovat sisäisesti ristiriitaisia. Liittojen edustajat ilmoittavat, että niillä on pysyväisohjeita siitä, että sukupuolten tasa-arvo tulee ottaa neuvotteluissa huomioon, mutta nämä pysyväisohjeet eivät tarkastelemallamme neuvottelukierroksella näytä vaikuttaneen merkittävästi liittojen neuvottelutavoitteisiin tai itse neuvotteluihin, jos perhevapaaudistukseen liittyvät sopimusmääräykset jätetään tarkastelun ulkopuolelle. On syytä selvittää tarkemmin, missä määrin tasa-arvoon liittyvät tavoitteet ja ohjeet sekä sitoutuminen tasa-arvon edistämiseen ovat lähinnä symbolisia

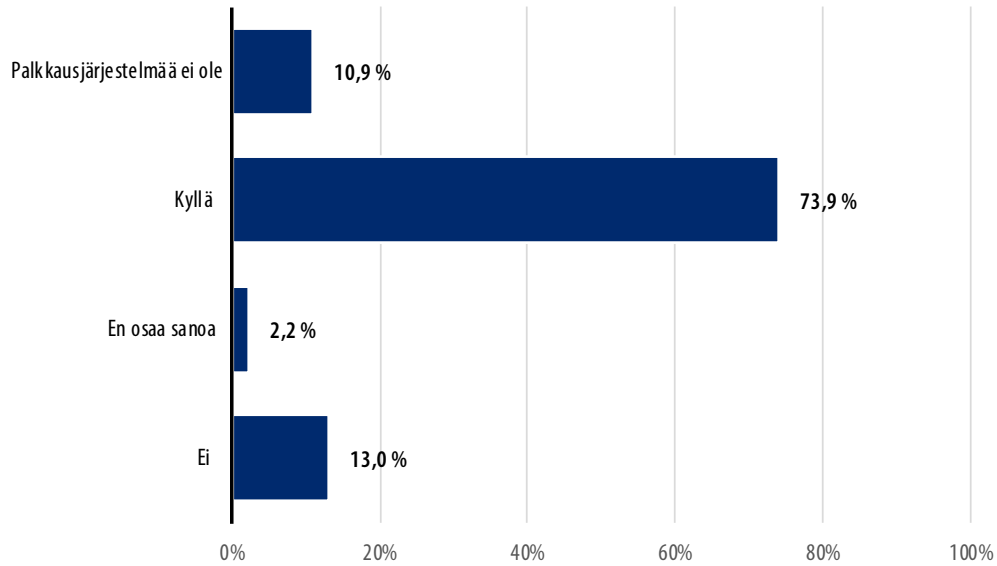
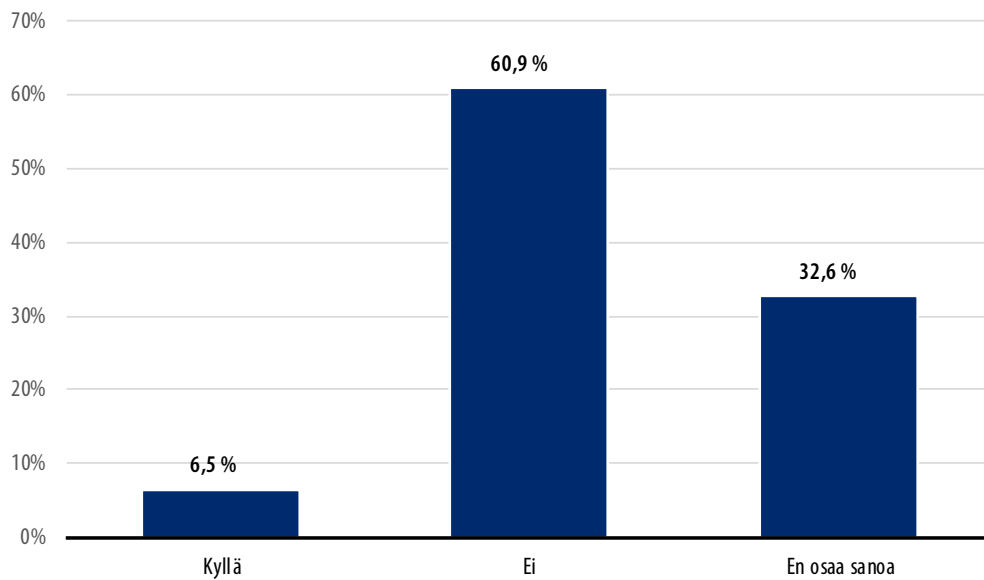
kirjauksia. Hankkeen haastatteluvaiheessa pyrimme selvittämään, millaisia liittojen tasa-arvoa koskevat ohjeet konkreettisesti sisältävät ja miten ne käytännössä vaikuttavat tavoitteenasetteluun ja neuvottelutoimintaan.

Osa C: Palkkausjärjestelmän luonne

Osan C kysymykset koskevat palkkausjärjestelmän luonnetta, kattavuutta, työn vaativuusluokitusta sekä palkkarakenteen ja samapalkkaisuuden suhdetta. Kysymyksen tarkoitus oli kartoittaa palkan määräytymisen ehtoja ja siihen liittyviä käytäntöjä. Kuvioista 8 ilmenee, missä määrin vastaajat ilmoittivat palkkausjärjestelmän perustuvan arvioituun työn vaativuuteen. Suuri enemmistö vastaajista (n. 74 %) vastasi palkkausjärjestelmän perustuvan työn vaativuusarviointiin, 13 % ilmoitti että näin ei ole, 11 % kertoi ettei sopimusallalla ole käytössä palkkausjärjestelmää, ja vähän yli 2 % ei osannut vastata kysymykseen. Tarkempaa tietoa siitä, perustuvatko ja jos perustuvat, minkälaiseen vaativuusarviointiin palkkausjärjestelmät perustuvat saatiin Samanarvoinen työ -hankkeen raportista, jota selostetaan jäljempänä.

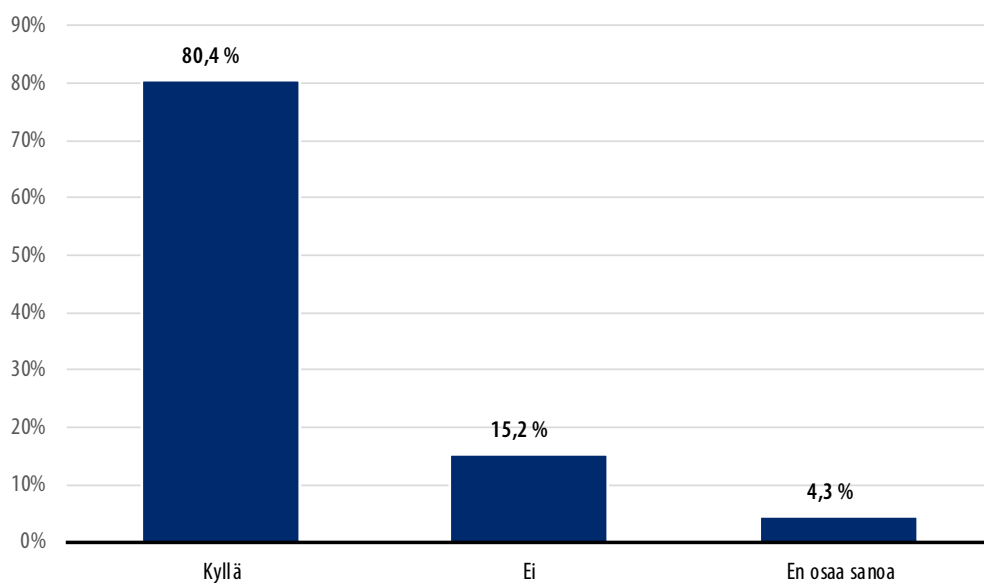
Työn vaativuuden arviointia on pidetty tärkeänä edellytyksenä sille, että samapalkkaisuuden perustana oleva sama palkka samanarvoisesta työstä toteutuisi. Esimerkiksi EU:n palkka-avoimuutta koskevan direktiivin 4 artiklan mukaan jäsenvaltioiden edellytettäisiin luovan välineitä ja metodeita työn arvon arvioimiseen objektiivisten kriteerien perusteella. Kriteerien tulisi sisältää koulutusta, ammattitaitoa ja harjoittelua koskevat vaatimukset, taidot, fyysinen vaativuus, vastuu, tehty työ ja siihen sisältyvien tehtävien luonne. Tällaisten kriteerien perusteella voitaisiin arvioida, tekevätkö työntekijät samanarvoista työtä.⁶² Vaikka kolme neljästä kyselymme vastaajasta katsoi alansa kollektiivisopimuksen perustuvan työn vaativuuden arviointiin, on otettava huomioon, että Suomessa käytössä olevat palkkausjärjestelmät eivät yleensä perustu samapalkkaisuuden näkökulmasta riittävän yksityiskohtaiseen vaativuuden arviointiin. Ns. analyttiseen työn arviointiin perustuvia järjestelmiä, joita pidetään tässä suhteessa hyvinä, oli Samanarvoinen työ -hankkeen mukaan vain noin neljännes käytössä olevista palkkausjärjestelmistä, kuten luvussa 4.2 kuvataan. Suuri osa palkkausjärjestelmistä ei täytä direktiivin vaatimuksia.

62 Direktiiviehdotus COM(2021) 93 final.

Kuvio 8. Perustuuko palkkausjärjestelmä arvioituun työn vaativuuteen?**Kuvio 9.** Onko käynyt niin, että työnarvioinnissa samaan vaativuusluokkaan sijoittuneet päätyvät työehtosopimuksen mukaan eri palkkaluokkiin?

Työn vaativuusarvioinnista ei juuri ole hyötyä samapalkkaisuuden edistämiseksi, jos vaativuusarviointi ei vaikuta siihen, miten työtehtävät sijoittuvat kollektiivisopimuksen mukaisiin palkkaluokkiin. Kuvioista 9 ilmenee enemmistön (61 %) vastaajista katsovan, ettei samaan työn vaativuusluokkaan luettuja töitä sijoitettu kollektiivisopimuksessa eri palkkaluokkiin. Vastaus tarkoittaa, että työnarviointi on vaikuttanut palkkaluokkien muodostamiseen. Kuitenkin runsas 6 % ilmoitti ettei samaan vaativuusluokkaan sijoitettuja töitä sijoitettu samaan palkkaluokkaan ja lähes kolmannes vastaajista ei osannut sanoa, oliko näin tapahtunut. Näyttää siis siltä, ettei työn vaativuusarvioinnilla tosiasiasa aina ole vaikutusta palkanmuodostukseen. Kysyimme vielä vastaajien näkemystä siitä, tukevatko nykyiset palkkarakenteet samapalkkaisuuden toteutumista (Kuvio 10). Valtaosa vastaajista (80 %) katsoi palkkarakenteiden tukevan samapalkkaisuutta. Vastaus viittaa siihen, että liittojen edustajat pitävät nykyisiä palkkarakenteita legitimeinä sukupuolten tasa-arvoon nähden.

Kuvio 10. Tukevatko nykyiset palkkarakenteet nähdäkseen samapalkkaisuuden toteutumista?



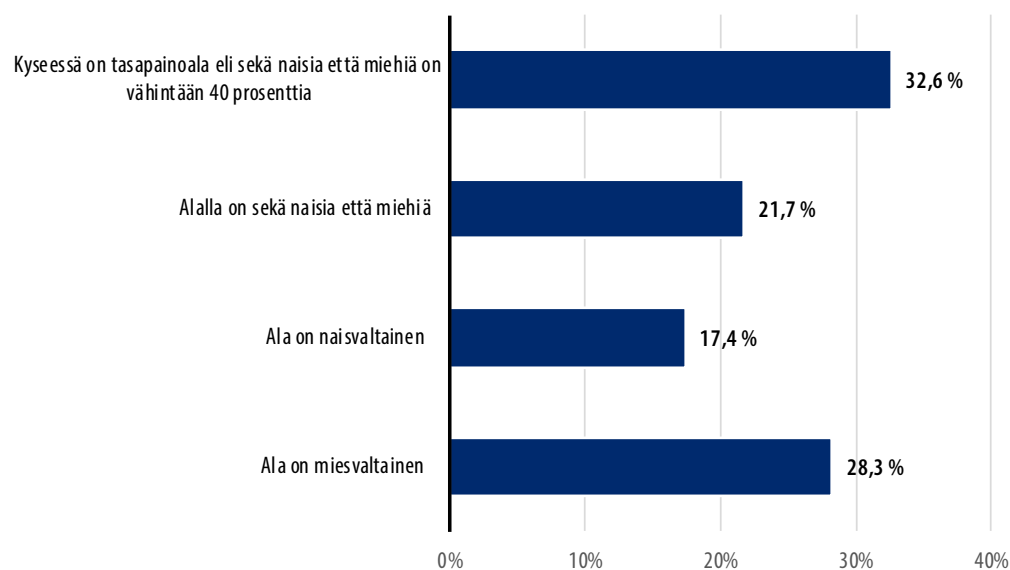
Osa D: Viimeisimmän palkkaratkaisun sisältö ja vaikutukset

Osassa D kysyimme, minkälainen sukupuolijakauma vastaajien edustamalla alalla on, minkälainen viimeisimmän kollektiivisopimuksen palkankorotusmalli oli sekä selvitimme useilla kysymyksillä sitä, millä tavoin sukupuolten tasa-arvo ja samapalkkaisuus oli otettu neuvotteluissa huomioon.

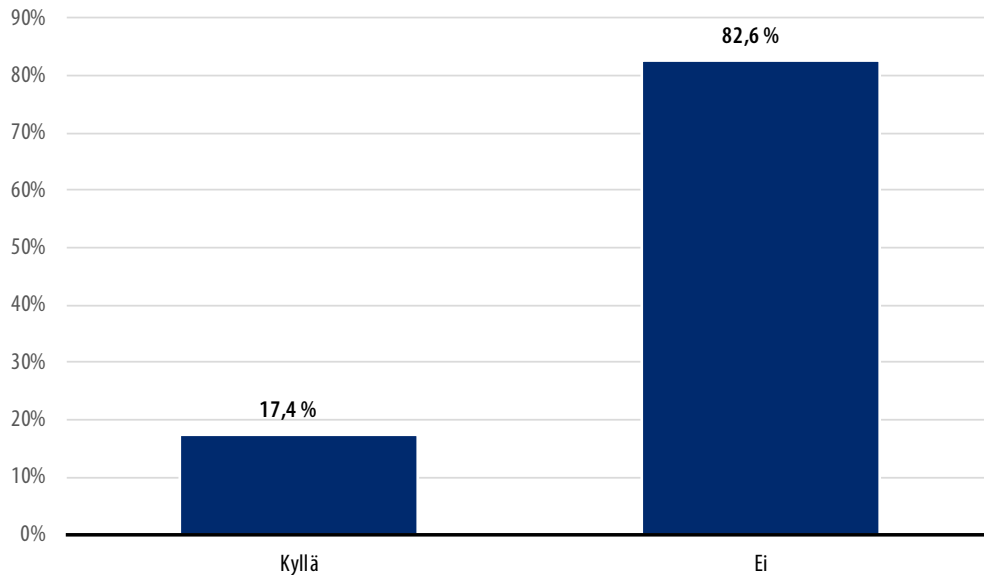
Kysymys, jolla selvitettiin kunkin vastaajan edustaman alan sukupuolijakaumaa, sisälsi vaihtoehdot tasa-ala (naisia ja miehiä vähintään 40 %), alalla on sekä naisia että miehiä, naisvaltainen ala (naisia yli 60 %) ja miesvaltainen ala (miehiä yli 60 %). Osaksi tavoitteena oli varmistaa, että kysely kattoi sukupuolijakaumaltaan erilaisia aloja. Alan sukupuolijakaumalla oletettiin olevan myös vaikutusta siihen, nousevatko samapalkkaisuuteen liittyvät kysymykset esiin palkkarakenteissa ja -neuvotteluissa. Tähän kysymykseen palataan jäljempänä.

Kuvio 11 osoittaa, että kyselyn vastaajat edustivat sukupuolijakaumaltaan monen tyyppiä työaloja. Ns. tasa-aloja edustavia vastaajia oli eniten eli noin kolmannes, 28 % vastauksista edusti miesvaltaisia aloja, runsas viidennes vastauksista koski alaa, joka työllistää sekä naisia että miehiä, ja vähiten vastaajia oli naisvaltaisilta aloilta (n. 17 %). Emme ole verranneet vastauksissa edustettujen alojen sukupuolijakaumaa työmarkkinoiden yleiseen sukupuolijakaumaan. Näyttää kuitenkin siltä, että kyselyssä ns. tasa-ammatteja edustavat alat ovat vahvasti edustettuina, sillä ns. tasa-ammateissa työskentelee Suomen tilastokeskuksen mukaan vain noin 10 % palkansaajista. Toisaalta terveys- ja sosiaalipalveluja ja koulutusta edustavien kunta-alan järjestöjen jääminen kyselyn ulkopuolelle merkitsi sitä, että erittäin naisvaltaisia aloja koskevaa tietoa jäi pois. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan työllisten naisenemmistöisimpiin aloihin kuuluivat terveys- ja sosiaalipalvelut (naisia 85 %) ja koulutus (naisia 68 %).⁶³

Kuvio 11. Millaista alaa palkkaratkaisu koskee?



63 Tieto koskee vuotta 2019, ks. Tasa-arvotiedon keskus 'Ammattialojen mukainen segregatio' <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregatio>

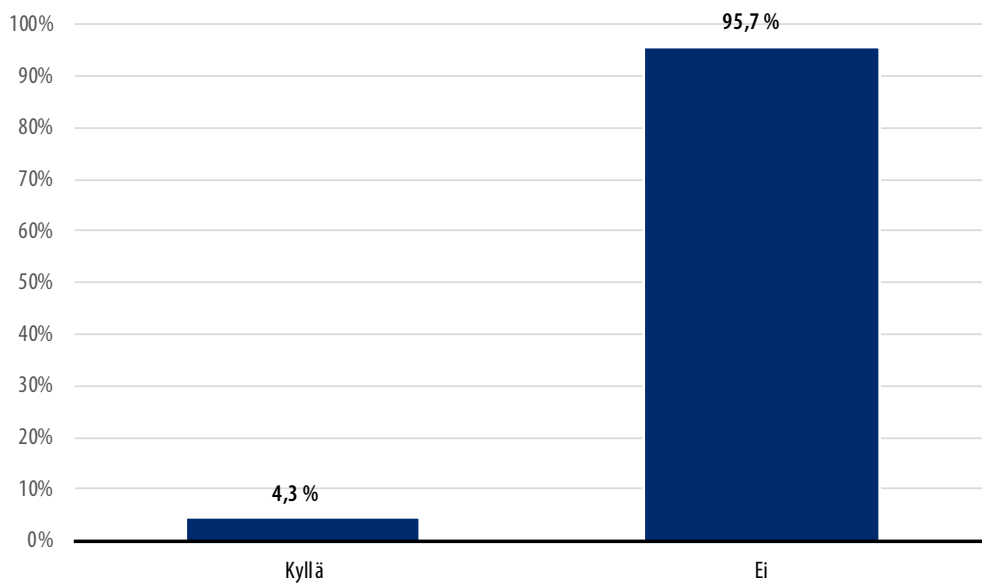
Kuvio 12. Arvioitiinko sitä, miten palkkaratkaisut vaikuttavat sukupuolten palkkaeroon?

Kysyimme, oliko vastaajajärjestössä arvioitu sitä, miten palkkaratkaisu vaikutti sukupuolten palkkaeroon (Kuvio 12). Suuri enemmistö (yli 82 %) vastaajista katsoi, ettei tällaista arviota tehty, ja 17 % totesi, että palkkaratkaisun vaikutusta sukupuolten palkkaeroon oli arvioitu. Tähän kysymykseen saatujen vastausten voi katsoa olevan ristiriidassa osassa B esitettyihin kysymyksiin saatujen vastausten kanssa. Kyseisessä osiossa selvästi suurempi osa vastaajista (41 %) vastaajista ilmoitti, että tasa-arvoon liittyvät tavoitteet otetaan huomioon neuvotteluissa. Kun on kysymys ensisijaisesti juuri palkkatasoon vaikuttavista kollektiivisopimuksista, voisi olettaa, että juuri palkkaratkaisun vaikutus sukupuolten palkkaeroon olisi arvioinnin kohteena. Niille, jotka kertoivat palkkaratkaisun sukupuolivaikutuksia arvioidun tehtiin jatkokysymys. Kysymyksellä selvitettiin, oliko tällainen arviointi osoittanut sopimusmääräysten asettaneen naiset ja miehet eri asemaan. Yksikään vastaaja ei ollut havainnut näin tapahtuneen. Toisin sanoen: kollektiivisopimusten konkreettista vaikutusta sukupuolten palkkaan arvioitiin alle viidesosassa kyselyyn osallistuneista järjestöistä, ja silloin kun arvio tehtiin, kollektiivisopimuksen määräysten katsottiin kohtelevan naisia ja miehiä tasa-arvoisesti ja syrjimättömästi.

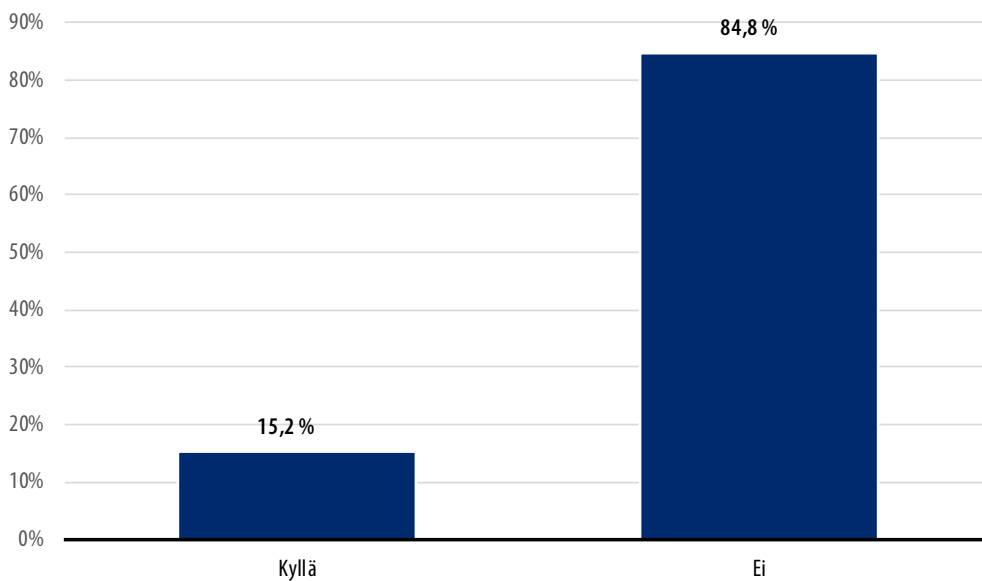
Esitimme myös kysymyksiä varsinaisten sukupuolten tasa-arvoa edistävien sopimusmääräysten esiintymisestä kollektiivisopimuksissa. Kysymykseen sukupuolivaikutusten arviointia edellyttävistä sopimusmääräyksistä vain kaksi vastaajaa kertoi tällaisia sisältäneen sopimukseen (Kuvio 13). Näissä oli kysymys sukupuolivaikutusten arviointia koskevan hankkeen tai työryhmän perustamisesta. Lisäksi kysyimme, sisältyikö

kollektiivisopimukseen määräyksiä tasa-arvon edistämisestä. Tällaisetkin määräykset olivat vastausten perusteella harvinaisia (n. 15 % vastaajista ilmoitti tällaisia sisältyvän sopimukseen) (Kuvio 14).

Kuvio 13. Sisälsikö sopimuksen palkkaratkaisu määräyksiä sukupuolivaikutusten arvioinnista?



Kuvio 14. Sisälsikö sopimuksen palkkaratkaisu määräyksiä tasa-arvon edistämisestä?



Kaiken kaikkiaan vastausten perusteella arvioiden kollektiivisopimuksilla ei havaittu olevan sukupuolivaikutuksia. Tämä näyttäisi olevan ristiriidassa sen kanssa, että jo palkkaratkaisun painottumisella prosenttikorotuksiin on sukupuolivaikutuksia kaikilla aloilla, joilla nais- ja miesammattien välillä on palkkaeroja. Suurempipalkkaisissa ammateissa prosenttikorotukset tuottavat suuremman euromääräisen korotuksen kuin pienipalkkaisissa, ja useimmilla aloilla naisen palkat ovat miesten palkkoja alemmat.

Kyselyn kattamalla sopimuskierröksellä (viimeisin sopimuskierrös, mikä käytännössä tarkoitti ennen kesää 2022 tehtyjä sopimuksia) käsiteltiin pääasiassa kysymystä siitä, miten aikaisempien sopimusten mukaiset, perhevapaiden aikaista palkanmaksua koskevat määräykset tulee muuttaa, kun perhevapaita koskeva lainsäädäntö muuttuu perhevapaauudistuksen myötä. Yksityisillä aloilla asiaa koskevat neuvottelut jatkuivat vielä kyselyä toteutettaessa. Kuten edellä on todettu, muutokset olivat yksityisellä puolella tarkoitus toteuttaa kustannusneutraalisti ja niin, etteivät uudet määräykset saisi lisätä työntajien palkkakustannuksia.

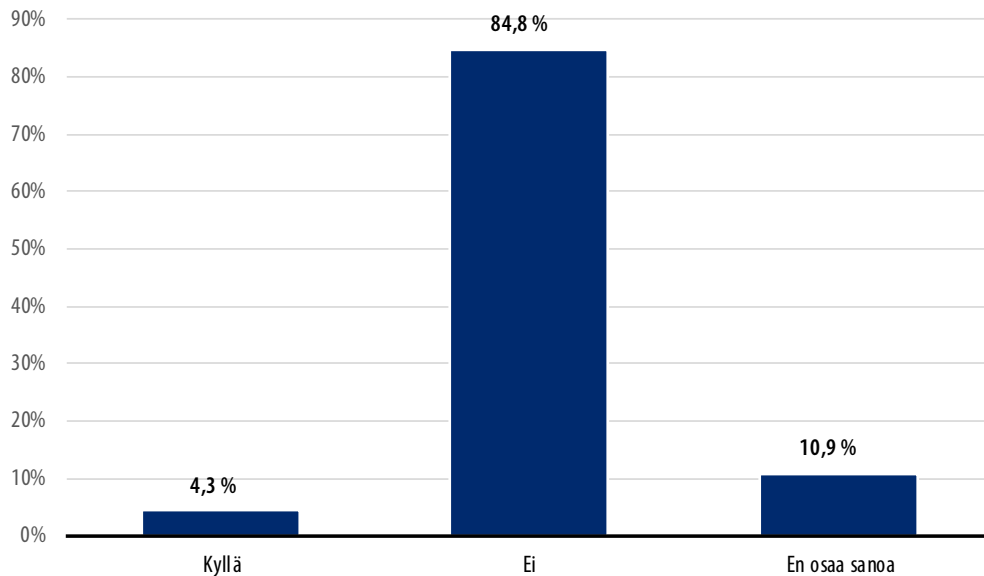
On kuitenkin erittäin vaikeata saavuttaa sellainen ratkaisu, jossa äitien/naisten aikaisemmat palkkaedut eivät pieneneisi. Kustannusvaikutuksiin vaikuttaa edellä kuvattu työnantajille julkisista varoista maksettu kompensatio, mutta emme tämän hankkeen yhteydessä voineet selvittää, missä määrin tämä otettiin huomioon työehtosopimusten muutoksissa. Pahimmassa tapauksessa neuvottelujen lopputuloksena syntyneet työehtosopimukset voivat olla sukupuolisyjyviä. Palkkaan oikeuttavien vanhempainvapaapäivien määrän vaihtelu sukupuolen mukaan olisi kiellettyä sukupuolisyjintää, joten isien palkkaan oikeuttavia päiviä on käytännössä lisättävä äitien palkkaan oikeuttavien päivien mukaisiksi. Tätä on vaikeata tehdä niin, ettei käytettävä palkkasumma kasvaisi. Syrjimätön ratkaisu on mahdollista toteuttaa niin, että äitien nykyiset palkkaedut huononevat tasa-arvon saavuttamiseksi (ns. leveling down). Ottaen huomioon, että kollektiivisopimusten neuvotteluissa on kyselyyn saatujen vastausten mukaan sitouduttu tasa-arvotavoitteisiin, näyttää ristiriitaiselta, että yksityisen sektorin neuvotteluissa sitouduttiin jo varhaisessa vaiheessa siihen, etteivät uuden perhevapaalainsäädännön edellyttämällä kollektiivisopimusten muutoksilla saisi olla kustannusvaikutuksia.

Tämän selvityksen yhteydessä ei ollut mahdollista palata koko työmarkkinakentän osalta siihen, miten työehtosopimusten perhevapaiden aikaista palkanmaksua koskevat määräykset muuttuivat. Näitä kollektiivisopimusten määräyksiä ja niiden vaikutusta naisten palkkaukseen tulisi jatkossa seurata tarkasti, kuten tasa-arvovaltuutettukin on korostanut. On olemassa riski, että muutoksen yhteydessä syntyi syrjiviä määräyksiä perhevapaiden aikaisesta palkasta.

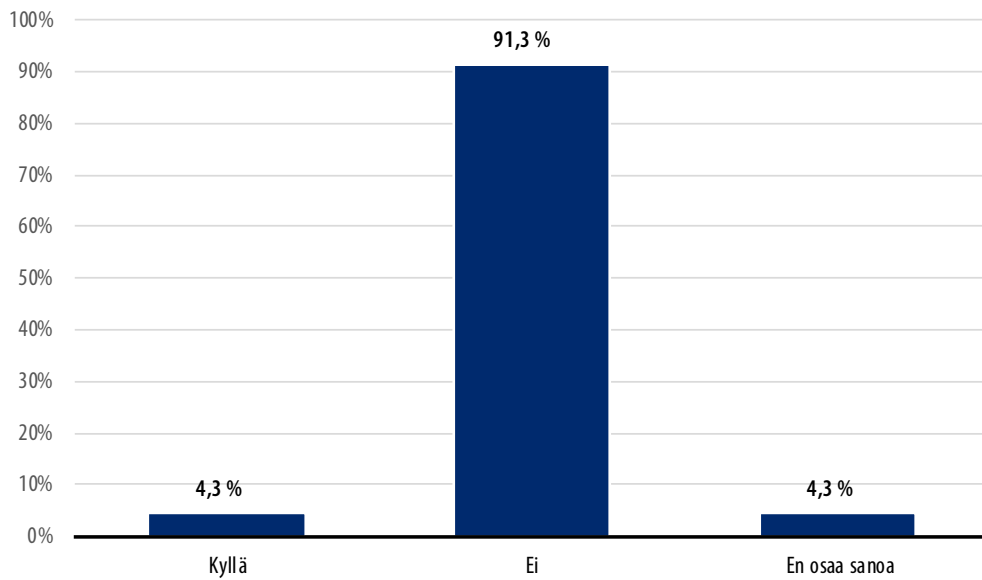
Osa E: Neuvottelujen tai seurannan yhteydessä esiin nousseita kysymyksiä

Osassa E selvitimme, oliko neuvotteluiden aikana havaittu tarvetta tarkastella työn samanarvoisuutta, pääsyä koulutukseen, eroja työoloissa tai työaikajärjestelyissä sukupuolen perusteella. Tällaisia kysymyksiä nousee vastausten perusteella arvioiden esiin erittäin harvoin. Töiden samanarvoisuutta lähdettiin selvittämään vain kahden sopimuksen yhteydessä (Kuvio 15). Harvinaisia olivat myös koulutukseen pääsyyn, työoloihin tai työaikajärjestelyihin liittyvät arviointitarpeet (Kuviot 16, 17 ja 18). Vain muutama vastaaja ilmoitti, että oli havaittu tarve arvioida nais- ja miestyöntekijöiden yhdenvertaista pääsyä koulutukseen tai nais- ja miestyöntekijöiden työolojen eroja.

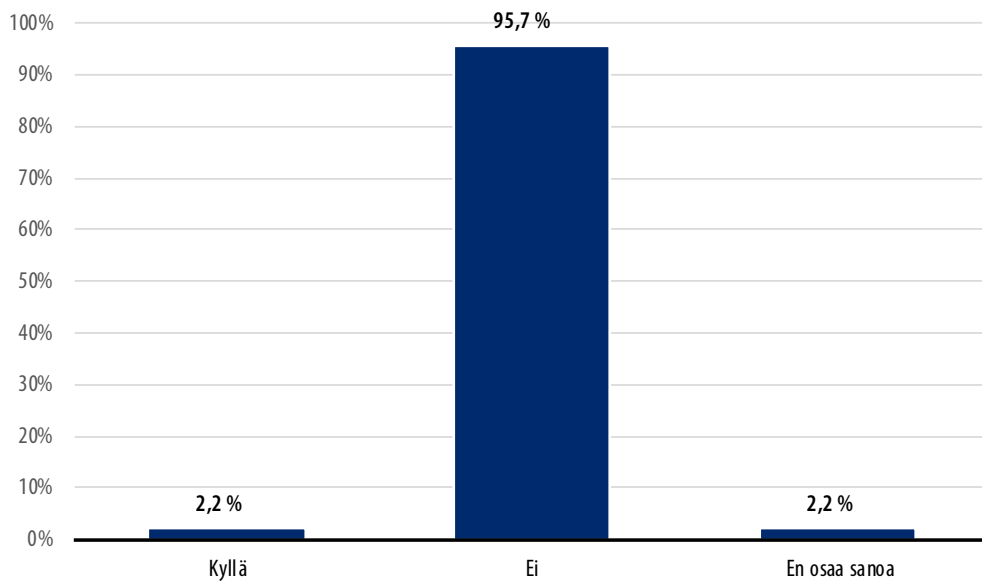
Kuvio 15. Havaitisivatko neuvotteluosapuolet tarvetta arvioida, tekevätkö nais- ja miestyöntekijät samanarvoista työtä?



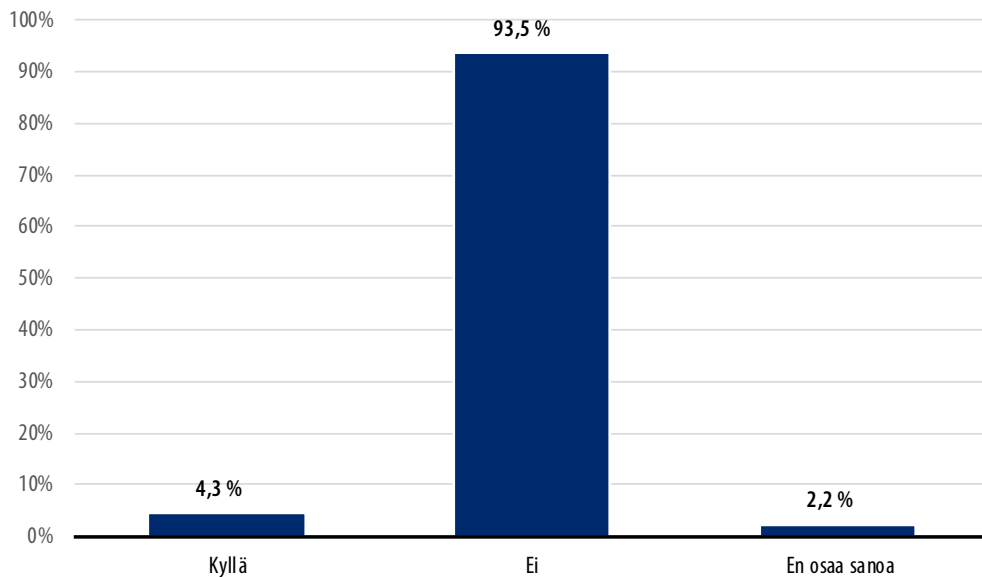
Kuvio 16. Havaitivatko neuvotteluosapuolet tarvetta arvioida, pääsevätkö nais- ja miestyöntekijät koulutukseen yhdenvertaisesti?



Kuvio 17. Havaitivatko neuvotteluosapuolet tarvetta arvioida nais- ja miestyöntekijöiden työolojen eroja?



Kuvio 18. Havaitivatko neuvotteluosapuolet tarvetta arvioida työaikajärjestelyjen sukupuolittaisia eroja?

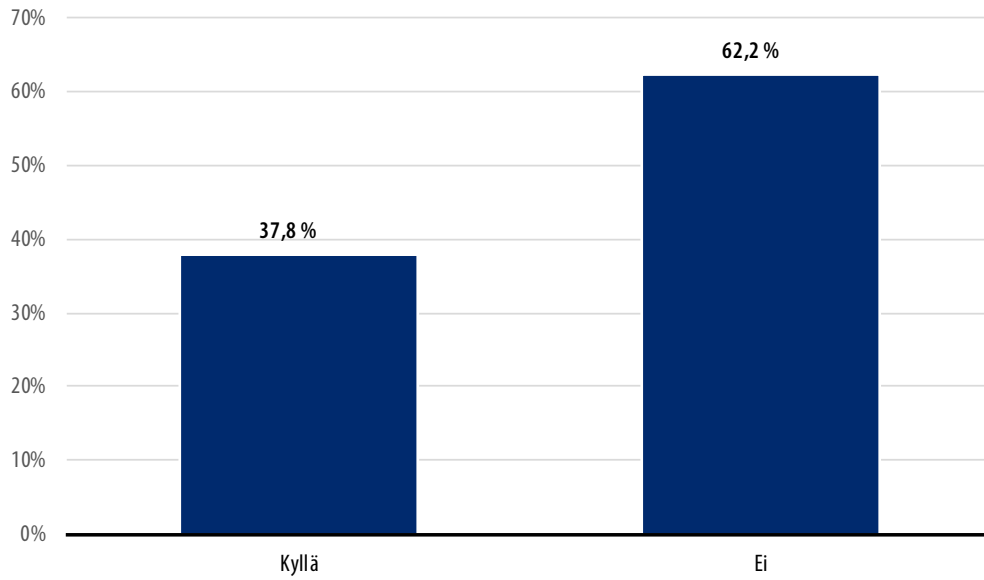


Osa F: Kollektiivisopimuksen tasa-arvon edistämiseen tai muuten suoraan tasa-arvoon liittyvät määräykset

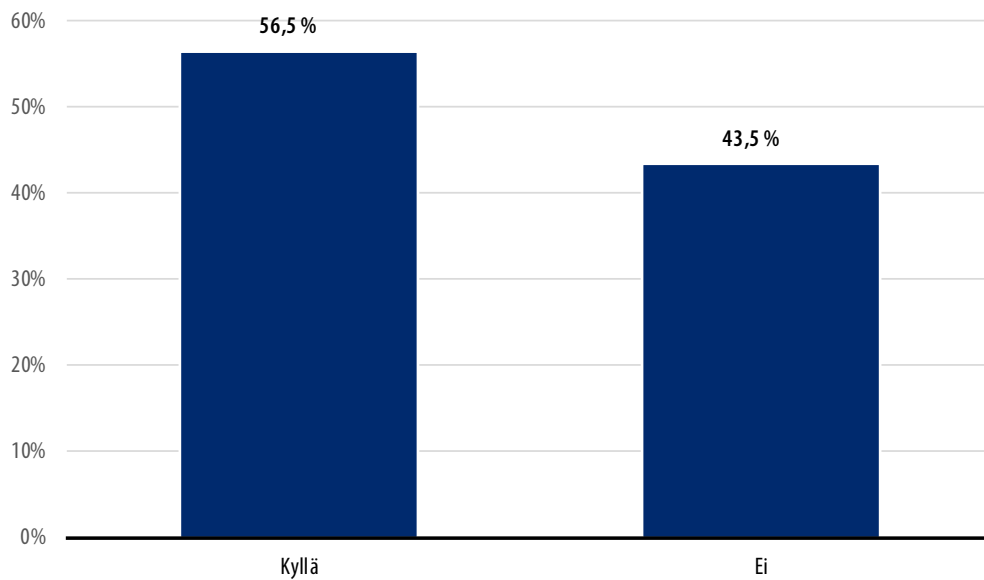
Osassa F esitettiin kysymyksiä, jotka liittyvät viimeksi tehtyyn kollektiivisopimukseen liittyviin tasa-arvomääräyksiin. Tällaisia ovat esimerkiksi määräykset, jotka koskevat sukupuoli-vaikutusten arviointia, palkkakartoituksen toteuttamista ja luottamushenkilön oikeuksia tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä. Kysyimme myös sopimusmääräyksistä, joiden tavoite on ottaa käyttöön tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä.

Lähes 38 % vastaajista ilmoitti, että heidän tekemässään työehtosopimuksessa on sitouduttu tekemään sukupuoli-vaikutusten arviointia (Kuvio 19). Kyselyn aiemmissa osissa esitettyjen kysymysten perusteella kuitenkin näytti siltä, että käytännössä sukupuoli-vaikutusten arviointi toteutuu hyvin harvoin. Tämä vastauksista ilmenevä ristiriita viittaa tarpeeseen selvittää tarkemmin, millä tavalla sitoutuminen sukupuoli-vaikutusten arviointiin käytännössä konkreettisesti ilmenee. On mahdollista, että sitoutuminen sukupuoli-vaikutusten arviointiin, samoin kuin työmarkkinoiden keskusjärjestöjen antamiin tasa-arvo-ohjeisiin on luonteeltaan symbolista. Tällaisesta sitoutumisesta ei ehkä ajatella aiheutuvan konkreettisia, kirjaimellisesti otettavia toimintavelvoitteita kollektiivisopimuksista neuvoteltaessa. Sukupuoli-vaikutusten arviointi voi myös kohdistua vain joihinkin sopimusmääräyksiin, joiden ajatellaan olevan sukupuolen suhteen relevantteja. Palkkausjärjestelmää koskevia sopimuksen osia ei välttämättä arvioida.

Kuvio 19. Onko työehtosopimuksessa sitouduttu sukupuolivaikutusten arviointiin?

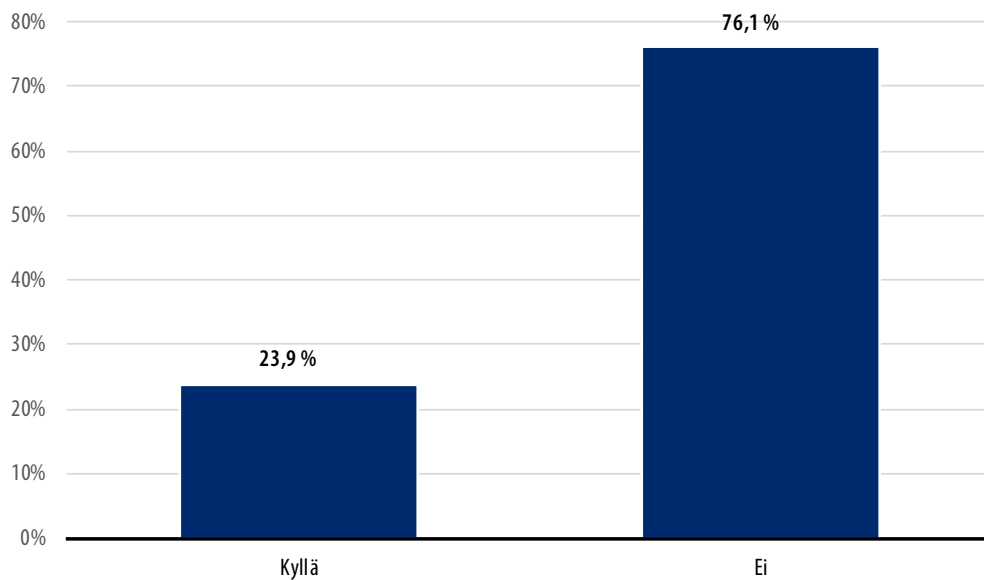


Kuvio 20. Onko perhevapaauudistus johtanut uusiin määräyksiin työehtosopimuksissa?

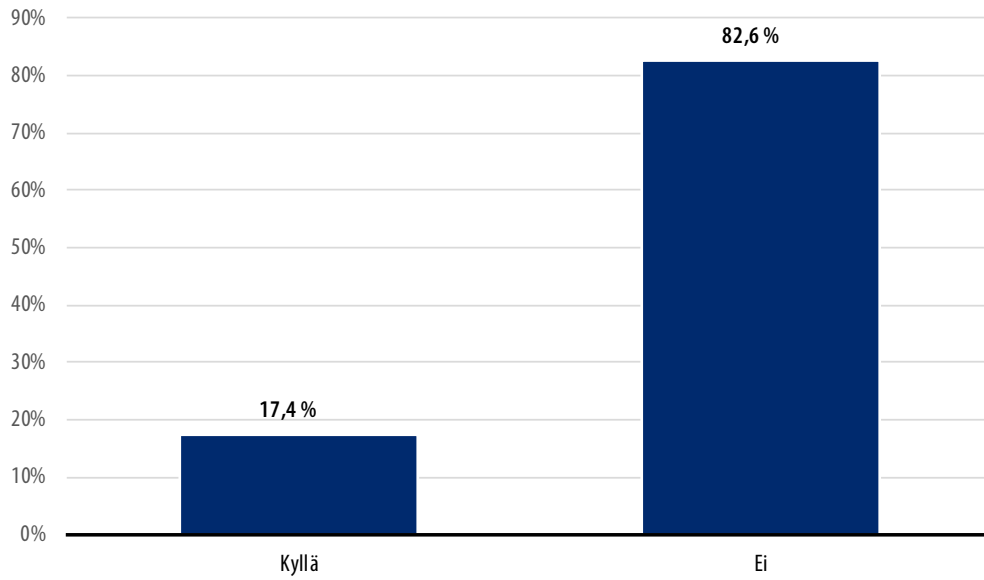


Yleisimmin vastaajat ilmoittivat tasa-arvoon liittyvinä määräyksinä perhevapaaudistukseen liittyvät sopimusmääräykset. Rungas puolet (56,5 %) vastaajista ilmoitti, että uusia perhevapaaudistukseen liittyviä määräyksiä oli otettu kollektiivisopimukseen (Kuvio 20). Muita tasa-arvoa koskevia sopimusehtoja mainittiin harvemmin. N. 24 % vastaajista kertoi sopimukseen sisältyvän määräyksen tasa-arvotyötä tekevän työryhmän perustamisesta, yli 17 % tasa-arvon seurantaan liittyvästä raportoinnista ja n. 15 % palkkakartoitukseen liittyvää menettelyä koskevista määräyksistä (Kuviot 21, 22, 23 ja 24).

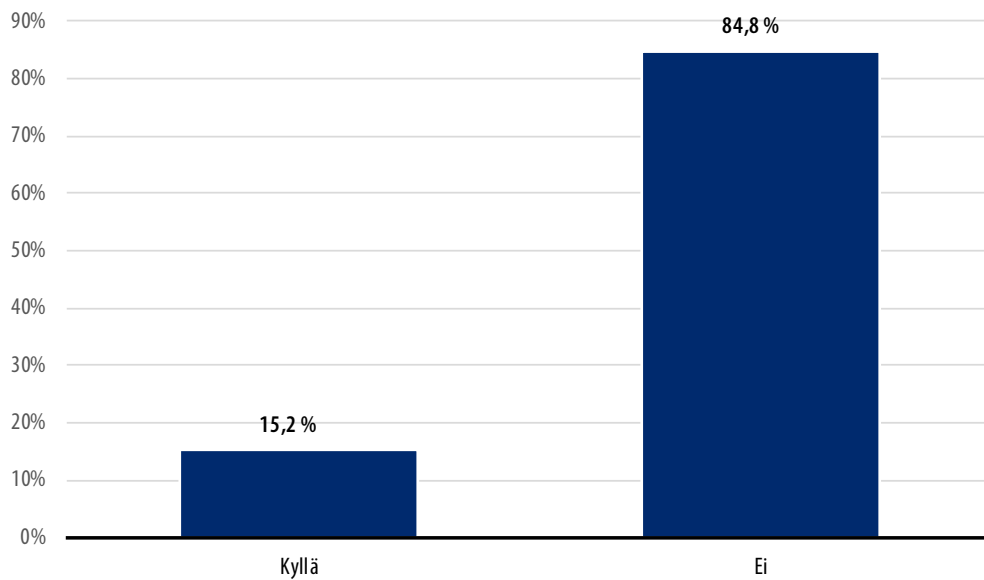
Kuvio 21. Onko sovittu työryhmän tai muun elimen perustamisesta tasa-arvotyötä tai sen seuranta varten?

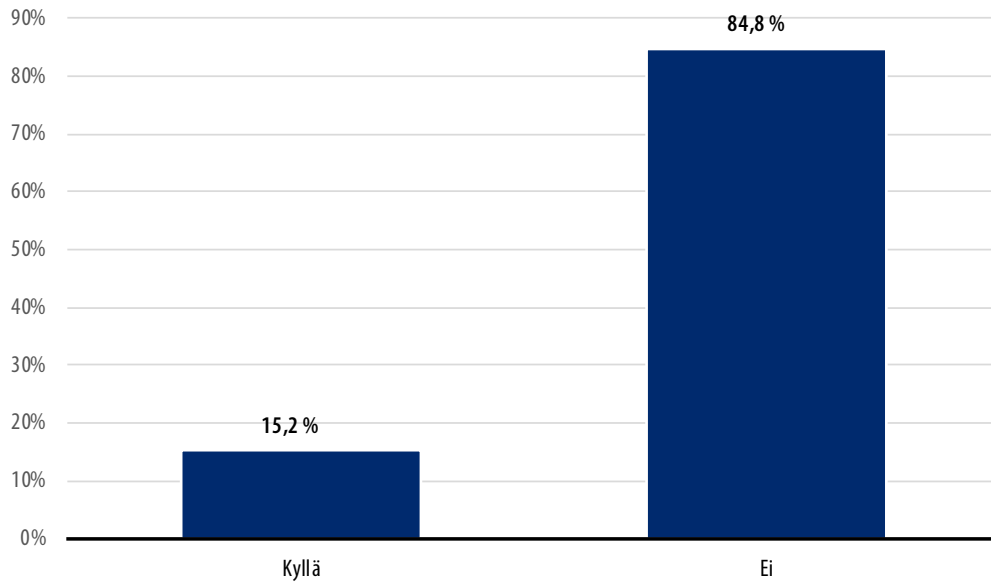


Kuvio 22. Onko sovittu tasa-arvon seurantaan liittyvästä raportoinnista?

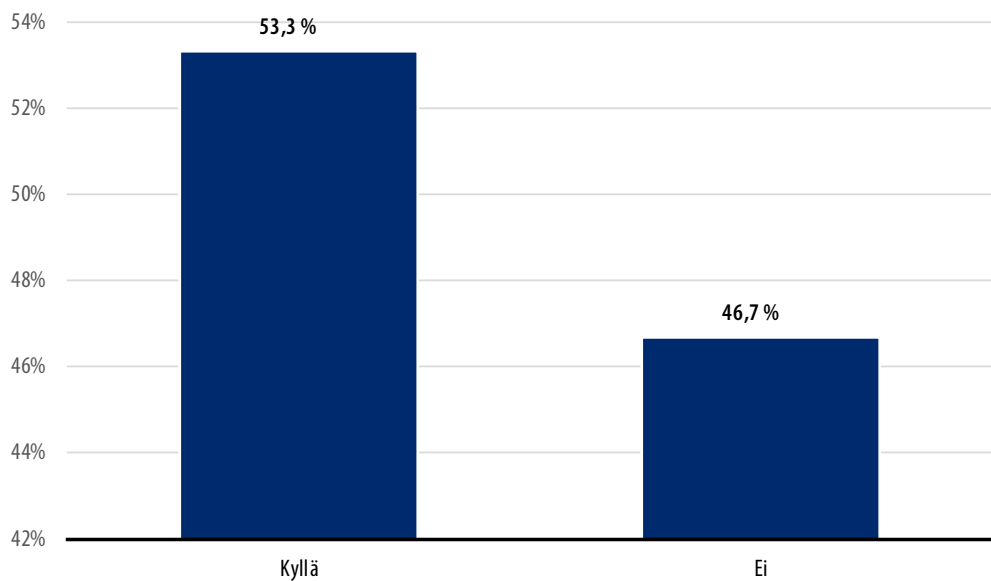


Kuvio 23. Onko sovittu palkkakartoituksen tekemiseen liittyvistä menettelyistä?



Kuvio 24. Onko sovittu tasa-arvokoulutuksesta?

Jos perhevapaaudistus jätetään pois, kaiken kaikkiaan lähes 54 % vastaajista ilmoitti, että kollektiivisopimuksessa on sovittu ainakin yhdestä kyselyn kattamasta tasa-arvon edistämiseen liittyvästä kysymyksestä (Kuvio 25).

Kuvio 25. Sovittu jostain tasa-arvon edistämiseen liittyvästä toimesta?

Palkkakartoituksen tekeminen on tasa-arvolain mukaan työnantajan velvollisuus, jos työnantajan palveluksessa on vähintään 30 henkilöä. Tasa-arvolain 6 b § sisältää joitakin määräyksiä siitä, miten kartoitus on tehtävä, mutta palkkakartoitus on osa 6 a §:n mukaista tasa-arvosuunnitelmaa, joka on pykälän 2 momentin mukaan laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajalla tulee olla riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Palkkakartoituksen laatimisen yhteydessä henkilöstön edustajalla on oikeus saada tietoja mm. eri työntekijäryhmien työn samanarvoisuudesta, palkkauksesta ja jos kartoitus osoittaa palkkaeroja naisten ja miesten välillä, myös näiden syistä. Palkkatasa-arvon edistämisen näkökulmasta työmarkkinajärjestöjen olettaisi pyrkivän täsmentämään palkkakartoituksessa noudatettavaa menettelyä kollektiivisopimuksen määräyksillä. Tästä näkökulmasta on yllättävää, että vain 15 % vastaajista kertoi tähän liittyvistä sopimusmääräyksistä.

Kysyimme myös luottamusmiesten asemasta ja mahdollisuudesta saada palkkatietoja sukupuolten samapalkkaisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Lähes kaikkien vastaajien mukaan luottamusmiehellä on oikeus saada palkkatietoja, mutta oikeus saada palkkakartoituksen liittyviä tietoja mainitaan vastauksissa harvoin. Tämä saattaa liittyä siihen, että luottamusmiesten asema ja siihen liittyvä oikeus tiedonsaantiin on pitkälti määritelty työmarkkinoiden keskusjärjestöjen välisissä sopimuksissa, joista tätä koskevat määräykset on siirretty liittotason sopimukseen. Perinteisesti luottamusmiesten keskeisiin tehtäviin ei ole kuulunut valvoa tasa-arvon toteutumiseen liittyviä asioita. Palkkakartoitusta koskevat vuoden 2014 määräykset kuitenkin edellyttävät luottamushenkilöiden osallistuvan palkkakartoituksen tekemiseen. Palkkakartoitusvelvoitteen toteuttaminen on kuitenkin edelleen suhteellisen puutteellista, sillä vuonna 2020 tehdyn selvityksen mukaan vain puolet yksityisen sektorin organisaatioista, joita velvoite koskee, oli tehnyt kartoituksen. Julkisella sektorilla tilanne oli parempi. Henkilöstön edustaja oli otettu mukaan palkkakartoituksen tekemiseen vaihtelevasti, useammin julkisella kuin yksityisellä sektorilla.⁶⁴

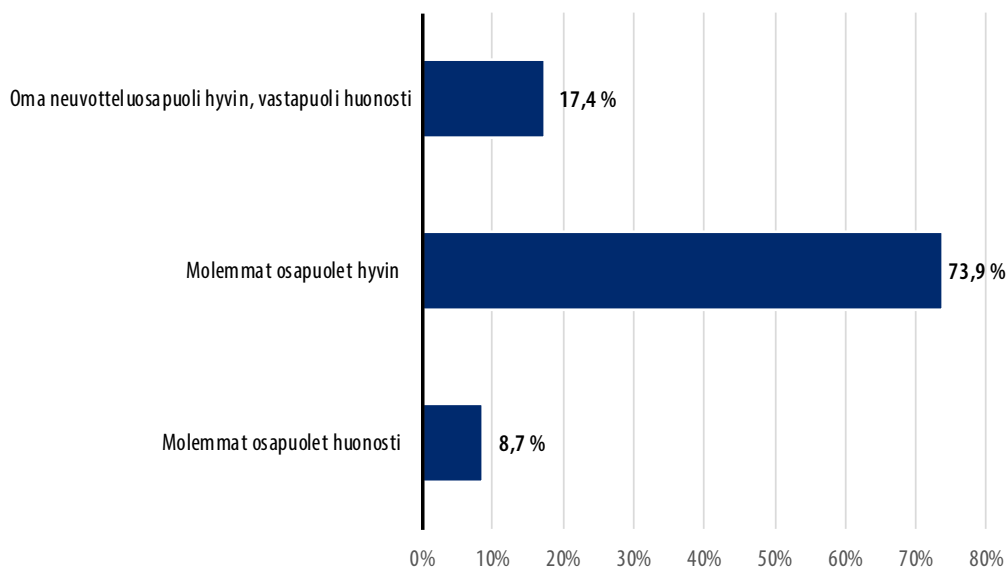
On myös yllättävää, ettei yksikään vastaaja maininnut eri palkanosia tarkasteltavan sopimuksen sukupuolivaikutusten arvioimiseksi. Kuitenkin perusteettomien palkkaerojen kartoituksessa on välttämätöntä selvittää, että kaikki palkkajärjestelmän mukaiset palkan osat ovat syrjimättömiä. Tasa-arvolain palkkakartoituspykälä 6 b tosin velvoittaa tarkastelemaan vain 'keskeisimpiä palkanosia', mutta EU-oikeuden mukaan paitsi kokonaispalkan myös kaikkien palkanosien tulee olla syrjimättömiä.

64 Attila, Henna ja Koskinen, Hanna Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 37–38, 74–75.

Osa G: Osapuolten käsitykset tasa-arvovelvoitteisiin sitoutumisesta

Osassa G kysyimme vastaajilta, miten he arvelivat oman järjestönsä ja neuvotteluosapuolen sitoutuneen erilaisiin tasa-arvovelvoitteisiin. Lähes kolme neljäsosaa vastaajista katsoi, että sekä oma järjestö että sen vastapuoli sopimusneuvotteluissa oli sitoutunut hyvin kollektiivisopimuksen tasa-arvotavoitteisiin. Yli 17 % kuitenkin katsoi, että vaikka oma järjestö oli sitoutunut tasa-arvotavoitteisiin hyvin, oli vastapuoli sitoutunut niihin huonosti. Lähes 9 % katsoi molempien osapuolten, siis myös oman järjestönsä, sitoutuneen tasa-arvotavoitteisiin huonosti (Kuvio 26).

Kuvio 26. Miten neuvotteluosapuolet ovat mielestänne sitoutuneet tasa-arvotavoitteisiin?



Lisäksi kysyttiin, miten vastaajat arvelevat työmarkkinoiden keskusjärjestöjen antamien, tasa-arvoa koskevien suositusten vaikuttaneen työehtoneuvotteluihin. Suositukset perustuvat hallituksen ja työmarkkinoiden keskusjärjestöjen Samapalkkaisuusohjelmaan 2020–2023.⁶⁵ Samapalkkaisuusohjelmassa todetaan, että työmarkkinakeskusjärjestöjen tehtäviä on siirtynyt toimialaliitoille ja neuvottelujärjestöille. Kun kollektiivisopimuksista neuvotellaan toimialatasolla ja paikallinen sopiminen lisääntyy, on varmistettava,

65 Samapalkkaisuusohjelma 2020–2023: *Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen ohjelmalliset toimenpiteet*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020: 38, https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162623/STM_2020_38_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y

että näissäkin palkkaratkaisuissa toteutuu palkkatasa-arvo.⁶⁶ Tässä mainittujen suositusten tarkoitus lienee juuri varmistaa palkkatasa-arvon toteutumista liitto- ja paikallistason sopimusneuvotteluissa.

Samapalkkaohjelmassa todetaan yleisen ja työpaikkatasoisen palkkatietämyksen mahdollistavan osaltaan perusteettomien palkkaerojen tunnistamisen. Palkkatietämyksen todetaan olevan Suomessa keskimäärin heikkoa, niin että palkkauksen perusteet ja henkilökohtaisten lisien määräytymisperusteet eivät ole monilla työpaikoilla yleisesti tiedossa. Palkkatietämystä on ohjelman mukaan lisättävä ala- tai kollektiivisopimuskohtaisilla ohjeistuksilla, viestinnällä ja koulutuksella. Ohjeistusten tulisi käsitellä palkkauksen perusteita, palkanosia sekä sitä, miten palkkaan voi vaikuttaa ja miten palkkatietämystä voi lisätä. Lisäksi tasa-arvolain mukaisten tasa-arvosuunnitelmien yleisyyttä, kattavuutta ja sisältöä on parannettava työmarkkinajärjestöjen yhteisellä ohjeistuksella.⁶⁷ Näiden toimenpiteiden toteuttaminen on työmarkkinakeskusjärjestöjen vastuulla.⁶⁸

Ensimmäinen näistä suosituksista koskee työelämän tasa-arvokysymyksiä ja palkkatietämyksen lisäämistä⁶⁹. Toinen suosituksista on työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointia koskeva työmarkkinakeskusjärjestöjen suositus (annettu 22.11.2021). Se perustui samapalkkaisuusohjelman kohtaan, jonka mukaan keskusjärjestöjen sukupuolivaikutusten arviointia (suvausta) koskeva suositus tuli päivittää. Uusi suositus liittyy sukupuolivaikutusten arvioinnin aikaisempaa saman sisältöistä suositusta selvemmin sekä välittömän että välillisen syrjinnän estämiseen. Suvaussuositus⁷⁰ toteaa, että työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi voidaan suorittaa kollektiivisopimuksia koskevien neuvottelujen yhteydessä tai osana jatkuvaa neuvottelutoimintaa. Suvaus voidaan tehdä myös neuvottelujen ulkopuolella esimerkiksi työryhmässä. Sopimusten jälkikäteinen suvaus voi edellyttää sopimusmääräysten muuttamista. Suosituksessa myös viitataan siihen, ettei kollektiivisopimuksissa ole enää juurikaan välittömästi syrjiviä määräyksiä. Suvauksella tulisi selvittää etenkin sitä, onko näennäisesti sukupuolineutraaleilla sopimusmääräyksillä eriarvoistavia vaikutuksia sukupuoliin (mikä liittyy mahdolliseen välilliseen syrjintään). Tarvittaessa tulee pohtia, millaisilla kirjauksilla tasa-arvoa

66 Mt., s. 12.

67 Mt., s. 14.

68 Mt., s. 14.

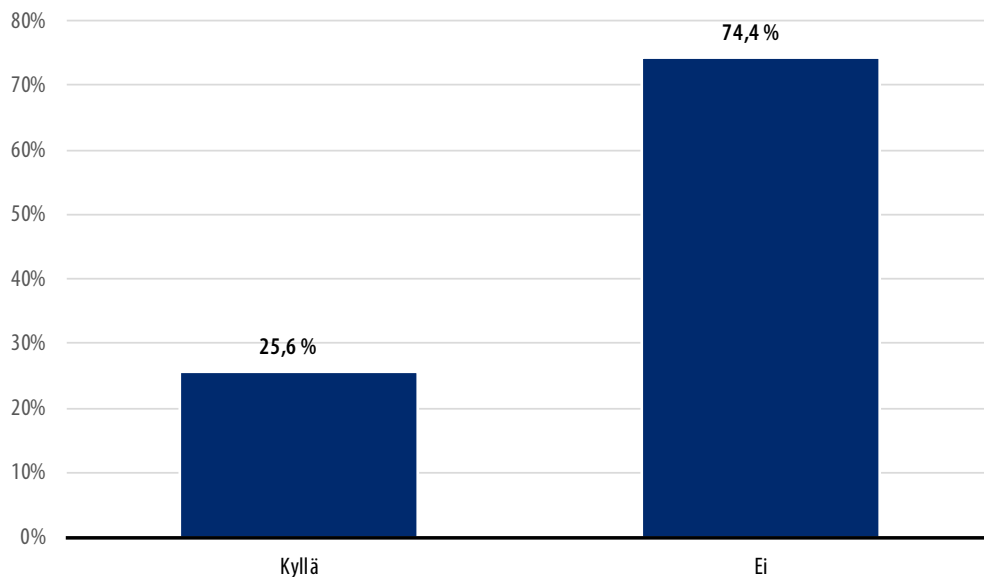
69 Työmarkkinakeskusjärjestöjen sähköpostitse liitoille lähetetty suosittelu, jossa toimialoja suositeltiin selvittämään yhdessä, minkälaisia uusia tasa-arvokysymyksiä muuttuvan työelämän tilanteet aiheuttavat osapuolille, ja kuinka ne voidaan ratkaista, sekä lisäämään palkkatietämystä ohjeistuksilla ja viestinnällä

70 Kyseessä ei ollut ensimmäinen sukupuolivaikutusten arviointia koskeva työmarkkinakeskusjärjestöjen suositus. Aikaisempia suosituksia on annettu mm. 13.5.2009 ja 31.1.2011.

työelämässä voitaisiin edistää. Paikallisessa sopimisessa tulisi arvioida ratkaisuja tasa-arvonäkökulmasta.⁷¹ Suvaussuositus ei kuvaa konkreettisesti, miten sukupuolivaikutuksia selvitetessä tulisi toimia, eikä siinä aseteta suvaukselle asetettavia vähimmäisvaatimuksia. Suositukset eivät sido niiden vastaanottajia.

Kysyimme vastaajilta, olivatko he tietoisia näistä suosituksista. Suosituksen muuttuvan työelämän tasa-arvokysymyksistä ja palkkatietämyksen lisäämisestä ilmoitti tuntevansa 65 % ja työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioimista koskevan suosituksen 63 % vastaajista. Tämän perusteella sopimusneuvotteluja käyvät liittotason toimijat ovat suhteellisen hyvin tietoisia ainakin suositusten olemassaolosta. Niille, jotka ilmoittivat tuntevansa suositukset, tehtiin jatkokysymys, jolla selvitettiin, vaikuttivatko suositukset jollakin tavoin neuvotteluihin. Noin kolme neljännestä jatkokysymykseen vastanneista kertoi, ettei suosituksilla ollut neuvotteluihin vaikutusta, ja neljännes kertoi niiden vaikuttaneen jollakin tavalla (Kuvio 27). Tämän tiedon perusteella näyttää siltä, että vain noin 22 % kaikista vastaajista ilmoitti suositusten vaikuttaneen käytyihin neuvotteluihin. Samapalkkaohjelmaan perustuvat suositukset näyttävät melko tehottomina keinoina varmistaa palkkatasa-arvon toteutumisen liittotason neuvotteluissa.

Kuvio 27. Mikäli vastasitte kyllä, onko suositus vaikuttanut jollain tavoin neuvotteluihin?



71 Työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointia koskeva työmarkkinakeskusjärjestöjen suositus 22.11.2021, <https://akava.fi/wp-content/uploads/2021/11/Työmarkkinakeskusjärjestöjen-suositus-sukupuolivaikutusten-arvioinnista-221121.pdf>

Niille vastaajille, jotka tunsivat viimeisimmän sukupuolivaikutusten arviointeja ja välillistä syrjintää koskevan suosituksen, esitettiin jatkokysymys siitä, olivatko suositukset jotenkin vaikuttaneet neuvotteluihin. Lähes kolme neljästä jatkokysymykseen vastanneesta katsoi, ettei tasa-arvotavoitteilla ollut vaikutusta neuvotteluihin, ja yksi neljästä katsoi niillä olleen vaikutusta (Kuvio 27). Jatkokysymyksen valossa periaatteellinen sitoutuminen tasa-arvotavoitteisiin ei merkitse sitä, että tavoitteilla olisi suuri vaikuttavuus neuvottelujen kulkuun ja lopputulokseen.

3.2.3 Kyselyn tulokset: hypoteesien testaamista ristiintaulukoinnin avulla

Kyselyaineisto tarjoaa mahdollisuuden arvioida joitakin samapalkkaisuuteen liittyviä hypoteeseja ristiintaulukoimalla eri kysymyksiin annettuja vastauksia. Pyrimme selvittämään, mitkä kyselyssä esiintyvät muuttujat näyttäisivät liittyvän järjestön aktiiviseen tasa-arvotavoitteiden ja samapalkkaisuuden edistämiseen. Kyselyn muuttujat ja aineiston koko eivät tosin anna mahdollisuutta laajaan hypoteesien testaamiseen. Vastausten määrä on niin pieni, ettei tilastollisesti merkitseviä tuloksia synny. Tulokset voivat parhaimmillaan tarjota viiteitä siitä, minkä tyyppiset tekijät vaikuttavat järjestöjen tasa-arvotyön taustalla.

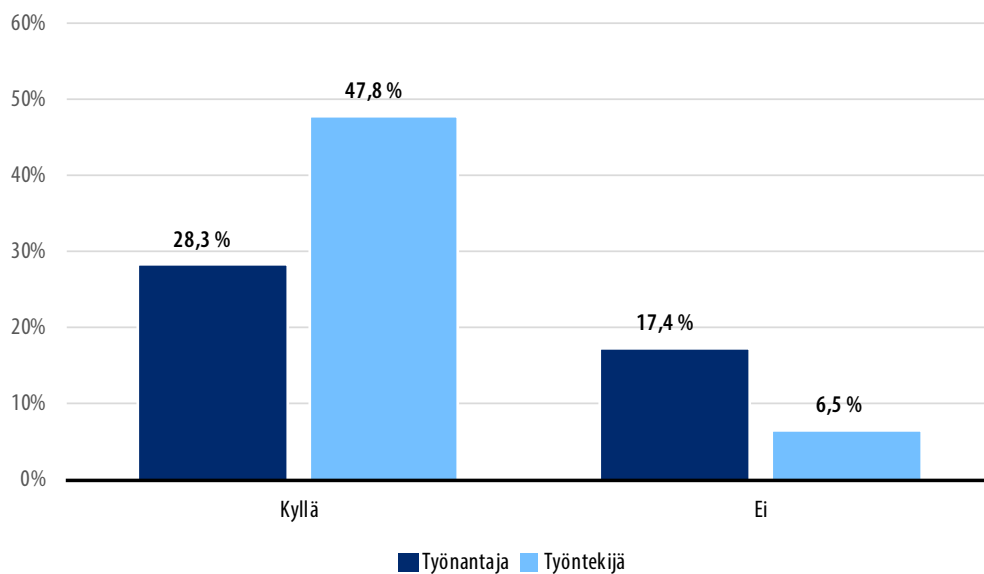
Yksi ristiintaulukoitavista muuttujista oli vastaajan työnantaja- tai työntekijäjärjestötausta. Ei ole itsestään selvää, että työntekijäjärjestöt ovat työnantajajärjestöjä innokkaampia edistämään palkkatasa-arvoa. Asiasta on historiallisesti esitetty eri tyyppisiä argumentteja. Emme tässä tutkimuksessa esitä asiasta vahvaa oletusta, joskin näyttää siltä, että Suomessa ammattiyhdistysliike yleensä suhtautuu työnantajajärjestöjä suopeammin tasa-arvon edistämiseen tähtääviin lainsäädäntöuudistuksiin. Ero työmarkkinaosapuolten suhtautumisessa ilmeni etenkin valmisteltaessa vuonna 2021 palkka-avoimuuden lisäämistä koskevaa lainsäädäntöhanketta.⁷²

Ristiintaulukoimme keskenään erilaisia tasa-arvotavoitteisiin ja -toimenpiteisiin liittyviä vastausmuuttujia sen perusteella, edustaako vastaaja työntekijä- vai työnantajaosapuolta. Kun kysymys järjestön viimeisimmällä neuvottelukierroksella asettamista, tasa-arvoon liittyvistä tavoitteista taulukoitiin ristiin työnantaja-työntekijätaustan kanssa osoittautui, että työntekijäosapuolen edustajat ilmoittivat asettaneensa tasa-arvotavoitteita huomattavasti useammin kuin työnantajaosapuolen edustajat. Vähän useampi kuin joka neljäs työnantajaosapuoli ilmoitti asettaneensa tasa-arvotavoitteita, ja lähes puolet

⁷² Palkka-avoimuuden lisääminen tasa-arvolaisissa. Työryhmän loppuraportti 2021.

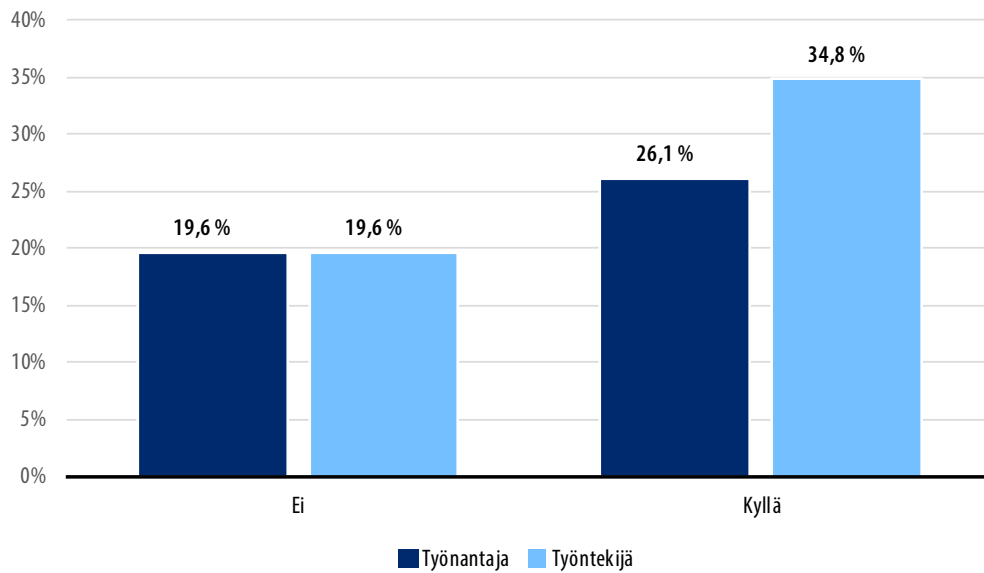
työntekijäosapuolista ilmoitti tehneensä niin (Kuvio 28). Myös silloin kun luvuista puhdistetaan pois perhevapaaudistukseen liittyvät tavoitteet, jäljelle jäävät viisi vastausta ovat peräisin työntekijäliiton edustajilta.

Kuvio 28. Asetettiin viimeisimmällä neuvottelukierroksella tasa-arvoon liittyviä neuvottelutavoitteita? Työnantajien ja työntekijöiden vastaukset eriteltynä

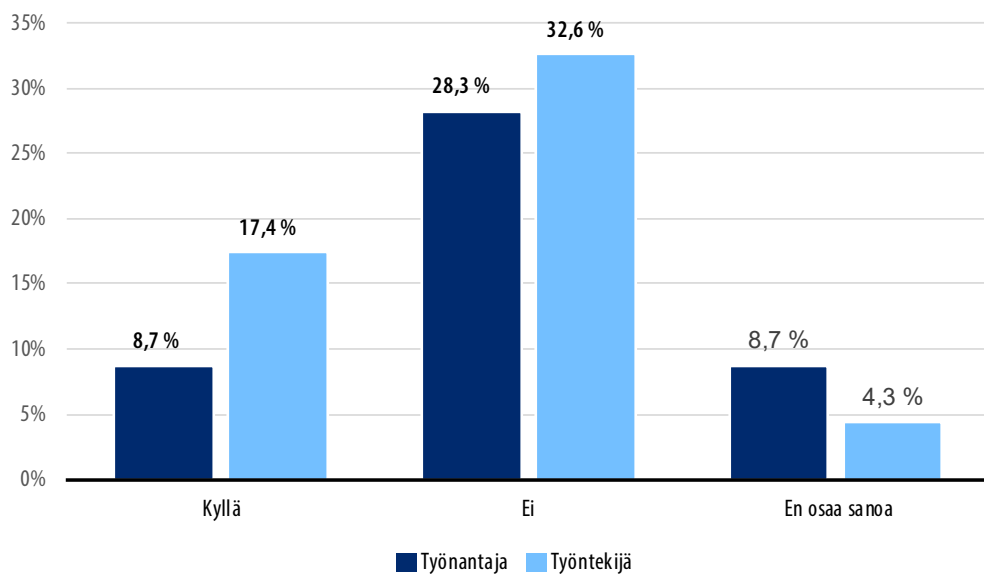


Kun työnantaja-työntekijäasema taulukoidaan ristiin sen kanssa, ilmoittaako vastaaja järjestöllään olevan tasa-arvoa koskevia pysyväisohjeita, vastausten erot ovat pieniä. Näin on myös, kun taulukoidaan ristiin työnantaja-työntekijäasema ja kysymys siitä, onko neuvottelukierroksen tavoitteita tarkasteltu tasa-arvonäkökulmasta (Kuvio 29). Suurin ero osapuolten vastauksissa ilmeni, kun taulukoitiin ristiin työnantaja-työntekijäasema ja kysymys, selvitetäänkö tavoitteiden sukupuolivaikutuksia järjestelmällisesti (Kuvio 30). Työnantajan edustajista näin ilmoitti tapahtuvan lähes 9 %, työntekijöiden edustajista taas runsaat 17 %. Tosin sukupuolivaikutusten systemaattinen selvittäminen oli ylipäänsä harvinaista.

Kuvio 29. Onko liiton ohjeiden mukaan neuvotteluissa kaikkia tavoitteita tarkasteltava tasa-arvon näkökulmasta? Työnantajien ja työntekijöiden vastaukset eriteltyinä

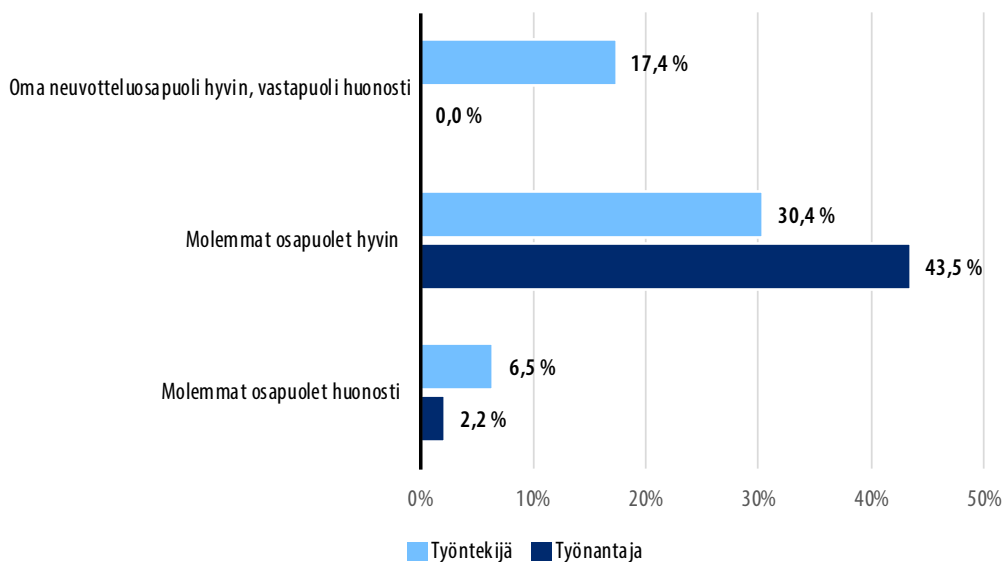


Kuvio 30. Selvitetäänkö neuvottelutavoitteiden sukupuolivaikutuksia järjestelmällisesti? Työnantajien ja työntekijöiden vastaukset eriteltyinä



Työntekijäpuolen edustajat vaikuttavat suhtautuvan kriittisemmin vastapuolensa työnantajien tasa-arvoon sitoutumiseen (Kuvio 31). Kun taulukoitiin ristiin omaa ja vastapuolen sitoutumista koskevat vastaukset työnantaja- ja työntekijäseman kanssa, ilmeni ettei yksikään työnantajien edustaja katsonut toisen neuvotteluosapuolen sitoutuneen tasa-arvoon huonosti, kun taas työntekijäpuolen edustajista lähes 18 prosenttia arvioi vastapuoltaan näin. Lisäksi eroa oli siinäkin, arveltiinko molempien osapuolten sitoutuneen tasa-arvotavoitteisiin huonosti. Työnantajien edustajista vain vähän yli 2 % arvioi molempien sitoutumisen olleen huonoa, mutta työntekijöistä näin arvioi runsaat 6 %. Kaiken kaikkiaan työntekijöiden edustajat näyttävät useammin edellyttävän liittonsa asettavan tasa-arvotavoitteita, ja he myös suhtautuvat jossakin määrin kriittisemmin vastapuolensa aitoon tasa-arvotavoitteisiin sitoutumiseen. Erot ovat kuitenkin pienehköjä. Niitä voi tulkita niinkin, että työntekijöitä edustavat liitot pitävät useammin velvollisuutenaan esittää tasa-arvotavoitteita, mutta itse neuvotteluihin, saati kollektiivisopimusten sisältöön tasa-arvotavoitteet eivät välttämättä välity.

Kuvio 31. Miten neuvotteluosapuolet ovat mielestänne sitoutuneet tasa-arvotavoitteisiin? Työnantajien ja työntekijöiden vastaukset eriteltynä

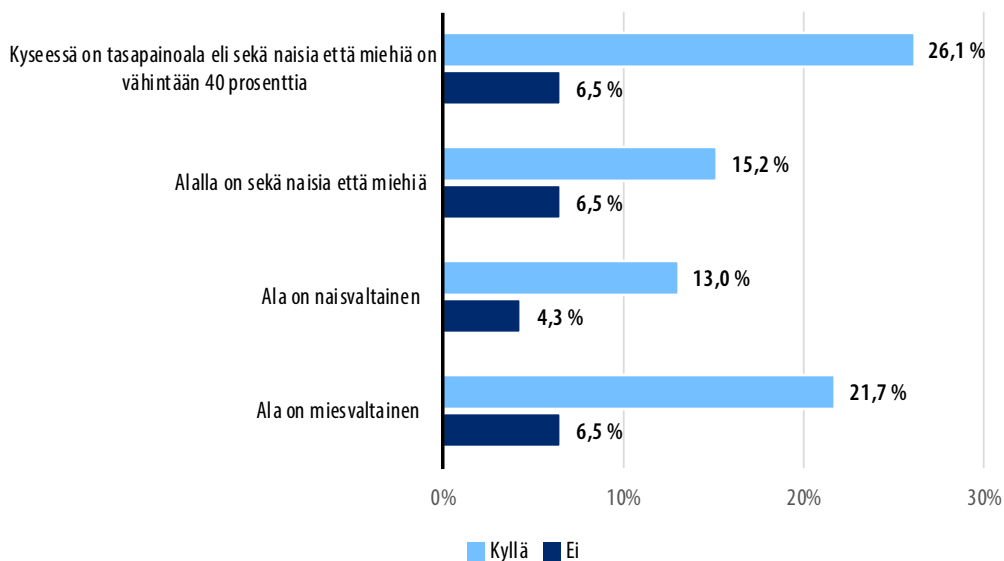


Voidaan olettaa, että alan sukupuolijakaumalla on merkitystä sen suhteen, nouseeko sukupuolten palkkaero ja samapalkkaisuuden tavoite esiin, neuvotteluissa tai muutenkaan. Palkkaerojen havaitseminen ja vaatimus niiden kaventamisesta eivät ehkä nouse esiin sellaisilla työaloilla, joilla työskentelee lähes yksinomaan naisia tai miehiä. Suomen

työmarkkinoille ominaisena, naisten ja miesten palkkaeron näkökulmasta haitallisena piirteenä pidetään vahvaa sukupuolenmukaista segregatiota. Kuten osassa D todettiin, ns. tasa-ammateissa työskentelee Suomen työmarkkinoilla vain noin 10 % työntekijöistä. Kyselyn vastaajista tasa-ammatteja edusti noin kolmannes. Runsas viidennes vastauksista koski lisäksi alaa, joka työllistää sekä naisia että miehiä. Tasa-ammatteja edustaneiden vastaajien voisi olettaa tunnistavan samapalkkaisuuden ongelmia paremmin kuin niiden vastaajien, jotka edustavat puhtaasti mies- tai naisvaltaisia aloja. Tällaisilla aloilla vertailuasetelmaa nais- ja miespalkkojen välillä ei synny yhtä usein. 28 % vastauksista edusti miesvaltaisia aloja. Vähiten vastaajia oli naisvaltaisilta aloilta (n. 17 %). Koska kunta-alojen liitot jäivät kyselyn ulkopuolelle, vastaajista jäivät pois mm. terveys- ja sosiaalipalveluiden ja koulutuksen kollektiivisopimukset. Nämä alat kuuluvat naisenemmistöisimpiin aloihin.

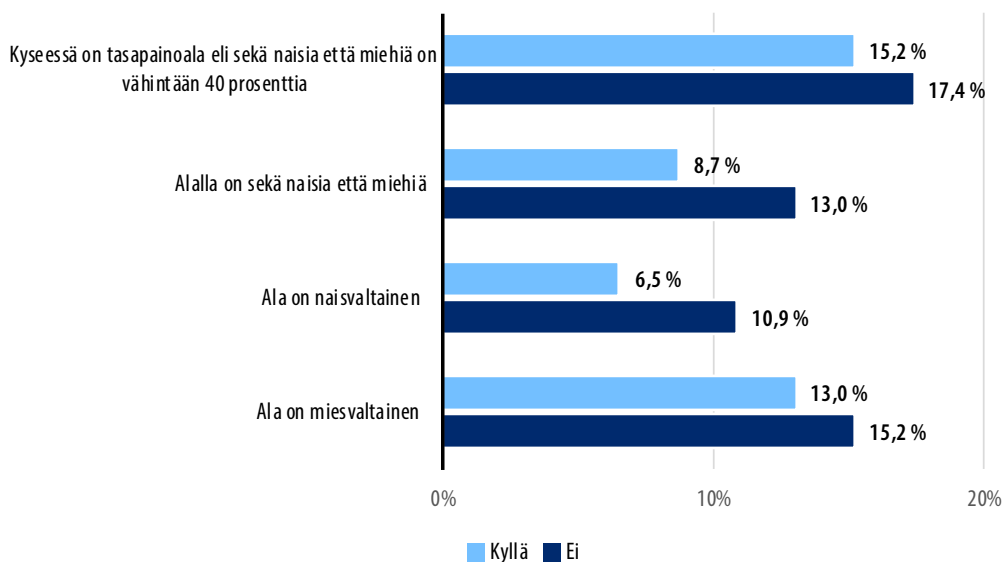
Kun vastaajan edustaman alan sukupuolijakaumaa koskevat vastaukset taulukoitiin ristiin vastausten kanssa, jotka annettiin kysymykseen tasa-arvotavoitteiden asettamisesta, näytti siltä, ettei alan sukupuolijakaumalla juuri ollut merkitystä (Kuvio 32). Pieni ero ilmeni kuitenkin siinä, että naisvaltaisilla aloilla asetettiin hieman vähemmän tasa-arvotavoitteita kuin muilla aloilla. Tasa-arvotavoitteiden asettamista tällä neuvottelukierroksella tosin haljitsi perhevapaalainsäädännön uudistamiseen liittyvien sopimusmääräysten uudistaminen, mikä koskee kaikkia aloja riippumatta niiden sukupuolijakaumasta.

Kuvio 32. Onko asetettu tasa-arvotavoitteita? Vastaukset eriteltynä sukupuolijakauman mukaan



Ristiintaulukoinnilla selvitettiin alan sukupuolijakauman suhdetta siihen, keskusteltiin järjestössä palkkarakenteen tai -ratkaisun vaikutuksista palkkaeroihin (Kuvio 33). Tämänkin taulukoinnin perusteella tasa-arvoaloilla käytiin enemmän keskustelua kuin muilla, naisvaltaisilla aloilla taas vähemmän. On esitetty tutkimustuloksia, joiden mukaan nais-työntekijät ovat yleisesti tyytyväisempiä palkkaansa kuin miestyöntekijät⁷³. Alan sukupuolijakauman ja neuvotteluosapuolten sitoutumista sukupuolivaikutusten arviointia koskevien vastausten välilläkään ei synny selviä korrelaatioita. Tasa-ammattaja edustavat vastaajat ilmoittivat kuitenkin tässäkin yhteydessä hieman muita useammin sitoutuneensa sukupuolivaikutusten arvioimiseen kuin muut.

Kuvio 33. Millaista alaa palkkaratkaisu koskee? Vastaukset eriteltynä sukupuolijakauman mukaan

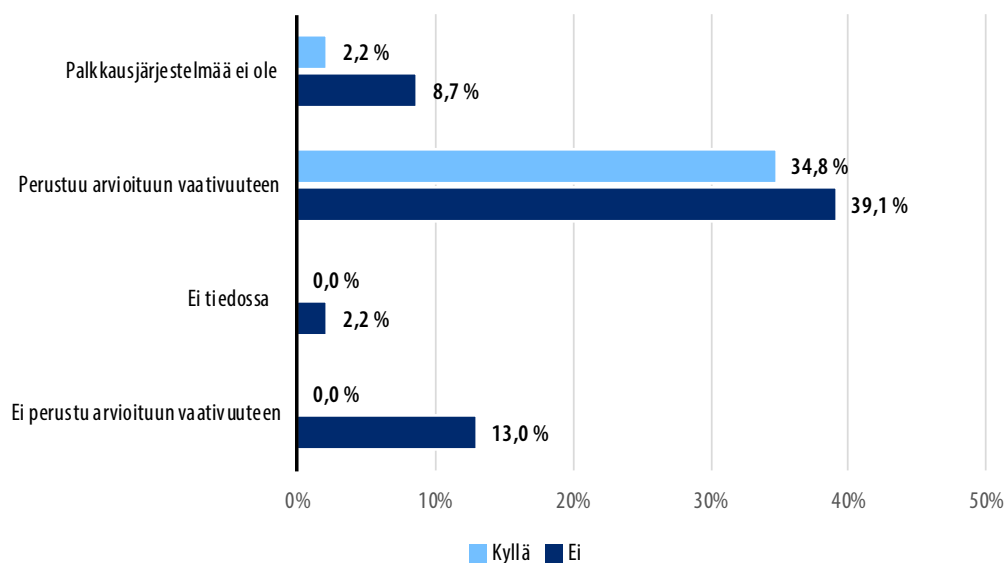


Tarkastelimme myös palkkausjärjestelmien käytön suhdetta siihen, missä määrin alalla käytetään työn vaativuuden arviointia ja kollektiivisopimuksen määräyksiä, jotka velvoittavat arvioimaan sukupuolivaikutuksia. Jos palkkausjärjestelmää ei ole, tai jos

73 Tutkimuskirjallisuudessa on esitetty ns. 'tyytyväisen naistyöntekijän paradoksi', joka ilmenee siinä, että naiset saavat miehiä huonompaa palkkaa, mutta ovat siihen miehiä tyytyväisempiä. Käsitteen otti käyttöön F. Crosby *Relative Deprivation and working Women* Oxford University Press 1982. Paradoksi on sittemmin havaittu useissa maissa.

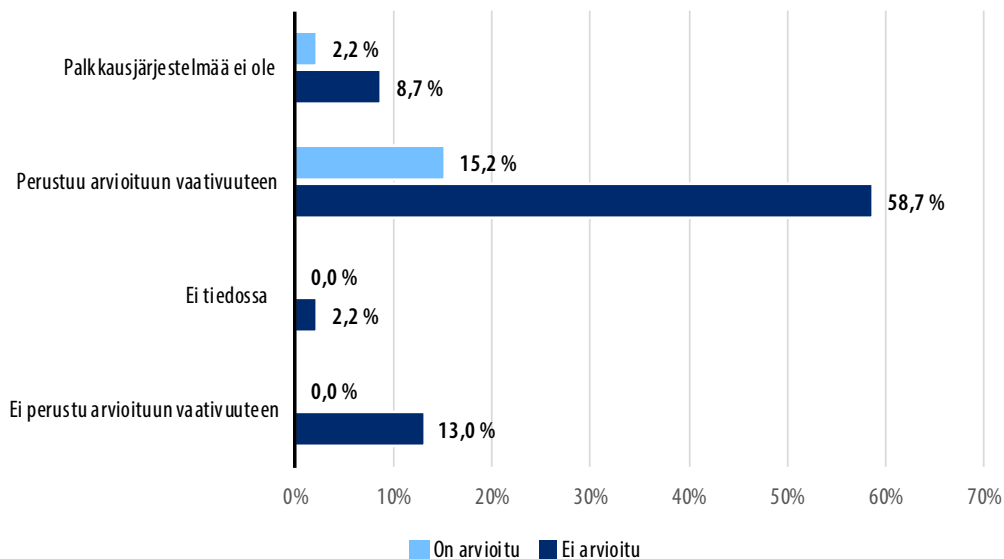
palkkausjärjestelmä ei perustu työn vaativuuden arviointiin, sukupuolivaikutusten arviointia ilmoitetaan tehtävän harvemmin kuin silloin, kun käytössä on työn vaativuusarviointiin perustuva palkkausjärjestelmä (Kuvio 34).

Kuvio 34. Onko työehtosopimuksessa sitouduttu sukupuolivaikutusten arviointiin? Vastaukset eritelty sukupuolijakauman mukaan



Tarkastelimme ristiintaulukoinnin avulla myös palkkausjärjestelmän suhdetta siihen, oliko vastaajan mukaan arvioitu tehdyn palkkaratkaisun vaikutusta sukupuolten palkkaeroon (Kuvio 35). Jonkinlainen korrelaatio näyttäisi vallitsevan sen välillä, onko käytössä palkkausjärjestelmä ja etenkin työn vaativuuden arviointiin perustuva palkkausjärjestelmä, ja ilmoitetun palkkaratkaisun sukupuolivaikutusten arvioinnin välillä. Palkkaratkaisun sukupuolivaikutuksia on kuitenkin vastaajien mukaan arvioitu hyvin vähän, kuten aiemmin raportissa olemme kuvanneet.

Kuvio 35. Onko arvioitu palkkaratkaisun vaikutusta sukupuolten palkkaeroon? Vastaukset eritelty palkkausjärjestelmän käytön mukaan



EU:n palkka-avoimuusdirektiivin esitöissä korostettiin, että EU:n perussopimuksen samapalkkaisuutta koskevan oikeuden kunnioittaminen edellyttää työnantajien käytävän sellaisia palkkarakenteita, joiden avulla sama palkka samasta työstä voidaan varmistaa. Jäsenvaltioiden edellytetään direktiivin 4 artiklan mukaan ottavan käyttöön välineitä tai menetelmiä, joilla työn arvoa arvioidaan ja vertaillaan objektiivisin perustein. Näillä menetelmillä syrjimättömän työarvioinnin ja luokittelun pitäisi olla helppoa. Palkkarakenteiden tulee olla sellaisia, että niiden avulla voidaan arvioida, ovatko työntekijät palkan suhteen vertailukelpoisessa tilanteessa. Kriteereistä tulee sopia työntekijöiden edustajien kanssa. Kriteereihin kuuluvat pätevyys, kuormitus, vastuun määrä, ja työolot ja tarvittaessa muut relevantit tekijät.⁷⁴ Palkka-avoimuusdirektiivin mukaan jäsenvaltioiden on

⁷⁴ Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla (COM (2021)93 final) artikla 4. Sama ja samanarvoinen työ, säännösten yksityiskohtaiset selitykset, s.11, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla (2023/970/EU), artikla 4.

varmistettava, että direktiivin mukaisten arviointikriteerien mukaiset työarvioinnit toteutetaan. Tässä yhteydessä arvioidaneen myös se, mikä on työmarkkinajärjestöjen asema kehitettäessä direktiivin tarkoittamia välineitä tai menetelmiä.

3.3 Tiivistelmä ja päätelmiä

Aluksi on toistettava jo alussa esitettyjä varauksia, jotka liittyvät kyselyn kohteena olleeseen sopimuskierrokseen. Kollektiivisopimuksista neuvoteltiin tilanteessa, jossa talouden kehitysnäkymät olivat sumeat. Mahdollisesti tästä syystä osa tehdyistä sopimuksista oli yksivuotisia. Lyhyet sopimukset perustuvat usein prosenttikorotuksiin, eikä niiden yhteydessä välttämättä tehdä merkittäviä ns. tekstimuutoksia, joita monet tasa-arvoon liittyvät määräykset ovat.

Toiseksi kysely toteutettiin ajankohtana, jona työmarkkinajärjestöt joutuivat miettimään, miten perhevapaaudistus on otettava huomioon niiden tekemissä kollektiivisopimuksissa. Kuten edellä on todettu, perhevapaisiin liittyvien palkkausmääräysten muuttamiseen liittyy monia vaikeita kysymyksiä. Siinä mielessä on ymmärrettävää, että perhevapaiden aikaista palkkausta koskevat kysymykset hallitsivat sopimuskierroksen tasa-arvoa koskevia keskusteluja. Emme voi tietää, olisiko muita tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä mahtunut järjestöjen neuvottelulistalle, jos perhevapaaudistus ei olisi hallinnut kenttää. Yksityisen sektorin sopimukseen sisältyvät perhevapaan ajalta maksettavia palkkoja koskevat neuvottelut jatkuvat yhä. Neuvottelut on siirretty työryhmään, jonka tehtävä on kehittää malli tai malleja alan sopimuksia varten.

Kyselymme tulosten mukaan **kollektiivisopimusten sukupuolivaikutuksia selvitetään vähän, eikä niiden havaitseminen välttämättä johda toimenpiteisiin**. Havaitsimme ristiriidan siinä, että yleisellä tasolla työmarkkinajärjestöt ilmoittavat sitoutuvansa edistämään sukupuolten tasa-arvoa ja arvioivansa tekemiensä sopimusten sukupuolivaikutuksia, mutta käytännössä sitoutuminen näyttää johtavan harvoin erityisiin toimenpiteisiin. Esimerkiksi perhevapaalainsäädännön uudistuksen voi helposti ennakoida aiheuttavan sopimusten uudistamistarpeen, jota toteutettaessa sukupuolivaikutusten arviointi olisi tarpeen. Silti tällaista arviointia ei ilmeisesti tehty. Silloinkaan kun sukupuolivaikutuksia on selvitetty, sellaisia ei arvioinneissa havaittu.

Kun kyselyyn vastanneet järjestöt ovat ryhtyneet tasa-arvoon liittyviin toimiin, nämä näyttävät liittyvän tilanteen kartoittamiseen pikemmin kuin välittömiin kollektiivisopimusten muutoksiin. Järjestöt mainitsevat perustaneensa työryhmiä, keräävänsä tietoa ja raportoivansa sitä. Tilanteen kartoittaminen on toki tärkeätä, jotta

neuvottelutavoitteita ja kollektiivisopimusten määräyksiä voidaan tarkentaa tasa-arvoa edistävällä tavalla. Toistaiseksi kartoituksen tulokset eivät näy sopimusneuvotteluissa tai -määräyksissä.

Selvitimme erikseen, miten työmarkkinoiden keskusjärjestöjen antamat, tasa-arvoon liittyvät suositukset on otettu liittotason järjestöissä huomioon. Suositusten tarkoitus on ollut siirtää tasa-arvon edistämisen ja syrjinnän poistamisen vastuuta liitto- ja paikallistason toimijoille, koska kollektiivisopimuksia ei enää neuvotella keskusjärjestöjen tasolla. **Vastaukset antoivat ristiriitaisen kuvan suositusten vaikutuksesta. Vastaajat kertoivat kyllä tuntevansa suositukset, mutta harva ilmoitti niiden vaikuttaneen liittotason toimintaan.** Suosituksissa mainittuihin ongelmiin kiinnitettiin vähän huomiota kyselyn kohteena olleella sopimuskierröksellä.

Kollektiivisopimuksilla on Suomessa huomattava merkitys palkkojen määräytymiseen. Kyselyn tulosten perusteella suuntasimme hankkeen seuraavassa vaiheessa huomiota konkreettisiin sopimusmääräyksiin, sopimuksen kohteena olevien nais- ja miesvaltaisten ryhmien asemaan ja niiden palkkauseroihin. Palkkaukseen liittyvien sukupuolivaikutusten arvioinnissa on syytä kiinnittää erityistä huomiota ongelmiin, jotka näyttävät toistuvan useimmissa EU:n jäsenvaltioissa. Tällaisia ovat samanarvoisen työn ja välillisen syrjinnän tunnistamiseen liittyvät kysymykset. Työmarkkinajärjestöjen merkitystä tasa-arvon edistämässä ja syrjinnän poistamisessa on arvioitava myös lakiin perustuvien velvoitteiden valossa. Työmarkkinajärjestöjä koskevat tasa-arvolain velvoitteet ovat niukat.

4 Kollektiivisopimusten analyysi ja haastattelututkimus

Hankkeen työ- ja toteutus suunnitelman mukaan tuli analysoida tarkemmin kaksi tai kolme kollektiivisopimusta, joissa on erilaisia palkanosia sekä tasa-arvon kannalta relevantteja kysymyksiä. Tutkimussuunnitelman mukaisesti hankkeen toisessa vaiheessa selvitettiin kollektiivisopimusten soveltamista organisaatio- ja työpaikkatasolla haastattelemalla toiseen vaiheeseen valittujen sopimusalojen organisaatioita. Haastattelujen avulla pyrittiin selvittämään palkkausjärjestelmän toimivuutta ja läpinäkyvyyttä (ts. ovatko palkanmaksun perusteet selkeitä ja työntekijöiden tiedossa), ongelmien ratkaisemista, luottamushenkilöiden tiedonsaantimahdollisuuksia sekä palkkausjärjestelmään liittyvien tasa-arvo-ongelmien tunnistamista. Seuraavaksi kuvaamme sopimusten ja organisaatioiden valintaa.

4.1 Sopimusten sekä haastateltavien valinta

Halusimme tarkasteluun sekä työ- että virkaehtosopimuksia. Oli luonnollista keskittyä yleissitoviin kollektiivisopimukseen, joita ovat asianomaisella alalla edustavat valtakunnalliset sopimukset. Yleissitoviksi todettujen kollektiivisopimusten vähimmäisehdot sitovat myös alan järjestäytymättömiä työnantajia.⁷⁵

Alkuperäinen suunnitelma oli tutkia yhteensä neljä eri sopimusta, kaksi julkiselta ja kaksi yksityiseltä sektorilta. Sopimusten valintaprosessi käynnistyi syksyllä 2022. Tavoitteena oli saada tutkittavaksi sopimuksia, jotka kohdentuisivat monipuolisesti eri aloihin sekä ammattiryhmiin. Mukaan haluttiin sellaisia aloja, joilla on tehty toimia tasa-arvon edistämiseksi, jotta olisi mahdollista saada esimerkkejä hyvistä ja toimivista käytännöistä samapalkkaisuuden edistämiseksi.

Tutkimukseen valittavia sopimuksia kartoitettiin syyskuussa 2022 yhteistyössä hankkeen ohjausryhmän, tasa-arvovaltuutetun sekä Valtion palkkausjärjestelmien kehittämisyöryhmän kanssa. Näiden keskustelujen perusteella tutkimukseen osallistumista pyydettiin Maanmittauslaitoksen, Liikenne- ja viestintävirasto Traficom, rahoitusalan sekä

⁷⁵ Työsopimuslaki 55/2001, 2:7–8 §§, laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 56/2001, 1 §. Ks. myös Bruun, Niklas, Työoikeuden perusteet, Helsinki 2022, 181 ss.

kemianteollisuuden kollektiivisopimuksen osapuolilta. Koska tutkimuksessa oli tarkoitus tutkia palkkausjärjestelmiä, oli tarkoituksenmukaista saada haastateltavaksi suoraan virastojen ja yritysten henkilöstöä.

Traficomilla ei ollut aikataulusyistä mahdollisuutta osallistua tutkimukseen, mutta muiden alojen kanssa tutkimukseen osallistumisesta neuvoteltiin laajemmin. Maanmittauslaitoksen haastatteluista sovittiin suoraan henkilöstöjohdon sekä pääluottamusmiesten kanssa. Rahoitusalan ja kemianteollisuuden osalta projekti oli yhteydessä työmarkkinajärjestöjen edustajiin haastattelumahdollisuuksien kartoittamiseksi. Huolimatta työmarkkinaosapuolten myönteisestä suhtautumisesta kemianteollisuus jäi lopulta tutkimuksen ulkopuolelle, sillä työmarkkinaosapuolet eivät onnistuneet löytämään yrityksiä, jotka olisivat olleet halukkaita osallistumaan tutkimukseen. Työmarkkinaosapuolten mukaan keskeneräiset työehtoneuvottelut vähensivät yritysten osallistumishalukkuutta. Haastattelun kohteeksi otettiin näin vain kaksi kollektiivisopimusta, rahoitusalan työehtosopimus sekä Maanmittauslaitoksen virkaehtosopimus. Näin tarkasteluun saatiin sekä työ- että virkaehtosopimus.

Maanmittauslaitoksella sovittiin ryhmähaastatteluista, joissa haastateltiin työnantajaryhmää, PALMA-palkkausjärjestelmän arviointiryhmää sekä luottamusmiesryhmää. Haastattelurunko lähetettiin haastateltaville etukäteen nähtäväksi. Rahoitusallalla sovittiin vastaavasti ryhmähaastatteluista. Työmarkkinaosapuolten ehdotuksesta haastattelujen kohteeksi valittiin yrityksissä toimivat palkkatoimikunnat, jotka seuraavat ja edistävät palkkakeskustelujärjestelmän toimintaa ja palkkausperiaatteita. Palkkatoimikunnissa on edustettuna niin työnantaja- kuin työntekijäosapuoli. Myös rahoitusalan yrityksille sekä työmarkkinaosapuolille lähetettiin haastattelurunko etukäteen mahdollisia huomioita varten. Rahoitusalan työmarkkinaosapuolten sekä tutkittavien yritysten lähtökohtana haastattelujen toteuttamiselle oli, että haastatteluissa keskityttäisiin työehtosopimuksessa kuvaillun palkkausjärjestelmän sukupuolivaikutuksiin, mutta paikallisesti sovittavat asiat jätettäisiin tutkimuksen ulkopuolelle. Haastattelurunkoa mukautettiin tämän ehdon mukaisesti. Kummankin tutkittavan alan haastattelut toteutettiin organisaatioiden aikataulutoiveiden mukaisesti vuoden 2023 tammikuun ja maaliskuun välillä.

Eryteisesti rahoitusalan palkkatoimikuntien haastattelujen raportoinnissa osoittautui vaikeaksi erottaa työnantaja- ja työntekijäpuolen kannanotot toisistaan, koska haastattelut etenivät palkkatoimikuntien ryhmähaastatteluina. Haastattelulainauksen kieliasua on siistetty raportointia varten mm. poistamalla turhia täytesanoja, mutta lainauksen sisältöä ja tarkoitusta ei ole muutettu. Kaikki maanmittauslaitoksen haastattelut nauhoitettiin. Rahoitusallalla osa nauhoitettiin ja osasta tehtiin muistiinpanot. Alakohtaisia haastatteluja käsitellään tarkemmin myöhemmin.

4.2 Samapalkkaisuus palkkausjärjestelmissä – Samanarvoinen työ -hankkeen tulokset

Sosiaali- ja terveysministeriön Samanarvoinen työ- hankkeen loppuraportin⁷⁶ tarkasteluun sisältyi 159 yleissitoviksi todettua työehtosopimusta. Hankkeessa niiden sisältämät palkkausjärjestelmät analysoitiin, ja lisäksi tarkasteltiin hankkeen pilottiorganisaatioiden palkkausjärjestelmiä. Nämä analyysit olivat hyödyllisiä oman työehtosopimusten sukupuolivaikutuksia arvioivan hankkeemme kannalta. Kun tunnetaan kaikkien yleissitovien kollektiivisopimusten mukaiset palkkausjärjestelmät, voidaan arvioida miten valitut työehtosopimukset niiden joukossa sijoittuvat.

Samanaarvoinen työ -hankkeessa työehtosopimusten mukaisten palkkausjärjestelmien tarkastelu kohdistui aikapalkkaukseen ja peruspalkkausjärjestelmiin. Palkkausjärjestelmällä tarkoitetaan tehtäväkohtaisen palkanosan porrastusta palkkausperusteiden mukaan sekä suorituksen ja pätevyyden arviointiin perustuvaa henkilökohtaista palkanosaa. Tulos- tai bonuspalkka ei kuulunut tarkasteluun Samanarvoinen työ -hankkeessa. Bonuspalkkoja koskevia määräyksiä ei kollektiivisopimuksissa yleensä ole.

Tehtäväkohtaisten palkanosien suhteen osassa palkkausjärjestelmiä käytettiin ns. *analyttiseen työn vaativuuden arviointiin perustuvaa järjestelmää*,⁷⁷ joissa tehtävän vaativuus arvioidaan tyypillisesti kirjallisen tehtäväkuvauksen avulla ja työn vaativuus pisteytetään määriteltujen vaativuuslaitteiden pohjalta. Tällaiseen arviointiin perustuvia malleja on erikseen rakennettu työehtosopimukseen. Käytössä on myös kaupallisia arviointimalleja.

Toinen tehtäväkohtaisten palkanosien malli perustuu *vaativuusluokkien yleiskuvauksiin*. Tietty työtehtävä sijoittuu siihen luokkaan, joka kokonaisuudessaan vastaa parhaiten tehtävän vaatimuksia. Vaativuusluokkien yleiskuvauksia voidaan täydentää konkreettisemmillä kuvauksilla.

Kolmas palkkausjärjestelmän tyyppi perustuu *tehtävänimikkeisiin tai tehtäviin, joista voidaan esittää esimerkkejä tai palkkaus perustuu vaativuuden yleiskuvaukseen ja on määriteltä tai annettu esimerkkejä, miten nimikkeet tai tehtävät sijoittuvat vaativuusluokkiin*.

76 Jämsén, Sini, Hietala, Harri ja Maaniemi, Johanna *Samanaarvoinen työ -hankkeen loppuraportti* Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2022:28.

77 Maaniemi, Johanna 'Työehtosopimusten tarkastelu', teoksessa Jämsén et al. 2022, 53–92.

Neljäs tyyppi perustuu nimike- ja tehtävähierarkiaan, jossa vaativuusluokkia ei ole kuvattu, vaan järjestelmä *koostuu palkkausluokista, joihin tehtävät sijoitetaan*. Tällainen järjestelmä voi perustua myös pelkkiin nimikkeisiin tai tehtäviin ilman niiden välistä hierarkiaa.

Analyttiseen työn arviointiin perustuva palkkausjärjestelmä oli käytössä noin neljänneksessä työehtosopimuksista. Yleisin palkkausjärjestelmän tyyppi oli sellainen, joka perustuu vaativuusluokkien yleiskuvauksiin. Näitä käytettiin noin kolmanneksessa työehtosopimuksista. Yleiskuvaukseen ja nimikkeisiin perustuvia järjestelmiä sekä nimike- ja tehtävähierarkiaan perustuvia järjestelmiä oli molempia noin viidenneksessä työehtosopimuksista. Palkkausjärjestelmiin sisältyi vaihteleva määrä vaativuus- tai tehtäväluokkia (2–28). Luokkia oli eniten analyttisissä järjestelmissä.

Analyttisissä työn vaativuuden arviointijärjestelmissä nimetään työn vaativuustekijät selvästi ja erikseen, koska arviointi perustuu juuri niihin. Muissa palkkausjärjestelmän tyypeissä vaativuustekijät on osittain nimetty, osittain ei. Vain nimikkeisiin pohjautuvissa järjestelmissä vaativuustekijöitä ei ole nimetty lainkaan. Yleisimmin mainitut vaativuustekijät olivat osaaminen, vastuu, vuorovaikutus, harkinta ja ongelmanratkaisu, kuormitus, päätöksenteon ja ratkaisujen vaikutus, itsenäisyys, työolosuhteet, johtaminen, työn luonne, työmenetelmien hallinta, valvonta ja luovuus. Osaaminen mainittiin 76 %:ssa sopimuksista. Siihen sisältyi mm. kokemus ja oppimisaika. Vastuu esiintyi 66 %:ssa ja vuorovaikutustaidot 49 %:ssa.

Työehtosopimuksissa käytettiin kaikille ryhmille yhtä tai useampaa tehtäväluokittelua, ja eri ryhmiin sovellettiin yhtä tai useita palkkataulukkoita. Yleisintä oli, että työehtosopimukseen sisältyi vain yksi luokitus ja yksi palkkataulukko. Näitä oli 61 %:ssa kaikista työehtosopimuksista. Suhteellisen yleistä oli sekin, että työehtosopimukseen sisältyi monta palkkajärjestelmää (25 %). Näistä tyypillisimpiä olivat järjestelmät, joissa työehtosopimuksessa oli useampaa ryhmää koskevat täysin erilliset tehtäväluokitukset ja niitä koskevat palkkataulukot omissa liitteissään.

Henkilökohtaisia palkanosia oli käytössä 43 %:ssa, ja niiden käytöstä oli maininta tai suositus 15 %:ssa työehtosopimuksista. Henkilökohtainen palkanosa ei ollut käytössä 42 %:ssa työehtosopimuksista. Jos työntekijän suoriutumista ja pätevyyttä arvioitiin, tätä tehtiin hyvin monien arviointitekijöiden avulla. Näistä yleisimpiä olivat ammattitaitoon ja osaamiseen liittyvät. Kaikilla henkilöstöryhmillä ei saman työehtosopimuksen mukaan välttämättä ole henkilökohtaista palkanosaa. Noin 60 %:ssa sopimuksista oli käytössä vähintään yhtä ryhmää koskeva henkilökohtainen palkanlisä, ja 70 %:ssa vähintään yhtä ryhmää koskeva kokemuslisä.

Samanarvoinen työ -hankkeessa todettiin, että tietyt vaativuuden arviointitekijät toistuvat eri järjestelmissä. Arviointikriteerit eivät kuitenkaan ole yhdenmukaisia. Tarkimmin työn vaativuutta kyetään arvioimaan analyttisissä arviointijärjestelmissä, joissa työn vaativuutta pisteytetään suhteessa ennalta määriteltyihin vaativuus-kriteereihin. Hieman kärkeampi tapa on arvioida työn sisältöä ennalta määriteltyihin vaativuusluokkakuvauxiin. Nimikeperusteisissa järjestelmissä työn vaativuuden osatekijöitä ei tarkastella lähemmin. Vaativuus-kriteerien soveltaminen on keskeistä samapalkkaisuuden kannalta.

Kuten Samanarvoinen työ -hankkeen päätelmissä todetaan, yritykset noudattavat usein useita työehtosopimuksia, ja myös samassa työehtosopimuksessa voi olla eri henkilöstöryhmiä koskevia liitteitä. Erityisen hankala tilanne voi olla silloin, kun työehtosopimukset tai niiden liitteet ovat sukupuolittuneita. Nämä ovat harvoin vertailukelpoisia. Lisäksi kaikkien henkilöstöryhmien palkkaus ei määrydy työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän kautta. Etenkin ylemmät toimihenkilöt ovat usein sopimus-palkkaisia. Työpaikkatasolla voi olla vaikeata tarkastella samapalkkaisuutta näistä syistä.

4.3 Maanmittauslaitos

Seuraavaksi esittelemme Maanmittauslaitosta organisaationa, sen palkkausjärjestelmää, tasa-arvoa koskevaa seurantaä sekä palkkausjärjestelmää koskevia oikeustapauksia. Tämän jälkeen siirrytään haastatteluaineiston esittelyyn, läpikäyntiin ja yhteenvetoon.

Maanmittauslaitos on valtionhallinnon osa, jonka henkilökunta toimii keskeisissä tehtävissään virkavastuulla. Laitoksen puolesta työnantajan valtaa virkaehtosopimusasioissa käyttää Valtion työmarkkinalaitos (VTML), yksi valtakunnallisista työmarkkinoiden keskusjärjestöistä. **Valtion työmarkkinalaitos tekee valtion keskustason virka- ja työehtosopimukset ja muutenkin tukee ja ohjaa virastojen työnantajatoimintaa. Virkaehtosopimuksia koskee virkaehtosopimuslaki, ja valtion virkamiesten osalta virkamieslainsäädäntöä täydentää valtion ns. pääsopimus, jossa on neuvottelunettelyä koskevia määräyksiä.**⁷⁸ Maanmittauslaitoksen työ- ja virkaehtosopimusten neuvotteluosapuolia ovat Maanmittauslaitos, Ammattiliitto Pro sekä Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO Ry.

Nykymuotoisen Maanmittauslaitoksen toiminta nojaa 1990-luvun alussa tapahtuneeseen uudelleenorganisointiin, jossa Maanmittauslaitoksesta tuli Maanmittauslaitos. Laitos muutettiin päällikkövirastoksi, ja aikaisempia itsenäisiä yksiköitä lakkautettiin.

78 Valtiovarainministeriö: Neuvottelu- ja sopimustoiminta, <https://vm.fi/valtio-tyonantajana/sopimustoiminta>, noudettu 19.2.2023.

Maanmittauslaitosta koskevaa lainsäädäntöä muutettiin tiheästi myös vuosina 2014–2018. Vuonna 2014 tuli voimaan organisaatiouudistus (Laki 900/2013). Vuoden 2015 alusta valtion tutkimuslaitosten ja tutkimusrahoituksen kokonaisuudistuksen yhteydessä Maanmittauslaitoksen organisaatioon lisättiin paikkatietokeskus Geodeettisen tutkimuslaitoksen tehtäviä varten.

Geodeettisen laitoksen yhdistäminen Maanmittauslaitokseen oli pitkään suunniteltu prosessi. Geodeettisen laitoksen vuoden 2013 toimikertomuksen mukaan '(M)uutosprojekti onkin lisännyt niin työtä kuin levottomuuttakin laitoksessa'.⁷⁹ Uudeksi Geodeettisen laitoksen nimeksi tuli Paikkatietokeskus FGI. Yksikkö on luonteeltaan tutkimuspainotteinen. Maa- ja metsätalousministeriön tietopalvelukeskus (Tike) lakkautettiin ja myös sen tehtävät lisättiin Maanmittauslaitoksen tehtäviin. Myöhemmin osa Maanmittauslaitoksen tietotekniikkapalveluista vuorostaan siirtyi Ruokavirastoon, kun 2019 toteutettiin Elintarviketurvallisuusviraston, Maaseutuviraston sekä Maanmittauslaitoksen tietotekniikkapalveluiden yhdistämistä. Ruokavirastoa perustettaessa hyödynnettiin laajalti Maanmittauslaitoksen sopimusten sisältöä.

Vuonna 2014 säädetty laki esitettiin kumottavaksi jo vuonna 2018. Tarkoitus oli 'kevenittää hallinnon rakennetta'. Yksityiskohtaisesta laintasoisesta sääntelystä luovuttiin. Uudistuksen arvioitiin mahdollisesti vähentävän henkilöstötarvetta.⁸⁰ Vuonna 2018 säädetty laki (Laki Maanmittauslaitoksesta 1025/2018) määrittelee laitoksen toimialaksi 'kiinteistöjen omistuksen, kiinteistöjen ja muiden rekisteriyksiköiden hallinnan, luototusjärjestelmän ja paikantamisen turvaamiseksi tarvittaviin rekistereihin liittyvä toiminta, paikkatietojen yhteentoimivuuden ja käytön edistäminen sekä paikkatieto- ja kiinteistöalan tutkimus' (1 §).

Nykyisessä muodossaan Maanmittauslaitoksella on siis suhteellisen erilaisia tehtäviä, joissa toimivilta virkamiehiltä edellytetään erilaista koulutusta ja taitoja. Suurin osa Maanmittauslaitoksen henkilöstöstä työskentelee maanmittauksen perustoimituksissa Tuotannon toimintayksikössä. Perustoimituksia tekee toimitusinsinööri, jonka kelpoisuusedellytyksistä on säädetty kiinteistönmuodostuslaissa niin, että toimitusinsinöörinä voi toimia Maanmittauslaitoksen palveluksessa virkasuhteessa oleva tehtävään soveltuvan maanmittauksen tutkinnon suorittanut diplomi-insinööri ja ammattikorkeakoulussa tai teknillisessä oppilaitoksessa tehtävään soveltuvan tutkinnon suorittanut insinööri tai teknikko.

79 Geodeettinen laitos, vuosikertomus 2013, <https://www.maanmittauslaitos.fi/sites/maanmittauslaitos.fi/files/attachments/2017/04/FGIvk2013.pdf>

80 HE 89/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi Maanmittauslaitoksesta., 5–6.

Perinteiset maanmittaustoimitukset, asiakaspalvelu, tietopalvelu ja paikkatietojärjestelmän kehittäminen eroavat toisistaan työn edellyttämien valmiuksien suhteen. Perinteisesti osa näistä valmiuksista on hankittu miesten suosimilla opintosuunnilla. Maanmittauslaitoksen oma sivusto esittelee työelämäpolkuja: kartoittajaksi valmistutaan ammattikoulusta ja maanmittausinsinööriksi ammattikorkeakoulusta. Diplomi-insinööriksi voi opiskella Aalto-yliopistossa Kiinteistötalous- ja geoinformatiikka -suuntautuneessa opetuskokonaisuudessa.⁸¹ Paikkatietoyksikön (aikaisemman Geodeettisen laitoksen) henkilöstön joukossa on tohtorintutkinnon suorittaneita tai sitä suorittavia. Yleensä tutkinto liittyy teknisiin aineisiin. Kiinteistöjen omistussuhteita koskevissa tehtävissä toimivilta taas voidaan edellyttää juridista osaamista, mutta omistamista koskevia tehtäviä on myös perustoimitusinsinööreillä.

4.3.1 Maanmittauslaitos osana valtion sopimusjärjestelmää

Valtion palkkausjärjestelmän uudistus (uusi palkkausjärjestelmä eli UPJ) tuli voimaan 2000-luvun alussa. Uudistuksen tavoitteena oli Valtion työmarkkinalaitoksen vuonna 1992 julkaiseman palkkapolitiittisen ohjelman mukaan tukea organisaation tuloksellista toimintaa ja johtamista. Palkkauksen tuli olla kannustavaa ja oikeudenmukaista.⁸² UPJ otettiin kattavasti käyttöön viimeistään vuonna 2005. Tässä yhteydessä lakkautettiin vanhat valtion palkkaluokkataulukot, joihin virat aikaisemmin oli kiinnitetty. Valtion virkaehtosopimuksissa otettiin käyttöön yhtäältä tehtävän vaativuuteen (palkan ns. VAATI-osuus) ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen (HENKI-osuus) perustuva palkanosa. Sittemmin valtionhallinnon palkkausmallit ovat eriytyneet toisistaan, mutta niiden perusrakenne on pysynyt samana.

Kuten aiemmin on kuvattu, Maanmittauslaitoksen työ- ja virkaehtosopimuksia sekä neuvottelutoimintaa määrittää valtion yleinen virkaehto- ja työehtosopimus sekä valtiovarainministeriön ja valtion virastojen ja laitosten virkamiesten edustavimpien keskustason henkilöstöjärjestöjen välinen pääsopimus virkaehtosopimusasioiden neuvottelumenetelystä. Yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa on myös sukupuolten tasa-arvon edistämistä valtion virastoissa koskeva suositus, joka on valmisteltu pääsopijajärjestöjen yhteistyössä⁸³. Suositus kertoo tasa-arvoa koskevia lakisääteisiä velvollisuuksia, kuten vaatimuksen työpaikan tasa-arvosuunnitelman tekemisestä, mutta sisältää lisäksi liitteen tarkentavien

81 'Opiskele maanmittausalaa', MML:n kotisivut, <https://www.maanmittauslaitos.fi/tietoa-maanmittauslaitoksesta/maanmittausalalle>.

82 *Kannustavaan palkkaukseen – Valtion palkkausjärjestelmän uudistaminen*. Valtiovarainministeriö, Henkilöstöosasto, Valtion työmarkkinalaitos. Edita 1996.

83 Suositus sukupuolten tasa-arvon edistämisestä valtion virastoissa, VM/249/00.00.01/2017, 19.12.2017.

virka- ja työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioinnista eli suvauksesta. Tavoitteena on liitteen mukaan, etteivät toimenpiteet kohtele eri sukupuolia eri tavoilla. Arviointiin annetaan esimerkkilista tekijöistä, joihin sukupuolivaikutusten arvioinneissa voidaan kiinnittää huomiota. Arvioitaessa sukupuolivaikutuksia neuvotteluissa voidaan suosituksen mukaan kiinnittää huomiota esim. seuraaviin kysymyksiin ja niihin saatavien vastaus-ten taustalla oleviin syihin:

- miten kokonaispalkka jakautuu sukupuolten kesken
- miten sukupuolet jakautuvat vaatavuustasoille
- millainen sukupuolijakauma on palkkausjärjestelmän eri vaatavuustasoilla
- miten sukupuolet jakautuvat suoritusasoille tai vastaaviin suoritusosaa määritteleviin luokkiin
- millainen sukupuolijakauma on palkkausjärjestelmän eri suoritusasoilla tai vastaavissa suoritusosaa määrittelevissä luokissa
- miten osapuolten kesken sovittavat mahdolliset muut kuin tehtäväkohtaiset ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvat palkanosat, palkanlisät ja lisäpalkkiot tai työaikakorvaukset jakautuvat sukupuolten kesken

Sukupuolivaikutusten arvioinnissa on keskeistä tarkastella sitä, onko sukupuolten välillä palkkaeroja tai eroja osapuolten kesken sovittavien palkkioiden tai korvausten jakautumisessa. Jos eroja on, keskeistä on tarkastella myös sitä, mistä ne johtuvat ja onko niille hyväksyttävä syy. Edelleen voidaan tarkastella sitä, onko sopimuksissa tai palkkausjärjestelmien rakenteissa jotakin sellaista, jota on syytä ja mahdollista muuttaa neuvottelu- ja sopimustoiminnassa. Esimerkkinä tällaisesta muutoksesta voidaan mainita paikallisesti neuvoteltavan erän tai sen osan kohdentaminen palkkausjärjestelmän arviointikriteerien muutokseen silloin, kun se on mahdollista ottaen huomioon erän käyttötarkoitus ja -tapa.

Valtion työmarkkinalaitos ja valtion pääsopijajärjestöt saavuttivat 22. helmikuuta neuvottelutuloksen valtion virka- ja työehtosopimukseksi sopimuskaudelle 2023–2025. Osapuolet allekirjoittivat sopimuksen 24. helmikuuta 2023.

Sopimusratkaisu on kaksivuotinen ja huomioi inflaation aiheuttaman palkansaajien ostovoiman heikentymisen. Se korvaa voimassa olleet työ- ja virkaehtosopimukset vuosiksi 2022–2024. Palkkoja korotetaan 1.5.2023 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 3,5 prosenttia ja 1.3.2024 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,0 prosenttia. 1.3.2024 lukien on toteutettavana paikallisesti 0,5 prosentin suuruinen virastoerä. Lisäksi huhtikuussa 2023 maksetaan kertaerä, jonka suuruus on 12,2 prosenttia kuukausipalkasta, kuitenkin vähintään 500 euroa.

Palkankorotusten kustannusvaikutus on 6,0 prosenttia ja kertaerän 1,0 prosentti työvoimakustannuksista.

Sopimukseen sisältyy lisäksi tekstimuutoksia, jotka parantavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä tasa-arvoa. Molempien vanhempien palkallinen vanhempainvapaa on jatkossa kestoaltaan 32 arkipäivää. Lisäksi kehitettiin sopimuksen työaikamääräyksiä.

Valtion virka- ja työehtosopimuksesta neuvottelevat Valtion työmarkkinlaitos, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, Ammattiliitto Pro ja Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL.

4.3.2 PALMA-palkkausjärjestelmä

Maanmittauslaitoksella on voimassa tarkentavat virka- ja työehtosopimukset, joissa määritellään muun muassa laitoksella sovellettava palkkausjärjestelmä. Sopimuksen soveltamisalan ulkopuolella ovat henkilöt, joiden palvelussuhde kestää yhteensä keskeytyksettä vähemmän kuin kuusi kuukautta. Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin, harjoittelijoihin, mittamiehiin tai palkkatuella palkattavaan henkilöstöön.⁸⁴

Maanmittauslaitoksella on käytössä valtionhallinnon palkkausmalleihin nojaava eli VAATI- sekä HENKI-osuuteen perustuva palkkausjärjestelmä PALMA. Järjestelmässä on käytössä vaativuusluokat VL4-VL14. Palkkausjärjestelmän kehittäminen tapahtuu palkkausjärjestelmää koskevassa PALMA-arviointiryhmässä, jossa edustettuna ovat sekä työnantajan että henkilöstön edustajat. Maanmittauslaitoksen palkkausjärjestelmän taustalla on analyttinen tehtävän vaativuuden arviointi. Palkkausjärjestelmäkäsikirjan mukaan vaativuusluokittelun perustana olevat tyyppikuvaukset pisteytetään analyttisesti ja kukin työtehtävä sijoitetaan sitä kuvaavaan tyyppitehtävään. Lisäksi tuloksellista toimintaa on palkittu tulospalkkiolla, joka ei kuitenkaan ole palkkausjärjestelmään kuuluva mekanismi, vaan pääjohtajan päättämä palkitsemismalli, joka edellyttää, että Maanmittauslaitoksella on rahoituksen maksamiseen kaikille sovitulla tavalla.

Palkkausjärjestelmän toimivuutta edistävät paitsi PALMA-arviointiryhmän toiminta, josta on määräyksiä tarkentavassa virka- ja työehtosopimuksessa, myös virka- ja työehtosopimuksen yleiset määräykset tietojen luovuttamisesta henkilöstölle ja tilastoyhteistyöstä (§ 5).

84 Virka- ja työehtosopimus maanmittauslaitoksen palkkausjärjestelmästä 27.1.2021 (2 §).

Sopimuksin taataan tiedonsaanti luottamusmiehille. Muun muassa todetaan, että luottamusmiehillä on oikeus perustellusta pyynnöstä saada tietoja henkilöiden kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä. Henkilökohtaisen palkanosien kirjallisia perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Suostumuksen anto tapahtuu käytännössä Maanmittauslaitoksella käytetyssä Osaava-sovelluksessa (suorituksen johtamisen ja osaamisen hallinnan työkalu). Lisäksi Tilastoyhteistyö-otsikon alla todetaan, että pääluottamusmiehille ja muille arviointiryhmän jäsenille annetaan vuosittain yksilöidyt raportit PALMA-palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä. Raportit käsitellään osana palkkausjärjestelmän soveltamisen seurantaa.

Henkilöstön sijoittuminen vaativuusluokkiin perustuu Maanmittauslaitoksella käytettyyn tyyppitehtäväjärjestelmään. Tyyppitehtävissä työtehtävistä muodostetaan kokonaisuus, joka määrittelee tyyppitehtävän tarkoituksen ja jonka vaativuutta voidaan arvioida ja siten vertailla muihin tehtäviin. Tyyppitehtävien arviointi toteutetaan arvioimalla ja pisteyttämällä niiden sisältämiä tehtäviä alla olevassa taulukossa nähtävien osa-alueiden vaativuustason mukaisesti (Taulukko 1). Osa-alueiden vaativuudelle on viidestä yhdeksään eri astetta. Henkilöstön jäsenten tyyppitehtävien muutostarvetta arvioidaan vuosittaisten arviointikeskustelujen yhteydessä.

Taulukko 1. Maanmittauslaitoksen tyyppitehtävien arviointikriteerit

1. Tehtävän luonne	2. Ammattitaito	3. Ongelmanratkaisutaidot	4. Vuorovaikutustaidot
1 a. Monipuolisuus	2 a. Koulutustaso	3 a. Ratkaisujen luonne	4 a. Yhteistyön luonne
1 b. Vaikuttavuus	2 b. Työkokemus	3 b. Harkintavalta päätöksenteossa	4 b. Yhteistyön taso / laajuus

Henkilökohtaisen suoritustason eli HENKI-osuuden arviointi nojaa arviointi- sekä tulevaisuuskeskusteluihin. Arviointi tapahtuu esimiehen toimesta vähintään kerran vuodessa arviointikeskustelujen yhteydessä, ja 'Henkilökohtaisen suorituksen arvioinnin johdonmukaisuudesta ja koordinoinnista vastaa kohdassa 1.3 tarkoitettu johtaja.' HENKI-osalla arvioidaan henkilön suoriutumista sekä palkitaan hyvästä suorituksesta, minkä lisäksi sen tarkoituksena on 'edesauttaa henkilöstön ohjautumista oikeisiin tehtäviin, parantaa laatua' sekä 'parantaa maanmittauslaitoksen tuottavuutta ja taloudellisuutta' HENKI-palkanosan suuruus on korkeintaan 45 % VAATI-palkasta, ja se perustuu seuraaviin kriteereihin: tuloksellisuus (50 %), osaaminen (25 %) sekä toimintatapa (25 %).

Toisin kuin arviointikeskustelut, tulevaisuuskeskustelut käydään tyypillisesti tiimitasolla, mistä johdetaan henkilökohtaiset tavoitteet tai henkilön osallistuminen tiimin tavoitteisiin. Esimerkiksi epätyypillisten tehtävien tapauksessa keskusteluja voidaan kuitenkin käydä myös yksilötasolla. Henkilöstön suoriutumisen arvioinnin vertailukohtana toimivat nämä tulevaisuuskeskusteluissa asetetut tavoitteet, ja 'tavoitetason ylittyminen tai alittuminen heijastuu arviointitulosta korottavasti tai alentavasti'. Tavoitteet nojaavat monivuotiseen tulossopimukseen, MML:n strategiaan, palvelutavoitteisiin sekä näistä johdetuista ryhmiä koskevista sopimuksista. HENKI-osuuden kriteerit ovat tuloksellisuus, osaaminen ja toimintatapa. Tulevaisuuskeskusteluissa asetettujen tavoitteiden on tarkoitus olla mahdollisimman tarkkoja ja mitattavia (esim. kpl, km², €, %, päivämäärä, projektin toteutus, ym.), mutta käytössä on myös laadullisia tavoitteita.

Tiimin tai ryhmän tuloksellisuus voi vaikuttaa HENKI-osuutta korottavana tai laskevana tekijänä. Suoritustasoa arvioidaan viisiportaisella asteikolla. Mikäli kyseessä on Maanmittauslaitoksella vasta aloittanut henkilö, tai henkilön vaativuusluokka on muuttunut, ja henkilön palkkaus jäisi selvästi ilman HENKI-osaa muiden vastaavaa tehtävää suorittavien palkkauksen alle, tai muut syyt sitä edellyttävät, voidaan HENKI-osa asettaa joko suoritustasolle kolme tai toiminta- tai tulosyksikön keskiarvon kohdalle, kunnes henkilökohtaisen suorituksen arviointi voidaan toteuttaa. Arviointi tapahtuu viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta.

Suoritustason alenemisesta voi seurata enintään kahden prosenttiyksikön alennus HENKI-osaan. Ensin kuitenkin selvitetään suoritustason alenemisen syyt. Sairauden tai perhevapaan tapaiset perustellut syyt otetaan huomioon, eivätkä ne johda palkanosan alenemiseen. Muissa tapauksissa suunnitellaan sekä kirjataan toimenpiteet, joilla suoritustaso palautuu entiselle tasolle.

4.3.3 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva seuranta ja toimenpiteet Maanmittauslaitoksella

Kuten edellä on kuvattu, Maanmittauslaitoksen tehtävät ovat monipuolisia. Niitä toteutava henkilöstö on myös eriytynyt työtehtäviin. Maanmittauslaitos seuraa palkkojen kehitystä ja jakautumista monipuolisesti muun muassa vaativuusluokan, sukupuolen, HENKI-osuuden sekä iän mukaan. Myös eri yksiköiden jakautumia seurataan. Tyypitehtävien tasolla tapahtuvaa vertailua ei Maanmittauslaitoksella kuitenkaan toteuteta, mikä vähentää mahdollisuutta vertailla tehtävien samanarvoisuutta. Seuranta tapahtuu vuosittain palkkaraporttien avulla. Palkkaraportteja tarkastellaan ja seurataan säännöllisesti PALMA-arviointiryhmässä, jonka tehtäviin kuuluu myös palkkatasa-arvon ja muiden työehtojen tasa-arvon toteutumisen seuranta.

Työtehtäviä koskeva sukupuolittuneisuus ilmenee tehtäville asetetuissa vaativuusluokituksissa kaikkein vahvimmin. Naiset sijoittuvat tyypillisesti vähemmän vaativiin ja siten matalammin palkattuihin tehtäviin, sillä alemmat vaativuusluokat 4–8 ovat pitkälti naisemmistöisiä (pois lukien vaativuusluokka 6). Vaativuusluokat 9–14 ovat vuorostaan kaikki miesemmistöisiä. Kokonaispalkkoja tarkastellessa Maanmittauslaitoksen palkka-reportin mukaan miesten keskipalkka onkin vuonna 2021 ollut 3 960 €, kun taas naisten keskipalkka on ollut 3 331 €.

Henkilökohtaisessa palkanosassa on nähtävissä vastaava ilmiö, joskin erot ovat merkittävästi pienempiä. Naisten henkilökohtainen suoritusprosentti on kaikissa paitsi alimassa vaativuusluokassa miesten suoritusprosenttia pienempi. Ero suoritusprosentissa on pienimmillään 0,9 % ja suurimmillaan 3,8 %. Keskimäärin naisten suoritusprosentti on kuitenkin 20,8 % ja miesten 21,9 %. Suoritusprosentti on tyypillisesti hieman korkeampi vaativuusluokkien alku- ja loppupäässä. Tarkastelu yksiköittäin kuitenkin osoittaa, että joissain yksiköissä naisten keskimääräinen HENKI-osa saattaa olla miesten vastavaa korkeampi. Yksi mahdollinen HENKI-prosenttien eroja selittävä tekijä on henkilöstön ikä: alemmissa vaativuusluokissa miesten keski-ikä on pääosin selvästi naisten keski-ikää alempi, mikä vaikuttaa työkokemuksen pisteutykseen HENKI-osassa. Vaativuusluokkien noustessa miesten keski-ikä nousee, joskin naisten kohdalla hajonta on suurempaa.

Erilaisia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia toimenpiteitä ja tavoitteita esitellään Maanmittauslaitoksen henkilöstösuunnitelmassa sekä yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Toimenpiteitä ovat 1) sukupuolten tasapuolisen sijoittumisen edistäminen eri tehtävissä, johon kuuluu mahdollisuus painottaa sukupuolta tasavertaisten hakijoiden välillä; 2) eri sukupuolten urakehityksen huomiointi ja tasa-arvonäkökulman huomiointi esimerkiksi projektien vastuutehtävävalinnoissa sekä sukupuolittuneista tehtävänimikkeistä luopuminen; 3) sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen työehdoissa ja erityisesti palkkauksessa; 4) työolojen kehittäminen kaikille soveltuviksi ja 5) työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottaminen esimerkiksi työaikajärjestelyjen avulla.

Tämän hankkeen kannalta keskeisen kohdan eli palkkatasa-arvon edistämisen kohdalla tarkennetaan, että 'palkkatasa-arvon ja muiden työehtojen tasa-arvon toteutumista seurataan säännöllisesti PALMA-arviointiryhmässä'. Nämä toimenpiteet vastaavat pitkälti tasa-arvolaisissa sekä pääsopimuksessa mainittuja tasa-arvon edistämismenoja. Maanmittauslaitosta koskee sekä viranomaisen että työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa. Viranomaisen tasa-arvovelvollisuus liittyy etenkin tasa-arvon edistämiseen asioiden valmistelun ja päätöksenteon yhteydessä. Palkkatasa-arvon kannalta tärkeimpiä ovat työnantajaa koskevat velvoitteet.

Tasa-arvoa ja palkkausta koskevia kysymyksiä seurataan valtion VMBaro-henkilöstökyselyn kautta. Tässä kyselyssä kysytään muun muassa kokemuksia palkkauksen oikeudenmukaisuudesta sekä sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta työyhteisössä. Vuoden 2019 VMBaro-kyselyssä väitteen 'palkkaukseni on oikeudenmukainen' kanssa täysin, jokseenkin tai melko samaa mieltä olevia oli 74 % vastaajista, ja jokseenkin tai täysin eri mieltä olevia 26 %. Väitteen 'sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössäni' kanssa täysin, jokseenkin tai melko samaa mieltä olevia oli 97 %, jokseenkin eri mieltä olevia 3 % ja täysin eri mieltä olevia 0 %.⁸⁵ Vuonna 2021 luvut olivat jokseenkin saman suuntaiset, mutta kysymyksenasettelu hieman erilainen: keskimäinen vaihtoehto 'melko samaa mieltä' oli korvattu vaihtoehdolla 'ei samaa eikä eri mieltä.' Kun vastaukset erotellaan sukupuolittain, on havaittavissa, että naiset ovat hieman tyytymättömämpiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen: miehistä samaa mieltä väitteen kanssa oli 92 % vastaajista ja naisista 82 %. Eri mieltä tai täysin eri mieltä olevien määrä oli kuitenkin edelleen korkeimmillaan 3 %.⁸⁶ Henkilöstön keskuudessa sukupuolten tasa-arvon koetaan siis toteutuvan hyvin, mutta palkkauksen oikeudenmukaisuutta pitää ongelmana noin neljäsosa vastaajista.

4.3.4 Palkkausjärjestelmää koskevia erimielisyyksiä työtuomioistuimessa

Tyytyväisyydestä huolimatta Maanmittauslaitoksella on ollut myös palkkausta koskevia erimielisyyksiä erityisesti organisaatiouudistusten yhteydessä. Erimielisyydet johtivat kahden oikeustapaukseen, joita käsiteltiin työtuomioistuimessa vuonna 2016. Molemmissa tapauksissa kantajana oli Maanmittauslaitoksen tekniset MATE ry ja vastaajana valtiovarainministeriö, jota edusti VTML. Oikeustapaukset koskivat työn vaativuuden arviointia ja henkilökohtaisen palkanosan pienentämistä. Ensimmäisen oikeustapauksen voitti työntekijäosapuoli ja jälkimmäisen työnantajaosapuoli. Näiden tapausten tarkastelu kertoo jostaakin siitä, millaisia ongelmia palkkausjärjestelmän soveltamiseen ja tulkintaan on voinut Maanmittauslaitoksella liittyä. Tapauksista ei voi tehdä yleistettäviä päätelmiä Maanmittauslaitoksen palkkausjärjestelmän toimivuudesta.

Ensimmäinen tapauksista keskittyy hyvin naisvaltaisen ryhmän (kirjaamisasiantuntijat) työhön sisältyvän vuorovaikutuksen arviointiin suhteessa yhtäältä toisen tyyppistä työtä tekevän ryhmän (toimitusinsinöörit) vuorovaikutuksen arviointiin. Kantajat sen paremmin kuin työtuomioistuinkaan eivät mitenkään nosta esiin sitä mahdollisuutta, että sukupuolistereotyyppiat olisivat vaikuttaneet vuorovaikutuksen vaativuutta koskevaan arviointiin.

85 Toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2025. Maanmittauslaitos. Helsinki.

86 Ulla Mikkanen & Johanna Snellman Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö Maanmittauslaitoksella. Powerpoint-esitys 15.4.2021.

Toinen tapauksista taas liittyi aikaisempien itsenäisten ja alueellisten maanmittaustoimistojen yhdistämiseen valtakunnalliseksi organisaatioksi. Tässä tapauksessa vertailtavina eivät olleet sukupuolijakaumaltaan erilaiset henkilöstöryhmät. Molemmat tapaukset liittyvät tehtävien uudelleen organisointiin. Tämä viittaa siihen, että palkkausjärjestelmän perusteita saatetaan kyseenalaistaa erityisesti organisaatiomuutoksiin liittyvän palkkojen harmonisoinnin yhteydessä.

Ensimmäinen tapauksista (TT 2016:22) koski vuonna 2009 tehtyä hallinnonalakohtaista virkaehtosopimusta. Kiista liittyi kiinteistöjen kirjaamiseen liittyviin tehtäviin ja toiminnan valtakunnalliseen yhtenäistämiseen, ja se koski kirjaamisasiantuntijan työn vaativuutta. Maanmittauslaitoksen tekniset MATE ry esitti, että kirjaamisasiantuntijoiden vuorovaikutustaitoa koskevien vaatimusten arviointitasoa esitettiin alennettavaksi siksi, että kirjaamisprosessi oli kirjallinen. MATE ry:n mukaan kirjallinenkin prosessi edellytti yhteyksiä mm. luottolaitoksiin, veroviranomaisiin ja kuntiin. Usein myös hakijalta pyydettiin täydennyksiä hakemusasiakirjoihin. Kirjaamisasiantuntija myös perehdyttää ja neuvoo kirjaamissihteereitä ja muita rajoitetun tarkastusoikeuden omaavia. Kirjaamisasiantuntijoiden tekemän yhteistyön väitettiin olevan vähintään samaa tasoa kuin kirjaamissihteerin tai kirjaamislakimiehen.

Vastaajan mukaan kirjaamisasiantuntija oli uusi nimike, jonka tehtävänkuvauus laadittiin vastaamaan uusia tehtäviä ja toimintoja. Toimen luonne selvisi työnantajalle vasta, kun kirjaamissihteerit olivat siirtyneet Maanmittauslaitokseen. Toimenkuvaa ei kuitenkaan päivitetty, koska muutos ei olisi vaikuttanut vaativuusarviointiin. Toisaalta maanmittaustoimituksia suorittavalta PETO-toimitusinsinööriltä ja kirjaamislakimieheltä edellytettiin korkeampaa vuorovaikutustaitoa kuin kirjaamisasiantuntijalta.

Työtuomioistuin totesi ratkaisussaan, että PALMA-käsikirjan mukaan vuorovaikutustaitoja arvioidaan sekä yhteistyön luonteen, että sen laajuuden mukaan. Kirjaamisasiantuntijan vuorovaikutustaitoja koskeva kiista koski vuorovaikutuksen määrää. Työtuomioistuin vertaili kirjaamisasiantuntijan tehtäviä tässä suhteessa sekä toimitusinsinöörin toimeen että muiden kirjaamisasioita käsittelevien virkamiesten toimiin. Toimitusinsinöörin tehtävässä vuorovaikutus oli luonteeltaan suullista ja laadultaan vaativampaa kuin kirjaamisasiantuntijan tehtävässä. Vuorovaikutuksen katsottiin kuitenkin olevan tehtävissä osapuilleen yhtä laajaa. PALMA-ryhmän jäsenet olivat todistaneet, että uusien toimien arvioinnissa vertailukohtana pidettiin erityisesti toimitusinsinöörin tointa. Kirjaamisasiantuntijoiden tehtäviä tuli kuitenkin henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta verrata myös muihin, etenkin kirjaamissihteerien tehtäviin. Työtuomioistuin katsoi, ettei kirjaamisasiantuntijan toimessa vaadittavaa vuorovaikutuksen laajuutta oltu arvioitu johdonmukaisesti suhteessa muihin kirjaamisasioiden toimiin. Työtuomioistuin katsoi, että kanteessa vaadittu korkeampi yhteistyön taso kuului kirjaamisasiantuntijan tehtävään.

Kiinnostavaa asiassa oli etenkin se, että tehtävän vaatimia taitoja arvioitaessa oli ilmeisesti pidetty lähtökohtana Maanmittauslaitoksen keskeisen toimialan (perinteiset maanmittaustoimitukset) ja henkilöryhmän (toimitusinsinöörit) tehtäviin liittyviä taitoja. Jälkikäteen on kuitenkin mahdotonta arvioida, oliko vertailtavissa tehtävissä työskentelevien henkilöiden sukupuolijakautumalla vaikutusta siihen, miten vertailu suoritettiin ja taitoja arvioitiin.

Tapaus TT 2016:111 koski henkilökohtaiseen suoritukseen koskevaa palkanosaa. Kanteessa katsottiin, että työnantaja oli alentanut kuuden virkamiehen henkilökohtaiseen suoritukseen perustuvaa palkanosaa, vaikka työntekijöiden suoritustaso ei ollut laskenut. Kun Maanmittauslaitoksessa siirryttiin valtakunnalliseen organisaatioon vuonna 2014, toteutettiin uudistuksia, jotka tähtäsivät toiminnan tehostamiseen. Työnantaja katsoi, että kuuden PETO-yksikössä työskentelevän toimitusinsinöörin suoritus oli heikentynyt, ja heidän palkkojaan leikattiin kaksi prosenttiyksikköä. Kiistan osapuolet olivat yksimielisiä pisteytyksestä, joka virkamiehille oli annettu suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Kiista koski sitä, edellyttääkö HENKI-palkanosan alentaminen henkilön suoriutumisen alentumista verrattuna edellisen vuoden suoritukseen, vai riittikö että henkilö ei saavuttanut asetettuja tavoitteita.

Työntekijäjärjestö vaati työtuomioistuinta vahvistamaan, että virkaehtosopimusta ja PALMA-käsikirjaa tulee tulkita niin, ettei henkilökohtainen suoriutuvuusprosentti voi laskea, ellei henkilön suoriutuvuus tosiasiasa alene edellisestä vuodesta. Vastaajan mukaan sopijaosapuolten tarkoitus oli, että palkka voi joustaa molempiin suuntiin. Vuoden 2009 alusta alkaen työnantaja oli verrannut henkilöstön suoriutuvuutta edellisenä vuonna asetettuihin tavoitteisiin eikä edellisen vuoden suorituksiin. Vuoden 2014 arviointi ja vertailu tehtiin vuonna 2013 asetettujen valtakunnallisten tavoitteiden ja kriteerien perusteella. Edellisten vuosien tavoitteiden toteutuminen ei tuottanut samaa HENKI-palkanosaa tässä arvioinnissa. Työnantajan mukaan ennen organisaatiouudistusta eri maanmittaustoimistojen tulostavoitteiden välillä oli huomattaviakin eroja. Maanmittauslaitoksen toimintaympäristön ja toimintatapojen muuttuessa työntekijälle asetettavat tavoitteet voivat muuttua vuosittain.

Työtuomioistuimien katsoi arviointia koskevien määräysten sisäisen johdonmukaisuuden edellyttävän niiden viittaavan suoritustasolla tavoitteisiin, joita työntekijälle on asetettu edellisessä kehityskeskustelussa. Vertailukohtana ei voinut pitää toimitusten määrää tai euromääräistä suoritusta, johon työntekijä on edellisenä vuonna yltenyt. Kanteen mukainen tulkinta tarkoittaisi, että tavoitemääräykset jäisivät vaille merkitystä. Käsikirjan pisteet, prosentit ja taulukot liittyivät tavoiteperusteiseen suoritusten arviointiin. Kanne hylättiin. Kaksi tuomioistuimen jäsentä kuitenkin katsoi, että aikaisemman käytännön mukaan palkkaa voitiin alentaa vain, jos suoritus oli alentunut suhteessa aiempaan.

Myös tämä oikeustapaus liittyi siis organisaatiomuutokseen. Vertailtavat henkilöstöryhmät olivat aikaisemmin eri yksiköihin kuuluneet toimitusinsinöörit, joiden henkilökohtaista suoritusta piti arvioida yhtenäisin kriteerein. Tässä yhteydessä työtuomioistuimien myös otti periaatteellisen kannan, jonka mukaan henkilökohtaista suoriutumista arvioidaan muuttuvien tavoitteiden eikä aikaisemman suoriutumistason pohjalta.

4.3.5 Haastattelut

Haastatteluissa Maanmittauslaitoksen kanssa käsiteltiin seuraavia teemoja samapalkkaisuuden näkökulmasta: 1) palkkausjärjestelmän rakenne 2) järjestelmän soveltaminen ja arviointikeskustelut, 3) PALMA-arviointiryhmän toiminta ja Maanmittauslaitoksen sopimus osana Valtion yleistä virka- ja työehtosopimusta ja 4) palkkakartoitus. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina ryhmähaastatteluina (haastattelurunko liitteenä). Haastatteluja toteutettiin yhteensä kolme, ja haastatteluryhminä olivat palkkausjärjestelmän toimintaa seuraava PALMA-arviointiryhmä, työnantajaryhmä sekä luottamusmiehet. Kaikki haastattelut nauhoitettiin.

4.3.5.1 Palkkausjärjestelmän rakenne

Haastateltujen vastauksia leimasi vahva tyytyväisyys palkkausjärjestelmän rakenteeseen. Mahdollisten samapalkkaisuutta koskevien ongelmien nähtiin paikantuvan järjestelmän soveltamiseen sekä arviointi- ja tulevaisuuskeskustelut sisältävään työstä suoriutumisen arvioinnin malliin, joskin haastateltavat näkivät myös nämä palkkausjärjestelmän ulottuvuudet pääosin toimivina. Organisaatiossa palkkaeron katsottiin selittyvän miesten ja naisten sijoittumisella erilaisiin tehtäviin, ja vaatavuusluokittain tarkasteltuna erot pienenevätkin huomattavasti. Sukupuolittain eriytynyt tehtäviin sijoittuminen taas liitettiin sukupuolittuneisiin arvoihin ja asenteisiin, jotka pätevät laajemmalti yhteiskunnassa.

Maanmittausalalle on aikaisemmin, ehkä vielä nytkin, hakeutunut enemmän miehiä kuin naisia johtuen tehtävän luonteesta. Mut meidän toimintahan on kovin paljon laaja-alaistunut. Toki yhä edelleenkin on näitä tämmöisiä työtehtäviä, joissa liikutaan aika paljon ja myös tutkijapuolella taitaa olla, että ollaan aika paljon maastossa, mutta toki meillä on sitten niin, kun tehtävät moninaistuneet ja meillä on niin, kun käräjäoikeuksista siirtynyt nää sekä kiinteistöjen omistuksen kirjaamiset ja nyt jo sitten on uutena tehtävänä tämmöinen huoneisto-omistuksen kirjaaminen, joka tarkoittaa, että on niin, kun sukupuolijakauma tasaantunut. Joo sillä tavalla, että niin kun olemme aika neutraali virasto nykyisellään, mutta että tämmöinen historiallinen tausta.
– PALMA-ryhmä

Kuten yllä olevassa lainauksessa kuvataan, Maanmittauslaitoksen tehtävävalikoima on monipuolistunut viime aikoina ja siten laitoksen sukupuolijakauma on muuttunut. Tästä huolimatta eri tehtävien sisäiset sukupuolijakaumat saattavat edelleen painotua jompaankumpaan sukupuoleen. Tämän vuoksi sukupuolten tasa-arvon sekä samapalkkaisuuden näkökulmasta kriittinen kysymys on, onko tyyppitehtävien sijoittelu vaatavuusluokituksiin hyvin perusteltua, ja voidaanko tehtävien samanarvoisuutta verrata onnistuneesti. Samapalkkaisuuden näkökulmasta haasteena on naisvaltaisten tehtävien arvioiminen alempiarvoiseksi kuin miesvaltaisten tehtävien. Kuten yllä on mainittu, vastaajat pitivät kuitenkin palkkausjärjestelmää yleisesti ottaen toimivana. Haastateltavat näkivät palkkausjärjestelmän perustan olevan sukupuolineutraali ja sellaisenaan samapalkkaisuusnäkökulman olevan siihen sisäänrakennettu.

”Tärkeintä on tietysti ajatella tavoitteiden asettelua mihin suorituksia niin se on myös työnantajan kannalta ihan totta kai tärkeintä, että asetetaan oikein ne tavoitteet ja siinä ei olisi mitään perustettakaan lähteä asettamaan eri tavoitteita sukupuolen mukaan. Elikkä jos mietitään tätä mittaamista ja muuta niin se mun mielestä nyt lähtee näistä tehtävistä ja niin niille asetetuista tavoitteista.” – Työnantajaryhmä

Samasta työstä sama palkka, siis tehtäväkohtainen palkka, se on varmaan hyvä semmoinen lähtökohta tälle meidän keskustelulle kaiken kaikkiaan että hyvin niin kun jotenkin siellä sisäänrakennettuna. – PALMA-ryhmä

Kaikkihan lähtee meidän tyyppitehtävistä, että ensimmäisenä esihenkilö miettii että mihin tyyppi-tehtävään kukin työntekijä kuuluu ja ainakin itse omassa yksikössäni totean että se tyyppitehtävien jako työntekijöiden kesken kyllä hyvin onnistunut ja sieltähän tulee se VAATI-osa elikkä silloin kaikilla on kuitenkin se peruspalkka täysin sama jos saman tasosta työtä tekee. – Luottamusmiehet

Tästä huolimatta samapalkkaisuuden kannalta olennaiseen tehtävien väliseen vertailuun suhtauduttiin kaksijakoisesti, ja jotkut haastateltavat näkivät vertailun helpompana kuin toiset.

Henkilökunnan keskenkin on se vertailtavuus, että jos nyt niinku tekee se henkilö ja toinen henkilö tekee samaa tehtävää eri vaati luokassa niin kyllähän se aika nopeasti käy ilmi. – Luottamusmiehet

Niissä keskusteluissa on sivuttu henkilöiden olemassaoloa sillä lailla, että ovatko he oikeassa tyyppitehtävässä, on käyty semmoista esihenkilöitten välistä vertaiskeskustelua, jos on voitu rinnastaa ne työtehtävät, että on haettu sitä näkemystä että onko kyseisen henkilö nyt oikeassa tyyppitehtävässä siinä tietyssä toimintayksikössä. Vähemmän

on ehkä verrattu sitten sitä tehtävää muiden toimintayksiköiden vastaavan vaatiluokan tehtäviin. – Luottamusmiehet

Yksiköiden sisällä tapahtuvaa tyyppitehtävien vertailua on toisin sanoen haastateltavien mukaan toteutettu, ja haasteeksi nostettiin puutteellinen vertailu yksiköiden yli. Vertailun haasteet nousivat esiin myös toisissa haastattelun osissa organisaatiouudistuksiin liittyen. Eräs haastateltava toi esille, että Maanmittauslaitoksessa tapahtuneet organisaatiomuutokset ovat tuoneet yhteen hyvinkin erilaisia tehtäviä ja palkkausjärjestelmiä, minkä vuoksi palkkausjärjestelmän kehittämiseksi on syntynyt tarvetta.

Tässä on kuitenkin ollut ihan erilaiset palkkausjärjestelmät taustalla todella, ja aika erityyppisiä tehtäviä, kuten Paikkatietokeskuksessa on esimerkiksi niitä professoreita ja tutkijoita. Ja tässä on aika vähän aikaa kulunut siitä, kun on yhdistetty kolme eri virastoja, jossa on ollut jokaisessa omat palkkausjärjestelmät niin että tässä on mun mielestä seki tuonut omat tarpeet semmoiseen mihin voisi käyttää entistä enemmän rahaa. – Työnantajaryhmä

Palkkausjärjestelmän kehittäminen osoittautui käytännössä haastavaksi resurssien puutteen vuoksi. Ongelma kiteytyi tällöin korotuksiin varatun virastoerän käyttöön. Alla olevassa työnantajien kommentissa kehittämisessä viitataan käytännössä esimerkiksi uusien vaativuusluokkien muodostamiseen, jolloin palkkausjärjestelmästä tulisi hienojakoisempi.

Me työnantajapuolella ollaan hyvin tuotu niissä edellisissä virastoeräneuvotteluissa palkkausjärjestelmän kehittämistä ja sitä näkökulmaa, että ennemminkin sitten sieltä työntekijäpuolelta tulee sitten se semmoinen mahdollisimman tasainen jako joka halutaan sinne että tää on se perinteinen jakolinja, joka on varmaan kaikista virastoissa. – Työnantajaryhmä

Haastateltavien mukaan palkkausjärjestelmän kehittäminen oli myös työntekijöiden intresseissä, mutta pienen korotusvaran vuoksi tärkeämpänä nähtiin palkankorotusten jakaminen niin, että pystytään ylläpitämään työntekijöiden ostovoimaa. Vaikka osapuolet jakoivat näkemyksen palkkausjärjestelmän kehittämistarpeesta, sen kehittämismekanismeista ei ollut syntynyt yksimielisyyttä.

Vaativuusluokkien lisääminen ei kuitenkaan ole ainut mahdollinen tapa päivittää palkkausjärjestelmää ja sen kriteereitä. Harkinnassa oli haastateltavien mukaan myös laajempi projekti järjestelmän kriteerien toimivuuden tarkastelemiseksi.

Olemme avanneet keskustelun tästä samasta aiheesta, että kuinka valideja nämä erilaiset meidän palkkausjärjestelmän arviointikriteerit ovat tässä hetkessä tässä maailmassa, tässä meidän organisaatiossa ja näissä meidän moninaisissa tehtävissä. Ja

*tää keskustelu varmasti jatkuu ja kulminoituu sitten ehkä ihan tämmöiseen tiettyyn projektiin, missä sitten lähdetään tarkastelemaan näitä kriteerien toimivuutta.
– Palmaryhmä*

Koska palkkausjärjestelmää pidettiin sukupuolineutraalina, esimerkiksi erilaisiin tasa-arvoeriin saatettiin suhtautua varauksella, sillä ne voisivat aiheuttaa vääristymiä järjestelmän toimintaan.

Tässäkin voi olla monenlaista näkemystä, että jos meillä on vautiluokissa palkkaus kohdallaan niin tasa-arvoeran kohdentaminen olisi silloin oikeamminkin- kun meillä on se periaate, että samasta työstä sama palkka niin meillä sitten näissä vautiluokissa saattaa näkyä se että henkipisteet tietyssä vautiluokassa on naisilla pienemmät kuin miehillä että mä en tiedä että tasa-arvoerämielessä niin onko edes oikea ratkaisu se, että johonkin tiettyyn vautiluokkaan [kohdennetaan korotuksia], jos oletuksena että se vautiluokka on arvioitu tässä meidän vautiluokkien jonossa oikein. – Luottamusmiehet

Tiivistetysti palkkausjärjestelmän toimintaa pidettiin neutraalina, mutta siinä nähtiin olevan myös uudistustarpeita. Tyypptehtäviin ja niiden arviointeihin sekä yleisemmin palkkausjärjestelmän peruseriaatteisiin ei nähty liittyvän sukupuolittuneita arvoituksia, minkä koettiin varmistavan myös sukupuolen suhteen objektiiviset lopputulokset. Järjestelmän peruseriaatteita pidettiin sukupuolineutraaleina. Haastateltavien huomioista voidaan nähdä, että eri tyypptehtävien arviointien kokonaisvaltainen päivittäminen ja yhdenmuokaistaminen voivat jäädä sivuun, mikäli sille ei osoiteta tarpeeksi resursseja. Olisikin tärkeää huomioida, että mikäli työtehtävät ovat segregoituneita, työtehtävien vaatavuutta koskevat muutokset voivat kohdentua sukupuolittuneesti. Sukupuolineutraalit arviointikriteerit vaativatkin siten aktiivista seuranta.

4.3.5.2 HENKI-osuus eli henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuva palkanosa sekä palkkakeskustelut

Samapalkkaisuuden näkökulmasta mahdollisten ongelmien nähtiin liittyvän henkilökohtaisen suoriutumisen arviointiin, joskin myös sitä koskevat huomiot olivat pääosin positiivisia. HENKI-osuus (tai haastatteluissa esimerkiksi henkiprosentti) tarkoittaa henkilökohtaisen suorituksen arviointiin perustuvaa palkanosaa, mikä on tietty prosenttiosuus tehtäväkohtaisesta palkasta (ks. luku 4.3.2). Kuten vaativuusluokittelujen tapauksessa, henkilökohtaista suoriutumista koskevat arviointikriteerit ovat kaikille samat. Suoriutumista arvioidaan vertaamalla sitä tulevaisuus- ja arviointikeskusteluissa asetettuihin tavoitteisiin. Vaativuuden arvioinnissa käytettävien kriteerien lisäksi myös suoriutumisen arvioinnissa käytettäviä kriteerejä pidettiin läpinäkyvinä ja sukupuolineutraaleina.

Arviointikriteeri [on] se, että kuinka on osaaminen kehittynyt ja mikä on suoriutuminen.

– PALMA-ryhmä

Ja sen lisäksi meillä on henkilökohtaisen suorituksen arviointi jokaiselle, joka tehdään henkilökohtaisesti samoilla arviointikriteereillä ja periaatteilla, niin sillä ei ole merkitystä, että mikä on työntekijän sukupuoli. – Työnantajaryhmä

Koska Maanmittauslaitoksella on havaittu nimenomaan HENKI-osuuteen kohdistuvia sukupuolittaisia eroja samoissa vaativuusluokissa, haastateltavat huomioivat HENKI-osuuden ja arviointikeskustelut potentiaalisena ongelmakohtana yhtäläisistä kriteereistä huolimatta. Suoraan samapalkkaisuuteen liittyviä ongelmia havaittiin tosin kohtalaisen vähän, vaikka muutoin soveltamiseen liittyi joitain kriittisiä huomioita. Eroja pidettiin ylipäättään pieninä.

Sitten taas mitä mennään sinne henkiprosentteihin tai henkipuolelle, no äsken puhuttiin soveltamisesta. Se on nyt siinä se kompastuskivi. Elikkä millä tavalla esihenkilö sitten niin kun soveltaa sitä.- Jos se esihenkilö näkee vaivaa niin tää palkkausjärjestelmä kyllä tukee sitä samapalkkaisuutta, mutta tässä on eroja ja tää henkilöityy valitettavasti.

– Luottamusmiehet

Siellähän näkyy että, siinä on hienoista niin kun hienoista trendiä siihen, että naisilla on hiukan alemmat henkiprosentit vaativuusluokissa. Se ei ole ihan joka vaatiluokassa, on myös vaatiluokkia joissa on naisilla korkeampi henkiprosentti, mutta ne on hyvin pieniä.

– PALMA-ryhmä

Kuten vaativuusluokittelujen kohdalla, HENKI-osuuden arvioinnissa keskeistä on vertailun yhteismitallisuus yhdenvertaisuuden varmistamiseksi. Tehtävien monipuolisuus sekä organisaatiouudistus olivat teemoja, joiden kohdalla haastateltavat näkivät haasteita, joskaan eivät välttämättä samapalkkaisuuden näkökulmasta. Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointia pidettiin hieman erilaisena prosessina eri yksiköissä, sillä kaikki työ ei ole yhtä selkeästi mitattavissa.

Mittarit meillä [tietohallinnossa] ei ehkä ole ihan yhtä hyvin määriteltävissä siihen suoriutumisen arviointiin, mutta kyllä meilläkin sitä tavallaan pystytään sitä suoriutumista arvioimaan, eikä sillä ole sukupuolella merkitystä niissä tilanteissa kyllä.

– Työnantajaryhmä

Organisaatiouudistusta koskevassa huomiossa taas viitattiin työtuomioistuimessa käsitellyyn oikeustapaukseen TT 2016:111, jossa kiistan aiheeksi oli nostettu henkilökohtaisen palkanosan laskemisen perusteet. Työnantajien näkökulmasta taustalla oli nimenomaan arvioinnin ja kohtelun yhdenvertaistaminen, jotta palkitseminen suoriutuvuudesta toimisi samalla logiikalla ja samoilla kriteereillä koko Maanmittauslaitoksen läpi.

...kolmesataaviisikymmentä henkilöä töissä ja periaatteessa samaa PALMA-järjestelmää, mutta heidän henkilökohtainen suoriutuvuuden arviointi oli ihan eri planeetalta, että kyllähän se niin kun koville ottaa. Se tavallaan se mä sanoisin, että siinä se yhdenvertaisuus oli se oleellinen, jota kohden piti mennä ihan sen takia, että niin kun tulee se tunne oikeudenmukaisesta kohtelusta. Ja kyllä me siinä kipuiltiin. Me kävimme jopa työtuomioistuimessa, jossa työnantaja sitten voitti. – Työnantajaryhmä

Toisaalta haastateltavat nostivat esiin, että henkiprosenttien erojen tarkastelu ei ole yksinkertaista, ja erojen havaitseminen riippui myös siitä, millaista seuranta toteutetaan. Vaikka vaativuusluokittain tapahtuvassa vertailussa havaitaan, että naisten HENKI-osuus on tyypillisesti miesten vastaavaa alhaisempi, esimerkiksi yksikköpohjainen tarkastelu voi tuottaa toisenlaisia tuloksia.

Meillä on ehkä enemmänkin niitä isompia eroja tulosityksiköittäin, että missä henkiprosentti poikkeaa ja se ei taas kerro tästä mies-naisnäkökulmasta sekään mitään että toi vaativuusluokittain niin kun [nimi] tuossa totesi niin siellä kohtuullisen selkeästi näkyy, että naisilla olisi melkein joka vaatiluokassa pienempi heko.- Mutta siellä on tosiaan sitten, jos katsotaan niitä toimintayksiköitä, niin onko siellä 3–4 toimintayksikköä, joissa naisilla on, olisiko siellä 3 ollut niin jopa parempi. Mutta silti miehillä on pääosin niin kun, on enemmän toimintayksiköitä, joissa miehillä on hiukan korkeampi heko. PALMA-ryhmä

Aihetta monimutkaistaa myös esimerkiksi työntekijöiden ikä ja pitkä ura samassa tehtävässä. Haastateltavien mukaan HENKI-osuuteen on tällöin saattanut tulla korotuksia pitkällä aikavälillä, minkä ajateltiin mahdollisesti selittävän naisten korkeampia HENKI-osuuksia alimmassa vaativuusluokassa.

Tuohon henkipisteiden vertailuun sen verran että tuolla on paljon niissä pienissä palkkaluokissa kauan olleita, ja suurimmaksi osaksi naisia, joilla on siten parempia henkipisteitäkin.- Se kun vertaa naisten ja miesten henkipisteitä niin se pikkaisen vääristyy, kun loppupeleissä siellä se vire on kuitenkin, että se naisten henkipiste on pienempi, mutta siellä on varmaan nyt paljon jäämässä eläkkeelle lähivuosina sieltä pienemmistä vaatiluokista. – Luottamusmiehet

Samapalkkaisuuden tilan tunnistamista pidettiin toisin sanoen osittain haastavana, sillä samapalkkaisuuden seurantaan käytetty palkkadata ei ollut haastateltujen mielestä tarpeeksi tarkkaa tilanteen todellisen laidan selvittämiseksi, ja nykyisellä datalla oli mahdollista tehdä monenlaisia tulkintoja siitä, miksi naisten ja miesten HENKI-osuuksissa on eroja. Myös keinot palkkausjärjestelmään vaikuttamiseksi olivat vähissä, koska HENKI-osuuksiin vaikuttamiseksi tarvittaisiin palkkausjärjestelmän kehittämiseen tarkoitettua korotusvaraa:

Jos meillä näkyy että jossain vautiluokissa tai tulosityksikössä on vaikka pitkään ollut alhaisempi henkiprosentti niin kyllä se on säilynyt vuodesta toiseen- että se on sitten ehkä enemmän semmoista palkkausjärjestelmän kehittämistä, mutta kun tämmöistä kehittämisarallisuuttakaan ei ole erikseen osoitettu. – Luottamusmiehet

Korotusten kohdentaminen niin, että ne painottuvat johonkin tiettyyn yksikköön, ei kuitenkaan ollut mahdotonta. Tällainen korotuksien kohdentuminen haastateltavien mukaan perustui kuitenkin pääosin muihin kuin tasa-arvoasioihin.

Joskus on joku toimintayksikkö ollut painotetumpi saamaan sitä varallisuutta kun joku toinen, siinä on ollut joku perustavaa laatua oleva syy. Ehkä ei niinkään se tasa-arvo on ollut syynä vaan tämmöinen toiminnallinen muu asia. – Luottamusmiehet

Samapalkkaisuuteen liittyvien kysymysten lisäksi haastateltavat osoittivat muitakin palkkausjärjestelmään liittyviä kriittisiä huomioita. Keskeisenä perusongelmana niin työnantajat kuin työntekijätkin näkivät HENKI-osuuden joustamattomuuden. Vähäisen korotusvaran vuoksi työstä palkitseminen on haastateltavien mukaan käytännössä hyvin vaikeata. Työnantajien näkökulmasta haasteena pidettiin myös palkkausjärjestelmän ja HENKI-osuuden heikkoa joustoa alaspäin, kun käytännössä tiettyä saavutettua HENKI-osuutta oli työnantajien näkökulmasta vaikea laskea.

Niin kuin näkyy niistä meidän raporteistammekin se on tämmöinen normaalijakaumassa missä ne meidän henki prosentit liikkuu.- Se on tietyllä tavalla vähän semmoinen tasa-päistävä. – Työnantajaryhmä

Yleisen HENKI-osuutta koskevan keskustelun lisäksi haastatteluissa käsiteltiin tarkemmin myös tulevaisuus- ja arviointikeskustelujen roolia. Näiden keskustelujen toimintaan haastateltavat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä prosessin toimivuuden näkökulmasta. Vaikka arviointikeskusteluja on tarkoitus käydä kerran vuodessa, haastateltavien mukaan käytännössä arviointi voi tapahtua myös jatkuvan keskustelun kautta. Tätä sekä työnantaja- että työntekijäpuoli piti tärkeänä, sillä työntekijöillä oli tällöin mahdollisuus vaikuttaa omaan suoriutumiseensa helpommin jatkuvasti saadun palautteen pohjalta. Jatkuvan keskustelun laajuus ja systemaattisuus oli kuitenkin erään huomion mukaan epäselvää. Haastateltavien mukaan toimivia elementtejä olivat myös järjestelmän läpinäkyvyys, esihenkilöiden

koulutus keskusteluun sekä selkeät lähtökohdat oman suoriutumisen arvioimiseen. Koska esihenkilöiden rooli arviointikeskustelujen toteuttamisessa on keskeinen, heidän koulutustaan pidettiin tärkeänä väylänä arviointikeskustelujen yhdenmukaisuuden edistämiseksi. Lisäksi henkilöstölle oli tarjolla tietoa palkkasummasta sekä omasta suoriutumisesta.

Myös työntekijöillä tiedossa tämä korotusvara kokonaisuudessaan. Eli tavallaan paljonko palkkasummasta on mahdollista käyttää sitten henkiosan korottamiseen. Ja kun henkilö hän itse tietää miten on tavoitteisiinsa nähden suoriutunut, ja muuta että aika pitkälle tietysti on vertailuaineistoa käytössä ja tietysti riippuu vähän työtehtävästä, niin meillähän on aika läpinäkyvät meidän tämmöiset tuotannon ja talouden seurantajärjestelmät, erityisesti tuotannon seurantajärjestelmät. – Työnantajaryhmä

Miten tää tukee sitä [samapalkkaisuutta] on varmasti se, että henkilökunnalle, että myöskin esimiehille järjestetään aina ennen näitä neuvottelukierroksia niin tämmöinen koulutusjakso jossa käydään niitä periaatteita läpi. Lisäksi johtotiimit käyvät keskenään näitä, tai niinku johtotiimeissä käydään niitä periaatteita läpi jolla sitten yritetään varmistaa sitä yhtenäistä soveltamista. – Luottamusmiehet

Kriittiset huomiot liittyivät korotusvaran pienuuteen, arviointikriteerien asettamiseen sekä esihenkilöiden vaihtelevaan toimintaan. Korotusvaraa koskevat huomiot hallitsivat monin tavoin arviointikeskusteluja koskevaa kritiikkiä. Vaikka keskusteluja pidettiin yleensä toimivina samapalkkaisuuden näkökulmasta, niiden merkitys todettiin toistuvasti vähäiseksi niin samapalkkaisuuden edistämisen kuin heikentämisen kannalta. Esihenkilöiden toimintaan liittyi myös haastateltavien mukaan väistämättä inhimillinen elementti, joka voi tuottaa myös eriarvoistavia lopputuloksia. Asiaan ei kuitenkaan ajateltu liittyvän systemaattisesti sukupuoliulottuvuutta, vaan ennemminkin kyseessä on satunnainen esihenkilöstä riippuva tekijä.

Niukkuutta kun jaetaan, niin jotkut tuntuu jakavan sitä tasaisesti kaikille, joillakin on vähän tämmöinen vuoro systeemi niin sanotusti että kenen vuoro on milloinkin ja muuta. Mun mielestä tässä on asetettu esihenkilökin tosi vaikeaan välikäteen siinä, että heidän pitäisi kuitenkin työntekijälle päin olla tasa-arvoinen, mutta sitten kuitenkin hänen kätensä on sidottu. – Luottamusmiehet

Mutta sitten meillä on noin 70 esimestä ja kuinka sitten niin kun tasa-arvoisesti he kohtelee henkilökuntaa esimerkiksi tässä suhteessa niin siinä varmaan on eroja. – Luottamusmiehet

Luottamusmiehet esittivät myös joitain muista haastatteluryhmistä poikkeavia huomioita. Luottamusmiehet toivoivat ensinnäkin laajempaa osallistamista arviointikeskustelujen arviointikriteerien määrittämiseen sekä selkeämpää kuvausta siitä, millainen korotusvara arviointikeskusteluissa on käytettävissä.

Kun meillä on näitä johtotiimejä, elikkä meidän toimintayksiköissä ja tulosityksikössä omat johtotiimit, ja sitten kun näissä keskusteluissa käydään [läpi] arviointikeskustelujen arviointikriteerejä, niin siinä keskustelussahan sitten henkilöstön edustajat eivät ole ehkä lukuunottamatta yhtä toimintayksikköä. – Luottamusmiehet

Käytännössä korotusvaran hahmottamista ei pidetty välttämättä helppona yksittäisen työntekijänkään näkökulmasta. Vaikka omaa suoriutumista olisikin mahdollista arvioida läpinäkyvästi, käsitystä realistisesta korotusmahdollisuudesta ei välttämättä henkilöstölle synny.

Mutta sitten jos sitä halutaan ruotia ihan henkilötasolla ja mentäisiin kysymään nyt vaikka meidän joltakin asiantuntijalta, että nyt kun parhaillaan ruvetaan käymään ja on jo käyty näitä arviointikeskusteluja, että osaatko muuten yhtään saamasi informaation avulla päätellä, että mikä on oman toimintayksikön europotti tai oman tulosityksikösi europotti, mahdollisesti sun palveluryhmän tai tiimin europotti tai peräti sinun mahdollisesti saama korotus, niin varmaan se vastaus voi olla aikamoinen kysymysmerkki. – PALMA-ryhmä

4.3.5.3 PALMA-arviointiryhmän toiminta, valtion suositukset sukupuolivaikutusten arvioinnista sekä palkkakartoitus

Seuraavaksi käsittelemme PALMA-arviointiryhmän sukupuolten tasa-arvoa sekä samapalkkaisuutta koskevaa seurantaa. Kuten aiemmin on mainittu, yksi PALMA-arviointiryhmän tehtävistä oli samapalkkaisuuden toteutumisen seuranta ja edistäminen. PALMA-ryhmää käsittelevissä keskusteluissa tyypillisesti todettiin, että seuranta on aktiivista ja tapahtuu palkkaraporttien kautta. Samapalkkaisuutta koskevia ongelmia ei kuitenkaan kumpikaan osapuoli ollut käytännössä nostanut esille, minkä vuoksi asiaa koskevia toimenpiteitä ei ole tehty.

Se on toki tietysti semmoinen aina sen vuosittainen tarkastelu ja tota käydään se keskustelu ja jos sieltä sitten löytyy jotakin sellaista mihin erityisesti haluamme pysähtyä niin niin sitten toki sitä pohditaan että mitä toimenpiteitä voi tehdä, mutta toistaiseksi ei oikeastaan ole sellaisia ilmennyt että ei sitten tästä palkkakartoituksesta ei varsinaisia jatkotoimenpiteitä ole ainakaan mun aikana ollut. – Työnantajaryhmä

Vastaavia huomioita tehtiin myös arviointikeskusteluista. Alla olevassa lainauksessa todetaan, että esimerkiksi työntekijäjärjestöt ovat tuoneet tasa-arvo- ja sukupuoliteemaa esille, mutta käytännössä asia ei ole johtanut ohjeistuksiin tai toimenpiteisiin, sillä kyseessä on ollut lyhyt huomio osana laajempaa keskustelua.

Ei niinkään varmaankaan sukupuolten välisestä tasa-arvosta kovinkaan paljoa ole arviointi-ryhmässä keskusteltu. Varmaan sivutaan, että nämä työntekijäjärjestöjen edustajat ovat peräänkuuluttaneet sitä, että kun näitä esihenkilöitä on kuitenkin aika runsaasti Maanmittauslaitoksen kokoisessa virastossa, että esihenkilöt suorittaisivat sen arvioinnin tasa-arvoisesti ja sukupuoleen katsomatta, että ei tulisi tällaisia eroavaisuuksia. – Työnantajaryhmä

Selkeimmin vakiintunut samapalkkaisuuden huomiointi tapahtuu virastoerien kohdennuksessa niihin liittyvien ohjeistusten vuoksi. Virastoerän kohdennuksessa tulee tarkastella erän kohdentumista vaativuusluokittain sukupuolinäkökulmasta. Haastateltavien mukaan kyseessä on vakiintunut toimenpide. On kuitenkin saatettu varoa korotusvaran kohdistamista nais- tai miesvaltaiselle alalle, mikä toki saattaa olla mutta ei välttämättä ole samapalkkaperiaatteen kannalta ongelmallista. Toisaalta varsinainen sukupuolen huomiointi on saattanut jäädä jokseenkin pintapuoliseksi neuvotteluprosessissa, ja keskiöön on tyypillisesti nostettu osapuolien omat tavoitteet.

Eli katsotaan niin että jos sinne tulee jotain lisää sinne virastoeriin tiettyihin vaatiluokkiin niin siinä aina tarkastetaan, että ne eivät mene aina selkeästi jollekin sellaiseen vaatiluokkaan, jossa on selkeä enemmistö jotakin sukupuolta eli että siinä saadaan sitä tasaista jakoa. – Työnantajaryhmä

Sanotaan, että ei nyt välttämättä ole se ollut se oikea perusta siinä että siinä on molemmat neuvottelujärjestöt hakeneet niitä itselle tärkeitä vaatiluokkia ja en mä oikein tiedä, että onko siinä todellisuudessa sitten ollut tällainen takana.- Sitten jos sitä neuvotteluerää kohdentuu johonkin tiettyyn vaatiluokkaan jossa on paljon naisia niin sitten se on saatettu siinä sitten kirjata jollain tavalla ylös, mutta en mä tiedä onko se ollut loppujen lopuksi siinä se lähtökohta. – Luottamusmiehet

Koska PALMA-arviointiryhmän tehtäviin kuuluu samapalkkaisuuden seuranta, on luonnollisesti olennaista, millaista sukupuolittain eriteltyä tietoa palkkauksesta tuotetaan. Kuten HENKI-osuutta koskevassa jaksossa on edellä tuotu ilmi, HENKI-osuutta koskevaa seuranta pidettiin potentiaalisena ongelmakohtana. Niin arviointiryhmän jäsenet kuin muutkin haastateltavat olivat melko yksimielisesti sitä mieltä, että toteutettu seuranta ei ollut riittävä, sillä vaativuusluokittain tapahtuva seuranta ei anna tarpeeksi mahdollisuuksia tarkastella HENKI-osuuden sukupuolittuneita eroja ja tarkastelun tulisi tapahtua tyyppitehtävien tasolla.

Nyt jos katsoo tilastoa niin vähän näyttää siltä, että siellä kuitenkin on naisilla heikommat hekoprosentit jos katsoo vaikka vaatiluokkia. Mutta se parempi tarkastelu olisi se, että me saataisiin sinne vielä nää tyyppitehtävät niin silloin me oikeasti pystyttäisiin vertaamaan samaa tehtävää. – PALMA-ryhmä

Palkkakartoitus antaisi paremmin pohjaa tälle, että me sitten tiedetään oikeasti mistä me puhutaan. – Luottamusmiehet

Lisäksi haastateltavat tunnistivat muitakin muuttujia, joiden seuranta auttaisi samapalkkaisuustilanteen hahmottamisessa. Tällaisia teemoja olivat esimerkiksi valtiolla lisääntyneet määräaikaisuudet, jotka voivat kohdentua sukupuolittuneesti, ja vaativuusluokan vaikutus yleisesti henkilöstön HENKI-osuuksien suuruuteen.

Mikä nyt kiinnostaisi tällä hetkellä, että kuinka paljon siellä on myös määräaikaisia nuoria ja naisia, jotka nyt valtiolla on kovasti lisääntyneet? Sitä ei ole näissä meidän tutkimuksissa huomioitu. – PALMA-ryhmä

Meillä enemmänkin on käyty keskustelua siitä, että onko sillä joku tällainen korrelaatio- tai riippuvuussuhde, että jos on niin kun alemman vaatiluokan tehtävä, niin ovatko silloin myös henkilökohtaisen suoriutuvuuden prosentit alempia kuin ylemmän vaatiluokan tehtävissä, että meillähän on tuota nelosesta neljäntoista näitä vaatiluokkia. Tätä tarkastelua ollaan käyty ja siinä on saatettu sivuta sitten myös tätä volyyymiä, että kuinka paljon meillä on naisia tietyn tyyppisissä tehtävissä tai vaativuudeltaan tietyn tyyppisissä tehtävissä kuin miehiä, mutta että siinä olisi sitten käyty ihan selkeästi sanoituksella tätä tällaista sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvää keskustelua, niin ehkä sitä ei ole niin voimakkaasti meillä ollut. – PALMA-ryhmä

HENKI-osuuden lisäksi palkkaukseen kuuluu luonnollisesti VAATI-osuus, joka perustuu tyyppitehtävillä annettuihin pisteytyksiin. Tyyppitehtävien pitäminen ajan tasalla nähtiin jokseenkin selkeänä prosessina.

Jos tehtävien vaativuus muuttuu ja ehkä joudutaan sitten miettimään tämän tyyppi-tehtävän luokituksen muuttamista, niin siihen on mun mielestä selkeä järjestelmä. Se on siellä palkkausjärjestelmässä säännelty myös menettelyiden osalta, jos mietitään että toimintaympäristöt muuttuu ja yhteiskunta muuttuu ja tehtävien vaatimukset muuttuu niin sekin on mun mielestä selkeästi mietitty että menettelytavat on yhdenmukaiset myös siinä. Ja mun mielestä menettelytavatkin myös tukevat semmoista tasa-arvosta käsittelyä, että riippumatta siitä, että mitä sukupuolta henkilö edustaa. – Työnantajaryhmä

Siis periaatteessa tietysti seuraamme koko ajan muutoksia. Niitähän tulee esimerkiksi meille joko uusista tehtävistä tai lainsäädäntö muuttuu aika radikaalistikin välillä, mutta se että ei, ei tietysti niin kun ihan vuosittain käydä läpi tai muutettavia tyyppitehtäviä siis kuitenkin pitää tietty stabiili tilanne säilyä. – Työnantajaryhmä

Haastateltavien mukaan samapalkkaisuuden onnistunutta toteutumista osoittaa se, että sukupuolta koskevia riitautuksia ei ollut juuri tullut esille. Henkilöstön riitautukset ovat koskeneet ensisijaisesti HENKI-osuuden suuruutta ja korotuksia. Vaikka tematiikkaan voi haastattelujen pohjalta liittyä sukupuolittuneita ulottuvuuksia, on huomion arvoista, ettei erimielisyyksien syyksi kuitenkaan esitetty sukupuolta. Erimielisyyksiin ei myöskään liity selkeää seurantaa, joten niiden sukupuolijakaumat, määrät sekä tehtäväkohtaisuus jäävät avoimeksi.

Muutenkaan en ole omassa työssä törmännyt siihen, että sukupuoli olisi tullut esiin tällaisena väitteenä, että sen perusteella on syrjitty tai kohdeltu epätasa-arvoisesti tai muulla tavalla syrjivästi. – Työnantajaryhmä

No useimmiten jos työntekijä riitauttaa niin se liittyy siihen henkiarviointiosaan että onko arvioitu oikein sitä henkilökohtaista suoriutuvuutta. Sitten meillä on PALMA-ryhmään tuotu vaatiluokkia koskevia, jotka on koskeneet ryhmiä. Ei kovin usein, mutta muutamia yksittäisiä tämän kaltaisia siellä on käsitelty.- Vielä tässä riitauttamisesta. Asiassahan on paikallisneuvottelujen jälkeen vielä työtuomioistuimien mahdollinen, niin sellaisiakaan ei ole kovin montaa ollut, mutta muutama on työuran aikana ollut. Ja nää on ollut sitten vaatiluokkaa koskevia asioita muistaakseni likimain kaikki. – Luottamusmiehet

4.3.5.4 Hyvät käytännöt samapalkkaisuuden näkökulmasta

Seuraavassa osiossa käsitellään Maanmittauslaitoksella haastatteluissa ilmi tulleita hyviä käytäntöjä. Vaikka tutkimuksen päätehtävänä on keskittyä palkkausjärjestelmään, Maanmittauslaitoksella on myös käytäntöjä, jotka liittyvät laajempiin tasa-arvon teemoihin kuten sukupuolisegregaation vähentämiseen. Näitäkin teemoja ja käytäntöjä on hyvä nostaa esiin.

Maanmittauslaitoksen palkkausjärjestelmää ja siihen liittyviä käytäntöjä voidaan pitää kehittyneinä.

Maanmittauslaitoksen palkkausjärjestelmässä toteutetaan analyttinen tyyppitehtävien arviointi. Maanmittauslaitoksella käytössä oleva palkkausjärjestelmä lisää tyyppitehtävien arvioinnin tarkkuutta ja vertailtavuutta, vaikka tehtäviä, joista tyyppitehtävät muodostetaan, ei arvioidakaan. Haastateltavat olivat lisäksi tyytyväisiä

palkkausjärjestelmän rakenteeseen. PALMA-arviointiryhmän keskeisistä tavoitteista tyyppitehtävien muutosten seuranta vaikutti haastateltavien mukaan sangen toimivalta, ja tyyppitehtävien arviointi vaikutti olevan säännöllinen osa Maanmittauslaitoksen käytäntöjä. Laajemmat palkkausjärjestelmän arvioinnit voivat olla haastavia, minkä vuoksi niiden aktiivisen seurannan rooli korostuu. Toisaalta haastateltavien mukaan Maanmittauslaitoksella suunniteltiin myös laajempaa tyyppitehtävien vaativuuden arviointiprosessia. Tyyppitehtävien vertailu onkin keskeinen osa samapalkkaisuuden edistämistä.

Työstä suoriutumisen arviointi on läpinäkyvää ja siihen kuuluvat koulutukset vaikuttavat toimivilta. Tyytyväisyys kohdentui mallin tasaiseen toimivuuteen, hyvään valmistautumiseen ja läpinäkyvyyteen. Vaikka palkankorotusvaran läpinäkyvyyteen toivottiin parannuksia, haastateltavat hahmottivat pääosin esihenkilöiden toiminnan reiluna ja prosessin selkeänä. Samapalkkaisuuden näkökulmasta tämän tyyppisen avoimuuden lisääminen voisi olla toimivaa, erityisesti jos mahdolliset samapalkkaisuusongelmat kohdistuvat ensisijaisesti HENKI-osien sukupuolieroihin.

Virastoerän kohdennuksen sukupuolivaikutukset on arvioitava. Suvaus on tärkeä lähtökohta korotusten sukupuolijakauman hahmottamiseksi, varsinkin jos arviointi toteutetaan tavoitteellisesti samapalkkaisuuden näkökulmasta. Haastattelujen perusteella käytännön toteutus vaikuttaa olevan jokseenkin pinnallista. Lähtökohtaisesti kyseessä on kuitenkin käytäntö, jota vankistamalla organisaatiot voivat paremmin havaita, minkälaisia mahdollisia sukupuolivaikutuksia palkankorotusten kohdentamisella on.

Maanmittauslaitoksella on käytössä myös palkkausjärjestelmän ulkopuolisia käytäntöjä, joilla tasa-arvoa pyritään edistämään. Näitä olivat Maanmittauslaitoksella vastikään käyttöön otettu **työelämäpolkumalli** sekä **työntekijöille tarjotut kouluttautumismahdollisuudet**. Erityisesti koulutuksen tarjoamisen nähtiin edistävän tasa-arvoa sukupuolisegregaation purkamisen kautta. Kouluttautumismahdollisuuksia tarjotaan AMK-tason insinööritutkinnon suorittamiseen sekä tohtoritutkinnon suorittamiseen. AMK-tutkinnon tapauksessa on nimenomaan Maanmittauslaitoksen tarpeiden mukaan räätälöity koulutus. AMK-tason koulutuksissa tavoitteena oli, että osallistujista vähintään puolet olisi naisia. Tavoite oli toteutunut ja sukupuolijakauma on ollut vahvasti naisennemistöinen.

Eli meillä on mahdollisuus työn ohessa aika suurella työnantajan tuella suorittaa kokonainen tutkinto ja suurin osa heistä on naisia. Eliikä siellä on ihan muutama mies tämmöisestä noin kahdenkymmenenviiden henkilön ryhmästä, että tää on itse asiassa ihan mielenkiintoinen. Mä en ole sitä noin ajatellutkaan, mutta että siellä on monenlaisista eri tehtävistä, asiakaspalvelutehtävistä ja kartoittajatehtävistä ja niin edelleen.
– Työnantajaryhmä

Myös rekrytointipuolelta nostettiin esille erilaisia käytäntöjä, jotka haastateltavien mukaan ovat edistäneet sukupuolten tasa-arvoa Maanmittauslaitoksella. Ensinnäkin **esihenkilöiden valinnassa mahdollinen sukupuoleen perustuva positiivinen erityiskohtelu nähtiin tärkeänä toimenpiteenä, ja rekrytoinnissa on aktiivisesti pyritty tasaamaan esihenkilöiden sukupuolijakaumaa.** Suomessa positiivista erityiskohtelua on sovellettu työhönottotilanteissa melko vähän, ja sen käyttöä rajoittaa EU-oikeuden ja tasa-arvolain mukaan mm. se, ettei menettely saa johtaa automaattiseen ja ehdottomaan etusijan antamiseen aliedustetun sukupuolen edustajalle. Maanmittauslaitoksen positiivisesta erityiskohtelusta on annettu suositus, mikä täyttää tasa-arvolain vaatimuksen positiivisen erityiskohtelun suunnitelmallisuudesta. Positiivinen erityiskohtelu on suosituksen mukaan mahdollista vain, jos hakijat on arvioitu meriteiltään samanarvoisiksi. Myös raskaana olevien naisten rekrytointin ja vakinaistamisen roolia korostettiin, joskin rekrytointin osalta tämän kaltaiset toimet ovat yksinkertaisesti lainsäädännön noudattamista, kuten haastateltavat myöhemmin korostivatkin.

Jos on määrääkainen nuori henkilö, joka voi tehdä lapsia, niin heitähän on sitten kun tiedetään että on raskaana ja jää äitiyslomalle, niin heitä on vakinaistettu, että minun mielestä se on hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Samoin sitten kun esimiestehtäviin kun on haettu uusia esihenkilöitä niin myös raskaana olevia naisia on valittu. Kyllä meillä se osaaminen ratkaisee valinnat ja myös palkkauksen. Sillä sukupuolella tai sillä että minkä ikäinen on tai jotakin yksityiselämään liittyvä asia, niin se on meille toissijainen asia. – PALMA-ryhmä

Hyvinä käytäntöinä nostettiin esille myös **joustava työaika sekä sukupuolineutraalit työnimikkeet.** Joustava työaika nähtiin perhe-elämän ja työn sovittamisen kannalta merkittävänä tekijänä, jonka vuoksi sukupuolikysymykset eivät nouse vahvasti esille, ja sukupuolineutraaleja nimikkeitä pidettiin tärkeänä viestinä organisaatiotasolla siitä, ettei tehtäviin liitetä sukupuolittuneita käsityksiä.

Kun puhutaan tästä nais-mies asiasta, niin puhutaan monesti sitten näistä perhevaipaista ja sitten tavallaan se työn ja yksityiselämän sovittamisesta niin kun meillä on ollut jo hyvin pitkään käytössä joustava työaika. Me ollaan pystytty sen työn ja oman elämänsä sovittamiseen. – Työnantajaryhmä

Nyt ollaan esimerkiksi tätä nimikeuudistusta käyty läpi, että pyritään jo ihan meidän tehtävänimikkeissäkin neutralisoimaan tällöisiä ennakoasenteita. – PALMA-ryhmä

Maanmittauslaitoksen luottamusmiehillä on myös tarvittaessa verrattain **laajat mahdollisuudet tiedonsaantiin**, kuten työ- ja virkaehtosopimuksen käsittelyssä esitettiin. Palkkausta koskevat raportit jaetaan tilastoyhteistyön kautta kattavasti, ja erimielisyyksiä koskevissa tilanteissa on mahdollista saada tarkkoja tietoja henkilöiden kokonaispalkkauksesta sekä sen palkkatekijöistä.

4.3.6 Maanmittauslaitoksen tarkastelun tiivistelmä ja päätelmät

Maanmittauslaitoksen PALMA-palkkausjärjestelmä nojaa valtion palkkausjärjestelmän uudistukseen. Järjestelmä ollut käytössä 2000-luvun alusta alkaen. Henkilöstön palkkaus muodostuu perusmuodossaan tehtävän vaativuutta mittaavasta VAATI-osasta, henkilökohtaista suoriutumista mittaavasta HENKI-osasta sekä mahdollisista lisistä. Käytössä ovat vaativuusluokitukset 4–14. Vaativuusluokitteluun sijoittuminen perustuu tyyppitehtäviin, jotka muodostetaan yksittäisten tehtäväkuvausten ja niiden pisteytysten pohjalta. Tehtävien pisteytyksessä käytetään neljää eri kriteeriä, joiden arviointiasteikko vaihtelee. Henkilökohtaista suoriutumista arvioidaan vuorostaan kolmen kriteerin pohjalta viisiportaisella asteikolla, ja HENKI-osuuden nousua ja laskua arvioidaan suhteessa tulevaisuuskeskusteluissa asetettuihin tavoitteisiin.

Maanmittauslaitoksen haastateltavat luottivat vahvasti palkkausjärjestelmän sukupuolineutraaliuteen. Maanmittauslaitoksen sukupuolittaiset palkkaerot ovatkin kohtalaisen pieniä tehtävätasolla tarkasteltuna, vaikka erot kasvavat organisaatiosajoja tarkastellessa. Haasteltavien puheissa painottui ongelmana sukupuolisegregaatio, johon vaikuttamalla naisten ja miesten palkkaeroon voitaisiin vaikuttaa. Maanmittauslaitos on monin tavoin tarttunut ongelmaan: on luotu urakehitystä selkeyttävä urapolkujärjestelmä, koulutusmahdollisuuksia tarjotaan, esihenkilöiden rekrytoinnissa pyritään vahvistamaan ali-edustetun sukupuolen asemaa, ja yleisen asenneilmapiirin muokkauksella voidaan edistää segregaaation purkamista.

Samapalkkaisuusnäkökulmasta keskeiseksi kysymykseksi muodostuu kuitenkin samanarvoinen työ, eikä niinkään segregaaation purkaminen. Mitä onnistumisia ja haasteita Maanmittauslaitoksella tähän tematiikkaan liittyy? Haastateltavat pitivät vaativuuden arviointia koskevaa järjestelmää hyvin onnistuneena. Kyseessä onkin pitkälle kehitetty ja siten tarkka järjestelmä, joka omalta osaltaan voi vähentää tehtäviin liittyviä sukupuolittuneita arvoituksia. Haastateltavien mukaan palkkausjärjestelmä onkin vähintään sukupuolineutraali tai jopa samapalkkaisuutta edistävä. Keskeistä on kuitenkin, miten palkkausjärjestelmää sovelletaan sekä tunnistetaanko siinä mahdollisesti ilmeneviä sukupuolittuneita arvoituksia riittävän hyvin. Palkkausjärjestelmää ei juuri arvioida samanarvoisten töiden näkökulmasta, eikä tehtävien vaativuutta vertailla yli tehtävärajojen. Kuten myös Maanmittauslaitoksen vaativuusluokituksia koskeva oikeustapaus TT 2016:22 osoittaa,

toimivassakin palkkausjärjestelmässä tehtävien pisteytys ja sijoittaminen vaatavuusluokituksiin voi olla haastavaa, eikä palkkausjärjestelmän sukupuolineutraali muotoilu välttämättä takaa, ettei sukupuoleen perustuvia vinoumia esiintyisi.

Mikäli palkkausjärjestelmää pidetään oletusarvoisesti sukupuolineutraalina, mutta siihen sisältyvien tehtävien vaatuvuutta ei ole varsinaisesti tarkasteltu mahdollisten sukupuolittuneiden arvoitusten näkökulmasta, näitä tehtäviä koskevat sukupuolittuneet arvotukset voivat jäädä piiloon. Tehtävien seuranta ja vertailu on tällöin tärkeää. Tyypitehtäviä koskeva seuranta antaa jonkinlaisia mahdollisuuksia vertailuun, ja tehtäviä päivitetään tarpeen mukaan. Tehtäviä koskeva seuranta vaikutti haastattelujen pohjalta toimivalta, ja osapuolet olivat siihen tyytyväisiä, mutta sukupuolierojen huomiointi todennäköisesti vaatisi kattavampaa arviointijärjestelmän tarkastelua. Tällainen tarkastelu vaikutti olevan suunnitteilla, mutta jäi epäselväksi, sisältyisikö tarkasteluun johdonmukainen sukupuoli-vaikutusten arviointi. Haastateltavat eivät kuitenkaan suhtautuneet palkkausjärjestelmään kritiikittömästi. Palkkausjärjestelmää on jouduttu sovittamaan organisaatiouudistusten yhteydessä erilaisille henkilöstöryhmille soveltuvaksi, eikä prosessi välttämättä ole ollut mutkaton. Kun palkkausjärjestelmää sovelletaan yhä moninaisempiin tehtäviin, järjestelmään voi syntyä kehittämistarpeita.

Haastateltavat toivatkin esiin joitakin palkkausjärjestelmän kehittämistarpeita. Työnantajat esittivät esimerkiksi, että vaatavuusluokituksia voitaisiin luoda lisää, jotta järjestelmä ja työstä palkitseminen muodostuisivat tarkemmaksi. Työntekijäosapuoli näki myös kehittämistarpeita. Kehittämiseen tarvittavan palkankorotusvaran puutteen mainitsi ongelmaksi kumpikin osapuoli. Näihin kehittämistarpeisiin ei sinänsä liittynyt samapalkkaisuusnäkökulmaa, mutta yhtä kaikki huomioissa korostuu se, että erilaiset palkkausjärjestelmän kehittämistä ja arviointia koskevat projektit vaativat myös resursointia. Mikäli resurssit ovat rajalliset, kehittäminen ja arviointi voi jäädä vähäiseksi.

HENKI-osuuden toimivuudesta esitettiin jossain määrin kriittisempiä käsityksiä, mutta seurannan pohjalta oli haastateltavien mukaan hankala havaita mahdollisia sukupuolieroja. Tulevaisuus- ja arviointikeskusteluja pidettiin toimivina, ja sukupuolittuneita vinoumia keskusteluissa ei kukaan haastatelluista suoraan tunnistanut. Tästä huolimatta keskusteluja pidettiin todennäköisimpänä lähteenä sukupuolten väliselle palkkaerolle. Historiallisia eroja erään haastateltavan mukaan saattoi olla siinä, miten eri yksiköiden HENKI-osuudet ovat ajan saatossa muodostuneet erilaisiksi, ilman että asiaa on tarkasteltu kriittisesti.

Keskiöön asetettiin kuitenkin asiaa koskeva seuranta ja sen taso, mistä on vastuussa PALMA-arviointiryhmä. PALMA-arviointiryhmän samapalkkaisuutta koskeva seuranta toteutettiin osana laajempaa palkkaseurantaa, ja lähtökohtana oli puuttua mahdollisiin ongelmiin, mikäli sellaisia huomattaisiin. Haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, ettei ongelmia palkkausjärjestelmän toiminnassa ole havaittu, mutta toisaalta he suhtautuivat myös kriittisesti

siihen, saadaanko seurannalla esiin kaikki mahdolliset ongelmakohdat. Koska tilastoja ei koota tyyppitehtävien tasolla, mahdolliset erot HENKI-osuudessa tyyppitehtävätasolla jäävät tutkimatta. Haastateltavat nostivat toisaalta esille monia teemoja, joita he pitivät tarkemman seurannan arvoisina, kuten määräaikaisten työntekijöiden osuus ja sukupuoli-jakauma, VAATI-osuuden suhde HENKI-osuuden suuruuteen, ja edellä mainittu tyyppitehtävätason tarkastelu.

Valtion virastona maanmittauslaitoksella on käytössä suoraan valtion pääsopimuksesta ohjeistus sukupuolivaikutusten arvioinnin toteuttamiseksi. Suvaus ei kuitenkaan ole vakiintunut osaksi säännöllistä palkkausjärjestelmän soveltamista. Virastoerän kohdentamista koskeissa ohjeissa ohjeistetaan kuitenkin tarkastelemaan virastoerän kohdentumista vaativuusluokittain sukupuolinäkökulmasta. Ohjeistuksen soveltamiseen suhtauduttiin kaksijakoisesti. Yhtäältä ohjeen noudattaminen tapahtui säntillisesti, mutta toisaalta käytännön sukupuolivaikutusten huomiointi on saattanut olla ilmeisen pinnallista.

Kriittisistä huomioista huolimatta ei ole syytä epäillä, etteikö Maanmittauslaitoksen palkkausjärjestelmässä olisi samapalkkaisuutta edistäviä elementtejä, kuten haastatellut toteavat, ja mahdollisille selittämättömille palkkaeroille voi löytyä myös selityksensä. Monet palkkausjärjestelmää tavalla tai toisella kehittävät toimet voivat vähentää sukupuolten välistä palkkaeroa, vaikka toimet eivät välittömästi tähtäisikään samapalkkaisuuden edistämiseen. Samapalkkaisuutta ei kuitenkaan Maanmittauslaitoksella aktiivisesti seurata ja selvitetä. Enemminkin lähtökohtana on, että ongelmia ratkotaan, mikäli niitä tulee muussa palkkauksen seurannassa esille. Rutiininomainen seuranta on sinänsä hyödyllistä, mutta ei riittävää samapalkkaisuuskysymysten selvittämiseksi.

4.4 Rahoitusala

Seuraavaksi kuvataan rahoitusala, sen henkilöstörakennetta, palkkausta ja sukupuolten palkkaeroa saatavilla olevan tiedon valossa. Sen jälkeen analysoidaan alan työehtosopimusta ja esitellään alan toimijoiden haastattelut.

4.4.1 Rahoitusalan kuvaus ja henkilöstörakenne

Finanssiala ry:n verkkosivuston⁸⁷ mukaan finanssiala työllistää suoraan noin 38 000 henkilöä⁸⁸, joista pankkisektorilla työskenteli vuonna 2021 vajaat 20 000 henkilöä. Henkilöstön määrä on laskenut eläköitymisten ja työn tehostamisen kautta. Finanssiala työllistää etenkin kaupallisesti koulutettuja (merkonomit, tradenomit ja korkeakouluista valmistuneet liiketalouden ammattilaiset), mutta digitaalisissa palveluissa työskentelee myös asiakaskäyttäytymisen, data-analytiikan ja ohjelmistokehityksen ammattilaisia. Tukitoiminnoissa kuten henkilöstöressurssien ja lakiasioden tehtävissä työskentelee lisäksi muiden alojen ammattilaisia. Digitalisaatiolla on merkittävä vaikutus finanssialan työtehtävien muuttumiseen.

Rahoitusalan työmarkkinajärjestöjen Rahoitusalan tasa-arvoraportti 2022⁸⁹ on alan työehtosopimuksen mukaisesti toimivan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän sopimuskautensa aikana kokoama raportti. Se tarjoaa tarkempaa tietoa rahoitusalan henkilöstörakenteesta. Raportin mukaan perinteisesti naisvaltaisella alalla miesten määrä on selvässä nousussa. Vuonna 2021 naisia oli alalla 62,3 % ja miehiä 37,7 %. Naisten ja miesten sijoittumisessa eri tehtävätasolle ja eri tehtäviin on suuria eroja. Vuonna 2021 johtajatasolla oli naisia 44,1 %, esihenkilö- ja asiantuntijatasolla 49,5 % ja toimihenkilötasolla 62,3 %. Johtajatasolla naisten määrä oli kasvanut, mutta esihenkilö- ja asiantuntijatasolla laskenut jonkin verran. Miesten osuus toimihenkilötasolla oli puolestaan kasvanut.

Suurin osa rahoitusalan henkilöstöstä työskentelee asiakaspalvelutehtävissä tai niiden taustatehtävissä, joiden henkilökunnassa on paljon naisia. Pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinoihin liittyvissä asiakastehtävissä naisia ja miehiä on yhtä paljon. Naisten tehtäviä asiakaspalvelun lisäksi ovat henkilöstö-, viestintä- ja lakiasiatehtävät. Miesten asiakaspalvelun tehtäviä olivat pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinoiden sekä tietotekniikan asiantuntija- ja esihenkilötehtävät. Tasa-ammattaja rahoitusosalalla olivat monet asiakaspalveluun liittyvät esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät, IT-tukeen liittyvät toimihenkilötehtävät sekä sisäiseen tarkastukseen ja turvallisuuteen liittyvät tehtävät.

Rahoitusosalalla työskentelevät naiset ovat jonkin verran vanhempia kuin miehet (45 v. 41 vuotta). Toimihenkilötehtävissä toimivista naiset olivat 10 vuotta vanhempia kuin miehet. Toimihenkilötasolla miehiä oli yli kaksinkertainen määrä naisiin verrattuna ikäryhmässä

87 Finanssialalle: Finanssialalla toimiminen: Finanssialalla työskentely <https://www.finanssialalle.fi/opintomateriaalit/finanssialan-perusteet/finanssialalla-toimiminen/finanssialalla-tyoskentely.html>. Haettu 27.2.2023.

88 Lisäksi finanssiala työllistää ostopalvelujen kautta muilla toimialoilla. Tilastokeskuksen mukaan (2020) finanssiala työllistää kaikkiaan noin 42 000 henkilöä.

89 Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Ammattiliitto Pro ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry *Rahoitusalan tasa-arvoraportti 2022* 9.11.2022.

25–29 vuotta, mutta jo ikäryhmässä 35–39 vuotta naisia ja miehiä on lähes yhtä paljon, ja ylimmissä ikäryhmissä naisia on monin verroin enemmän kuin miehiä. Samantapainen, joskin lievempi miesten enemmistö ilmenee esihenkilö- ja asiantuntijatasolla nuoremmissa ikäryhmissä, ja naisten enemmistö vanhemmissa. Myös johtotasolla miehiä on enemmän nuoremmissa ikäryhmissä kuin vanhemmissa. Erot eivät ole yhtä selviä kuin alemmilla tehtävätasoilla. Miehet työskentelevät naisia useammin pääkaupunkiseudulla.

Rahoitusalan toimihenkilöiden tyypillisin koulutustausta on alempi korkeakouluaste, yleisimmin tradenomitutkinto, etenkin miehillä. Naisten alempi koulutusaste on kuitenkin opistotasoinen merkonomitutkinto. Maisteritason tutkinto oli suhteellisen harvinaisen, mutta miehillä yleisempi kuin naisilla (13,7 % v. 7,6 %). Keskiasteen koulutus pohjalla (lukio, merkantti) työskenteli noin kolmannes työntekijöistä, hieman yleisemmin miehet kuin naiset. Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevillä yleisin tutkinto oli ylempi korkeakoulututkinto, joka oli miehillä jonkin verran yleisempi kuin naisilla, mutta ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneiden naisten osuus oli kasvanut huomattavasti edelliseen, vuotta 2018 koskevaan tasa-arvoraporttiin verrattuna. Johtoportaan tehtävissäkin ylempi korkeakoulututkinto oli miehillä yleisempi kuin naisilla (70,0 % v. 57,1 %).

Suomessa toimii 11 pankkia tai pankkiryhmää⁹⁰. Suomeen perustettiin pankki keisariillisella määräyksellä 1811. Valtiollisia pankkitehtäviä varten on toiminut Suomen pankki 1800-luvun lopulta alkaen. Ensimmäiset säästöpankit perustettiin 1820-luvulla. Ne levisivät läänien pääkaupunkeihin 1840-luvulla ja seuraavaksi merenkulkukaupunkeihin ja 1860-luvulla myös maaseudulle.⁹¹ Varsinaisia liikepankkeja syntyi vasta myöhemmin (Suomen Yhdys-Pankki 1862 ja suomenkielinen Kansallis-Osake-Pankki 1889). Osakepankkeja ja muita liikepankkeja syntyi etenkin 1900-luvun alussa. 1887 perustettiin Postisäästöpankki, myöhemmin Postipankki, nykyisin Danske Bank. Sittemmin pankkeja on yhdistynyt ja pankkisektori on keskittynyt. Kolme suurinta toimijaa (OP Ryhmä, Nordea ja Danske Bank) hallitsivat vuonna 2021 noin 70 % muille kuin rahalaitoksille myönnettyistä lainoista ja 77 % kaikista talletuksista. Suurin ryhmittymä oli OP Ryhmä, jonka osuus talletuksista, asuntolainoista ja yrityslainoista oli 34–39 %. Suomen pankkisektori on linkittynyt muihin

90 Nordea, OP eli Osuuspankki, POP Pankki (useita pankkeja, jotka myös nimeltään osuuspankkeja); Säästöpankki (yli 20 säästöpankkia), Oma Säästöpankki, S-Pankki, Ålandsbanken, Aktia, Danske Bank, Handelsbanken ja Hypo (asumiseen liittyviä kulusluottoja myöntävä pankki). Suomessa toimii myös ulkomaisten palkkien sivukontto-reita tai verkkotoimintoja. Pankit Suomessa -lista: <https://raha.fi/pankit/>.

91 Säästöpankkiryhmä: Historia: <https://www.saastopankki.fi/fi-fi/saastopankkiryhma/tietoa-saastopankkiryhma/historia>.

Pohjoismaihin omistusten ja sijoitusten kautta. Suomalaisten pankkien kannattavuus ja vakavaraisuus ovat viimeisten 10 vuoden ajan olleet vahvoja. Suurin osa pankeista kuuluu johonkin pankkikonserniin tai yhteenliittymään.⁹²

Pankkien keskeisenä tehtävänä on vastaanottaa talletuksia ja myöntää luottoja henkilö- ja yritysasiakkaille. Lisäksi pankit tarjoavat maksuliikennepalveluja sekä sijoitus- ja varallisuudenhoitopalveluja. Pankit myös ostavat, myyvät ja välittävät erilaisia rahoitusinstrumentteja pääomamarkkinoilla. Tukkupankkitoiminnan (arvopaperi- ja valuuttakauppa, kauppa osakekirjoilla, sijoitustodistuksilla, joukkovelkakirjoilla ja johdannaisilla) asiakkaina on suuria yrityksiä, pankkeja ja vakuutusyhtiöitä sekä ulkomaisia yrityksiä. Vähittäispankkitoiminta suuntautuu henkilöasiakkaisiin sekä pieniin ja keskiuuriin yrityksiin: talletustoi- mintaan, rahastojen, osakkeiden, säästö- ja sijoitusvakuutusten instrumenteilla tehtävään kauppaan sekä luototukseen kuten asuntolainojen, korttiluottojen, kulutusluottojen ja opintolainojen myöntämiseen sekä maksuliikenteen hoitamiseen. Vuonna 2021 pankkien tuotoista noin puolet syntyi korkokatteesta. Palkkiotuottojen osuus oli 32 %, ja kau- pankäynnin ja sijoitustoiminnan nettotuotot 7,8 %. Koska käyttö- ja muilla matalan koron tileillä oli paljon talletuksia, pankkien rahoituskustannukset olivat alhaiset.

Markkinoiden ja niiden sääntelyn muutokset sekä teknologian kehitys ovat vaikuttaneet pankkien ja niiden henkilökunnan rakenteeseen. Sekä pankkien antolainaus että niiden maksuliikenne kasvoi 1980-luvulla huomattavasti teknisen kehityksen, sääntelyn purkamisen, pääomatulojen verotusuudistuksen ja rahoitusmarkkinoiden avautumisen vuoksi.⁹³ Kun taloudellinen kasvu pysähtyi vuonna 1990, ajaututtiin pankkikriisiin, jonka yksi seuraus oli pankkien henkilökunnan väheneminen noin kolmanneksella. Pankeissa tehtävän työn luonne muuttui automaation ja rationalisoinnin vuoksi.⁹⁴

Pankkeja koskeva sääntely tiukentui vuoden 2008 pankkikriisin jälkeen EU:n lainsäädännön uudistuessa. Vuoden 2007 jälkeen EU toteutti ennennäkemättömän laajan finanssi- palveluita koskevan lainsäädäntöuudistuksen, jolla sääntelyä siirrettiin kansallisilta elimiltä EU:n tasolle.⁹⁵ Pankkien toimintatapoihin vaikutti mm. rahoitusvälineiden markkinoita

92 Finanssiala ry. *Pankkivuosi 2021* https://www.finanssiala.fi/wp-content/uploads/2022/04/FA_Pankkivuosi_2021.pdf, 13–20.

93 Matti Suominen ja Juha Tarkka *Rahoituspalveluiden markkinat ja tuotanto Suomessa* Suomen Pankki 1991.

94 Titi Heikkilä *Muutosmyrsky: Pankkifuusio työntekijöiden kokemuksena*. HUT Industrial Management and Work and Organizational Psychology Report No 7 Hakapaino Oy 1998.

95 European Parliament, *Financial services policy: Milestones on the road towards an integrated EU financial market*, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/83/financial-services-policy>.

koskeva direktiivi 2014/65/EU, jolla aikaisempaa rahoitusalan markkinoita koskevaa EU-sääntelyä muutettiin.⁹⁶ Suomessa uudistettiin maksupalvelulaki (2010/290). Uudistuksen tavoitteena oli suojella pankkien vakavaraisuutta ja siten myös asiakkaita, sekä tukea rahoitusmarkkinoiden toimintaa. Pankit ylläpitävät maksupalveluja, mikä edellyttää maksulaitostoimilupaa. Maksutilejä ylläpitävien maksupalveluntarjoajien on mahdollistettava kolmansille palveluntarjoajille rajoitettu pääsy ylläpitämilleen maksutileille. Tämä edellyttää, että tiliä voidaan käyttää tietoverkon kautta. Asiakkaan suostumuksella kaikilla luvan saaneilla palveluntarjoajilla on oltava pääsy tällaisille tileille toisen maksupalveludirektiivin mukaan. Pankit ylläpitävät myös vahvan tunnistautumisen mahdollistavia verkkopankkitunnuksia. Pankkien sähköiset palvelut oli rakennettava niin, että vuodesta 2019 alkaen ne toimivat pankkitunnuksilla. Uudistettu maksupalveludirektiivi mahdollistaa ns. kolmansien palveluntarjoajien kilpailun pankkien kanssa.

Tiukentuneen sääntelyn on katsottu vähentäneen pankkikonttoreita ja muuttaneen pankkien toimintatapaa. Pankkiala kuvaa sivustollaan työn murroksen johtavan siihen, että käsin tehtävä työ vähenee huomattavasti. Henkilöstöltä vaaditaan tulevaisuudessa taitoa työskennellä automatisoiduissa prosesseissa ja moniammatillisissa työryhmissä. Suomen Pankin mukaan sekä pankkikonttoreiden että pankkien henkilökunnan määrä on vähentynyt selvästi etenkin kymmenen viime vuoden aikana. Digitalisaatio parantaa pankkien kannattavuutta, mutta se myös hämärtää rajaa rahoituspalveluiden ja muiden palveluiden välillä, ja avaa pankkitoiminnan entistä laajemmalle kilpailulle. Rajat ylittävät digipankit kilpailevat markkinoista, ja suuret teknologiayhtiöt tarjoavat omia maksupalveluitaan. Uudet kilpailijat myös pyrkivät toimimaan kevyen sääntelyn puitteissa ja ilman taseeseen sitoutunutta pääomaa. Uusilla toimijoilla ei ole yleensä fyysisiä palvelupisteitä. Suomen Pankin digitalisaatiota koskevassa esityksessä luonnehditaan pankkien muuttuvan 'konttoriverkostoltaan raskaista pankista ketteräksi digitaalijan pankiksi'.⁹⁷ Tehtäviä, joissa hoidetaan pelkästään kassapalveluja, ei juuri enää ole.

96 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/65/EU rahoitusvälineiden markkinoista sekä direktiivin 2002/92/EY ja direktiivin 2011/61/EU muuttamisesta.

97 Manninen, Otso ja Koskinen, Kimmo 'Digitalisaation vaikutus pankkien kannattavuuteen', Suomen Pankin ajankohtaisia artikkeleita taloudesta 9.5.2019 <https://www.eurojalous.fi/fi/2019/2/digitalisaation-vaikutus-pankkien-kannattavuuteen/>

4.4.2 Sukupuolten palkkaerot rahoitusallalla

1990-luvun pankkikriisin vaikutuksia alalla työskentelevien naisten ja miesten urakehitykseen ja palkkaukseen on tutkinut taloustieteen metodeilla Reija Lilja.⁹⁸ Vuosikymmenen kuluessa alan henkilöstön määrä puolittui. Miehet siirtyivät pois alalta naisia todennäköisemmin. Kun käytännössä työntekijän valittavana oli usein joko siirtyminen vähemmän vaativaan tehtävään tai alan ulkopuolelle, naisilla oli miehiä suurempi riski siirtyä tehtävähierarkiassa alaspäin. Miesten urakehitys oli naisia parempi, osaksi koska naiset työskentelivät sellaisissa tehtävissä, joissa uralla eteneminen on vaikeata. 1990-luvulla naisten ja miesten palkkaero oli pankkialalla suurempi henkilöstöhierarkian alapäässä kuin sen huipulla. Pankkiriisin aikana palkkaerot hieman kasvoivat. Etenkin toimihenkilötasolla miehet näyttivät saaneen naisia suuremmat palkankorotukset, niin että kokonaisansioiden palkkaero miesten hyväksi kasvoi 22,5 %:sta 28,8 %:iin. Palkkaerot perustuivat moniin tekijöihin. Näytti siltä, että kun palkoista neuvoteltiin yksilötasolla, miehet menestyivät naisia paremmin. Työehtosopimuksen selkeämmin määrittelemisissä asioissa, kuten vaativuusluokkiin liittyvissä palkannousuissa, sukupuolten erot olivat pienempiä.

Kiinnostavaa taustatietoa rahoitussektorin palkkaeroista myöhemmältä ajalta tarjoavat Saara Vaahtoniemen väitöskirja vuodelta 2022⁹⁹ ja edellä mainittu rahoitusalan vuotta 2021 koskeva tasa-arvoraportti. Vaahtoniemen väitöskirja on taloustieteellinen tutkimus, joka hyödyntää mm. regressioanalyysia eri muuttujien välisten kausaalisuhteiden kuvaamisessa. Rahoitussektorin Vaahtoniemi otti tutkimuskohteekseen, koska kyseessä on keskipalkaltaan korkea ala, jolla kuitenkin naiset työskentelevät suureksi osaksi toimihenkilöinä, miehet johtajina. Vaahtoniemi käyttää tietopohjanaan EK:n työehtosopimusneuvotteluja varten kokoamaa palkkatilastodataa, joka kattaa vuodet 1990–2014. Data kattaa noin puolet Suomen yksityissektorista ja jakaantuu funktionaalisiin työntekijäryhmiin, joista palvelusektorin palvelutyöntekijöihin sisältyy rahoitussektori, noin 18,8 % palvelusektorista. Data kattaa mm. sukupuolen, iän, koulutuksen, työtehtävän, nimikkeen ja työkokemuksen yrityksessä.

Vaahtoniemi toteaa, että rahoitusallalla maksetaan noin 20 prosenttia parempaa palkkaa kuin 'saman tasoille' työntekijöille muilla palveluallalla. Miesten palkkaetu ('premio') on kuitenkin suurempi kuin naisten, ja ero on suurin palkkahaitarin yläpäässä. Miehet ansaitsevat naisia enemmän kaikilla palkkatasoilla. Vaikka naisiakin on noussut johtajiksi, heidän

98 Reija Lilja *Pankissa töissä: Tutkimus naisten ja miesten ura- ja palkkakehityksestä pankkialalla ajanjaksolla 1990–1997* Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA 1999. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/b152.pdf>.

99 Saara Vaahtoniemi *Money, Merits and Gender: Essays on pay differentials* Vaasan yliopisto Acta Wasaensia 490 2022.

palkkansa ei ole noussut miesjohtajien tasolle. Tulospalkkioiden määrä näyttää vaikuttavan tähän tulokseen. Taloustieteellisin menetelmin tehty tutkimus ei tosin perustu oikeudelliseen analyysiin töiden samanarvoisuudesta.

Rahoitusalan tasa-arvoraportin (2022) mukaan naisten ja miesten keskiansiot toimihenkilötasolla olivat vuonna 2021 jokseenkin samat (3 124 ja 3 158 euroa kuukaudessa). Ylemmillä tehtävätasoilla naiset ansaitsivat miehiä vähemmän. Esihenkilö- ja asiantuntijatasolla naisten ansiot olivat 5 237 euroa, miesten 6 042 euroa kuukaudessa. Erityisen suuria palkkaerot naisten ja miesten välillä olivat pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinoiden asiakaspalvelussa työskentelevien esihenkilöiden ja asiantuntijoiden joukossa. Tämä ryhmä oli hyvin miesvaltainen. Johtotehtävissä työskentelevät naiset ansaitsivat 7 983 euroa ja miehet 9 937 euroa kuukaudessa. Keskiansiotasolla naisten palkat olivat kuitenkin lähestyneet miesten ansioita tarkasteluvuosien aikana – palkkaero on siis supistunut.

Raportin mukaan esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä naisten ja miesten palkkaero oli huomattavasti suurempi 'taustatehtävissä' kuin varsinaisissa asiakaspalvutehtävissä. Sen sijaan toimihenkilöstössä naisten keskiansio saattoi ylittää miesten keskiansion sekä asiakaspalvelussa että taustatehtävissä. Vaativuusluokittain (alan työehtosopimuksen vaativuusluokista ks. jäljempänä 4.4.4.3) ero ilmeni niin, että naisten keskiansio oli hieman suurempi vaativuusluokissa 4.1 ja 4.2, mutta korkeimmassa vaativuusluokassa 5.2 naisten keskiansio oli pienempi (86,0 % miesten keskiansiosta). Raportti selittää näitä eroja sillä, että kokemus vaikuttaa työehtosopimuksen mukaan välillisesti yhä palkkaan: toimihenkilön iän ja kokemuksen välillä on vahva korrelaatio. Kaikilla tehtävätasoilla naisten ja miesten palkkaero oli pienimmillään alle 30-vuotiaiden tuloja vertailtaessa. Iän mukana palkkaero kasvaa miesten hyväksi: vähiten toimihenkilötasolla ja eniten johtotasolla. Yli 50-vuotiaiden esihenkilöiden ja asiantuntijoiden palkkaerot olivat ikäryhmästä riippuen noin 1 300–1 500 euroa miesten hyväksi.

Kuten raportti huomauttaa, rahoitusalan työehtosopimuksen mukaan koulutus ei vaikuta suoraan palkkaan. Koulutus kuitenkin vaikuttaa palkkaukseen välillisesti työn vaativuuden kautta. Lukuun ottamatta toimihenkilötason keskiasteen koulutusta, miehet ansaitsivat paremmin kaikilla koulutustasoilla. Raportin mukaan tämä selittyy sillä, että miehet sijoittuvat keskimäärin vaativampiin tehtäviin koulutustaustasta riippumatta. Palkkaero oli erityisen selvä johtotasolla, jolla alemman korkeakouluasteen koulutuksen saaneet naiset saivat huomattavasti alempaa palkkaa kuin vastaavat miehet, mutta myös maisterintutkinnon suorittaneiden välillä oli selvä palkkaero miesten eduksi.

Tulospalkkioilla on suurempi merkitys rahoitusalan palkkausjärjestelmässä kuin palvelualoilla yleensä. Tulospalkkioita käytetään johdon palkkauksessa, mutta myös esihenkilö- ja asiantuntijatasolla. Miesten saamat tulospalkkiot olivat raportin mukaan suuremmat kuin naisten. Johtotasolla tulospalkkioita sai kolme neljästä, esihenkilötasolla

noin 60 prosenttia ja toimihenkilötasolla 50 prosenttia henkilöstöstä. Naiset saivat kaikilla tasoilla tulospalkkioita jokseenkin yhtä usein tai useamminkin kuin miehet, mutta heidän palkkionsa olivat keskimäärin pienemmät (johtotasolla noin 1 000 euroa, esihenkilö- ja asiantuntijatasolla noin 400 euroa ja toimihenkilötasolla 24 euroa pienemmät). Tämän palkanosan sukupuoliero oli pienin alimmalla organisaatiotasolla. Vaahtoniemi (2022) havaitsi, että liikepankeissa työntekijöille maksetaan korkeampaa palkkaa, mutta osuuspankeissa tulospalkkioita maksetaan tasaisemmin organisaatiohierarkian kaikilla tasoilla. Liikepankeissa bonukset keskittyvät manageritasolle.

Rahoitusalan tasa-arvoraportti toteaa, että rahoitusalan palkkaukseen vaikuttavat tekijät selittävät osan alalla esiintyvistä naisten ja miesten palkkaerosta, mutta osa palkkaerosta jää selittämättä. Raportin mukaan alan 'työehtosopimus ei itsessään aiheuta palkkaeroja, sillä vaatuvuusluokittelua, pätevyyden ja suoriutumisen arvioimista ja paikkakuntapohjaista kalleusluokitusta sovelletaan samalla tavalla naisiin ja miehiin'. Raportin mukaan suurin palkkaeroja selittävä tekijä on tehtävätaso, sillä valtaosa naisista työskentelee toimihenkilötehtävissä, kun taas miehet ovat sijoittuneet johtajatasolle. Myös tehtäväluokan sisällä naiset ja miehet sijoittuvat erilaisiin tehtäviin. Lisäksi pääkaupunkiseudulla, jonne vaativat asiantuntija-, esihenkilö- ja johtotehtävät sijoittuvat, työskentelee enemmän miehiä. Sekä työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka, että yleinen palkkataso ovat korkeampia pääkaupunkiseudulla kuin muualla maassa. Toimihenkilötason tasaiseen palkkajakaumaan vaikuttaa Rahoitusalan tasa-arvoraportin mukaan se, että naiset pysyvät toimihenkilöinä huomattavasti pidempään kuin miehet, jotka etenevät naisia nopeammin vaativampiin tehtäviin.

Myös Vaahtoniemi havaitsi tutkimuksessaan, että naisten urakehitys on rahoitusallalla heikompi kuin miesten. Naiset tosin nousevat toimihenkilöistä asiantuntijoiksi miehiä useammin, mutta miehiä on toimihenkilöinä vähän. Miehet hyötyvät koulutuksestaan ja talon sisäisestä kokemuksesta naisia enemmän. Vaahtoniemien mukaan naiset saavat myös miehiä pienemmät palkankorotukset uralla edetessään. (Vaahtoniemi, 2022) Esihenkilö- ja asiantuntijataso tehtävissä palkkaerot ovat kaventuneet, mutta ovat kuitenkin edelleenkin merkittävät. Palkkaerot syntyvät noin 30-vuotiaiden kohdalla tehtävätasosta riippumatta. Rahoitusalan tasa-arvoraportissa katsotaan tämän johtuvan perhevapaista, joita naiset käyttävät huomattavasti enemmän kuin miehet.

4.4.3 Tasa-arvosuunnitelmat

Rahoitusalan edellä mainitun tasa-arvoraportin (2022) mukaan tasa-arvosuunnitelma tehdään vähintään joka toinen vuosi ja se on laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevana tasa-arvosuunnitelmana, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Se voidaan sisällyttää osaksi työyhteisön

kehittämissuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa tai laatia yhdessä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa. Tämä vastaa tasa-arvolain 6 a §:n pääsääntöä. Tasa-arvoraportissa esitettyjen suositusten mukaan suunnitelma on tehtävä, vaikka työpaikalla ei olisi havaittu tasa-arvoon liittyviä ongelmia. Tämä on tasa-arvolain veloitteen mukaista, mutta suositus sisältää tärkeän muistutuksen siitä, että tasa-arvoisiksi koetuissakin työpaikoissa on hyödyllistä tarkastella tasa-arvon tilaa ja kehittämistarpeita.

Raportissa suositellaan myös, että tasa-arvosuunnitelmaan tehdään konkreettiset toimenpidesuositukset aikatauluineen. Suunnitelmassa tulee mainita kehittämiskohteet, tavoitteet, keinot, ajoitus, seuranta ja vastuutaho. Tässä suhteessa suositukset ovat tasa-arvolain vaatimuksia yksityiskohtaisempia. Raportti sisältää myös listan hyvistä käytännöistä ja toimenpiteistä.

4.4.4 Rahoitusalan työehtosopimus

4.4.4.1 Rahoitusalan työehtosopimuksesta yleisesti

Finanssiala käsittää rahoitus- ja vakuutus toiminnan, joilla on omat työehtosopimuksensa. Palvelualan työnantajat PALTA ry vastaa työnantajapuolelta finanssialan työehtosopimuksista ja niitä koskevista neuvotteluista. Rahoitusalan (pankkien sekä rahoitus- ja korttiyhtiöiden) työehtosopimuksista PALTA neuvottelee Ammattiliitto Pro ry:n ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n kanssa. Ylemmät toimihenkilöt YTN ry on korkeakoulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö Akavan yksityisen sektorin neuvottelujärjestö. Ammattiliitto Pro ry:n jäsenet valitsevat paikalliset luottamusmiehet, YTN ry:n jäsenet luottamusmiehiin rinnastuvat yhteyshenkilöt.

Pankeissa, rahoitus- ja korttiyhtiöissä sekä tietyissä työehtosopimuksissa erikseen mainituissa yrityksissä noudatetaan rahoitusalan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteen vähimmäisehtoina. Työehtosopimuksessa sovitaan laajasti työsuhdetta sääntelevistä määräyksistä; muun muassa työajoista, työsopimuksen irtisanomisajasta ja lomarahasta. Työehtosopimukseen sisältyy myös palkkataulukko, jota pienempää palkkaa työnantaja ei saa maksaa toimihenkilölle. Työehtosopimuksessa on myös määräys harjoittelujan palkasta. Työehtosopimus on yleissitova. Sen piirissä on noin 23 000 henkilöä.¹⁰⁰

100 Finanssiala: Finanssialan puheenjohtaja Juha Koponen: Rahoitusalan TES-sopimus syntyi sopimisen hengessä <https://www.sttinfo.fi/tiedote/finanssialan-puheenjohtaja-juha-koponen-rahoitusalan-tes-sopimus-syntyi-sopimisen-hengessa?publisherId=2060&releaseId=69968627> Noudettu 26.3.2023.

Rahoitusalan palkkausjärjestelmää uudistettiin vuonna 2007. Silloin luovuttiin aiemmista kokemus-, tehtävä- ja pätevyysisistä ja otettiin käyttöön henkilökohtainen palkansa ja siitä käytävä palkkakeskustelu. Esihenkilöllä on velvollisuus ja toimihenkilöllä oikeus palkkakeskusteluun vähintään kerran vuodessa.

Sopimusta noudatetaan pankeissa, rahoitus- ja korttityhtiöissä sekä työehtosopimuksen liitteessä 1 luetelluissa yrityksissä. Liite 1:n luettelon mukaan Automatia Pankkiautomaatit Oy, NASDAQ OMX Nordic Oy, Nets Denmark A/S Finnish Branch, Nordea Bank Abp, OP Osuuskunta, Säästöpankkiliitto ry, Suomen Hypoteekkiyhdistys, POP Pankkiliitto Osk ja Paikallispankkien PP-Laskenta Oy ovat tällaisia yrityksiä. Työehtosopimus ei koske yritysjohtajia, liikepankkien sivukonttoreiden johtajia, henkilöstöpäälliköitä, siivoojia, talonmiehiä ja muita työntekijöitä eikä kesäapulaisia (kesäapulaiset tulevat kuitenkin työehtosopimuksen piiriin 1.1.2024 alkaen). Rahoitusalan työehtosopimus kattaa siis rahoitusalan henkilöstön laajasti, ylintä johtoa lukuun ottamatta. Rahoitusalan työehtosopimus sisältää eri työntekijäryhmiä kuten siivoojia koskevia erillisiä työehtosopimuksia.

Rahoitusalan työehtosopimuksen mukaan palkkausjärjestelmästä voidaan pitkälti sopia paikallisesti. Työehtosopimuksen määräyksistä voidaan poiketa paikallisin sopimuksin myös työaikaa koskevissa kysymyksissä pakottavan lainsäädännön sallimissa rajoissa. Paikallinen sopiminen tapahtuu pankkiryhmittymissä ryhmä- tai konsernitasolla.

Vuoden 2022 keväällä tehty työehtosopimus tehtiin yksivuotiseksi, mutta sopimukseen sisältyi määräys seuraavaa vuotta koskevista neuvotteluista. Vuodelle 2022 henkilöstölle sovittiin prosentuaalinen palkkakeskusteluerä. Jos muuta ei sovita, palkkakeskusteluerä tuli jakaa esihenkilö- ja asiantuntijatasolla sekä toimihenkilötasolla 'tasoittain'. Syksyllä 2022 käytiin yksityisellä sektorilla neuvottelut vuoden 2023 palkankorotuksista. Rahoitusalan neuvottelut aloitettiin 26.10.2022. Neuvotteluissa todettiin 28.11.2022, että yksimielisyyttä palkankorotuksista ei saavuteta, ja että työehtosopimus päättyy helmikuun 2023 lopussa. Neuvottelut uudesta työehtosopimuksesta aloitettiin 12.1.2023. Maaliskuussa 2023 järjestöt ilmoittivat sopineensa uuden kaksivuotisen työehtosopimuksen, joka on voimassa 28.2.2025 saakka. Vuoden 2022 työehtosopimuksella palkkoja korotettiin 0,95 prosentin yleiskorotuserällä ja 0,95 prosentin suuruisella palkkakeskusteluerällä, joka maksetaan palkkakeskustelujen perusteella. Uuden sopimuksen mukaan maksetaan vuonna 2023 3,5 prosentin yleiskorotus ja 580 euron kertaerä, ja vuonna 2024 1,2 prosentin yleiskorotus ja 1,3 prosentin palkkakeskusteluerä.

Sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa todetaan, että palkkakeskustelumallin kehittämisessä lähtökohtana on säilyttää yleiskorotuksen ja palkkakeskustelukorotuksen suhde 50/50, vaikka kyseinen sopimus poikkesi tästä jakosuhteesta. Rahoitusalan työehtosopimuksen mukaan siis noin puolet vuosittaisesta palkankorotuspotentiaalista maksetaan kaikille

työntekijöille yleiskorotuksina heidän tehtävänsä vaativuuteen perustuvan palkan mukaisessa suhteessa ja puolet henkilökohtaisen palkkakeskustelun perusteella. Palkkakeskusteluilla on siis suuri vaikutus työntekijän palkkaan.

Siivoojia koskevan työehtosopimuksen (joka siis on yleisen työehtosopimuksen liitteenä) palkankorotukset toteutettiin sekä vuoden 2022 että vuoden 2024 sopimuksen mukaan prosenttikorotuksina sekä kertaeränä, joka on samansuuruinen kuin yleisen työehtosopimuksenkin. Osa-aikaisille tuntipalkkaisille toimihenkilöille kertakorvaus maksetaan suhteessa tehtyihin työtunteihin. Kertaerä ei korota aikapalkkoja. Palkkoja korotetaan siis kaikkien työntekijäryhmien osalta prosenttikorotuksin. Prosenttikorotuksilla ylemmissä palkkaluokissa olevat työntekijät saavat suhteellisesti suuremman euromääräisen palkankorotuksen. Koska rahoitussektorilla on suhteellisen suuri sukupuolittainen palkkaero miesten hyväksi, tämä merkitsee sitä, että miesten palkat nousevat keskimäärin enemmän kuin naisten.

Keväällä 2022 työehtosopimukseen tehtiin myös tekstimuutoksia. Esimies-termi korvattiin esihenkilöllä. Paikallista sopimista laajennettiin jonkin verran. Palkkakeskustelua koskevaa kohtaa muutettiin niin, että yhteenvetoon kirjoitetaan kehittämistoimenpiteet, joiden avulla toimihenkilö voi vaikuttaa palkkaansa tulevaisuudessa. Vuoden 2023 työehtosopimuksen mukaan palkkakeskustelun ajankohdasta ja sen yhdistämisestä muuhun kehityskeskusteluun voidaan sopia paikallisesti.

Tekstimääräyksiin kuuluvat myös työnantaja- ja työntekijäpuolen työryhmiä ja muuta yhteistyötä koskevat määräykset. Työryhmiä on useita. Rahoitusalan tulevaisuuteen liittyvä FinanssiTYÖ 2030-hanke käsitteli toiminta- ja työskentelytapojen muutosta työelämän muuttuessa. Tilastotyöryhmä ja Paikallisen sopimisen työryhmä sekä Etätösuosituksen ja -mallin päivittämistyöryhmä tekivät ehdotuksia, joilla saattaa olla sukupuolivaikutuksia. Näihin ei kuitenkaan tämän tutkimuksen yhteydessä ollut mahdollista perehtyä.

Sukupuolivaikutusten näkökulmasta kiinnostavin on Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, joka jatkaa liittojen välistä yhteistyötä ja tarkastelee mm. työn ja perhe-elämän yhdistämistä ja perhevapailta työhön paluun tukemiseen liittyviä hyviä käytäntöjä. Työryhmä laatii sopimuskauden aikana tasa-arvoraportin. Vuoden 2022 tasa-arvoraportin sisältöä on selostettu edellä. Lisäksi toimi Perhevapaatyöryhmä, joka selvitti perhevapaauudistuksen vaikutukset työehtosopimukseen, ottaen huomioon perhevapaauudistuksen tavoitteet ja uudistetut käsitteet. Työryhmän tuli saada työnsä loppuun 1.6.2022 mennessä. Uudessa vuoden 2023 työehtosopimuksessa 'huomioidaan molemmat vanhemmat

aikaisempaa paremmin' perhevapaaratkaisuissa.¹⁰¹ Uuden TES-ratkaisun mukaan Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä jatkaa työtään ja tarkastelee mm. uudistettujen perhevapaamääräysten vaikutusta perhevapaiden käyttämiseen.

Kiinnostava on myös Palkkausjärjestelmä- ja palkkakeskustelutyöryhmä, jonka tehtävänä oli kehittää palkkakeskustelumallia vuonna 2021 tehdyn palkkakeskustelututkimuksen pohjalta. Työryhmän tuli ottaa huomioon myös digitalisaation edellyttämiä osaamisvaatimuksia ja muutenkin ajantasaistaa vaativuusluokittelua. Kokemuksen karttumiseen ja päätehtävää vaativamman osatehtävän tekemiseen liittyvät kohdat tuli korvata uudella mallilla. Yhtiökohtaisten palkkausjärjestelmien käyttöönottoon tuli kannustaa.

4.4.4.2 Rahoitusalan työehtosopimuksen sopimusmääräyksistä

Itse työehtosopimus käsittää määräyksiä sopimuksen soveltamisalasta, työsuhteesta (työsopimuksen tekemisestä, määräaikaisista työsopimuksista, työsuhteen oikeuksista ja velvollisuuksista) sekä työsuhteen päättämisestä. Nämä määräykset noudattavat pitkälti lainsäädäntöä. Esimerkiksi koeajan pituus on 'kulloinkin voimassa olevan lain mukainen', mikä tarkoittaa työsopimuslain sallimaa pisintä koeaikaa. Jos työsuhteen ehdot ovat työehtosopimusta paremmat, sopimus on tehtävä kirjallisesti. Luottamusmies/yhteyshenkilö voi tutustua työsopimukseen vain toimihenkilön suostumuksella.

Toimihenkilöiden työaika koskevat määräykset käsittävät säännöllistä työaika koskevan määräyksen (arkipäivänä 7 t – 7 t 40 minuuttia ja työviikko 37 tuntia) lisäksi runsaasti määräyksiä poikkeavista työaikajärjestelyistä. Työaika voidaan esimerkiksi sijoittaa lauantaille ja sunnuntaille erillisen liitteen mukaisesti. Erityistyöpisteissä (matkustajaterminaalit yms.) voidaan työskennellä säännöllisesti lauantaisin ja sunnuntaisin. Pankkikohtaisesti voidaan sopia automaattien viikonloppupäivystyksestä, ja atk-keskuksissa teettää säännöllisesti työtä lauantaisin. Viikonlopputyöstä voidaan sopia luottamusmiehen tai toimihenkilön itsensä kanssa, 'ensisijaisesti' vapaaehtoisesti. Vastentahtoista viikonlopputyötä koskevat omat määräyksensä. Lauantaityöstä maksetaan 50 %:lla ja sunnuntaityöstä 100 %:lla korotettu palkka. Toimihenkilöillä on (lakisääteisten vapaapäivien lisäksi) kaksi palkallista vapaapäivää. Ylityökorvauksista, ilta- ja yötyöstä, varallaolosta sekä hälytykseen perustuvasta työstä on myös määräyksiä. Epämukavista työajoista maksettavat korvaukset vaikuttavat palkkaukseen, mutta määräyksistä aiheutuvia sukupuolittaisia vaikutuksia koskevaa tietoa ei ole saatavilla.

101 Työmarkkinajohtaja Minna Ääri. Tiedote 9.3.2023 Rahoitusalan uusi työehtosopimus voimaan. <https://www.palta.fi/tiedotteet/rahoitusalan-uusi-tyoehtosopimus-voimaan/>. Noudettu 26.3.2023.

Toimihenkilön noudattama irtisanomisaika riippuu hänen työsuhteensa pituudesta (14 päivää alle viiden vuoden työsuhteessa ja kuukausi sitä pitemmässä). Työnantajan noudattama irtisanomisaika on pidempi ja hienosyisemmin porrastettu. Yli 12 vuotta kestäneen työsuhteen jälkeen työnantajan on noudatettava kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Irtisanomisajasta voidaan sopia myös toisin. Ennen varoitusta (joka on irtisanomista edeltävä toimi) toimihenkilöllä on oikeus tulla kuulluksi ja käyttää apuna luottamusmiestä/yhteyshenkilöä.

Palkkausta koskevat määräykset sisältävät palkkausmuotoa, palkkaperiaatteita, vaativuusluokittelua ja sen muuttamista sekä vähimmäispalkkoja koskevia määräyksiä. Palkka on kuukausipalkka, paitsi alle 32 t/vko työskenteleville tuntipalkka. Näitä työntekijöitä koskee erillinen työehtosopimuksen liite.

Palkkaperiaatteita koskevan määräyksen mukaan toimihenkilön palkkaan vaikuttavat: a. työtehtävät ja niissä tapahtuvat muutokset, b. kokemus työtehtävissä, c. päätehtävää vaativammat osatehtävät, d. pätevyys, e. vastuu, ja f. työsuoritus. Lisäksi mainitaan, että palkkaperiaatteisiin kuuluu sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä. Vaativuusluokka määräytyy päätehtävän perusteella, ja kun päätehtävä muuttuu, vaativuusluokka määritellään uudestaan. Jos päätehtävän vaativuusluokka alenee, asia käsitellään luottamusmiehen/yhteyshenkilön kanssa. Vaativuusluokittelusta voidaan sopia toisin ryhmä- ja konsernitason sekä muissa yrityksissä erillisen palkkakeskustelupöytäkirjan mukaisesti. Toimihenkilön pätevyyttä ja suoriutumista arvioidaan työehtosopimukseen sisältyvä arviointilomakkeen perusteella, mutta tästä voidaan paikallisesti sopia toisin. Lähtökohdiana on pyrkimys palkkaukseen, 'jonka toimihenkilöt kokevat oikeudenmukaiseksi ja kannustavaksi'. Yritys perehdyttää henkilöstön 'riittävästi' palkkapolitiikkaansa. Palkkausta koskevia sopimusmääräyksiä tarkastellaan lähemmin alaluvun 4.5 yhteydessä.

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain (162/2005) mukaan, mutta lomaa ansaitaan työsuhteen pituuden mukaan kahdesta kolmeen ja puoleen arkipäivään työssäolokuukautta kohti, kun vuosilomalain mukaan vuosilomaa ansaitaan enintään kaksi ja puoli arkipäivää. Vuosilomasta on työehtosopimuksen mukaan mahdollista säästää vapaapäiviä käytettäväksi 'vuosilomasapattina' viimeistään viiden vuoden kuluessa. Näiden määräysten mahdolliset sukupuolivaikutukset perustuisivat siihen, että asiakaspalvelun tehtävissä toimivat naiset työskentelevät tehtävässään keskimäärin pitkään. Toisaalta ei ole tiedossa, siirtyvätkö miehet asiakaspalvelutehtävistä ylempiin tehtäviin saman työnantajan palveluksessa vai vaihtavatko he työpaikkaa.

Vuoden 2022 työehtosopimuksen mukaan lapsen syntymään liittyvät vapaat määräytyvät lain mukaan. Näitä olivat työehtosopimusta solmittaessa äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa. Äitiys- ja adoptiovapaalta työnantaja maksoi sopimuksen mukaan täyden palkan 72 arkipäivältä. Isyysvapaalle lähtevälle toimihenkilölle työnantaja maksoi täyden

palkan enintään kuudelta arkipäivältä. Kun perhevapaita koskevan lainsäädännön uudistus tuli voimaan elokuussa 2022, lapsen syntymään liittyviksi vapaiksi tulivat synnyttävän vanhemman raskausvapaa ja kummankin vanhemman kiintiön mukainen osuus vanhempainvapaata. Isyysvapaata ei enää ole.

Äidit ovat perinteisesti käyttäneet oikeuttaan perhevapaisiin huomattavasti enemmän kuin isät. Paluu työpaikalle pitemmän poissaolojakson jälkeen voi tuottaa vaikeuksia, jos työpaikalla on tapahtunut paljon muutoksia tuona aikana. Vuoden 2022 työehtosopimuksessa todetaan, että työnantajan tulee kiinnittää huomiota perhevapaalta palaavan toimihenkilön perehdyttämiseen tilanteissa, joissa työpaikalla on tapahtunut olennaisia muutoksia, joilla on vaikutuksia asianomaisen toimihenkilön työtehtäviin. Todennäköisesti tämän tyyppinen määräys jatkossakin on erityisen tärkeä äideille – olettaen ettei perhevapaiden käytössä tapahdu suurta muutosta perhevapaauudistuksen jälkeen. Joka tapauksessa määräys on tärkeä vanhemmuuteen liittyvien oikeuksien käyttäjän kannalta.

Vuoden 2023 työehtosopimuksessa 'Lapsen syntymä'-kohdan alla olevat määräykset muuttuivat nyt voimassa olevan perhevapaita koskevan lainsäädännön mukaisiksi: raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaata ja hoitovapaata annetaan 'lain mukaan'. Raskausrahaan oikeutetulle maksetaan yhdenjaksoisesti täyttä palkkaa 40 arkipäivän pituiselta jaksolta. Vanhempainrahaan oikeutetulle toimihenkilölle maksetaan täyttä palkkaa 32 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta, myös adoptoinnin yhteydessä. Palkan edellytyksenä on yhdeksän kuukautta jatkunut työsuhde ja paluu työhön, jos työsuhde jatkuu perhevapaan jälkeen. Vapaalta palaavan perehdyttämistä koskeva määräys sisältyy sopimukseen edelleen.

Uudistuneet 'lapsen syntymään' liittyvät määräykset antavat isille mahdollisuuden saada 32 arkipäivän (noin kuuden viikon) palkallisen vanhempainvapaan. Äitien oikeus palkalliseen vapaaseen ei lyhene aikaisemmasta, vaan on edelleen 72 arkipäivää edellyttäen, että äiti raskausvapaan lisäksi käyttää oikeuttaan vanhempainvapaaseen vähintään kuuden viikon ajan. Tässä mielessä uusi sopimus parantaa isien mahdollisuutta palkalliseen lapsenhoitoon ilman, että äitien oikeudet olisivat heikentyneet. Sopimus edistää sukupuolten tasa-arvoa. Sillä on kustannusvaikutuksia, koska isien oikeus palkalliseen vapaaseen pitenee 26 arkipäivällä. Julkisista varoista maksettu kompensaatio (korotettu vanhempainpäiväraha, jota maksetaan työnantajalle 16 arkipäivältä ja työnantajan oikeus 2500 euron kertakorvaukseen) tosin olennaisesti pienentää työnantajan kustannuksia. Lopullisesti kustannusvaikutus ilmenee vasta, kun nähdään missä määrin isät käyttävät vanhempainvapaata. Uudistuneet sopimusmääräykset ilmentävät joka tapauksessa sopijapuolten halua ratkaista ongelmallinen tilanne sukupuolten tasa-arvoa edistävällä tavalla.

Sairausajan palkkaa koskeva työehtosopimuksen määräys suhteuttaa palkan maksamisen työsuhteen keston. Jos naiset työskentelevät miehiä pitempään rahoituslaitoksissa, tämä määräys saattaa suosia naisia. Työnantaja kustantaa työehtosopimuksen mukaan toimihenkilöiden ryhmähenkivakuutuksen. Vaikka työeläke maksetaan työntekijäin eläkelain mukaisesti, lisäeläkettä maksetaan erillisten pöytäkirjojen mukaan. Naiset saattavat olla oikeutettuja lisäeläkkeeseen miehiä useammin, koska rahoitusala on ollut pitkään naisvaltainen.

Luottamusmiehiä ja yhteyshenkilöitä sekä neuvottelumenettelyä koskevat yksityiskohtaiset erilliset sopimukset. Elleivät osapuolet pääse yhteisymmärrykseen, asia voidaan viedä työtuomioistuimeen. Tästä määräyksestä poiketaan kuitenkin palkkakeskustelua koskevissa asioissa, kuten jäljempänä kuvataan.

Työehtosopimuksen liitteinä on esihenkilösopimus ja tuntipalkkaisten sopimus. Lisäksi työehtosopimuksen liitteenä on siivoojia koskeva työehtosopimus. Esihenkilösopimuksen mukaan rahoitusalan työehtosopimusta noudatetaan, jos esihenkilösopimuksesta ei toisin johdu.

Tuntipalkkaisia koskevan liitteen piirissä ovat alle 32 tuntia säännöllistä työaika tekevät. Sopimusehdot näyttävät huonommilta kuin itse sopimuksen. Esimerkiksi lomapalkan ja lomakorvauksen sijasta maksetaan työsuhteen pituuteen suhteutettu lomakorvaus. Liitteessä ei mitenkään rajata sitä, keitä liite koskee, muutoin kuin säännöllisen työajan perusteella. Lainsäädäntöön sisältyy erilaisia vanhemmuuteen liittyviä työaikajoustoja, mm. mahdollisuus osittaiseen vanhempainvapaaseen ja joustavaan hoitorahaan, jonka saaminen edellyttää enintään 30 tunnin viikkotyöaika. Koska äidit käyttävät mahdollisuutta tällaisiin työaikajoustoihin isiä useammin, oli syytä haastattelussa selvittää, onko tuntipalkkaisia koskevan liitteen soveltamisen sukupuolivaikutuksia seurattu. Haastateltavat esittivät, että osa-aikaisia koskevaa liitettä sovellettiin lähinnä harjoittelijoihin, ei varsinaisiin työntekijöihin silloinkaan, kun he olivat osittaisella hoitovapaalla. Itse sopimuksessa tällaista käyttöalan rajausta ei ole.

Siivoojien työehtosopimuksen sisältävän liitteen mukaan siivoojille maksetaan tuntipalkkaa, joka on pääkaupunkiseudulla jonkin verran korkeampi kuin muualla maassa. Vähimmäispalkka nousee maltillisesti palvelusajan kasvaessa. Säännöllinen vuorokautinen työaika on hieman lyhyempi kuin toimihenkilöiden sopimuksessa (7 t 36 min.) Työaika sijoittuu pääsääntöisesti arkipäiville. Ylityö korvataan lain mukaan, ja ilta- ja yötyö on määritelty sopimuksessa. Siivoojien palkkaus perustuu nimikkeeseen, eikä sopimukseen sisälly mitään työn vaativuuden ja työstä suoriutumisen perusteella vaihtelevia palkanosia.

4.4.4.3 Toimihenkilöiden palkkaukseen liittyvät työehtosopimusmääräykset

Työehtosopimuksen liitteissä käsitellään erilaisia palkkaan liittyviä kysymyksiä. Vaativuusluokittelun lisäksi palkkakeskustelu on keskeinen palkkatason määräytymistä ohjaava väline. Palkkakeskustelua koskevan liitteen mukaan ryhmä- ja konsernitason tai muihin yrityksiin perustetaan palkkatoimikunta, joka seuraa ja edistää palkkakeskustelujärjestelmän toimivuutta, käsittelee ryhmä- ja konsernitason sekä muun yrityksen palkkapolitiikan periaatteet, osallistuu palkkakeskustelujärjestelmän vaatiman koulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen ja käsittelee palkkakeskusteluja koskevat erimielisyydet. Palkkatoimikunnan kokoonpanosta sovitaan paikallisesti. Jos sopimusta ei synny, palkkatoimikuntaan kuuluu henkilöstön lukumäärästä riippuen 2–6 henkilöstön edustajaa ja 1–4 työnantajien edustajaa. Palta ry:n jäsenyritykset nimeävät edustajansa palkkatoimikuntaan, ja henkilöstön itseoikeutettuina jäseninä siihen kuuluvat ryhmän/konsernin henkilöstöedustaja ja YTN:n ryhmä/konsernitason pääyhteyshenkilö. Muut henkilöstön edustajat valitaan henkilöstöä edustavien yhdistysten sopimalla tavalla. Toimikunta on kutsuttava koolle ainakin kerran vuodessa.

Palkkaperiaatteet luetellaan sekä itse työehtosopimuksessa, että sen liitteessä. Toimihenkilön palkka määräytyy yksilöllisesti ottaen huomioon työn vaativuus, toimihenkilön pätevyys ja työsuoritus sekä periaate: sama palkka samasta tai vaativuudeltaan samanarvoisesta työstä. Toimihenkilön vähimmäispalkka määräytyy vaativuusluokittelun perusteella. Konserni- ja ryhmätasolla sekä muissa yrityksissä voidaan laatia kuhunkin vaativuusluokkaan sen vaativuustasoa vastaavia työnkuvauksia. Tavoitteena on toimien sijoittaminen vaativuusluokkiin yhteisymmärryksessä. Työsuhteen aikana arvioidaan työn vaativuuden muutoksia työehtosopimuksessa olevan vaativuusluokittelun avulla, ellei ryhmä- tai konsernitason tai muissa yrityksissä toisin sovita. Vaativuusluokittelusta voidaan sopia toisin ryhmä- tai konsernitason sekä muissa yrityksissä. Toimihenkilön pätevyyttä ja suoriutumista arvioidaan työehtosopimuksen arviointilomakkeen perusteella, ellei ryhmä- tai konsernitason tai muissa yrityksissä toisin sovita. Liitteessä mainitaan, että yritys päättää palkkapolitiikan konserni/ryhmäkohtaisen palkkapolitiikkakäsittelyn, ja yritys kohtaisten keskustelujen jälkeen perehdyttää henkilöstön siihen riittävässä määrin. Lähtökohtana on pyrkimys palkkaukseen, jonka toimihenkilöt kokevat oikeudenmukaiseksi ja kannustavaksi.

Rahoitusalan työehtosopimukseen sisältyy myös pankkialan eläke-etuja koskeva pöytäkirja. Sen mukaan ennen kesäkuun loppua 1991 työsuhteen aloittaneella toimihenkilöllä on lisäeläketurva, joka pöytäkirjan mukaan säilyy, jos toimihenkilö pysyy saman pankin tai sellaisen pankkiryhmän tai konsernin palveluksessa, jossa lisäeläketurva on järjestelty samassa yhteiseläkelaitoksessa. Työehtosopimukseen liitetyn lisäpöytäkirjan mukaan vuoden 2005 työeläkeuudistuksen vuoksi täsmennetään, että lisäeläkkeen tarkoitus on täydentää lakisääteisiä eläkkeitä. Jos lakisääteiset eläkkeet alittavat kokonaisu-eläkelupauksen, erotus maksetaan lisäeläkkeenä. Tällainen lisäeläke on siis osa siihen oikeutetun

toimihenkilön palkkaa. Todennäköisesti eläkepöytäkirjan mukainen lisäeläke hyödyttää naisia useammin kuin miehiä, koska pankeissa työskentelevien naisten osuus henkilökunnasta oli ennen 1990-lukua suurempi kuin nykyisin.

Palkankorotuksia toteutetaan yleiskorotusten ja henkilökohtaisten palkkakeskustelukorotusten tuloksena. Palkkakeskustelussa voidaan päätyä myös siihen, ettei palkkaa koroteta. Yrityskohtaiset lisät tai olosuhteista johtuvat lisät (lauantai-, iltä-, työ- ja vuorolisät, varallaolo-, hälytys- ja soittokorvaus) eivät ole ns. henkilökohtaista palkkaa.

Toimihenkilön vähimmäispalkka määräytyy siis vaativuusluokittelun perusteella. Työehtosopimuksen mukaiset kuukausipalkat vaativuusluokittain luetellaan erillisessä liitteessä. Pääkaupunkiseudulla työskentelevät saavat korkeampaa palkkaa. Tuntipalkkaisia varten on tuntipalkkoina määritelty palkkataulukko. Vaativuusluokittelu sisältyy liitteeseen, jossa määritellään kunkin vaativuusluokan vähimmäispalkat. Vaativuusluokat ovat seuraavat: Ammattitehtävät (vl 3), Erikoisammattitehtävät (vl 4.1), Erikoisammattitehtävät (vl 4.2), Eriyistehävät (vl 5.1) ja Eriyistehävät (vl 5.2). Näitä vaativuusluokkia luonnehditaan yleisesti sekä niiden edellyttämän osaamisen, harkinnan ja vuorovaikutuksen suhteen.

Alimpaan vaativuusluokkaan 3 kuuluva tehtävä on alan tyypillinen ammattitehtävä kuten 'asiakaspalvelutehtävä tai muu vaativuudeltaan vastaava tehtävä'. Työ edellyttää 'ammattillisten tietojen ja työmenetelmien hallintaa', ja osaaminen 'perustuu tehtävään soveltuvaan koulutukseen ja työkokemukseen'. Työn vaatima harkinta perustuu yleisohjeisiin, erillisiin toimintaohjeisiin ja malleihin, työn etenemistä seurataan. Vuorovaikutus on luonteeltaan asiakaspalvelutaitoja.

Vaativuusluokka 4.1 on esimerkiksi 'itsenäinen ja monipuolinen asiakaspalvelutehtävä tai muu vastaava erikoisammattitehtävä'. Siinä edellytetään rahoitusalan ammattillisten tietojen ja taitojen hyvää hallintaa. Tässäkin vaativuusluokassa osaaminen perustuu 'soveltuvaan koulutukseen ja työkokemukseen'. Tehtävän edellyttämä harkinta on yleisohjeiden ja toimintamallien puitteissa tapahtuvaa vaihtoehtojen arviointia ja valintaa. Vuorovaikutustaitoja kuvataan 'neuvottelu- ja neuvontataidoiksi'. Luokkaa korkeampi 4.2 on esimerkiksi 'vaativa erikoisasiakaspalvelun tehtävä tai vastaava erikoisammattitehtävä'. Siinä edellytetään rahoitusalan tietojen ja taitojen 'syvällistä ja/tai laajaa hallintaa ja ohjeiden ja määräysten soveltamistaitoa'. Tässäkin osaamisen tulee perustua soveltuvaan koulutukseen ja työkokemukseen. Harkintaa käytetään vaihtoehtojen arviointia ja valintaa edellyttävissä harkintatilanteissa, ja vuorovaikutuksessa edellytetään vaikuttamis- ja neuvottelutaitoja.

Luokan 5.1 tehtävät ovat asiantuntija- ja esihenkilötehtäviä, joissa on vastuu osa-alueesta tai toiminnosta. Työ edellyttää rahoitusalan monipuolista tuntemusta, analysointitaitoa ja oman vastuualueen erityistietojen hallintaa. Harkintaa edellytetään toimittaessa

'itsenäisesti toimintatavoitteiden puitteissa', ja tilanteissa, jotka ovat 'vaativia ja tavoitteellisia'. Vuorovaikutustaidot edellyttävät vaikuttamis- ja neuvottelutaitoja vaativissa neuvottelu- ja vuorovaikutustilanteissa.

Ylin vaativuusluokka 5.2 käsittää vaativia asiantuntijatehtäviä, päällikkö- ja johtamistason esihenkilötehtäviä, joissa korostuu vastuu osa-alueesta tai -toiminnosta ja sen kehittämisestä, suunnittelusta ja johtamisesta. Työssä edellytetään rahoitusalan syvällistä ja/tai laajaa tuntemusta, ja taitoa soveltaa oman asiantuntija-alueen teoreettisia tietoja toimintaympäristöön ja työprosesseihin. Osaaminen perustuu tehtävään soveltuvaan koulutukseen ja vankkaan ammattikokemukseen tai teoreettiseen koulutukseen. Työ on itsenäistä toimintatavoitteiden puitteissa ja toimintasuunnitelmaa soveltaen, vastuualueen hoitamista, suunnittelua ja kehittämistä. Vuorovaikutus on luonteeltaan 'vaativaa ja pitkäjänteistä asiakassuhteiden tai esihenkilö-alaisuhteiden rakentamista ja motivointia tai vaikuttamista'.

Työehtosopimuksen liitteen mukaisella lomakkeella kunkin tehtävänimikkeen työnkuvaus määritellään yleiskuvauksen, sen edellyttämien osaamisen, tietojen ja taitojen, harkinnan ja itsenäisyyden sekä vuorovaikutustaitojen suhteen. Toinen liite sisältää palkkakeskustelussa käytettävän pätevyuden ja suorituksen arviointilomakkeen. Lomakkeen mukaisesti palkkakeskustelussa arvioidaan toimihenkilön pätevyyttä ja suoritusta osaamisen, vuorovaikutuksen, itsenäisyyden ja harkinnan, työn laadun sekä tuloksellisuuden ja tavoitteellisuuden osalta. Esihenkilöiden osalta arvioidaan lisäksi johtamistaitoja. Arviointi tapahtuu viisiportaisella asteikolla, joista alimmalla toimihenkilö selvästi alittaa toimen vaatimukset ja ylimmässä selvästi ylittää ne. Lisäksi on mahdollista soveltaa paikallisesti sovittua arviointiperustetta. Soveltamisohjeen mukaan toimihenkilöltä edellytetään keskimääräistä hyvää suoriutumista vasta pätevyötymisajan jälkeen, ja toisaalta kokeneen ja pätevän henkilön suorituksen tulisi olla kaikin puolin hyvä.

Sekä tehtävien vaativuutta, että henkilön suoriutumista koskevat kuvaukset viittaavat siihen, että 'tavallisen' asiakaspalvelun ei katsota olevan erityisen vaativaa minkään suorituksen arviointikriteerin suhteen. Vaativampia tehtäviä luonnehditaan laajempaa ja itsenäistä harkintaa edellyttäviksi. Vuorovaikutustaitojen luonnehdinnassa neuvottelemisen ja 'vaikuttamisen' vaativat enemmän kuin taidot perinteisessä asiakaspalvelussa, jota tehdään nykyisin melko vähän. Tehtäviä ei luonnehdita niiden edellyttämän muodollisen koulutuksen perusteella. Rahoitusalan tasa-arvoraportin perusteella onkin selvää, että kaikilla vaativuusluokituksen tasoilla toimivien koulutusohjelmien voi vaihdella suuresti. Vaativuusluokituksissa korostuu rahoitusalan tietojen ja taitojen tuntemus, joka voidaan hankkia eri tavoin.

Henkilökohtaisen suorituksen arviointi siis toteutetaan palkkakeskustelujen avulla. Erilliseen liitteeseen sisältyy lomake, jonka mukaisesti tulee tehdä yhteenveto palkkakeskustelusta. Siinä määritellään toimihenkilön palkka ja todetaan, onko palkankorotuksesta yksimielisyys. Jos erimielisyyttä on, kummankin osapuolen tulee laatia selvennys-teksti, jossa perustelee oman kantansa. Henkilökohtaisen palkankorotuksen suuruus voidaan todeta tarvittaessa vasta, kun esihenkilö on käynyt alaistensa kanssa kaikki palkkakeskustelut.

Palkkakeskustelun tarkoituksena on kuvata toimihenkilön työtehtävät ja työtulokset, keskustella hänen pätevydestään ja suoriutumisestaan sekä palkastaan ottaen huomioon nykyiset ja mahdolliset tulevat työtehtävät ja vastualueet. Toimihenkilöllä tulee olla käytävissä ennen palkkakeskustelua alan sekä ryhmän tai konsernin tai muiden yritysten keskiansio- ja ansiokehitystiedot ja vaativuusluokkajakaumaa koskevat tiedot. Esihenkilön tulee tuntea toimihenkilön työtehtävät ja osata arvioida tämän pätevyyttä ja suoriutumista suhteessa niihin. Mahdollisesta palkankorotuksesta on pyrittävä yksimielisyyteen. Esihenkilö ja toimihenkilö vahvistavat palkkauskeskustelun tuloksen kirjallisesti liitteessä kuvatulla tavalla tai vaihtoehtoisesti paikallisesti sovitulla tavalla. Toimihenkilön palkka ei voi laskea palkkakeskustelun tuloksena.

Jos palkkakeskustelua ei voida järjestää toimihenkilön poissaolon vuoksi, se tehdään sähköisesti, tai jos tämä ei käy, heti poissaolon päätyttyä. Pitkien perhevapaa- tai sairauspoissaolojen yhteydessä taataan keskimääräinen prosentuaalinen ansiokehitys.

4.4.4.4 Palkkakeskusteluun liittyvä palkkatietojen läpinäkyvyys ja erimielisyyksien ratkaiseminen

Kunakin palkkakeskustelun kohteena olevan työntekijän tulee saada tiettyjä keskipalkkoja koskevia vertailutietoja. Luottamusmiehelle/yhteyshenkilölle tulee antaa työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluvan identtisen henkilöstön palkankorotusta edeltävän kuukauden ja palkankorotuskuukauden palkkasummat erikseen esihenkilö- ja asiantuntijatason ja toimihenkilöiden osalta yrityksissä, joissa on vähintään 10 toimihenkilöä sekä esihenkilö- ja asiantuntijatasolla että toimihenkilötasolla. Lisäksi pääluottamusmiehelle/neuvottelevalle yhteyshenkilölle annetaan tiedot toteutettujen palkankorotusten lukumäärästä ja suuruudesta erikseen miesten ja naisten osalta. Jotta tieto voidaan antaa sukupuolittain eriteltynä, kummassakin ryhmässä tulee olla vähintään kuusi henkilöä. Yksittäinen toimihenkilö sen paremmin kuin luottamushenkilötkään eivät saa palkkatietoja eriteltynä palkanosittain. Syrjinnän poissulkeminen kuitenkin edellyttää kaikkien palkanosien tarkastelua.

Ryhmä-, konserni- ja liittotasoin ansiokehitystarkastelusta todetaan, että liittotasolla tarkastellaan tilannetta heti EK:n tilastojen valmistuttua ja ryhmä- ja konsernitasolla tämän jälkeen määräpäivään mennessä. Ansiokehityksen tulee olla vähintään työehtosopimuksessa sovitun mukainen. Konserni- ja ryhmätasolla seurataan myös vaativuusluokittelun kehittymistä. Toimihenkilöiden sijoittumista vaativuusluokkiin tarkastellaan omassa konsernissa tai ryhmässä ja koko rahoitusallalla. Mahdollisten eroavuuksien peruste selvitetään. Seuranta toteutetaan palkkatoimikunnassa.

Sekä esihenkilö että toimihenkilö voivat keskeyttää palkkakeskustelun perustellusta syystä. Erimielisiksi jääneet keskustelut käsitellään tietyn neuvottelujärjestyksen mukaisesti, jota kuvataan jäljempänä. Palkkatoimikunnassa käsitellään tapaukset, joissa toimihenkilön palkankorotus on ollut jokaisessa kolmessa peräkkäisessä palkkakeskustelussa alle puolet palkkakeskusteluihin jaettavasta keskimääräisestä korotuksesta. Toimihenkilö voi kuitenkin kieltää asiansa käsittelyn. Vuonna 2022 tätä tekstimääräystä muutettiin niin, että tällaiset tapaukset käsitellään vain toimihenkilön pyynnöstä. Liittojen välisessä palkkausjärjestelmätyöryhmässä arvioidaan kolmen peräkkäisen palkkakeskustelun toimivuutta. Vuonna 2023 solmitussa TES-ratkaisussa ns. 'kolmen kerran sääntö' korvattiin 'yhden kerran säännöllä'.

Palkkaperiaatteita, vaativuusluokittelua ja palkkakeskustelun periaatteita koskevat erimielisyydet käsitellään sopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä. Palkkapolitiikasta päättää kuitenkin työnantaja eikä se voi tulla käsiteltäväksi erimielisyysasiassa. Erimielisyydet käsitellään ensisijaisesti paikallisissa neuvotteluissa luottamusmiessopimuksen mukaisesti. Jos yksimielisyyttä ei saavuteta, asia voidaan viedä palkkatoimikuntaan. Jos yksimielisyyttä ei sielläkään saavuteta, voidaan palkkakeskustelua koskeva asia viedä liittotasoin palkkausjärjestelmätyöryhmän ratkaistavaksi, ja tästä edelleen ratkaisulautakuntaan. Ratkaisulautakuntaan vietyjä asioita ei kuitenkaan ole juuri ollut.

Liitot ovat sopineet, että ne eivät vie palkkakeskustelupöytäkirjassa tarkoitettuja erimielisyyksiä työtuomioistuimeen. Jos työntekijä epäilee syrjintää, hän voi tosin nostaa kärjäoikeudessa vahingonkorvaus- ja hyvityskanteen. Lisäksi järjestäytynyt työntekijä, joka epäilee työehtosopimuksen syrjivää tulkintaa, voinee käyttää toissijaista kanneoikeutta ja nostaa työtuomioistuimessa vahvistuskanteen työehtosopimuksen oikeasta tulkinnasta, jos häntä edustava liitto kieltäytyy panemasta kannetta vireille. Asiassa KKO 2002:90 korkein oikeus käsitteli tapausta, jossa irtisanotut työntekijät ja heitä edustava pääluottamusmies olivat riitauttaneet taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuneen irtisanomisen ja turvautuneet työehtosopimuksen mukaiseen neuvottelumenettelyyn, jonka tulokseen he olivat tyytymättömiä. Asia vietiin yleiseen tuomioistuimeen. Vaikka työntekijät sinänsä olivat korkeimman oikeuden mukaan sidottuja työehtosopimukseen,

työntekijäyhdistyksellä ei kuitenkaan ollut oikeutta sopia työntekijää koskevaa irtisanomisasiaa tätä sitovasti. Tuossa tapauksessa liitot olivat kuitenkin sopineet yksittäisen riita-asian, eikä kyseessä ollut itse työehtosopimuksen tulkinta.

EU-oikeuden syrjinnän uhrin oikeussuojakeinoja ja sanktioita koskevat säännökset ovat tiukat. Työelämän tasa-arvodirektiivin uudelleenlaaditun toisinnon (2006/54/EY) oikeussuojakeinoja koskevat normit (17 ja 18 artiklat) edellyttävät, että 'kaikkien niiden henkilöiden käytettävissä, jotka katsovat tulleen kohdelluksi väärin sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta' on oltava 'direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitetut oikeudelliset menettelyt'. Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön toimenpiteet, joilla varmistetaan tosiasiallinen ja tehokas korvaus tai, jos jäsenvaltiot niin päättävät, hyvitys sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteeksi joutuneelle henkilölle aiheutuneista menetyksistä ja vahingoista 'tavalla, joka on varoittava ja oikeasuhteinen kärsittyyn vahinkoon nähden'. EU:n oikeuden samapalkkaisuuteen liittyvien oikeussuojakeinojen vaatimukset ovat tästäkin kiristymässä palkka-avoimuusdirektiivin tullessa voimaan. Suomen perustuslain oikeusturvaa (21 §) ja perusoikeuksien turvaamista (22 §) on myös otettava huomioon.

Suomen oikeuden mukaan työntekijällä on siis syrjintää epäillessään tasa-arvolain mukainen oikeus nostaa syrjintää koskeva hyvityskanne yleisessä tuomioistuimessa. Tasa-arvovaltuutetulla lienee oikeus viedä tällainen palkkariita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan, joka voi kieltää tasa-arvolain vastaisen toiminnan uusimisen tai jatkamisen, mutta lautakunta ei sen sijaan voi määrätä hyvitystä. Lautakunnan ratkaisusta voi valittaa hallinto-oikeuteen. Syrjintää epäilevän käytettävissä olevat oikeusturvakeinot soveltuvat varsin huonosti työehtosopimuksen tulkintaan liittyvien ongelmien ratkaisemiseen.

Rahoitusalan työehtosopimuksen mukaan paikallinen sopiminen on mahdollista palkkakeskustelupöytäkirjan mukaisesta palkkatoimikunnasta, vaativuusluokittelusta, toimihenkilön pätevyyden ja suoriutumisen arvioinnista, työkuvauslomakkeesta, palkkakeskustelujen ajankohdasta ja yhteenvedosta sekä palkkakeskusteluun liittyvien liitteiden käyttämisestä osana palkkakeskustelua.

Samapalkkaperiaatteen toteutumisen kannalta tärkeän palkkoja koskevan tiedonsaannin kannalta luottamusmiehillä on keskeinen asema. Työehtosopimuksen liitteeseen sisältyvän luottamusmiessopimuksen mukaan yhden tai useamman konttorin tai osaston muodostaman työpaikan järjestäytyneet toimihenkilöt valitsevat luottamusmiehen. Jos toimihenkilöitä on yli 200, järjestäytyneet toimihenkilöt voivat valita neuvottelevan luottamusmiehen. Yrityksissä, joissa on vähintään 30 rahoitusalan työehtosopimuksen

sovelluspiiriin kuuluvaa toimihenkilöä, järjestäytyneet voivat valita kaikkia toimihenkilöitä edustavan pääluottamusmiehen. Muissa yrityksissä valitaan neuvotteleva luottamusmies. Liitteessä määritellään vaalimenettely ja luottamusmiehen irtisanomissuoja.

Palkkauskiistojen osalta tärkeä määräys koskee luottamusmiehen oikeutta saada tietoja. Luottamusmiehellä on oikeus saada palkkaerimielisyyden yhteydessä 'kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen liittyvät tiedot'. Kaikista yrityksen toimihenkilöistä luottamusmies saa henkilötiedot, työpaikkaa ja työsuhteen alkamista, irtisanomista sekä osa-aikaistusta ja lomauttamista koskevat tiedot. Lisäksi hän saa henkilökunnasta tiedon määräaikaisten toimihenkilöiden määrästä ja työsuhteiden pituudesta, koko- ja osa-aikaisten määrästä sekä tilapäisen työvoiman määrästä. Luottamusmies saa myös selvityksen työhönoton yhteydessä kerättävistä tiedoista ja niiden muutoksista sekä selvityksen määräaikaaisuuden käyttöperusteista ja toimihenkilön tai hänen työnsä vaativuusluokasta. Toukokuun puoliväliin mennessä pääluottamusmies saa tiedon edellisen syyskuun palkkatilastoihin perustuvan vaativuusluokkajakauman, suoritustasoon kuuluvan henkilön keskiansion ja nämä tiedot myös erikseen naisten ja miesten osalta. Erikseen sovitaan tämän tiedon toimittamisesta muille luottamusmiehille. Alle kuuden hengen ryhmistä ei anneta tietoja.

Pääluottamusmies saa palkkakeskusteluja varten arvion palkkakeskusteluissa jaettavasta palkankorotuserästä. Työnantajan ja pääluottamusmiehen tulee keskustella palkkakeskustelujen perusteista ja seurannasta. Yrityksen tulee antaa pääluottamusmiehelle rahoitusalan soveltamisalan piiriin kuuluvan 'identtisen' henkilöstön palkankorotusta edeltävän kuukauden ja palkankorotuskuukauden palkkasummat erikseen esihenkilö- ja asiantuntijatason ja toimihenkilöiden osalta. Pääluottamusmiehelle ja neuvottelevalle luottamusmiehelle annetaan tiedot palkankorotusten lukumäärästä ja suuruudesta erikseen naisten ja miesten osalta (edellyttäen että ryhmässä on vähintään kuusi henkilöä). Lisäksi liitteessä on määräyksiä luottamusmiehen työstä vapautuksesta, hänen käytettävissään olevasta tilasta ja ansionmenetyksen korvaamisesta. Kursseille osallistumisesta on määräyksiä. Neuvottelujärjestys erimielisyyksien selvittämisestä määrää, että selvittäminen on aloitettava paikallisesti, luottamusmiehen tai neuvottelevan luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä. Jos yksimielisyyttä ei synny, on laadittava muistio ja jompikumpi voi saattaa asian liittojen välillä ratkaistavaksi.

Luottamusmiehiä valitsevat Ammattiliitto Pro ry:n jäsenjärjestöjen jäsenet. Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n jäsenjärjestöjen jäsenet taas valitsevat yhteyshenkilöitä erillisen sopimusliitteen mukaisesti. Ensin mainitut edustavat koko henkilöstöä, kun taas yhteyshenkilöt edustavat YTN:n jäsenliittojen jäseniä. Yhteyshenkilöllä on luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet. Konserni- ja ryhmätasolla voidaan valita pääyhteyshenkilö. Neuvottelevalla yhteyshenkilöllä on sama oikeus saada tietoja kuin yrityksen pääluottamusmiehellä. Tietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä ryhmiä ei anneta, mikä

saattaa rajata tiedonsaantia etenkin juuri asiantuntija- ja esihenkilöryhmiin kuuluvien palloista, ottaen huomioon, että nämä ryhmät ovat pienempiä kuin toimihenkilöryhmät. Neuvottelujärjestystä koskevat määräykset koskevat Pro ry:n luottamusmiehen ja YTN:n yhteyshenkilön roolia paikallisessa sopimisessa sekä työehtosopimuksen yleisessä tulkinnassa. Ammatillista jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutusta sekä ammattiyhdistyskoulutusta käsitellään samassa työehtosopimuksen liitteessä.

Siivoojien työehtosopimus noudattaa rahoitusalan työehtosopimusta, jollei muuta ole sovittu. Tähän sopimukseen ei sisälly tarkempaa töiden luokitusta tai henkilökohtaisen suoriutumisen arviointia. Siivoojien säännöllinen työaika on enintään 7 tuntia 38 minuuttia, ja työviikko on viisipäiväinen, ellei toisin sovita. Ylityö korvataan lain mukaan. Jos lauantaina tehdään muuta kuin säännöllistä työtä, siitä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Ilta- ja yötyölisä on euromääräinen (1,42/2,56 euroa/tunti). Vuosilomaa koskeva määräys on lakimääräistä parempi, ja lomapalkkaa ja lomarahaa korvaavan määräyksen mukaan maksetaan lomakorvausta. Kyseessä on varsin pieni henkilöstöryhmä.

4.4.5 Rahoitusalan haastattelut

Rahoitusallalla haastattelun kohteena oli viisi pankki- ja sijoituspalveluja tarjoavaa yritystä: Danske Bank, Nordea, OP Ryhmä, S-Pankki ja Oma Säästöpankki. Aktian, Säästöpankkiryhmän ja Handelsbankenin kanssa ei saatu sovittua haastattelu-aikaa. Danske Bankilla on oma työehtosopimus, joka on sopimuskauden pituuden ja kustannusvaikutuksen osalta sidottu rahoitusalan työehtosopimukseen. Muut haastatellut pankit soveltavat rahoitusalan yleistä työehtosopimusta. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina ryhmähaastatteluina (haastattelurunko liitteenä). Haastatteluiden teemoja olivat palkkausjärjestelmän rakenne ja soveltaminen, palkkakeskustelumalli, palkkatoimikuntien rooli ja palkkakartoitukset. Lisäksi pyrittiin tunnistamaan palkkausjärjestelmään liittyviä hyviä käytäntöjä ja arvioimaan palkkausjärjestelmää samapalkkaisuusnäkökulmasta. Jokaisessa yrityksessä haastateltiin ryhmän/konsernin palkkatoimikuntaa (palkkatoimikunnan rakenteesta ja tehtävistä tarkemmin myöhemmin). Kaikissa haastatteluissa oli läsnä sekä työntekijä- että työnantajapuolen edustajia.

Haastatteluista kaksi nauhoitettiin kokonaisuudessaan. Näiden haastatteluiden osalta lainauksen yhteydessä on mainittu, onko kommentti työnantaja- vai työntekijäpuolelta. Yhdessä haastattelussa haastateltava osapuoli teki muistion, jonka molemmat osapuolet hyväksyivät ja toimittivat tutkijalle. Kahdesta muusta haastattelusta on käytettävissä ainoastaan haastattelijan muistiinpanot. Viimeksi mainittujen osalta lainauksissa ei ole mainintaa siitä, keneltä kommentti on.

Haastatteluissa keskityttiin rahoitusalan työehtosopimuksessa määriteltyyn **palkkakeskustelumalliin**. Liittojen kanssa sovittiin etukäteen, että haastatteluissa keskitytään niihin palkkausjärjestelmän osiin, joista on sovittu rahoitusalan työehtosopimuksessa. Haastatteluiden ulkopuolelle jäivät siis tulospalkkiot ja mahdolliset muut palkkaelementit, joista ei ole sovittu työehtosopimuksessa.

4.4.5.1 Palkkausjärjestelmä ja sen soveltaminen

Rahoitusalan työehtosopimuksessa¹⁰² määritellään, että toimihenkilön palkka määräytyy yksilöllisesti ottaen huomioon **työn vaativuus** sekä **toimihenkilön pätevyys ja työsuoritus**. Lisäksi työehtosopimuksessa mainitaan, että yritysten on noudatettava ”sama palkka samasta tai vaativuudeltaan samanarvoisesta työstä” -periaatetta. Myös Danske Bankissa sovelletaan samoja palkanmääräytymisperusteita ja samapalkkaisuusperiaatetta¹⁰³.

Rahoitusalan työehtosopimus mahdollistaa, että pankkiryhmä- ja konsernitasolla sekä muissa yrityksissä voidaan sopia paikallisesti toisin seuraavista palkkausta koskevista määräyksistä:

- palkkatoimikunta (1 §)
- vaativuusluokittelu (2 §)
- toimihenkilön pätevyden ja suoriutumisen arviointi (2 §)
- työnkuvauslomake (2 §)
- palkkakeskustelujen ajankohta ja yhteenvedo (3 §)
- liitteiden 8b-8d käyttämisestä osana palkkakeskustelua, kunhan palkkakeskustelun lopputulos, näkemykset perusteluineen sekä kehittämistoimenpiteet dokumentoidaan.¹⁰²

Tehtävien vaativuusluokittelu

Tehtävät luokitellaan luvussa 4.4.4.3 kuvatulla tavalla vaativuusluokkiin toimihenkilön päätehtävän vaativuuden perusteella. Vaativuusluokkia on viisi: Ammattitehtävät (vl 3), Erikoisammattitehtävät (vl 4.1.), Erikoisammattitehtävät (vl 4.2.), Erytistehtävät (vl 5.1.) ja Erytistehtävät (vl 5.2.). Vaativuusluokittelussa käytetään työehtosopimuksen liitteessä 8a olevaa rahoitusalan vaativuusluokittelua. Luokittelussa huomioidaan **tehtävän yleisluonnehdinta** sekä **tehtävän edellyttämä osaaminen, harkinta ja vuorovaikutus**.

102 Rahoitusalan työehtosopimus 25.3.2022 – 29.2.2024.

103 Danske Bank Suomen toimintojen työehtosopimus. 1.3.2022–29.2.2024.

Kullekin vaativuusluokalle on määritelty minimipalkka. Työehtosopimus mahdollistaa, että vaativuusluokittelusta voidaan sopia myös toisin konserni- ja ryhmätasolla sekä muissa yrityksissä.

Danske Bankin työehtosopimuksen mukaan toimihenkilön vähimmäispalkka määräytyy tehtäväryhmittelyn perusteella. Tehtäväryhmiä on yhteensä kuusi: tukitehtävät (ryhmä 30), ammattitehtävät (ryhmä 40), ammattitehtävät (ryhmä 50), erikoisammattitehtävät (ryhmä 60), erikoisammattitehtävät (ryhmä 70) ja erikoisammattitehtävät (ryhmä 80). Kullekin tehtäväryhmälle on kirjoitettu lyhyt kuvaus tehtävästä ja sen vaativuudesta.

Rahoitusallalla käytössä oleva tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä on siis ns. luokittelumenetelmä (job classification). Luokittelumenetelmässä tehtävien vaativuutta ei arvioida analyttisesti vaativuustekijöitä pisteyttämällä, vaan vaativuuden arviointi perustuu vaativuusluokkien yleiskuvauksiin, joiden mukaisesti tehtävät sijoitetaan niitä parhaiten kuvaavaan vaativuusluokkaan¹⁰⁴. Samapalkkaisuuden näkökulmasta luokittelumenetelmää ei ole yleensä pidetty yhtä tarkkana kuin analyttistä arviointia, jonka on tutkimuksissa todettu olevan toimivin menetelmä samapalkkaisuuden edistämisen näkökulmasta¹⁰⁵. Toisaalta analyttinen arviointijärjestelmä voi olla monimutkaisuutensa vuoksi alttiimpi virhemahdollisuuksille kuin luokittelumenetelmä¹⁰⁶.

Yksi haastatelluista pankeista mainitsi, että he käyttävät työehtosopimuksessa mainitun vaativuusluokittelun lisäksi erillistä luokittelua asiantuntijatehtävissä. Muiden pankkien mahdollisesti käyttämistä paikallisesti sovitusta tehtävien vaativuusluokitteluista ei ole tietoa.

Haastatteluissa kävi ilmi, että organisaatioissa oltiin pääsääntöisesti varsin tyytyväisiä rahoitusalan työehtosopimuksessa määriteltyyn palkkausjärjestelmään. Vaativuusluokittelun katsottiin luovan selkeät raamit organisaation palkkarakenteelle. Vaativuusluokittelun koettiin olevan sukupuolineutraali, sillä vaativuusluokittelussa arvioidaan tehtävää, ei tehtävässä olevaa henkilöä.

104 Ks. esim. Jämsén, Hietala ja Maaniemi, Samanarvoinen työ -hankkeen loppuraportti 2022.

105 Ks. esim. Lahti, Carita, Tarumo, Saara ja Vartiainen, Matti *Palkkausjärjestelmien kehittäminen* Edita 2004.

106 Ks. esim. Ikävalko, Heini, Karppinen, Virpi, Kohvakka, Roosa, Koskinen, Paula, Nylander, Minna ja Wallin, Tapio *Tasa-arvoa palkkaukseen: Työn vaativuuden sekä pätevyuden ja suoritumisen arvioinnin toimivuus Suomessa* Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2011:18.

“...vaativuusluokittelu ja palkkataulukko ja kaikki muu, niin näähän tuo sitä rakennetta, että meillä on kuitenkin samat raamit kaikille ja samojen periaatteiden mukaan sitten sitä palkkatasoa ja palkankorotuksia sitten mietitään.” (Pankki 2, työnantajapuolen edustaja).

“Vaativuusarvioinnissa arvioidaan tehtävää, ei henkilöä. Vaativuusluokittelu tuo selkeän raamin palkkaukselle.” (Pankki 1, molempien osapuolien hyväksymä haastattelumuistio).

Vaikka käytössä olevaan tehtävien vaativuusluokitukseen oltiin kokonaisuutena tyytyväisiä, löydettiin siitä myös muutamia kehittämistarpeita. Yhdessä haastattelussa tuotiin esille, että työelämä ja sitä myötä myös työtehtävät ovat muuttuneet paljon vuosien varrella. Työehtosopimuksen vaativuusluokittelu on ollut käytössä pitkään, eikä sitä ole juurikaan päivitetty¹⁰⁷, joten sitä voisi tarkastella uudestaan nykyisten työtehtävien valossa.

“...mehän sovelletaan meillä pankissa ihan sitä mikä TES:ssä määriteltyä vaativuusluokittelua, että se on varmaan sellainen osa-alue, että sitä olisi hyvä tarkastella siitä näkökulmasta, että palveleeko se nykyajan vaatimuksia ja tehtäviä ja odotuksia.” (Pankki 3, työntekijäpuolen edustaja).

“Toki se vanha TES:n määritelmä mikä siellä on, niin se on tosi vanha, että kyllähän se kaipaa jotain uudistusta, se on tosiasia.” (Pankki 2, työntekijäpuolen edustaja).

Vaativuusluokittelun päivitystarve on mainittu myös rahoitusalan työehtosopimuksessa, jossa oli sovittu, että Palkkausjärjestelmä- ja palkkakeskustelutyöryhmän tulee kehittää palkkakeskustelumallia vuonna 2021 tehdyn palkkakeskustelututkimuksen pohjalta mm. ajantasaistamalla vaativuusluokittelua.

Muutamassa haastattelussa tuli esille, että selkeästä kokonaisrakenteesta huolimatta vaativuusluokittelu voi olla joskus tulkinnanvaraista. Erityisesti isommissa pankeissa tehtävien sisältöä ei välttämättä tunneta riittävän tarkasti, ja joskus voi olla vaikea määrittää mihin vaativuusluokkaan kukin tehtävä sijoitetaan. Vaativuusluokituksen kokonaisrakenteesta keskusteltaessa tuli ilmi, että luottamushenkilöillä ei välttämättä ole kokonaiskuvaa organisaation palkkarakenteesta, sillä tehtävä sijoitetaan vaativuusluokkaan rekrytointivaiheessa, eikä näistä vaativuusluokitteluista ole välttämättä tietoa.

¹⁰⁷ Vaativuusluokittelua päivitettiin vuonna 2007, jolloin vuorovaikutus lisättiin vaativuustekijäksi.

”Eli lähinnä ehkä kysymykset, mitä meillekin välillä tulee HR:ään, ja silloin tällöin sitten puntaroidaan, että mihin vaativuusluokkaan joku tehtävä oikeasti kuuluu, että onko luokka nyt oikein määritelty ja miten vertautuu muihin tehtäviin. Siitä ehkä tulee sitten vaikeimmat keskustelut.” (Pankki 3, työnantajapuolen edustaja).

”Eihän meille tule kaikkien työ sopimukset nähtäväksi, että mikä sinne on se vaativuusluokka kirjattu ja onko se naisella nyt sama vaativuusluokka kuin sillä aloittavalla miehellä. Se tulee sieltä sitten lähinnä esiin, että jos ne henkilöt ottaa meihin sitten yhteyttä joskus.” (Pankki 2, työntekijäpuolen edustaja).

Erityisen hankalaksi koettiin täysin erityyppisten tehtävien arviointi ja vaativuusluokittelu: miten verrata täysin erilaista, mutta yhtä tärkeää tehtävää. Yhdessä haastattelussa tuotiinkin esille, että tällaisissa tilanteissa voi syntyä tehtävän arvostukseen liittyviä virhearvioita. Pienemmissä pankeissa tehtävien vaativuusluokittelun kokonaisrakenne oli helpommin hallittavissa, sillä niissä täysin erityyppisiä tehtäviä on vähän tai ei lainkaan.

”...ja vaikka tehtävät ovat yhtä tärkeitä, toinen voi tienata huomattavasti enemmän.” (Pankki 5, haastattelumuistiinpanot).

Palkkakeskustelu ja toimihenkilön pätevyyden ja työsuorituksen arviointi

Toimihenkilön pätevyyttä ja suoritumista arvioidaan työehtosopimuksessa liitteenä 8 c olevaa Pätevyyden ja suorituksen arviointi palkkakeskustelussa -lomakkeella. Konserni- tai ryhmätasolla tai muissa yritysissä voidaan sopia myös toisin.

Arvioitavia tekijöitä on viisi: **toimihenkilön osaaminen, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot, itsenäisyys ja harkinta, työn laatu sekä tuloksellisuus ja tavoitteellisuus**. Lisäksi esihenkilötehtävissä arvioidaan **johtamistaitoja**. Näiden lisäksi voidaan sopia paikallisesti myös muista arviointikriteereistä.

Pätevyyden ja suorituksen arvioinnissa käytetään viisiportaista asteikkoa: 1 = alittaa selvästi toimen vaatimuksia, 2 = hieman kehitettävää toimen vaatimukseen nähden, 3 = kaikki puolin hyvä toimen vaatimukseen nähden. 4 = ylittää hieman toimen vaatimuksia ja 5 = ylittää selvästi toimen vaatimuksia.

Danske Bankin työehtosopimuksessa mainitaan, että toimihenkilön pätevyyttä ja suoritumista arvioidaan erikseen palkkakeskustelussa. Arviointikriteereitä ja -asteikkoa Danske Bankin työehtosopimuksessa ei ole mainittu.

Haastatteluissa ei tullut esille onko haastatelluilla pankeilla käytössä pätevyden ja suoriutumisen osalta muita toimintatapoja ja/tai kriteereitä kuin mitä TES:ssä on määritelty.

Haastatellut pitivät tärkeänä, että tehtävän vaativuuden lisäksi toimihenkilön pätevyys ja suoritus vaikuttavat palkkaukseen. Tätä pidettiin palkkauksen näkökulmasta oikeudenmukaisena.

*”Kyllähän se lähtökohtaisesti palkitsee, koska siellä huomioidaan suoritus ja pätevyys.”
(Pankki 2, työntekijäpuolen edustaja).*

Myös pätevyden ja suorituksen arvioinnin osalta pidettiin hyvänä sitä, että arviointiin on olemassa sovitut kriteerit ja asteikko. Tämän katsottiin tuovan arviointiin johdonmukaisuutta ja yhdenvertaisuutta.

*”Mun mielestä on hyvä, että se sapluuna on aika tarkkakin siinä [pätevyden ja suorituksen arvioinnissa], että siinä ei myöskään pääse syntymään sellaista vääristymää, että esihenkilö sitten vaikka arvioisi toisista kriteereistä, että se on hyvin yksiselitteinen.”
(Pankki 3, työnantajapuolen edustaja).*

Käytettävien kriteerien katsottiin kohtelevan molempia sukupuolia tasavertaisesti, sillä kriteerit ohjaavat arvioimaan oikeita asioita, ja vievät huomion pois arvioitavasta henkilöstä ja hänen sukupuolestaan.

”En oikein keksi, että niissä [pätevyden ja suorituksen arviointikriteereissä] olisi mitään sellaista, mikä suosisi tai sorsisi tai mikä nyt varsinkaan liittyy sukupuoleen tai ikään tai mihin muuhunkaan tommoiseen taustatekijään.” (Pankki 2, työnantajapuolen edustaja).

”Se on aika tarkkaakin se kriteeristö, että kyllä on naisille ja miehille tasa-arvoinen, koska se vie sen fokuksen siihen tekemiseen, osaamiseen, sen kehittymiseen. Ja näkisin myös, että meillä kriteerien soveltaminen on ollut tasa arvoista, koska sen voi todentaa sieltä meidän palkkakartoituksesta myös.” (Pankki 3, työnantajapuolen edustaja).

Palkkakeskustelu

Pätevyden ja suorituksen arviointi tapahtuu toimihenkilön ja hänen esihenkilönsä välisessä **palkkakeskustelussa**. Keskustelussa käydään läpi toimihenkilön työtehtävät sekä arvioidaan hänen suorituksensa ja pätevyys oman tehtävän vaatimukseen nähden edellä mainittuja kriteereitä ja asteikkoa käyttäen, mikäli yritys-, ryhmä- tai konsernitasolla ei

ole sovittu muun arviointijärjestelmän käytöstä. Keskustelun perusteella määritellään, onko toimihenkilölle tulossa ko. palkkakeskustelukierroksella pätevyyyteen ja suoritukseen perustuva palkankorotus.¹⁰⁸

Palkkakeskustelun tarkoituksena on:

- kuvailla toimihenkilön nykyiset työtehtävät ja saavutetut tulokset esihenkilön ja toimihenkilön välisessä vuoropuhelussa
- keskustella toimihenkilön pätevydestä ja suoriutumisesta työtehtävissään
- keskustella palkasta ottaen huomion toimihenkilön nykyiset ja mahdollisesti tulevat työtehtävät sekä vastualueet
- pyrkiä yksimielisyyteen toimihenkilön palkankorotuksesta.¹⁰⁸

Työehtosopimuksessa mainitaan, että esihenkilöllä on velvollisuus ja toimihenkilöllä oikeus palkkakeskusteluun vähintään kerran vuodessa. Palkkakeskustelujen ajankohdat voidaan sopia ryhmä-, konserni- tai yrityskohtaisesti, ja ne tulee käydä ennen työehtosopimuksessa sovittuja palkankorotusajankohtia. Vuoden 2023 työehtosopimuksen mukaan palkkakeskustelun ajankohdasta ja sen yhdistämisestä muuhun kehityskeskusteluun voidaan sopia paikallisesti¹⁰⁹. Tämä lienee toivottu uudistus, sillä muutamassa haastattelussa työnantajan edustaja toivoi, että palkkakeskustelujen ajankohtaan voisi vaikuttaa siten, että ne sopivat paremmin yritysten muiden HR-prosessien, kuten kehityskeskusteluiden, ajankohtiin.

Toimihenkilöllä tulee olla ennen palkkakeskustelua käytettävissään alan sekä ryhmän tai konsernin tai muiden yritysten **keskiansio-** ja **ansiokehitystiedot** ja **vaativuusluokkajakaumaa koskevat tiedot**.¹⁰⁸

Palkkakeskustelusta tehdään kirjallisesti kaksi allekirjoitettua yhteenvetoa, joista käy ilmi palkkakeskustelun lopputulos, osapuolten näkemykset perusteluineen sekä kehittämistoimenpiteet, joiden avulla toimihenkilö voi vaikuttaa palkankorotukseensa tulevaisuudessa. Yhteenvedosta toinen kappale jää toimihenkilölle. Keskustelun yhteenveto tehdään työehtosopimuksen liitteenä olevan mallin mukaan, ellei yritys-, ryhmä- tai konsernikohtaisesti toisin sovita.

108 Rahoitusalan työehtosopimus 25.3.2022 – 29.2.2024.

109 Rahoitusalan työehtosopimus 9.3.2023–28.2.2025.

Danske Bank Suomen työehtosopimuksessa palkkakeskustelua koskevat määräykset ovat hyvin samankaltaiset kuin yllä mainitut rahoitusalan yleisen työehtosopimuksen määräykset.¹¹⁰

Yhdessä haastattelussa tuli esille, että hänen organisaatiossaan on käytössä palkkakeskustelusta kevennetty malli. Muut pankit soveltanevat palkkakeskusteluissa TES:n määrittelemää prosessia. Aivan täyttä varmuutta tästä ei kuitenkaan ole.

”Me tehtiin omanlainen palkkakeskustelumalli, ja saatiin sieltä pois niin sanotusti semmoista turhaa, tiivistettyä sitä, ja siitä tuli hyvää palautetta esimiesten puolelta sekä työntekijöiden puolelta.” (Pankki 2, työntekijäpuolen edustaja).

Palkkakeskustelumallia kiiteltiin siitä, että sen myötä kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet keskustella omasta pätevyystään ja suorituksestaan sekä niiden mahdollisesta vaikutuksesta palkkaan. Tämän nähtiin lisäävän yhdenvertaisuutta, sillä näin myös ne henkilöt, jotka eivät ehkä muuten hakeutuisi keskustelemaan palkasta tai palkankorotuksesta esihenkilönsä kanssa, saavat tähän tilaisuuden.

”Kaikilla on yhtäläiset oikeudet ja mahdollisuudet: jokainen pääsee keskustelemaan palkasta.” (Pankki 1, haastattelumuistio, molempien osapuolien hyväksymä).

Yleisimmin huonona puolena mainittiin palkkakeskustelumallin raskas sovellettavuus. Haastateltavat mainitsivat, että palkkakeskusteluihin valmistautuminen vaatii paljon työtä ja aikaa kaikilta osapuolilta. Erityisesti palkkakeskustelun työläys suhteessa vaikutuksiin (l. palkankorotuksiin) nähtiin negatiivisena seikkana. Korotusvaran suuruus (tai pienuus) ei luonnollisestikaan liity pelkästään rahoitusalan työehtosopimukseen, vaan koskee työmarkkinakenttää laajemminkin. Muutamassa haastattelussa mainittiin, että prosessissa onkin hyvä huomioida myös odotusten hallinta korotusvaran suhteen, sillä työntekijöillä ei välttämättä ole realistiset näkemykset mahdollisten palkankorotusten suuruudesta: *”joka kierroksella löytyy niitä, jotka saavat isonkin korotuksen, mutta ovat silti tyytymättömiä”.*

”Palkkakeskustelu on todella raskas. Se on niin hirvittävän monitahoinen prosessi. Siinä on paljon hyvää ja sillä saavutetaan paljon hyvää, mutta pitää ottaa huomioon, että se vaatii tosi paljon kaikilta osapuolilta.” (Pankki 2, työnantajapuolen edustaja).

”Ja sitten loppujen lopuksi korotusmäärät ovat kuitenkin ihan marginaalisia. Se hyötytyömääräsuhde siinä oli ainakin semmoinen aika isokin, että ei ole oikein järkevällä tasolla.” (Pankki 2, työntekijäpuolen edustaja).

110 Danske Bank Suomen toimintojen työehtosopimus. 1.3.2022–29.2.2024.

”Ehkä just se palaute mitä itsekin eniten saan, että suhteessa jaettavaan euromäärään kyseessä on aika työläs prosessi.” (Pankki 3, työnantajapuolen edustaja).

Palkkakeskusteluprosessin raskaus voi olla koko palkkausjärjestelmän toimivuuden kannalta merkittävä seikka, sillä haastateltavat kokivat, että valmistautumiseen käytetyllä ajalla ja vaivalla on selkeä yhteys siihen, miten toimivana palkkakeskustelua pidetään. Haastatteluista sai kuvan, että kaikissa organisaatioissa palkkakeskusteluprosessiin valmistaudutaan hyvin tiedottamalla ja kouluttamalla, mutta aina on kuitenkin niitä, jotka eivät ole valmistautuneet riittävästi. Valmistautumattomia löytyy sekä toimihenkilöistä että esihenkilöistä.

”Palkkakeskusteluprosessin onnistuminen riippuu osapuolten osaamisesta ja siitä, miten hyvin osapuolet ovat valmistautuneet keskusteluun.-- Kuitenkin aina välillä on niitä, jotka eivät ole valmistautuneet.” (Pankki 1, haastattelumuistio, molempien osapuolien hyväksymä).

Muutamassa haastattelussa tuotiin esille myös se, että palkkakeskustelun onnistumiseen vaikuttaa henkilöiden osaamisen ja valmistautumisen lisäksi myös persoona ja osapuolten väliset henkilökiemiat. Osapuolten väliset suhteet ja henkilökiemia mainitaankin usein suorituksen arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien heikkona lenkinä.

”Että näitäkin on jossain kohtaa koettu, että joku katsoo, että esihenkilö ei ole samalla aaltopituudella hänen kanssaan, niin sitten se keskustelu on aika semmoista pintapuolista.” (Pankki 2, työntekijäpuolen edustaja).

”Toki sitten jokainen sitä [palkkakeskustelua] vähän omalla persoonallaan tekee siellä arjessa.” (Pankki 3, työnantajapuolen edustaja).

Eräissä haastattelussa tuotiin esille mielenkiintoinen sukupolvinäkökulma. Haastateltava mainitsi, että nuoremmat ovat rohkeampia kehuaan itseään ja tuomaan omia onnistumisia esille kuin vanhemmat työntekijät. Yrityksessä jo pitkään työskennelleet voivat myös ajatella, että työnantajalla on jo selkeä käsitys heidän pätevydestään, koska he ovat työskennelleet yrityksessä jo pitkään.

”Nuorempien on huomattavasti helpompi kehua itseään, kun sitten taas vanhemmat, jotka on pitkään ollut finanssialalla, niin heidän on vaikeampi tuoda esille niitä positiivisia asioita. He ajattelevat, kyllähän nyt pitäisi jo huomata, että minä olen täällä 30 vuotta jo tehnyt tätä työtä. Se on sellainen mitä pitäisi noissa koulutuksissa tuoda vielä enemmän esille, että jotenkin nuoret on niin paljon rohkeampia kehuaan itseään.” (Pankki 2, työntekijäpuolen edustaja).

Haastatteluissa mainittiin myös, että palkkakeskustelumalli voi olla haasteellinen esihenkilön näkökulmasta, sillä hänen voi olla vaikea laittaa työntekijöitä suoriutumisen ja pätevyyden perusteella "paremmuusjärjestykseen". Lisäksi esimiehen on vielä osattava ja uskallettava päättää kuka hyvistä suoriutujista saa palkankorotuksen, jos palkkakeskusteluerästä ei riitä jaettavaksi kaikille hyvälle suoriutujille. Haasteena nähtiin myös tasaisesti hyvin suoriutuvien palkitseminen, sillä palkkakeskustelumalli ohjaa palkitsemaan vain parhaita suoriutujia. Myös ns. "kolmen kerran sääntö" koettiin epäoikeudenmukaiseksi, sillä se johtaa käytännössä usein siihen, että palkkakeskustelukorotus annetaan työntekijälle, joka ei suorituksensa perusteella olisi korotusta ansainnut.

"Esimiesten voi olla vaikea lähteä joka kerta laittamaan työntekijöitä järjestykseen ja jakaa korotuksia siltä pohjalta." (Pankki 4, haastattelumuistiinpanot).

Samapalkkaisuuden näkökulmasta negatiivisena nähtiin se, että urallaan nopeammin etenevät ja näin ollen korkeammin palkatut miehet hyötyvät prosentuaalisesti jaetuista palkkakeskustelukorotuksista matalammin palkattuja naisia enemmän.

"Vaikka prosentuaaliset korotukset ovat melko tasaisia sukupuolten välillä, ne euromääräisesti se johtaa miehille jatkuvasti parempiin palkkoihin." (Pankki 4, haastattelumuistiinpanot).

Haastatteluissa mainittiin myös se, että koska palkkakeskusteluerää ei saa työehtosopimuksen mukaan käyttää palkkaerojen tasoittamiseen, samapalkkaisuutta ei pystytä edistämään palkkakeskustelukorotuksia kohdentamalla.

"Jos mietitään tätä palkkakeskustelumallia niin sitten just vierastan tätä palkkaerosanaa täällä, koska tätähän ei esimerkiksi saa käyttää palkkakuoppien täyttämiseen tai muuhun, että se on just puhtaasti sitä suorituksen palkitsemista." (Pankki 4, työntekijäpuolen edustaja).

Työehtosopimuksen mukaan perhevapaalla tai sairauslomalla oleville annetaan takuukorotus. Perhevapailla olevien osalta tästä hyötyvät todennäköisesti naiset miehiä enemmän. Haastatteluissa tuotiin kuitenkin esille, että takuukorotusta ei pidetä oikeudenmukaisena, sillä samanaikaisesti joku paremmin suoriutunut jää ilman korotusta.

Palkkausjärjestelmän läpinäkyvyys

Palkkausjärjestelmän läpinäkyvyys on keskeinen osa palkkakeskustelumallia. Työehtosopimus määrittelee, että toimihenkilöllä tulee olla käytettävissä ennen palkkakeskustelua alan sekä ryhmän tai konsernin tai muiden yritysten keskiansio- ja ansiokehitystiedot ja vaativuusluokkajakaumaa koskevat tiedot.¹¹¹

Haastattelujen perusteella kaikissa haastatelluissa organisaatioissa palkkausjärjestelmän rakenne ja palkan määräytymisperusteet olivat vapaasti kaikkien nähtävissä esimerkiksi intrassa. Henkilöstöä ja esihenkilöitä myös koulutettiin aktiivisesti vähintäänkin ennen palkkakeskustelukierroksen alkua. Mainitusta läpinäkyvyydestä huolimatta muutamassa haastattelussa tuotiin esille se, että välttämättä kaikki eivät ennätä tai ole edes kiinnostuneita tutustumaan tarjolla oleviin materiaaleihin tai osallistumaan järjestettyihin koulutuksiin, kuten jo aikaisemmin tässä luvussa mainittiin.

”Mutta talon vikana ei voida missään nimessä pitää sitä, jos joku on jättänyt valmistautumatta, että ihan täysin itse aiheutettua, kun kaikki tieto on käytettävissä ja siihen sen kaiken ajan kyllä saa, kun vaan haluaa.” (Pankki 3, työntekijäpuolen edustaja).

4.4.5.2 Palkkatoimikunnat

Palkkatoimikunnilla (Danske Bankissa palkkausjärjestelmätyöryhmä) on keskeinen rooli palkkausjärjestelmän soveltamisessa sekä sen toimivuuden seuraamisessa ja kehittämisessä. Rahoitusalan työehtosopimuksen liite 8:n mukaan ryhmä- ja konsernitason tai muihin yrityksiin perustetaan palkkatoimikunta. Palkkatoimikunnan tehtävät on määritelty seuraavasti:

- seuraa ja edistää palkkakeskustelujärjestelmän toimivuutta
- käsittelee ryhmä- ja konsernitason tai muun yrityksen palkkapolitiikan periaatteet
- osallistuu palkkakeskustelujärjestelmän vaatiman koulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen
- käsittelee palkkakeskusteluja koskevat erimielisyydet.¹¹¹

Danske Bank Suomessa palkkatoimikuntaa vastaava toimielin on palkkausjärjestelmätyöryhmä. Sen tehtävät ovat määritelty samoin kuin edellä.¹¹²

111 Rahoitusalan työehtosopimus 25.3.2022 – 29.2.2024.

112 Danske Bank Suomen toimintojen työehtosopimus. 1.3.2022–29.2.2024.

Palkkatoimikunnan kokoonpanosta sovitaan paikallisesti. Mikäli paikalliset osapuolet eivät pääse yhteisymmärrykseen kokoonpanosta, on siitä määrätty työehtosopimuksessa.¹¹³

Haastatellut palkkatoimikunnat olivat kokoonpanoltaan hyvin samankaltaisia: mukana oli työnantajan edustajia, kuten HR-päällikkö tai HR-lakimies, sekä henkilöstöjärjestöjen edustajat. Pääsääntöisesti palkkatoimikuntien tehtävät oli määritelty TES:n mukaisesti, ja kaikissa haastatteluissa palkkatoimikuntien tehtäviä kuvattiin hyvin samankaltaisesti.

”Aina ennen kun palkkakeskusteluprosessi pyörähtää käyntiin, katsotaan luottamushenkilöiden kanssa se prosessi ja siihen liittyvä ohjeistus läpi. Sitten ollaan pidetty palkkatoimikunnan kokouksia ennen, tarvittaessa myös keskellä ja sitten lopuksi kun prosessi on vedetty läpi. Ja me ollaan kerätty palautetta esihenkilöiltä ja luottamushenkilöiltä tästä prosessista, että millaisia palautteita heille on tullut, ja miten itse ovat kokeneet sen prosessin. Ja yritetty myös sitten kehittää sitä näiden palautteiden perusteella. Ja jos jotain epäselvyyksiä on prosessin aikana ollut, niin ne ollaan sitten käyty myös palkkatoimikunnassa läpi.” (Pankki 3, työnantajapuolen edustaja).

Kaikissa haastatteluissa todettiin, että palkkatoimikunta seuraa säännöllisesti palkkausjärjestelmän toimivuutta, ja tarvittaessa tehdään korjaavia toimenpiteitä. Toimivuutta seurattiin sekä henkilöstökyselyiden että palkkatilastojen avulla. Yhteistoiminta työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa on koettu pääsääntöisesti toimivana, ja toimintatapoja on kehitetty yhteisymmärryksessä. Eräässä haastattelussa tuotiin esille hyvänä toimintamallina, että palkkatoimikunta arvioi palkkakeskusteluprosessin toimivuutta eri näkökulmista. Vaikka tämä johtaa siihen, että välillä joudutaan tekemään kompromisseja, molemmat osapuolet kokivat tämän myönteisenä toimintamallina.

”Palkkakeskustelujärjestelmän toimivuutta edistetään keräämällä kaikilta palkkakeskusteluun osallistuneilta esihenkilöiltä ja työntekijöiltä palautetta, jota käsitellään palkkatoimikunnassa jatkuvan parantamisen hengessä.” (Pankki 1, molempien osapuolien hyväksymä haastattelumuistio).

”Me ollaan kehitetty tätä [palkkakeskusteluprosessia] koko aika näiden palautteiden myötä ja hyvin saatu kehitettyä sitä tässä vuosien varrella. Ja nyt varsinkin tämä viimeinen kierros sai paljon hyvää palautetta nimenomaan siitä, että oltiin huomioitu niitä asioita”. (Pankki 3, työntekijäpuolen edustaja).

113 Rahoitusalan työehtosopimus 25.3.2022 – 29.2.2024.

Työehtosopimuksessa mainitaan, että palkkaukseen liittyvät erimielisyyssasiat käsitellään ensisijaisesti paikallisesti luottamusmiessopimuksen mukaisesti. Jos yksimielisyyttä ei synny, asia voidaan saattaa palkkatoimikuntaan ja tarvittaessa edelleen liittotason palkkausjärjestelmätyöryhmän ratkaistavaksi ja tästä edelleen ratkaisulautakuntaan.¹¹⁴ Haastatteluissa kävi ilmi, että palkkakeskusteluja koskevia erimielisyyksiä oli tullut palkkatoimikuntien käsittelyyn hyvin vähän, korkeintaan muutama palkkakeskustelukierrosta kohden. Erimielisyytilmoituksia tuli tasaisesti miehiltä ja naisilta, suhteessa henkilöstörakenteeseen.

”Mutta se on ollut ehkä ilahduttavaakin, miten vähän niitä erimielisyyksiä on ollut, että ainakin ekalla kerralla sitä vähän jännitettiin, että mitenkähän käy, että hyvin kyllä esihenkilöt ovat saaneet prosessin vietyä ja keskustelut käytyä, kun tämä on sitten se lopputulos näiden erimielisyyksien osalta.” (Pankki 3, työnantajapuolen edustaja).

4.4.5.3 Palkkakartoitukset

Tasa-arvolaki edellyttää, että kaikki vähintään 30 henkilöä työllistävät työnantajat tekevät säännöllisesti palkkakartoituksen osana tasa-arvosuunnitelmaa. Palkkakartoitus tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi. Paikallisesti voidaan sopia, että palkkakartoitus tehdään vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma tehdään muilta osin joka vuosi (tasa-arvolain 6 b §).¹¹⁵

Tässä tutkimuksessa ei tarkasteltu mahdollisesti olemassa olevia pankkien ja konsernien palkkakartoituksia. Tässä luvussa mainitut seikat perustuvat haastatteluissa esiin tulleisiin asioihin ja haastateltavien lausuntoihin.

Haastateltavat pitivät palkkakartoituksia keskeisenä osana palkkausjärjestelmän toimivuuden seurantaan. Kaikissa haastatteluissa organisaatioissa tehtiin palkkakartoitus säännöllisesti. Parhaimmillaan palkkakartoituksia tehtiin useamman kerran vuodessa, mutta vähintäänkin muutaman vuoden välein. Kaikissa haastatteluissa tuotiin esille, että palkkakartoituksissa ei ole tullut (selittämättömiä) palkkaeroja esille.

”Siellä ei tällaisia selittämättömiä palkkaeroja ole, mikä varmaan juontaa myös siihen juurensa, että edellinen palkkakartoitus mikä tehtiin silloin pari vuotta sitten tai jotain kuitenkin tässä lähivuosina, niin silloin myös tehtiin toimenpiteitä ja päivitettiin, että silloin oli havaintoja, mutta nyt tässä seurantakartoituksessa niin ei mitään sellaisia erityisiä olla.” (Pankki 2, työnantajapuolen edustaja).

114 Rahoitusalan työehtosopimus 25.3.2022 – 29.2.2024.

115 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609.

”No me ollaan juuri tehty nyt tasa-arvosuunnitelmaan vertailua palkoista sukupuolittain ja pyöritelty Exceliä joka suuntaan ja me ei ole tunnistettu kun me katsotaan vaativuusluokittain miten palkat asettuu, niin ei olla kyllä tunnistettu siellä sukupuolesta johtuvia eroja.” (Pankki 3, työnantajapuolen edustaja).

Haastatteluiden perusteella palkkatarkastelua tehtiin vaativuusryhmittäin. Tämä täyttää tasa-arvolain vaatimukset, mutta tällöin tarkastelun ulkopuolelle jää se, ovatko tehtävät alun perin päätyneet oikeaan vaativuusryhmään. Muutamassa haastattelussa mainittiinkin, että palkkaseuranta ei ole riittävän tarkkaa.

”Kun tarkastellaan saman organisaation ja saman toimiperheen tehtäviä, selittämättömiä palkkaeroja ei ole havaittavissa.” (Pankki 1, haastattelumuistio, molempien osapuolien hyväksymä).

Rahoitusalan havaittujen sukupuolten välisten palkkaerojen¹¹⁶ syiden nähtiin olevan muualla kuin itse palkkausjärjestelmässä. Mahdollisina selittäjinä mainittiin miesten nopeampi eteneminen urallaan sekä se, että miehet saattavat pyytää isompaa alkupalkkaa.

”On ehkä joitakin semmoisia ryhmiä esimerkiksi tuolla varallisuudenhoidon puolella, että palkat on ehkä ihan markkinatasollakin pikkuisen korkeammat joissakin muissa tehtävissä kuin siellä yleensä. Ehkä niissä tehtävissä on sitten keskimääräistä enemmän miehiä kuin naisia.” (Pankki 3, työnantajapuolen edustaja).

”Se, että mistä se sitten johtuu, että siellä on jotain palkkaeroja naisten ja miesten välillä, niin mä en tiedä onko tätä koskaan sen enempää tutkittu, että johtuuko se oikeasti siitä, että miehet osaavat pyytää enemmän tullessaan vai onko heidän urakehityksensä sitten sen tyyppinen, että se vaikuttaa.” (Pankki 3, työntekijäpuolen edustaja).

4.4.6 Rahoitusalan palkkausjärjestelmään liittyviä hyviä käytäntöjä

Rahoitusalan palkkausjärjestelmää ja siihen liittyviä käytäntöjä voidaan pitää kehittyneinä useimpiin käytössä oleviin palkkausjärjestelmiin verrattuna, vaikka kyseessä ei olekaan analyttiseen työarviointiin perustuva järjestelmä.

116 Ks. esim. Vaahtoniemi, 2022.

Palkkausjärjestelmän soveltamisessa on selkeä jaettu omistajuus työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken. Työehtosopimuksessa on määritelty selkeästi palkkatoimikunnan kokoonpano ja tehtävät. Haastatteluiden perustella tämä toteutui kaikissa pankeissa ja pääsääntöisesti yhteistyöhön oltiin tyytyväisiä. Haastatteluiden perusteella sai kuvan, että palkkausjärjestelmän perusprosessit oli kaikissa pankeissa hyvin määritelty ja toiminnassa. Palkkakeskustelukierros suunniteltiin ja aikataulutettiin yhdessä, henkilöstön tiedottaminen ja koulutus hoidettiin yhdessä, palkkausjärjestelmän toimivuutta seurattiin ja palaute käytiin palkkatoimikunnissa säännöllisesti yhdessä läpi. Osallistavan suunnittelun ja kehittämisen onkin usein todettu johtavan parempaan lopputulokseen kuin pelkästään työnantajan valmisteluun ja neuvotteluasetelmaan perustuva kehittäminen¹¹⁷.

Palkkausjärjestelmän toimivuuden jatkuva seuranta. Haastatteluiden perusteella kaikissa pankeissa seurattiin säännöllisesti palkkausjärjestelmän toimivuutta sekä palkkakartoitusten että tyytyväisyyskyselyiden avulla. Pankeissa oli myös tehty korjaavia toimenpiteitä saadun palautteen perusteella ja saatu myönteistä palautetta siitä, että annettua palautetta oli kuunneltu ja otettu huomioon.

Palkkakeskustelumalli tarjoaa kaikille työntekijöille yhtäläiset mahdollisuudet palkkakeskusteluun. Kun työehtosopimuksessa on määritelty, että toimihenkilöllä on oikeus palkkakeskusteluun vähintään kerran vuodessa, myös ne työntekijät, jotka eivät ehkä muuten pyrkisi keskustelemaan palkasta tai palkankorotuksesta, pääsevät käymään keskustelua omasta suoriutumisestaan ja sen mahdollisesta vaikutuksesta palkkaan.

Sukupuolineutraalit tehtävänkuvaukset. Muutamassa haastattelussa tuli esille, että organisaatiossa käytetään sukupuolineutraaleita tehtävänkuvauksia. Aiheesta ei keskusteltu tarkemmin, joten jäi epäselväksi, tarkoitettiinko tällä anonyymejä tehtävänkuvauksia vai kiinnitettiinkö tehtävänkuvauksen sukupuolineutraaliuteen huomiota myös muuten, kuten käytettyjen sanavalintojen osalta. Joka tapauksessa on hyvä tapa pyrkiä sukupuolineutraaleihin tehtävänkuvauksiin myös siitä näkökulmasta, että kuvauksissa vältetään sukupuolittuneiden termien käyttöä. Markkinoilla on saatavia erilaisia sovelluksia, joiden avulla kuvaukset voidaan 'oikolukea' sukupuolittuneiden termien havaitsemiseksi. Tämä on suositeltava toimintatapa myös muille organisaatioille, sillä tasapuolisen ja inklusiivisen kielen käyttäminen auttaa vähentämään sukupuolistereotypioita sekä edistää sukupuolten tasa-arvoa.

117 Ks. esim. Liinalaakso, Virpi, Moisio, Elina ja Tiihonen, Jukka *Reilu palkitsemisjärjestelmä: PK-yrityksen opas palkkauksesta ja palkitsemisesta*, Teknologiateollisuus ry, 2016.

Objektiivinen vaativuusluokittelu uutta tehtävää perustettaessa. Yhdessä haastattelussa mainittiin, että uutta tehtävää perustettaessa vaativuusluokittelu toteutetaan objektiivisesti, tietämättä edes kuka tehtävää tulee hakemaan. Tämä on hyvä toimintatapa siitä näkökulmasta, että tällöin työntekijän sukupuoli ei vaikuta vaativuusluokitteluun. On kuitenkin muistettava ottaa huomioon myös muut mahdollisesti sukupuolittuneet seikat, jotka voivat vaikuttaa vaativuusluokittelun lopputulokseen, kuten kyseisen tehtävän tai alan mahdollinen segregatio ja tehtäväkuvauksen sukupuolineutraalius.

4.4.7 Rahoitusalan yhteenveto ja johtopäätökset

Tässä luvussa esitetään yhteenveto rahoitusalan työehtosopimus pohjaisesta palkkausjärjestelmästä ja sen soveltamisesta sekä tuodaan esille mahdollisia kehittämistoimenpiteitä ja pohditaan mahdollisia palkkausjärjestelmään liittyviä samapalkkaisuusvaikutuksia.

Rahoitusallalla toimihenkilön palkka määräytyy yksilöllisesti ottaen huomioon työn vaatavuus sekä toimihenkilön pätevyys ja työsuoritus. Toimihenkilön vähimmäispalkka määräytyy vaatavuusluokittelun perusteella. Pääkaupunkiseudulla vähimmäispalkka on korkeampi kuin muualla Suomessa. Työehtosopimuksessa kuvataan viisiportainen (Danske Bankissa kuusiportainen) vaatavuusluokittelu, mutta vaatavuusluokituksesta voidaan sopia myös toisin ryhmä- ja konsernitasolla sekä muissa yrityksissä. Toimihenkilön pätevyyttä ja suoriutumista arvioidaan työehtosopimuksen arviointilomakkeen perusteella. Arviointi perustuu viiteen eri tekijään, lisäksi esimiestehtävissä arvioidaan johtamistaitoja. Arviointiasteikko on viisiportainen. Myös pätevyden ja suoriutumisen arvioinnin perusteista voidaan sopia toisin. Pätevyden ja suorituksen arviointi tapahtuu toimihenkilön ja esihenkilön välisessä palkkakeskustelussa.

Kokonaisuutena tarkasteltuna rahoitusalan palkkausjärjestelmä luo selkeän tehtävän vaatavuuteen sekä työntekijän pätevyteen ja suoritukseen perustuvan palkkarakenteen. Vaatavuusluokittelu on suhteellisen yksinkertainen ja tästä syystä helppo soveltaa. Myös pätevyden ja suorituksen arviointiin liittyvät prosessit olivat haastateltavissa pankeissa toimivia. Molemmat palkkausjärjestelmän osat luovat hyvät edellytykset samapalkkaisuuden toteuttamiselle. Erityisen myönteisenä voidaan pitää sitä, että palkkausjärjestelmän soveltamisella, sen ylläpitämisellä ja kehittämisellä on selkeä yhteinen omistajuus työnantajan ja työntekijöiden edustajien muodostamassa palkkatoimikunnassa. Toinen positiivinen huomio oli se, että palkkausjärjestelmän toimivuutta seurattiin säännöllisesti ja tarvittavia kehittämistoimenpiteitä tehtiin tarvittaessa. Nämä molemmat ovat erittäin tärkeitä tekijöitä palkkausjärjestelmän toimivuuden kannalta.

Kaikissa haastatelluissa rahoitusalan yrityksissä koettiin, että palkkausjärjestelmä on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kaikille. Palkan määrittelyssä käytetyt kriteerit ovat kaikille samat, prosessit ovat yhtenäiset, ja kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet keskustella omasta pätevydestään ja suoriutumisestaan sekä näiden mahdollisesta palkkavaikutuksesta. Saman huomion esittää myös rahoitusalan Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä tasa-arvoraportissaan. Raportin mukaan alan 'työehtosopimus ei itsessään aiheuta palkkaeroja, sillä vaativuusluokittelua, pätevyden ja suoriutumisen arvioimista ja paikkakuntapohjaista kalleusluokitusta sovelletaan samalla tavalla naisiin ja miehiin'.

Työehtosopimuksessa mainittiin, että Palkkausjärjestelmä- ja palkkakeskustelutyöryhmän tulee kehittää palkkakeskustelumallia vuonna 2021 tehdyn palkkakeskustelututkimuksen pohjalta mm. ajantasaistamalla vaativuusluokittelua. Vaativuusluokituksen päivitystarve tuli esille myös haastatelluissa. Vaikkakaan työehtosopimuksessa kuvattu vaativuusluokittelu ei näyttäisi sisältävän sukupuolittuneita tekijöitä, on suositeltavaa, että vaativuusluokituksen mahdollisen uudistamisen yhteydessä tehdään myös sukupuolivaikutusten arviointi. Ilman sukupuolivaikutusten arviointia on lähes mahdotonta havaita mahdollisia sukupuolittuneita tekijöitä, jotka voivat johtaa mm. siihen, että miesvaltaisissa tehtävissä vaadittavia taitoja arvostetaan enemmän kuin naisvaltaisissa tehtävissä vaadittavaa osaamista. Haastatteluiden perusteella pankeissa ei oltu tehty palkkausjärjestelmän suvausta.

Johdonmukaisen vaativuusluokittelun kannalta tärkeää on rekrytointivaiheessa tehtävä päätös tehtävän vaativuusluokasta. Myös rahoitusalan tasa-arvoraportissa oli esitetty huomio, että palkkaeroja syntyy jo rekrytointivaiheessa. Tästä keskusteltiin myös haastatelluissa. Johdonmukaiseen vaativuusluokitukseen tulee kiinnittää huomiota jo tehtäviä perustettaessa, ja sukupuolineutraalit tehtävänkuvaukset ja anonyymi vaativuusluokittelu nähtiin toimivina keinoina estää tahattomasti miehiä suosiva rekrytointi. Ylipäänsä haastateltavat korostivat sukupuolineutraalien kriteerien takaavan molemmille sukupuolille yhdenvertaisen kohtelun.

Myös pätevyden ja suorituksen arviointiin perustuvaa palkanosaa pidettiin toimivana. Haastateltavien mukaan on oikeudenmukaista, että paremmasta työsuorituksesta maksetaan enemmän kuin heikommasta työsuorituksesta. Käytettävät kriteerit koettiin toimiviksi, sillä ne ohjaavat arvioinnin oikeisiin asioihin. Sukupuolella ei koettu olevan merkitystä pätevyden ja suorituksen arviointiin.

Toimihenkilön pätevyyttä ja suoritusta arvioidaan palkkakeskustelussa. Rahoitusalan työehtosopimuksen mukaan toimihenkilöllä on oikeus ja esihenkilöllä velvollisuus käydä palkkakeskustelu kerran vuodessa. Perinteisesti naiset eivät pyydä palkankorotuksia yhtä herkästi kuin miehet, joten palkkakeskustelumallin soveltaminen voi olla myönteistä samapalkkaisuuden edistämisen näkökulmasta. Prosentuaalisesti jaettavan palkkakeskusteluerän katsottiin sen sijaan hyödyttävän korkeammin palkattuja miehiä.

Prosentuaalisesti jaettavasta palkkakeskusteluerästä hyötyvät myös ne työntekijät, joilla on jo valmiiksi ”liian suuri” palkka, esimerkiksi ajalta ennen palkkakeskustelumallin käyttöönottoa. Haastateltavat olivat tunnistaneeet tällaisia tilanteita. Tämän huomion osalta haastatteluissa ei mainittu mahdollista sukupuolivaikutusta, mutta rahoitusalan tehtäväkentän muutosten valossa voi pohtia hyötyvätköhän miehet tästä enemmän kuin naiset?

”Ihmiset keskustelevat palkoistaan ja joskus ihmetystä herättää tällaiset perusteettomat palkkaerot.” (Pankki 1, haastattelumuistio, molempien osapuolien hyväksymä).

Yhdessä haastatteluissa tuotiin esille näkemys, että vanhemmat työntekijät eivät tuo palkkakeskusteluissa yhtä herkästi omaa hyvää suoriutumistaan esille kuin nuoremmat työntekijät. Rahoitusosalalla vanhemmissa ikäryhmissä työskentelevistä iso osa on naisia, joten tämän pohjalta voidaan pohtia, hyötyvätkö miehet jossain määrin pätevyyyteen ja suoriutumiseen perustuvasta palkanosasta enemmän kuin naiset?

Työehtosopimuksen mukaan perhevapaalla tai sairauslomalla oleville annetaan takuukorotus. Perhevapailla olevien osalta naiset hyötyvät tästä todennäköisesti miehiä enemmän. Haastatteluissa tuotiin kuitenkin esille, että takuukorotusta ei pidetä oikeudenmukaisena, sillä samanaikaisesti joku paremmin suoriutunut jää ilman korotusta. Samapalkkaisuuden edistämiseksi olisi toimivampaa, jos takuukorotuksiin käytettäisiin muita korotusvaroja kuin palkkakeskusteluerää. Vuoden 2023 työehtosopimuksen perhevapaisiin liittyvät määräykset eivät olleet keskustelun kohteena, sillä sopimus tehtiin vasta kun pääosa haastatteluista oli jo tehty.

Haastatteluissa mainittiin myös se, että koska palkkakeskusteluerää ei saa työehtosopimuksen mukaan käyttää palkkaerojen tasoittamiseen, samapalkkaisuutta ei pystytä edistämään palkkakeskustelukorotuksia kohdentamalla. Samapalkkaisuuden edistämiseen ja mahdollisiin kuoppakorotuksiin olisikin hyvä olla käytettävissä muita instrumentteja. Muutamassa haastattelussa mainittiinkin, että yrityksessä on osoitettu kuoppakorotuksiin ja vastaaviin palkankorotuksiin erillinen budjetti, mikä on hyvä toimintatapa.

Haastatteluiden perusteella pankit tekevät palkkakartoituksia säännöllisesti, eikä perusteettomia sukupuolten välisiä palkkaeroja ole havaittu. Palkkakartoitukset tehdään pääsääntöisesti kuitenkin vaativuusluokittain, joten niistä ei välttämättä selviä toteutuuko samapalkkaisuusperiaate *samanarvoisten, mutta sisällöltään erilaisten* tehtävien osalta. Yhdessä haastattelussa mainittiinkin, että ”täysin erilaisten, mutta yhtä tärkeiden” tehtävien vaativuuden vertailu on vaikeaa. Samanarvoisten töiden havaitseminen on samapalkkaisuuden tavoittelussa keskeinen tekijä.

Rahoitusalan tasa-arvoraportin mukaan selkein sukupuolten välisiä palkkaeroja selittävä tekijä on tehtävätaso, sillä valtaosa naisista työskentelee toimihenkilötehtävissä, kun taas miehet ovat sijoittuneet johtajatasolle. Samalla tehtävätasollakin miehet sijoittuvat usein naisia vaativampiin tehtäviin. Naiset ansaitsevat organisaatiohierarkian alemmilla tasoilla hiukan enemmän kuin vastaavissa tehtävissä työskentelevät miehet, mutta palkkaero kasvaa miesten hyväksi mitä korkeammalle organisaatiohierarkiassa mennään, ja on johtotasolla jo lähes 20 %. Toimihenkilötason tasaiseen palkkajakaumaan vaikuttaa se, että naiset pysyvät toimihenkilöinä huomattavasti pidempään kuin miehet, jotka etenevät naisia nopeammin vaativampiin tehtäviin. Miesten paremmat etenemismahdollisuudet tuotiin esille myös haastatteluissa, ja muutama haastateltava mainitsikin, että olisi syytä tutkia mihin miesten paremmat etenemismahdollisuudet perustuvat. Yksi selitys löytyy varmasti siitä, että rahoitusosalalla miehet ovat naisia koulutetumpia, ja näin ollen miehet ohjautuvat vaativampiin tehtäviin. Rahoitusalan palkkausjärjestelmässä koulutus ei sen sijaan ole suoraan palkkaan vaikuttava tekijä.

Naiset myös käyttävät suurimman osan perhevapaista, millä on vaikutusta naisten urakehitykseen paitsi rahoitusosalalla, myös työmarkkinoilla yleensäkin. Rahoitusalan tasa-arvoraportin suosituksissa mainitaan, että yksittäisillä työpaikoilla 'toimitaan aktiivisesti sukupuolijakauman tasoittamiseksi niissä tehtävissä ja tehtävätasoissa, joissa on voimakasta segregatiota' ja 'huomioidaan tasa-arvonäkökulmat urapolkujen suunnittelussa, jotta sukupuolijakauma saadaan tasapainotettua eikä ikäsyrintää tapahdu'. Haastatteluissa ei tullut esille, minkälaisia toimenpiteitä tehtäväsegregaation purkamiseksi on mahdollisesti tehty. Pankkien tasa-arvotyön tueksi olisi hyvä tutkia tarkemmin, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että miehet sijoittuvat johdonmukaisesti naisia vaativampiin tehtäviin, ja mitkä tekijät vaikuttavat miesten parempiin urakehitysmahdollisuuksiin. Selvitys antaisi yksittäisille työpaikoille työkaluja konkreettisten toimenpiteiden jalkauttamiseksi.

Organisaatiohierarkiassa korkeammalle sijoittuvat ja näin enemmän ansaitsevat miehet hyötyvät matalapalkkaisempia naisia enemmän myös rahoitusosalalla laajasti käytettävistä tulospalkkioista. Tulospalkkioiden käytöstä ei ole määräyksiä työehtosopimuksessa, joten näistä ei keskustelu haastatteluissa. Rahoitusalan tasa-arvoraportissa kuitenkin mainitaan, että vaikkakin naiset saivat organisaation kaikilla tasoilla tulospalkkaa jokseenkin yhtä usein tai useamminkin kuin miehet, heidän palkkionsa olivat keskimäärin pienemmät kuin miehillä. Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että tulospalkkiot jaetaan usein prosentuaalisessa suhteessa peruspalkkaan. Tämän palkanosan osalta voisi pohtia mahdollisesti muuta kuin prosentuaalista jakotapaa, jotta tulospalkkiot eivät ainakaan kasvattaisi miesten ja naisten välistä palkkaeroa. On hyvä huomioida, että vaikka tulospalkkioista ei ole määräyksiä työehtosopimuksessa, sisältyvät ne kuitenkin samapalkkaisuusperiaatteen mukaiseen palkan määrittelyyn.

5 Tutkimuksen tiivistelmä, päätelmät ja suositukset

5.1 Tutkimuksen tavoite

Tutkimushankkeemme tavoitteena oli selvittää, sisältävätkö kollektiivisopimukset naisten ja miesten palkkoja eriyttäviä rakenteita tai määräyksiä. Tavoite liittyy naisten ja miesten samapalkkaisuuteen. Samapalkkaperiaate edellyttää, että samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Vaikka yksittäisten henkilöiden palkat määräytyvät viime kädessä työsuhteessa, kollektiivisopimukset (työ- ja virkaehtosopimukset) asettavat palkkauksen minimiehdot ja määrittävät myös palkkausjärjestelmän rakennetta. Ne ovat keskeinen palkkojen määräytymisen väline, ja siksi tärkeä samapalkkaisuuteen vaikuttava tekijä.

Sekä suomalaisessa että EU:n samapalkkaisuutta koskevassa keskustelussa oletetaan, että palkkausjärjestelmät harvoin sisältävät välitöntä syrjintää. Sen sijaan välillistä syrjintää ja samanarvoisesta työstä maksettavaa erilaista palkkaa on vaikeampi tunnistaa ja torjua, ja niitä oletetaan sisältyvän nykyisiin palkkausjärjestelmiin. Näin toteavat myös työmarkkinajärjestöt työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointia koskevassa suosituksessaan vuodelta 2021. Syrjinnän vastainen oikeus on pakottavaa lainsäädäntöä, ja kollektiivisopimusten syrjivät määräykset ovat lähtökohtaisesti pätemättömiä. Myös syrjimättömät kollektiivisopimusten ehdot voivat heikentää samapalkkaisuutta. Kollektiivisopimukset voivat vaikuttaa sukupuolten tasa-arvoon myös muilla tavoin kuin välittömästi samapalkkaperiaatteen kautta. Esimerkiksi työn ja perheen yhdistämiseen liittyvät sopimusmääräykset vaikuttavat välillisesti palkkatasa-arvoon.

Kollektiivisopimuksilla voidaan edistää tasa-arvoa ja erityisesti samapalkkaisuutta. Tasa-arvoa voidaan pyrkiä nimenomaisesti edistämään sopimusmääräyksin, mutta vaikka sopimusmääräyksen päätarkoitus ei ole edistää samapalkkaisuutta, määräyksellä voi olla myönteisiä vaikutuksia samapalkkaisuuteen. Esimerkiksi valinta euro- ja prosenttikorotusten välillä on päätös, jolla on sukupuolivaikutuksia. Euromääräiset palkankorotukset ovat suhteellisesti edullisempia pienipalkkaisemmille työntekijöille, joita naiset ovat useammin kuin miehet. Tutkimushankkeen tavoitteena oli selvittää sekä myönteisiä että kielteisiä sukupuolivaikutuksia.

5.2 Kyselytutkimus

Alkuperäinen hankesuunnitelma käsitti vähintään kahteen kollektiivisopimukseen keskittyvän oikeudellisen analyysin ja haastattelututkimuksen. Hanketta päätettiin kuitenkin laajentaa niin, että sen ensimmäisessä vaiheessa toteutettiin laajemmin työmarkkinajärjestöille suunnattu kyselytutkimus. Kyselyllä selvitettiin, missä määrin sukupuolten tasa-arvo ja erityisesti samapalkkaperiaate ovat esillä sopimuksista neuvoteltaessa ja niitä täytännön pantaessa. Pyrimme myös selvittämään, miten työmarkkinoiden keskusjärjestöjen suositukset sukupuolivaikutusten selvittämisestä vaikuttivat liittotason sopimusneuvotteluihin. Vastaajiksi pyrittiin löytämään kollektiivisopimuksista käytäviin neuvotteluihin osallistuvia järjestöjen edustajia. Kysely toteutettiin kevätkesällä 2022.

Saimme 40 vastausta yhteensä 46 järjestön edustajilta. Vastausprosentti oli tyydyttävä. Kyselyn vastausten perusteella arvioiden kollektiivisopimusten sukupuolivaikutuksia selvitetään vähän. Silloinkin kun näin tehdään, sukupuolivaikutuksia ei välttämättä havaita, tai niiden havaitseminen ei näytä johtavan toimenpiteisiin. Yleisellä tasolla työmarkkinajärjestöt ilmoittivat sitoutuvansa sukupuolten tasa-arvon edistämiseen ja arvioivansa säännöllisesti työehtosopimusten sukupuolivaikutuksia. Ne toimenpiteet, joihin järjestöt ilmoittivat ryhtyneensä liittyvät pikemminkin tilanteen kartoittamiseen kuin välittömiin sopimusmuutoksiin tai muihin toimiin. Järjestöt mainitsivat perustaneensa työryhmiä, keräävänsä tietoa ja raportoivansa tasa-arvokysymyksistä. Itse sopimusneuvotteluissa tai niiden tuloksena syntyvissä sopimuksissa sukupuolivaikutusten arviointi ei niinkään näy.

Perinteisesti sukupuolten tasa-arvoon liittyvät kysymykset ovat olleet esillä etenkin työmarkkinoiden keskusjärjestöjen toiminnassa. Kollektiivisopimuksia ei enää neuvotella keskusjärjestöjen yhteisten sopimusten tai linjausten perusteella. Kun sopimusneuvottelut ovat siirtyneet liitto- ja paikallistasoille, keskusjärjestöt eivät enää voi suoraan vaikuttaa tasa-arvoon liittyviin kysymyksiin konkreettisesti sopimusmääräysten kautta. Sukupuolivaikutusten suvausta koskevat suositukset on yksi keino, jolla keskusjärjestöt ovat pyrkineet siirtämään tasa-arvotoimia sopimuksista neuvotteleville tasoille. Kyselyymme annetut vastaukset antavat ristiriitaisen kuvan siitä, miten nämä suositukset ovat vaikuttaneet. Vastaajat kertoivat kyllä tuntevansa suositukset, mutta harva ilmoitti niillä olleen vaikutusta liittotason toimintaan. Suvausta koskevassa suosituksessa mainittuihin ongelmiin kiinnitettiin kyselyn kohteena olevalla sopimuskierröksellä vähän huomiota. Itse asiassa vain 17 % vastaajista kertoi, että sopimuksen vaikutusta sukupuolten palkkaeroon oli arvioitu edellisen palkkaratkaisun yhteydessä. Onkin todettava, että työmarkkinajärjestöjen vapaaehtoisuuteen perustuva suositus on hyvin yleisluontoinen. Se ei anna konkreettisia ohjeita tai aseta vähimmäisvaatimuksia sen suhteen, miten suvaus tulisi tehdä.

Kyselyn tulosten perusteella esitämme kollektiivisopimusten osapuolille seuraavat ehdotukset siitä, miten sopimusten sukupuolivaikutusten arviointia tulisi kehittää samapalkkaisuuden lisäämiseksi:

- sopijapuolten tulisi sitoutua työ- ja virkaehtosopimuksessa sukupuolivaikutusten arviointiin etenkin palkkausta koskevien määräysten osalta
- sukupuolen mukaan eriteltyjä tilastoja tulisi käyttää sopimustoiminnan tukena
- työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioinnissa tulisi kiinnittää huomiota siihen, minkälaisia työntekijäryhmiä työ- tai virkaehtosopimus koskee, näiden ryhmien sukupuolijakaumaan sekä siihen, onko sopimusmääräyksillä mahdollisesti sukupuolittain eriytyneitä vaikutuksia
- sukupuolivaikutusten arviointiin osallistuvilla tulisi olla oikeus saada monenlaista sukupuolen mukaan eriytettyä tietoa palkoista
- tulisi varmistaa, että samaa tai samanarvoista työtä tekevät työntekijät tunnustetaan. Jos tämä ei ole mahdollista saatavilla olevan tiedon pohjalta, tulisi tietopohjaa laajentaa
- syrjintä ilmenee usein vain työntekijäryhmien tilastollisen tai muunlaisen vertailun avulla, tätä vertailua on syytä kehittää
- palkkaukseen liittyvässä sukupuolivaikutusten arvioinnissa tulisi kiinnittää huomiota samanarvoiseen työhön ja välilliseen syrjintään
- sopimustoiminnassa tulisi asettaa tasa-arvotavoitteita, joita tulisi myös seurata
- palkkaratkaisun vaikutuksia tulisi arvioida
- sukupuolten tasa-arvoa tulisi edistää sopimusmääräyksillä
- työ- ja virkaehtosopimusosapuolilla tulisi olla tietoa sopimusalan soveltamiskäytännöistä (hyvät käytännöt ja ongelmakohtat).

5.2.1 Perhevapaiden aikaiseen palkkaan liittyvät sopimusmääräykset

Kollektiivisopimukseen on vakiintuneesti sisältynyt äitiys- ja perhevapaiden aikaista palkkaa koskevia määräyksiä. Lainsäädäntö ei velvoita maksamaan palkkaa perhevapaiden ajalta, joten perhevapaan aikaista palkkaa voi pitää työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvänä tasa-arvotoimena. Jo kyselyn toteuttamisen aikaan oli selvää, että kollektiivisopimusten perhevapaa-ajan palkkaa koskevat määräykset oli neuvoteltava uusiksi suhteellisen nopeasti. Uusi perhevapaalainsäädäntö tuli voimaan kesällä 2022, ja sen säännökset tulivat sovellettavaksi lapsen lasketun synnytyksajan määrittämällä tavalla niin, että uutta lainsäädäntöä alettiin soveltaa, kun laskettu synnytyksaika oli 4.9.2022 tai sen jälkeen.

Perhevapaita koskevan lainsäädännön uudistuksella pitkäkhön äitiysvapaan sijaan tuli lyhyempi raskauteen liittyvä vapaa. Isyysvapaa poistui. Vanhempainvapaa piteni, ja entistä pitempi osa siitä tuli sellaiseksi, ettei sitä voi siirtää vanhemmalta toiselle.

Uudistusta edeltävissä kollektiivisopimuksissa oli yleisesti sovittu äitiyslomaan liittyvästä, uutta raskausvapaata pitemmästä ja isyyslomaan liittyvästä lyhyestä oikeudesta palkkaan. Perhevapaisiin liittyvät kollektiivisopimusten määräykset oli siis neuvoteltava uusiksi tutkimuksen toteutusaikana. Kun vanhempainvapaiden aikana maksetaan palkkaa kollektiivisopimuksen määräyksen perusteella, edistetään tasa-arvoa. Kun selvitimme kyselyn avulla, minkälaisia tasa-arvoa edistäviä määräyksiä sopimukseen sisältyy, on luonnollista, että perhevapaiden aikaista palkkausta koskevat kysymykset nousivat vahvasti esiin, koska niistä neuvoteltiin juuri tuolloin. Muita tasa-arvokysymyksiä koskeneita neuvotteluita mainittiin vähän. Tarve muuttaa perhevapaisiin liittyviä sopimusmääräyksiä näyttää nousseen esiin työmarkkinajärjestöissä myöhäisessä vaiheessa, ottaen huomioon, että perhevapaita koskeva uudistus valmisteltiin kolmikantaisesti. Ilmeisesti uudistuksen sukupuolivaikutuksia kollektiivisopimukseen ei ennakolta arvioitu. Tämän tutkimuksen yhteydessä ei voitu selvittää, ovatko kaikki kollektiivisopimusten perhevapaiden aikana maksettavaa palkkaa koskevat määräykset syrjimättömiä.

5.3 Haastattelututkimus

Tutkimussuunnitelman mukaisesti hankkeen toisessa vaiheessa selvitettiin kollektiivisopimusten soveltamista organisaatio- ja työpaikkatasolla haastatteleamalla toiseen vaiheeseen valittujen sopimusalojen organisaatioita. Haastattelujen avulla selvitettiin palkkausjärjestelmän toimivuutta ja läpinäkyvyyttä (ts. ovatko palkanmaksun perusteet selkeitä ja työntekijöiden tiedossa), ongelmien ratkaisemista, luottamushenkilöiden tiedonsaantimahdollisuuksia sekä palkkausjärjestelmään liittyvien tasa-arvo-ongelmien tunnistamista.

Tutkimuksen jälkimmäinen osa toteutettiin tilanteessa, jossa työmarkkinajärjestöt neuvottelivat edellisenä vuonna tehtyjen kollektiivisopimusten jatkamisesta. Alun perin suunnittelimme ottavamme tarkasteluun kaksi julkisen ja kaksi yksityisen sektorin sopimusta niin, että saisimme mukaan eri ammattiryhmiä ja -aloja. Tarkasteltavien sopimusten tuli olla alallaan edustavia. Pyrimme ottamaan mukaan erityisesti sellaisia sopimusaloja, joilla on kokemusta tasa-arvon edistämisestä, koska yhtenä tutkimuksen tavoitteena oli löytää samapalkkaisuuteen liittyviä hyviä käytäntöjä.

Sopimusten valinta osoittautui odotettua vaikeammaksi, osaksi koska työmarkkinoiden pitkittynyt neuvottelutilanne hidasti ja vaikeutti haastateltavien löytämistä. Päädyimme ottamaan tarkasteluun Maanmittauslaitoksen virkaehtosopimuksen ja rahoitusalan

työehtosopimuksen. Näin mukaan tuli yksi virkaehtosopimus ja yksi työehtosopimus. Neuvottelut yhden teollisuudenalan työehtosopimuksen mukaan saamiseksi eivät loppujen lopuksi johtaneet tulokseen.

Haastattelut pyrittiin tekemään syksyllä 2022, mutta käytännössä ne jatkuivat vielä keväällä 2023. Haastattelut toteutettiin ryhmähaastatteluina, joissa haastateltavina olivat palkkauksen kannalta keskeiset toimijat. Näiden valinnasta kuultiin työmarkkinajärjestöjen ehdotuksia. Keskeisiksi toimijoiksi katsottiin palkkaustoimikunnat, joissa on sekä työnantajan että työntekijöiden edustus. Maanmittauslaitoksen haastatteluista sovittiin suoraan henkilöstöjohdon ja pääluottamusmiesten kanssa. Maanmittauslaitoksesta haastateltiin työnantajaryhmää, PALMA -palkkausjärjestelmän arviointiryhmää sekä luottamusmiessyhmää. Rahoitusalan haastatteluissa alan toimijoiden toiveiden mukaisesti ei käsitelty työehtosopimusten ulkopuolelle jäävää palkkausjärjestelmää eikä paikallista sopimista.

Rahoitusalan haastattelut kohdistuivat viiteen pankkipalveluja tarjoavaan yritykseen. Kolmen yrityksen kanssa ei saatu sovittua haastatteluja. Haastattelut olivat ryhmähaastatteluja, joihin osallistui työnantaja- ja työntekijäpuolen edustajia. Puolistrukturoidun haastattelun teemoja olivat palkkausjärjestelmän rakenne ja sen soveltaminen, palkkakustelumalli, palkkatoimikuntien toiminta ja palkkakartoitukset. Haastattelut keskittyivät erityisesti palkkakustelumalliin, ja ne käsitelivät vain työehtosopimuksen toimihenkilöitä koskevia kysymyksiä. Paikallisesti sovittuja määräyksiä käsiteltiin niukasti. Palkkauksen niitä osia, jotka eivät määräydy työehtosopimuksessa, ei käsitelty lainkaan. Etenkin tulospalkkiot jäivät tarkastelun ulkopuolelle, vaikka niillä aikaisemman tutkimuksen perusteella arvioiden on selviä sukupuolivaikutuksia.

Rahoitusallalla palkkauksen kannalta tärkeitä toimijoita ovat yritysten palkkatoimikunnat, joita haastateltiin. Rahoitusalan työehtosopimuksessa on sovittu monista muistakin palkkauksen ja samapalkkaisuuden kannalta tärkeistä työryhmistä, kuten Palkkausjärjestelmä ja palkkakustelutyöryhmästä ja Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmästä. Näitä ei kuitenkaan haastateltu. Tasa-arvotyöryhmä tekee tutkimuksemme kannalta tärkeää työtä kokoamalla vuosittain tasa-arvoraportin. Vaikka emme siis haastatelleet tasa-arvotyöryhmää, saimme käyttöömmme sen viimeisimmän tasa-arvoraportin.¹¹⁸

118 Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Ammattiliitto Pro ry ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry, Rahoitusalan tasa-arvoraportti 9.11.2022

Haastattelun kohteena olevat tahot ja haastattelun ala sovittiin ennalta henkilöstöjohdon ja järjestöjen edustajien kanssa. Haastattelurunko valmisteltiin tutkimusryhmässä ja lähetettiin etukäteen haastateltavien nähtäväksi. Tutkimusryhmän yhteiskuntatieteilijät (Miikaeli Kylä-Laaso ja Virpi Liinalaakso) toteuttivat haastattelut, ja juristijäsenet (Niklas Bruun ja Kevät Nousiainen) analysoivat kollektiivisopimusten määräyksiä.

Hyödynsimme tutkimuksessa kollektiivisopimusten lisäksi sopimusten taustaa valaisevaa aineistoa. Tutkimusten, alojen toimintaa koskevien kuvausten ja haastateltavien omien tasa-arvoselvitysten avulla pyrittiin saamaan kuva alalla työskentelevistä ammattiryhmistä, niiden sukupuolijakaumasta ja palkkauksesta. Samanarvoinen työ -hankkeen loppuraportista saimme tietoja yleissitovien kollektiivisopimusten mukaisista palkkausjärjestelmistä. Koska tarkasteltavat sopimukset ovat rakenteeltaan melko erilaisia, emme voineet käyttää täysin yhdenmukaisia haastattelumalleja tai haastattelurunkoa molempia sopimuksia koskevissa haastatteluissa.

5.3.1 Tutkittujen kollektiivisopimusten palkkausmallit

Molemmat tutkimuksessa käsitellyt kollektiivisopimukset perustuivat palkkausjärjestelmään, joiden mukaan palkka muodostuu yhtäältä vaativuusluokituksen mukaisesta ja toisaalta henkilökohtaista suoriutumista koskevasta palkanosasta. Henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuva palkanosa on molemmissa sopimuksissa suhteellisen suuri: Maanmittauslaitoksen virkaehtosopimuksessa henkilökohtaiseen suoriutumiseen perusteella määräytyvä palkan korotusosa on enintään 45 prosenttia palkasta. Rahoitusalan sopimuksessa tavoitteena on, että noin puolet palkankorotuksista maksetaan henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella.

Maanmittauslaitoksen virkaehtosopimuksen mukainen palkkausjärjestelmä perustuu tyyppitehtäviin. Jokainen palkkausjärjestelmään kuuluva henkilö on sijoitettu tyyppitehtävään, joka vastaa hänen työtään. Tyyppitehtävät on pisteytetty analyyttisen vaativuuden arviointijärjestelmän perusteella ja sijoitettu pistemäärän mukaiseen vaativuusluokkaan. Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointiin sisältyy Maanmittauslaitoksen palkkausjärjestelmässä aikaisempaan suoritukseen perustuvan osan lisäksi tulevaisuuteen suuntautuva osa, jossa asetetaan seuraavan arvioinnin pohjana olevat tavoitteet. Nämä tavoitteet ovat tiimikohtaisia. Puolet henkilökohtaisen suoriutumisen osuudesta määräytyy tämän järjestelmän mukaan tuloksellisuudesta, neljännes osaamisesta ja neljännes toimintatavasta. Siirtyminen tulevaisuutta koskevien tavoitteiden saavuttamiseen aiheutti joitakin virkaehtosopimuksen tulkintaan liittyviä erimielisyyksiä, joita käsiteltiin työtuomioistuimessa.

Tutkimuksemme kohteina olevat kollektiivisopimukset olivat Samanarvoinen työ -hankkeen sopimusluokituksen kriteerein arvioiden samapalkkaisuuden näkökulmasta hyviä, sillä ne käsittävät samapalkkaisuusperiaatteen edellyttämät elementit. Maanmittauslaitoksen virkaehtosopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän taustalla on tehtävien vaativuuden analyttinen arviointi, jota voidaan pitää töiden samanarvoisuuden arvioimisen kannalta parhaana. Tosin Maanmittauslaitoksellakin arvioidaan analyttisesti ainoastaan tyyppikuvaukset, ei yksilöllisiä tehtäväkuvauksia, joten täysin analyttisestä tehtävän vaativuuden arvioinnista siinäkään ei ole kysymys. Maanmittauslaitoksen toimintaa määrittää myös valtion yleinen virkaehto- ja työehtosopimus ja valtion pääsopimus, johon neuvottelumenettely pitkälti perustuu. Yleinen valtion virka- ja työehtosopimus sisältää suosituksen tasa-arvon edistämisestä ja erillisen määräyksen palkkamääräysten tasa-arvo vaikutusten arvioinnista valtion virastoissa.

’Neuvoteltaessa ja sovittaessa virastoerästä on tehtävä myös erän toteuttamisen naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvoaikutusta koskeva tarkastelu. Tämä tarkastelu tehdään sopimusaloittain ja palkkausjärjestelmittäin yhdessä sopijaosapuolten kanssa. Virastoerän tasa-arvoaikutuksia tarkastellaan sekä suhteessa erän toteuttamiselle keskuksen sopimuksen 6 §:ssä asetettuihin muihin tavoitteisiin ja käyttötarkoituksiin että sopimusalan palkkauksellisen tasa-arvon tilanteeseen. Tasa-arvoaikutuksia koskeva raportointi on sisällytettävä kohdassa 12 tarkoitettuihin tarkastuspyyntöihin.’¹¹⁹

Rahoitusalan työehtosopimuksen palkkausjärjestelmä on ns. luokittelujärjestelmä, jossa yksittäisen työntekijän työn sisältöä verrataan ennalta määriteltyihin vaativuusluokkakuvauxiin. Tällainen järjestelmä ei anna aivan yhtä hyvää mahdollisuutta vertailla töiden vaativuutta ja samanarvoisuutta kuin analyttinen työn vaativuuden arviointi. Rahoitusalan työehtosopimukseen sisältyy erikseen esihenkilöitä ja tuntipalkkaisia koskeva liite, lisäksi siivoojilla on oma työehtosopimus. Esihenkilöitä koskeva työehtosopimuksen liite sallii paikallisen sopimisen monissa asioissa. Haastatteluissa vain yhden pankin haastattelijan yhteydessä kävi ilmi, että pankki sovelsi erillistä asiantuntijatehtävien luokittelumallia.

Siivoojia koskeva työehtosopimus perustuu nimikkeisiin, eikä siis juuri tarjoa mahdollisuutta arvioida töiden samanarvoisuutta. Osa-aikaisia työntekijöitä koskeva sopimus poikkeaa toimihenkilöitä koskevasta sopimuksesta. Sen ehdot ovat mahdollisesti huonommat. Koska osa-aikatyön tekeminen korreloi sukupuolen kanssa, sukupuolivaikutusten arviointi

119 Sopimuskauden 2023 – 2025 toimeenpano- ja neuvottelumääräykset kohta 9.2 ‘Tasa-arvoaikutuksia koskeva tarkastelu’ (10.3.2023).

näyttää erityisen tarpeelliselta. Haastateltavat katsoivat sopimuksen koskevan lähinnä harjoittelijoita, mutta itse sopimuksessa ei mainita sen käyttöalasta muuta kuin että sitä sovelletaan, kun työntekijän viikoittainen tuntimäärä on sopimuksessa mainittu tai alempi.

Henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella määräytyvä palkankorotuksen osa on siis molemmissa tutkimuksen kohteena olleessa sopimuksissa suhteellisen suuri, ja sen jakautumiseen liittyvät palkkakeskustelut tärkeässä asemassa. Haastatteluissa palkkakeskusteluista puhuttiin paljon. Henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella maksetulla palkanosalla ei ole tarkoitus korjata töiden vaativuusluokitukseen perustuvaa palkkatasoa. Rahoitusalan työehtosopimuksen nimenomaisen määräyksen mukaan henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvaa palkankorotusvaraa ei tule käyttää palkkakuoppien korjaamiseen. Henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvan palkanosan lisäksi rahoitusallalla käytetään tulospalkkausta, jonka merkitys palkkausmallissa on tutkimustiedon mukaan varsin suuri. Bonuspalkkausta käytetään kaikilla tehtävätasolla. Koska bonusten suuruus suhteutetaan palkkasummaan, bonukset kasvattavat eniten ylimmissä palkkaluokissa työskenteleviä toimihenkilöitä. Bonuspalkkauksella ilmeisesti on selviä sukupuolivaikutuksia. Tästä palkanosasta ei kuitenkaan päätetä työehtosopimuksella, emmekä voineet kysyä siitä haastatteluissa.

5.3.2 Reagointi alan toiminnallisiin muutoksiin

Maanmittauslaitoksen organisaatiota ja toimintaa on uudistettu 1990- ja 2010-luvuilla. Laitos on päällikkövirasto, jonka toiminta kattaa koko maan. Laitokseen on yhdistetty erilaisia laitoksia ja toimintoja, ja aiemmin alueellisesti organisoitu maanmittaustoiminta on keskitetty valtakunnalliseksi. Perustoiminta koostuu maanmittaustoimituksista, joita tekevät maanmittausinsinöörit. Paikkatietojen kehittäminen perustuu pitkälti tutkimukseen. Käräjäoikeuksista Maanmittauslaitokselle siirtynyt kiinteistöjen omistussuhteiden kirjaaminen taas liittyy oikeudellisiin kysymyksiin.

Kun laitoksen toiminta on eriytynyt luonteeltaan erilaisiin tehtäviin, sen henkilökunnan tehtävät ja koulutustausta ovat nekin käytännössä melko eriytyneet. Tällaisessa tilanteessa harvoin kyseenalaistetaan kunkin tehtävän edellyttämiä vaatimuksia tai edes verrataan tehtävien vaativuutta keskenään, etenkin toimintayksikköjen välillä. Kun toimintoja yhdistetään, saattavat palkkausjärjestelmään sisältyvät työn arvostukset nousta keskustelun kohteeksi. Näin kävi, kun aikaisemmin käräjäoikeuksissa tehty maaomaisuuden kirjanpito siirrettiin Maanmittauslaitokselle. Tässä yhteydessä työtuomioistuimeen vietiin juttu, jossa vertailtavina olivat yhtäältä maanmittausinsinööreiltä maanmittaustoimitusten yhteydessä edellytetty vuorovaikutus ja toisaalta kiinteistökirjausten tekemiseen liittyvä vuorovaikutus. Jutun asianosaiset sen paremmin kuin työtuomioistuinkaan eivät käsitelleet asiaa samapalkkaisuuden näkökulmasta, vaikka kyseessä ilmeisesti oli mies- ja

naisvaltaisen ammattiryhmän vertailu. Myös haastattelut viittaavat siihen, että eri työtehtävien vaativuusarviointi yleensä koetaan samapalkkaisuuden kannalta ongelmattomaksi, kun se perustuu sukupuolineutraalein termein toteutettuun kuvaukseen.

Vaikka suuria organisaatiomuutoksia ei toteutettaisi, toiminta kuitenkin muuttuu vähitellen niin, että työtehtävien vaativuus muuttuu. Rahoitusalan digitalisoituminen ja kansainvälistyminen ovat muuttaneet alan työn luonnetta. Perinteisen asiakaspalvelun merkitys on kaventunut. Digitaaliset pankkipalvelut edellyttävät teknologista osaamista. Rahoitusalan sopimus kattaa monenlaista pankkitoimintaa, ja on mahdollista, että paikallisen sopimisen kautta on vastattu eri tyyppisiin alan muutoksiin. Palkkausjärjestelmään voi syntyä vinoutumia tehtävien vaativuuden muutosten kautta. Palkkausjärjestelmän seuranta keskittyy etenkin henkilökohtaisen suoriutumisen arviointiin, jota ilmeisesti pidetään tehtävien vaativuusarviointia subjektiivisille arvioinneille alttiimpana.

5.3.3 Työn vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi

Molempien tarkasteltujen kollektiivisopimusten mukainen palkkamalli koostuu työn vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella maksetuista palkanosista. Rahoitusalan sopimukseen sisältyy lisäksi tehtävänimikkeisiin perustuva siivoojien työehtosopimus. Henkilökohtaiseen suoriutumiseen liittyvät palkankorotukset ovat Maanmittauslaitoksen sopimuksen mukaan noin puolet vaativuuteen perustuvasta palkasta, rahoitusalan työehtosopimuksessa ei taas ole sovittu henkilökohtaisen palkanosan suuruudesta. Tämän palkanosan määräytymiseen kiinnitetään kuitenkin paljon huomiota. Työmarkkinajärjestelmä on sopeutunut tähän muutokseen niin, että henkilökohtaista palkanosaa koskevat neuvottelut, niihin liittyvien erimielisyyksien ratkaiseminen ja luottamusmiesten tiedonsaanti ovat keskeisiä järjestelmän osia. Tehtävien vaativuuden arvioinnissa käytettävät kriteerit koetaan riidattomiksi, koska ne on muotoiltu sukupuolineutraalisti.

Keskeinen rahoitusalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus sisältää vaativuusluokituksen, jossa työntekijän palkkaluokka määräytyy hänen päätehtävänsä mukaisesti. Palkkaan vaikuttavat työtehtävät ja niissä tapahtuvat muutokset, kokemus, päätehtävää vaativammat osatehtävät, pätevyys, vastuu ja työsuoritus. Vaativuusluokituksesta voidaan kuitenkin sopia paikallisesti toisin. Toimihenkilösopimuksen mukaisia palkkaluokkia on viisi. Vaativuusluokkia luonnehditaan niiden edellyttämän osaamisen, harkinnan ja vuorovaikutuksen suhteen.

Tavanomainen asiakaspalvelu sijoittuu rahoitusalan alimpaan työehtosopimuksen palkkausluokkaan, 'itsenäinen ja monipuolinen' asiakaspalvelu taas tätä ylempään luokkaan, johon voi kuulua myös muita erikoispalvelutehtäviä. Tätäkin vaativammat erikoisasiakaiden palvelun tehtävät sijoittuvat seuraavaksi korkeampaan luokkaan. Asiantuntija- ja

esihenkilötehtävät sijoittuvat kahteen ylimpään palkkausluokkaan, joita luonnehtivat mm. itsenäisyys, tavoitteellisuus, asiakas- ja alaisuhteiden rakentaminen ja neuvottelutaito. Kunkin tehtävänimikkeen työnkuvaus määrittää yleiskuvauksen, edellytetyn osaamisen, tietojen ja taitojen, itsenäisyyden ja harkinnan ja vuorovaikutustaitojen perusteella työehtosopimuksen mukaisella lomakkeella.

Henkilökohtaista suoriutumista arvioidaan palkkakeskusteluissa, joihin toimihenkilöllä on oikeus vähintään kerran vuodessa. Suoriutumista arvioidaan työehtosopimukseen sisältyvän lomakkeen mukaisesti osaamisen, vuorovaikutuksen, itsenäisyyden ja harkinnan, työn laadun sekä tuloksellisuuden ja tavoitteellisuuden osalta viisiportaisella asteikolla. Toimihenkilöllä tulee olla käytettävissään ennen palkkakeskustelua rahoitusalan sekä yrityksen keskiansio- ja ansiokehitystiedot sekä vaativuusluokkajakaumaa koskevat tiedot.

Palkkakeskustelussa pyritään määrittämään henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuva palkanosa yhteisymmärryksessä. Erimielisiksi jääneitä keskusteluja varten on neuvottelujärjestys. Tässä luottamusmiehillä ja ylempiä toimihenkilöitä edustavilla yhteishenkilöillä ja viime kädessä palkkatoimikunnalla on tehtävänsä. Lisäksi ryhmä-, konserni- ja liittotason ansiokehitystä tarkastellaan vuosittain liiton palkkavertailun ja EK:n tilastojen pohjalta. Toimihenkilöiden sijoittumista palkkausluokkiin seurataan yritystasolla, ryhmässä ja alalla. Seuranta toteuttaa palkkatoimikunta. Työehtosopimuksen mukaan palkkakeskustelua koskevaa erimielisyyttä ei viedä työtuomioistuimeen.

Maanmittauslaitoksella naisten ja miesten palkkaeroa tulkitaan haastattelujen perusteella arvioiden niin, että naisten ja miesten palkkaeroja aiheuttavat erilaiset tehtävät, jotka edellyttävät erilaista koulutusta. Koska naiset ja miehet ovat kouluttautuneet erilaisiin tehtäviin, ongelmaa pyritään korjaamaan jatkokoulutuksella. Maanmittauksen perustehtävissä toimivista enemmistö on miehiä, ja muissa tehtävissä kuten maahan kohdistuvien oikeuksien rekisteröinnissä toimii etupäässä naisia. Tasa-arvon edistämiseksi pyritään sen vuoksi rohkaisemaan uudelleen kouluttautumista osittain työnantajan tuella. Vastikään käyttöön otettu urapolkumalli ja kouluttautumiseen rohkaisevat käytännöt nähdään haastatteluissa tasa-arvoa edistävinä toimina.

Rahoitusallalla katsottiin, että työehtosopimuksen vaativuusluokittelu saattaa olla vanhentunut. Luokitus on ollut käytössä pitkään, mutta työtehtävät ovat muuttuneet huomattavasti. Itse rahoitusalan työehtosopimuksessakin todetaan tarve päivittää luokitusta, ja tähän liittyvää työtä ilmeisesti tehdään työryhmässä. Koska tehtävät sijoitetaan tiettyyn vaativuusluokkaan siinä vaiheessa, kun työntekijä rekrytoidaan, luottamushenkilöillä ei välttämättä ole kokonaiskuvaa siitä, miten vaativuusluokittelu käytännössä toimii. Kaikki työehtosopimukset eivät muutenkaan tule luottamusmiesten tietoon, eivätkä nämä sen vuoksi

tiedä, onko esimerkiksi työssä vasta aloittava mies sijoitettu samaan palkkaluokkaan kuin samaa tehtävää pitempään tehnyt nainen. Täysin eri tyyppisten tehtävien vertaaminen todettiin hankalaksi etenkin suurissa yksiköissä, joissa on paljon eri tyyppisiä työtehtäviä.

Keskeisin havainto sekä Maanmittauslaitoksen että rahoitusalan haastatteluista oli, että käytössä olevaa palkkausmallia pidetään pääosin hyvänä ja tasa-arvoisena. Tämä arvio perustuu haastateltujen mukaan etenkin siihen, että palkkausta koskevat tehtävän vaativuuden ja suoriutumisen arvioinnit ovat luonteeltaan sukupuolineutraaleja. Sukupuolineutraaliuden oletettiin takaavan sen, etteivät arvioinnit tuota sukupuolia eriyttäviä vaikutuksia. Työn vaativuuden arviointia yli tehtävärajojen ei juuri mainittu samapalkkaisuuden saavuttamisen keinona. Käytössä olevan analyttisen työnarvioinnin pitäisi itsessään taata tällainen vertailtavuus.

Kummankin tutkitun kollektiivisopimuksen piiriin kuuluu suhteellisen erilaisia työtehtäviä, joita suorittavat henkilöt eroavat toisistaan mm. koulutustaustansa perusteella. Haastateltujen perusteella arvioiden eri tehtäviä ja niiden tekemiseen osallistuvien henkilöryhmien välisiä arviointeja ei juuri tehdä kollektiivisopimuksen soveltamisen yhteydessä. Tehtävien vaativuutta arvioidaan sopimusmääräysten mukaan suhteellisen abstraktien kuvausten pohjalta, mutta haastateltujen perusteella arvioiden ei juuri tehdä tehtäväryhmät ylittäviä arviointeja siitä, miten vaativuusarviointit suhteutuvat toisiinsa konkreettien tehtäväkuvausten tasolla.

Henkilökohtaista suoriutumista koskevan arvioinnin osalta rahoitusallalla noudatetaan yleensä työehtosopimukseen sisältyvää mallia, vaikka siitä on mahdollista poiketa paikallisella sopimuksella. Haastatteluissa pidettiin hyvänä sitä, että valmiiksi sovitut kriteerit olivat olemassa. Kriteerien katsottiin olevan sukupuoleen nähden neutraaleja. Palkkakustelut ovat keskeisessä asemassa arviointia toteutettaessa. Toimihenkilön pätevyyttä ja suoriutumista arvioidaan viiden kriteerin (osaaminen, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot, itsenäisyys ja harkinta, työn laatu sekä tuloksellisuus ja tavoitteellisuus) avulla. Näitä suoriutumisen osatekijöitä arvioidaan viisiportaisella asteikolla. Esihenkilöiden osalta arvioidaan lisäksi johtamistaitoja. Haastateltavat pitivät hyvänä sitä, että arviointi perustuu sitoviin kriteereihin, joiden katsottiin olevan sukupuoleen nähden tasa-arvoisia.

5.3.4 Palkkausjärjestelmän läpinäkyvyys ja palkkakeskustelujen toteuttaminen

Palkkakeskustelujen toimivuuden katsottiin edellyttävän palkkausjärjestelmän läpinäkyvyyttä. Palkkausjärjestelmän rakenne ja palkan määräytymisperusteet ovat rahoitus-alalla saatavilla yrityksen sisäisillä internet-sivuilla. Muutamat haastateltavat valittivat, ettei tähän materiaaliin aina tutustuttu ennen palkkakeskustelua. Jaettavissa oleva korotusvara ei aina ollut selvillä.

Palkkakeskustelumallia arvosteltiin lähinnä siitä, että se on työläs toteuttaa. Palkkakeskusteluita pyrittiin haastateltujen mukaan pohjustamaan tiedottamalla ja kouluttamalla, mutta silti kaikki toimihenkilöt ja esimiehet eivät heidän mukaansa olleet valmistautuneet asianmukaisesti käymään keskustelua. Joissakin haastatteluissa mainittiin, että keskustelujen osapuolten välinen henkilökemia saattaa vaikuttaa keskustelun lopputulokseen. Haastateltavat epäilivät myös, että korotusvara saatetaan jakaa liian tasaisesti, siis niin, ettei todella hyviä suorituksia palkita riittävästi.

Maanmittauslaitoksen PALMA-ryhmän haastatteluissa oltiin tyytyväisiä palkkauksen rakenteeseen. Tyypitehtävien vaativuus arvioidaan analyttisesti ja tyypitehtävien työn sisällön muutoksia seurataan säännöllisesti. Haastatteluista kävi ilmi, että laajempain tyypitehtävien arviointia suunniteltiin. Samapalkkaisuutta koskevia kysymyksiä ei ole käytännössä tuotu esiin, eikä niitä siksi ole käsitelty PALMA-ryhmässä. Haastatellut arvioivat, että arviointikeskusteluihin palkkaukseen liittyvää avoimuutta lisäämällä samapalkkaisuutta voitaisiin vielä lisätä. Henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin arvioitiin olevan mahdollisesti ongelmallisempi palkkausjärjestelmän osa kuin töiden vaativuuden arvioinnin.

Melko yksimielisesti katsottiin, ettei vaativuusryhmittäin tapahtuva seuranta anna mahdollisuuksia tarkastella henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin mahdollisia sukupuolittuneita eroja. Tällainen tarkastelu pitäisi tehdä tyypitehtävien tasolla. Naisille määritellään mahdollisesti miehiä alempia henkilökohtaisen suoriutumisen prosentteja. Haastateltavat tunnustivat monia mahdollisia seurannan kohteita, joiden kautta olisi mahdollista tarkastella tilannetta tarkemmin.

Maanmittauslaitosta koskee valtion pääsopimuksen sukupuolivaikutusten arviointia koskeva suositus. Sen mukaan virastotasolla tulee tarkastella kollektiivisopimuksen ns. virastoerän kohdentumista vaativuusluokittain sukupuolinäkökulmasta. Haastateltujen mukaan tällainen tarkastelu tehdään, mutta tarkastelun tulos on jäänyt sivuun varsinaisissa neuvotteluissa. Yhtäältä katsottiin, että palkankorotukset tulisi kohdistaa tasaisesti nais- ja miesvaltaisille ryhmille, toisaalta taas oletettiin, että korotusten ohjaamisella naisvaltaisille vaativuusluokille saattaisi olla tasa-arvovaikutuksia.

Haastateltavat olivat kollektiivisopimusten toteuttamisen kannalta keskeisessä asemassa olevia henkilöitä, joiden käsitys palkan määräytymisprosessista ja sen jakaantumisesta sopimuksen alalla epäilemättä on keskimääräistä alan työntekijää parempi. Rahoitusalan luottamushenkilöillä on, riippuen heidän asemastaan pää- tai muuna luottamushenkilönä, varsin hyvä mahdollisuus saada palkkausta koskevia tietoja. Ennen palkankorotusta luottamusmiehelle tulee antaa esihenkilöiden ja toimihenkilöiden palkkasummat, ja pääluottamusmiehelle tiedot toteutettujen palkankorotusten lukumäärästä ja suuruudesta erikseen naisten ja miesten osalta, edellyttäen että ryhmään kuuluu vähintään kuusi henkilöä. Palkkaerimielisyyksien yhteydessä luottamusmiehellä on oikeus saada 'kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen liittyvät tiedot'. Luottamusmiehellä on oikeus saada kaikkien toimihenkilöiden henkilötiedot sekä työsuhteeseen liittyvät tiedot. Vuosittain luottamusmies saa lisäksi edellisen vuoden palkkatietoihin perustuvan palkkajakauman vaatavuusluokittain sekä suoritustasoon kuuluvan henkilön keskiansion naisten ja miesten osalta eriteltyinä. Luottamusmiehet ovat tämän tiedon vuoksi avainasemassa samapalkkaisuuteen liittyviä kysymyksiä arvioitaessa. Luottamusmiesten samapalkkaisuuden periaatteita koskevalla tiedolla on tässä keskeinen asema.

Rahoitusallalla palkkatoimikunnat ovat keskeisiä työehtosopimusta sovellettaessa. Niiden tehtävä on seurata palkkakeskustelujärjestelmän toimivuutta, käsitellä yrityksen palkkapolitiikan periaatteita, jotka työnantaja tosin määrittää, osallistua palkkausjärjestelmän vaatiman koulutuksen suunnitteluun ja käsitellä palkkakeskusteluja koskevat erimielisyydet. Palkkatoimikunnan kokoonpanosta sovitaan paikallisesti. Haastattelujen perusteella järjestelmän toimivuutta seurataan aktiivisesti. Palkkaerimielisyyksiä tulee esiin harvoin.

Haastatteluissa tuli kuitenkin ilmi, ettei luottamusmiehillä välttämättä ole kokonaiskuvaa organisaation palkkarakenteesta, koska tehtävät sijoitetaan työpaikoilla tiettyyn vaatavuusluokkaan henkilöä rekrytoitaessa. Työtehtävien sijoittamista vaatavuusluokkiin ei pidetty aina helppona tehtävänä, ja arvostukseen liittyvät virhearvioinnit ovat mahdollisia. Etenkin on vaikeata arvioida täysin erilaisten tehtävien sijoittumista vaatavuusluokkiin.

Tasa-arvolakiin perustuvat palkkakartoitukset eivät olleet tutkimuksen kohteena suoraan. Kollektiivisopimuksiin voidaan kuitenkin sisällyttää lakia tarkentavia määräyksiä siitä, miten palkkakartoitukset toteutetaan. Palkkakartoitusten tavoite on sama kuin palkkatasarvoon tähtäävien kollektiivisopimusten. Etenkin rahoitusalan haastateltavat viittasivat palkkakartoitusten keskeisyyteen samapalkkaisuutta toteutettaessa. Kartoituksia tehdään säännöllisesti, mutta selittämättömiä palkkaeroja ei ollut tullut näkyviin. Palkkakartoitukset oli toteutettu vaatavuusryhmittäin, mikä täyttää tasa-arvolain vaatimukset. Mahdollisia ongelmia, jotka liittyvät tehtävien sijoittamiseen vaatavuusryhmiin, ei näin toimittaessa havaita.

Maanmittauslaitoksen haastateltavat pitivät sukupuolten palkkaeroja työelämän sukupuolisegregaation seurauksena. Itse palkkausjärjestelmä oli haastateltavien mielestä oikeudenmukainen. Sukupuolten palkkaeroa pyritään kaventamaan segregaaation purkamisen kautta. Samoin rahoituslalla sukupuolten välisten palkkaerojen syiden katsottiin olevan muualla kuin palkkausjärjestelmässä. Rahoitusalan tehtäväsegregaatio, miesten naisia korkeammat alkupalkat ja nopeampi urakehitys selittivät haastateltujen mukaan palkkaeroa.

Luottamushenkilöiden ja yksittäisten palkansaajien mahdollisuutta saada tietoa käytössä olevasta palkkausjärjestelmästä ja sen sukupuolivaikutuksista arvioitiin sekä sopimusten että haastattelujen pohjalta. Luottamushenkilöillä on paras pääsy sekä tehtävien luonnetta, että niiden palkkausta koskeviin tietoihin.

5.4 Suosituksia

Tutkimuksemme perusteella voimme esittää joitakin suosituksia samapalkkaperiaatteen täytäntöönpanon kehittämiseksi kollektiivisopimusten yhteydessä. Otamme suosituksissamme huomioon EU:n samapalkkaperiaatteen toteuttamista koskevan lainsäädäntöuudistuksen. EU:n palkka-avoimuusdirektiivi¹²⁰ puuttuu samapalkkaisuuden täytäntöönpanoon pakottavin säännöksin, koska Euroopan komission vuoden 2014 suositus palkkojen läpinäkyvyydestä¹²¹ ei tuottanut riittäviä tuloksia. Direktiiviehdotuksen selitysmuistion mukaan ehdotuksen tavoitteena on samapalkkaisuuden perusoikeuden täytäntöönpanomekanismien vahvistamisen lisäksi lisätä palkka-avoimuutta sekä määrittää tarkemmin samapalkkaisuuteen liittyvien keskeisten käsitteiden kuten 'palkka' ja 'samanarvoinen työ' sisältö.

Direktiivi lähestyy samapalkkaperiaatteen täytäntöönpanoa työnantajan velvollisuuksien näkökulmasta, eikä ehdotuksessa ole suoraan työehtosopimukseen liittyviä määräyksiä. Tämä liittyy kollektiivisopimusten erilaiseen merkitykseen eri jäsenvaltioissa. Silti työntekijöiden edustajat osallistuvat monin tavoin direktiivin täytäntöönpanoon. Direktiivin 4 (2) artiklan mukaan valtion tulee määrittää minkälaisilla analyttisillä välineillä ja menetelmillä työn arvoa arvioidaan ja vertaillaan, ja työnantajat ja/tai työmarkkinaosapuolet laativat näiden pohjalta työn arviointi- ja luokittelujärjestelmiä, joihin ei sisälly minkäänlaista palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. 4 (4) artiklan mukaan palkkarakenteiden on oltava

120 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla (2023/970 (EU)).

121 Komission suositus 2014/124/EU, annettu 7 päivänä maaliskuuta 2014, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla (EUVL L 69, 8.3.2014).

sellaisia, että niiden avulla voidaan arvioida, ovatko työntekijät työn arvon suhteen vertailukelpoisessa tilanteessa. Arvioinnissa on käytettävä objektiivisia ja sukupuolineutraaleja kriteereitä, jotka on sovittu työntekijöiden edustajien kanssa. Kriteereihin pitää sisältyä pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot sekä muut tehtävän kannalta relevantit kriteerit. Artiklan 3 (1) h) mukaan työntekijäryhmän, joka tällaisten kriteerien mukaan tekee samaa tai samanarvoista työtä määrittää työnantaja, mutta kansallisesti työnantaja yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa.

On myös selvää, että EU-oikeuden mukaan esimerkiksi työn samanarvoisuuden arvioinnissa voidaan vertailla keskenään hyvinkin erilaisia, ei vain tietyn työnantajan työtehtäviä, vaan myös tilanteita, joissa palkan määräytyminen perustuu samaan kollektiivisopimukseen. Jäsenvaltioiden on siis huolehdittava siitä, että työnantajilla on palkkarakenteet, jotka varmistavat saman palkan samasta ja samanarvoisesta työstä (4 (1) artikla). Suomessa kollektiivisopimusten vaikutus on suuri, ja työmarkkinajärjestöillä työelämän tasa-arvopolitiikassa keskeinen rooli. Siksi näyttää todennäköiseltä, että työmarkkinajärjestöt osallistuvat artikla 4:n mukaiseen työn samanarvoisuuden kriteerien kehittämiseen. Direktiivin 13 artikla edellyttää, että työmarkkinapuolten pyynnöstä valtion tulee keskustella direktiivin mukaisista oikeuksista ja velvollisuuksista.

Myös Suomen oikeuden mukaista palkkakartoitusta muistuttava suurehkojen työnantajien velvollisuus raportoida nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista (9 artikla) edellyttää työntekijöiden edustajien kuulemista ja näiden oikeutta vaatia lisäselvityksiä palkkaeroista.

Suomen oikeuden kanta kollektiivisopimusten kautta tapahtuvaan samapalkkaisuuden edistämiseen ja palkkasyrjintään on kuitenkin jäänyt täsmentämättä. Työmarkkinajärjestöillä ei tasa-arvolain mukaan ole yksittäisen työnantajan edistämisvelvollisuutta vastaavaa velvoitetta edistää tasa-arvoa, vaikka kyselyyn ja haastatteluun osallistuneet työmarkkinajärjestöt ilmoittivat ottavansa sukupuolten tasa-arvon huomioon yleisesti. Varsinaisissa työmarkkinaneuvotteluissa tasa-arvon edistäminen kuitenkin näyttää jäävän toissijaiseksi tavoitteeksi. **Lakiin perustuva velvoite voisi vaikuttaa niin, että yleinen tasa-arvon edistämisen pyrkimys konkretisoituisi sopimusneuvotteluissa ja sopimuksia sovellettaessa. Palkka-avoimuusdirektiivi tähtää siihen, että jäsenvaltiot kannustavat työmarkkinaosapuolia kiinnittämään huomiota palkkatasa-arvoon ja sukupuolineutraalien työn arviointi- ja luokittelujärjestelmien kehittämiseen.**¹²²

122 Direktiivi (EU) 2023/970, johdannon kohta 45.

Tasa-arvolain 8 d § määrittelee syrjinnäksi 'henkilön asettamisen muita epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella työmarkkinajärjestön ...toiminnassa, jäseneksi pääsyssä tai sen tarjoamia etuuksia annettaessa', tai kun henkilöä muuten syrjitään tasa-arvolain 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Vakiintuneesti on kuitenkin katsottu, että työmarkkinajärjestö ei syyllistyisi syrjintään syrjivää työehtosopimusta tehdessään, vaan että syrjivä teko syntyi vasta siinä vaiheessa, kun työnantaja soveltaa tätä syrjivää määräystä. Tätä asiantilaa on pidetty vaikeana yksittäisen työnantajan näkökulmasta: joko hän rikkoo työehtosopimusta, jolloin hänet voidaan tuomita hyvityssakkoon työehtosopimuslain mukaan. Tai sitten hän noudattaa syrjivää työehtosopimusta ja voi joutua hyvitysseuraamuksen kohteeksi tasa-arvolain nojalla. Tilanne ei tosin ole aivan näin mustavalkoinen, koska työnantaja, joka jättää soveltamatta syrjivää ja sen vuoksi ilman sitovaa oikeusvaikutusta jäävää työehtosopimuksen määräystä ei voida tuomita hyvityssakkoon. Yksittäisen työnantajan kannalta haasteena on kuitenkin arvioida, ovatko yksittäiset työehtosopimuksen määräykset syrjiviä. Lähtökohta onkin tältä osin selvä: Syrjivä työehtosopimus on pätemätön, ja syrjivän ehdon vuoksi syrjinnän kohteeksi joutuneella on oikeus hyvitykseen.

EU-oikeuden mukaan työnantaja ei voi vedota syrjivään kollektiivisopimukseen oikeuttaakseen syrjivän käytännön. Sen sijaan olisi kohtuullista, että seuraamukset syrjivistä määräyksistä kantaisivat ensisijaisesti kollektiivisopimuksen osapuolet silloin, kun yksittäinen työnantaja on hyvässä uskossa noudattanut sopimuksen määräyksiä.

Direktiivi tehostaa palkkasyrjinnän uhrin oikeussuojaa (III luku) tavalla, joka käsittääksemme edellyttäisi nykyistä selkeämpää kansallista sääntelyä kollektiivisopimusten osapuolten vastuusta syrjivien palkkausmääräysten suhteen. Syrjinnän uhrin puolesta tai hänen tukemisekseen voisivat oikeudenkäynnissä toimia työntekijöiden edustajat tai muut kansallisen oikeuden määrittelemät oikeushenkilöt.

Direktiivin 16 artikla tiukentaa syrjinnästä määrättävää korvausta. Sen mukaan työntekijä olisi asetettava tilanteeseen, jossa hän olisi ollut, jos syrjintää ei olisi tapahtunut (restituutio). Korvattavaksi tulisi maksamaton palkka bonuksineen ja muine etuineen täysimääräisesti, menetetyt mahdollisuudet ja henkinen kärsimys. Seuraamusten tulisi olla 'tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia' kuten nykyisen EU-oikeudenkin mukaan. Direktiivin mukaan syrjinnästä tulisi kuitenkin myös määrätä sanktiona sakko, joka varmistaisi varoittavan vaikutuksen (23 (2) artikla).

Palkkasyrjinnän sanktiot siis ankaroituisivat. Todistustaakkasäännös vahvistaisi EU-tuomioistuimen oikeuskäytännön, jonka mukaan todistustaakka siirtyy automaattisesti työnantajalle, joka ei ole noudattanut palkan läpinäkyvyyttä koskevia velvoitteita (16 artikla). Direktiivin mukainen syrjintäsuojan vahvistaminen tuottaisi Suomen oikeudessa ongelmia, jos työmarkkinajärjestöjen syrjinnän estämiseen liittyviä velvoitteita ei ole määritelty.

'Palkan' käsite tulee direktiiviehdotuksen 3 artiklan mukaan ymmärtää vakiintuneen EU-oikeuden mukaisesti niin, että käsitteeseen sisältyvät tavanomaisen peruspalkan lisäksi myös kaikki muut korvaukset, jotka työntekijä saa työnantajaltaan työsuhteensa vuoksi rahana tai luontoisetuna suoraan tai välillisesti. Palkkaan sisältyviä eriä ovat erilaiset lisäetuudet, kuten bonukset, ylityökorvaukset, matkaetu (ml. työsuhdeauto ja -matkalippu), asuntoetu, koulutuskorvaus, irtisanomiskorvaus, lakisääteinen sairauspäiväraha, lakisääteinen korvaus ja ammatillinen lisäeläke. Palkka sisältää kaikki lakisääteiset tai työehtosopimuksen nojalla maksettavat palkan osatekijät.

Palkkaan sisältyy siis sekä kollektiivisopimuksen perusteella määräytyviä, työ sopimukseen perustuvia työnantajan maksamia, että lakisääteisiä eriä. Haastattelututkimuksemme kohdistui kollektiivisopimukseen, joiden palkkausjärjestelmässä korostuivat suorituksen perustuvat palkanosat. Lisäksi rahoitussektorin palkkaus käsitti bonuksia, joista ei ole määräyksiä työehtosopimuksessa. Bonuspalkkoja – bonuspalkkioita, tulospalkkioita tai voittopalkkioita maksetaan työnantajayrityksen päätöksellä eri periaatteilla, joko koko henkilökunnalle tai joillekin henkilöille joko henkilökohtaisen työsuorituksen tai organisaation tuloksen perusteella. Yleensä kyseessä on kuitenkin kertasuoritus eikä pysyvästi palkkaan kuuluva erä – silloinkin, kun bonuksia käytetään vakiintuneena palkan osana. Kaikkien palkan osien tulee olla syrjimättömiä.

Henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuva palkka ja bonuspalkka näyttävät tutkimuksemme esimerkkien valossa osittain samantapaisilta. Maanmittauslaitoksen henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella maksetaan palkkaa tiimin eikä yksilön henkilökohtaisen työtuloksen perusteella. Rahoitussektorilla maksetaan tulospalkkioita kaikilla organisaatio-otasoilla. Näiden määräytymisperusteet olivat kuitenkin haastattelujen ulkopuolella, koska oli sovittu, että haastattelut koskisivat vain työehtosopimukseen perustuvaa palkkaa.

Näyttää siltä, että bonuspalkkauksen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvan palkan suhde ei ole kovin läpinäkyvä. Bonuspalkkiot ovat palkkaa, jonka syrjimättömyydestä työnantaja vastaa. Rahoitusalan tasa-arvoraportti osoittaa, että tulospalkkioilla on suuri merkitys etenkin palkkahierarkian yläpäässä, ja myös alan tasa-arvoraportti suosittelee tulospalkkioiden määräytymisen perusteiden tarkastelua tasa-arvon näkökulmasta säännöllisiä väliajoin¹²³. Raportti on tehty rahoitusalan työehtosopimuksen mukaisen tasa-arvo- ja yhteistyöryhmän toimesta. **Suosittelimme, että kaikessa tasa-arvoon liittyvässä työmarkkinajärjestöjen yhteistoiminnassa pyritään tarkastelemaan samapalkkaisuutta sitä koskevan kansallisen ja EU-oikeuden vaatimusten ja käsitteiden pohjalta.**

123 Rahoitusalan tasa-arvoraportti 9.11.2022, s. 23.

Tutkimuksemme mukaan kollektiivisopimuksilla on hyvin suuri vaikutus siihen, missä määrin töiden samanarvoisuuden tunnistaminen on mahdollista. Molemmat tutkimamme kollektiivisopimukset perustuivat vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen arviointeihin, jotka ovat sukupuolineutraaleja ja joita haastateltujen mukaan myös sovellettiin sukupuolineutraalilla tavalla. Töiden samanarvoisuuden arvioinnissa on voitava arvioida saman sopimuksen tai organisaation piirissä olevia erilaisia tehtäviä toisiinsa. Palkka-avoimuusdirektiivin 4 artiklan mukaan jäsenvaltioilla on vastuu siitä, että otetaan käyttöön töiden arvon vertailu objektiivisin perustein. Tällä hetkellä läheskään kaikkien työehtosopimusten mukainen palkkausjärjestelmä ei perustu tällaisiin kriteereihin. Jotkut haastateltavat arvioivat, että edes itsessään objektiivisiin kriteereihin perustuvan palkkausmallin mukaan ei ole aivan yksinkertaista arvioida töiden samanarvoisuutta. Tämä on kuitenkin jokseenkin mahdotonta silloin, kun palkkausjärjestelmä ei perustu objektiivisiin kriteereihin, vaan palkka maksetaan esimerkiksi tehtävänimikkeiden mukaan. **Suosittellemme, että työmarkkinajärjestöt pyrkivät mahdollisimman nopeasti valmistautumaan sel-laisiin kriteereihin perustuvien palkkausjärjestelmien käyttöön, jotka voitaisiin ottaa kansallisen sääntelyn pohjaksi.**

Palkkauksen läpinäkyvyyttä pidetään samapalkkaisuuden toteutumisen olennaisena edellytyksenä. Tutkimukseen sisältyvissä kollektiivisopimuksissa palkkojen läpinäkyvyyttä vahvisti etenkin luottamushenkilöiden tiedonsaantioikeus. Erityisen tärkeä on mahdollisuus saada sukupuolten perusteella eriytettyä palkkatietoa. Työntekijöiden oikeus saada tietoa palkkarakenteista liittyy tutkimissamme sopimuksissa etenkin henkilökohtaiseen suoriutumiseen liittyvän palkanosan määräytymiseen.

Haastatteluissa esitettiin epäily, että rekrytoitavia työntekijöitä ei aina sijoiteta työtehtävän vaativuuden mukaiseen palkkaluokkaan. Tasa-arvolaki ei sisällä mitään säännöstä työhönottoa edeltävästä palkkojen läpinäkyvyydestä. Arkiajattelussa voidaan katsoa, että naiset eivät esitä yhtä korkeita palkkavaatimuksia kuin miehet, ja siksi heidän aloituspalkkansa jäävät miesten palkkoja alemmiksi. Palkka-avoimuusdirektiivin 5 artiklan mukaan työnantajien tulisi ilmoittaa tulevalle työntekijälle tehtävästä maksettava alkupalkka tai sen vaihteluväli työpaikkailmoituksessa tai muulla tavoin ennen työhönottohaastattelua ilman, että työnhakijan pitäisi pyytää niitä. **Tehtävänäyttöön liittyvää palkka-avoimutta koskevia määräyksiä voitaisiin sisällyttää myös työehtosopimuksiin.**

Tasa-arvolain mukaisella palkkakartoituksella pyritään edistämään samapalkkaisuutta. Työmarkkinajärjestöt ovat vaikuttaneet palkkakartoituksia koskevan sääntelyn sisältöön ja ovat myös antaneet palkkakartoitusta koskevia ohjeistuksia. Tuorein näistä on

työmarkkinajärjestöjen yhteinen ohje työpaikan tasa-arvosuunnitteluun¹²⁴. Ohjeistuksessa todetaan, että työnantaja päättää suunnitelman laatimisesta, mutta työ tehdään yhdessä henkilökunnan edustajien kanssa, ja muistuttaa, että suunnitelmaa tehtäessä kaikilla mukana olevilla tulee olla riittävästi tietoa työpaikan tasa-arvotilanteesta. Palkkakartoitusta koskeva ohjeistus toistaa tasa-arvolain vaatimuksia, eikä edellytä sellaista vertailuasetelmaa, jota palkka-avoimuusdirektiivi edellyttää. Palkkakartoitus tehdään ohjeistuksen mukaan käyttämällä työpaikan palkkausjärjestelmän mukaisia vaativuus- tai tehtäväryhmittäisiä luokitteluja tai muita käytössä olevia ryhmittelyjä. Palkkatiedot tulee esittää palkkakartoituksessa sellaisessa muodossa, ettei niitä voi yhdistää tiettyihin työntekijöihin.

Palkkakartoituksella on yhteinen tavoite hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen samapalkkaisuusohjelman kanssa. Molemmat tähtäävät samapalkkaisuuteen. Työehtosopimusten tasa-arvomääräyksiin ei kuitenkaan näyttäisi sisältyvän määräyksiä, joilla tasa-arvolain mukaista palkkakartoitusta pyrittäisiin tehostamaan. Koska eri sopimusalojen palkkausrakenteet, työvoiman koostumus ja muut olosuhteet vaihtelevat, kollektiivisopimusten määräyksillä olisi mahdollista pyrkiä tasa-arvolain yleistä mallia tarkempaan palkkakartoitukseen. Kollektiivisopimukseen sisältyvät tasa-arvon edistämistoimet liittyvät usein erillisiin selvitystehtäviin, joita varten kootaan erityinen työryhmä. Tällaiset ryhmät tekevät arvokasta työtä, joka pitäisi mahdollisimman tehokkaasti kytkeä alan päätöksentekoon ja käytäntöihin.

Yhteenveto suosituksista

Palkka-avoimuuden merkittävä lisääminen on samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamisen välttämätön edellytys. Tältä osin tutkimuksessamme havaittiin, että maanmittauslaitoksen käytännöt olivat varsin hyvät, mikä yleisemmin heijastanee julkisen sektorin tilannetta. Palkka-avoimuuden lisäämiseen tulee lähivuosina velvoittamaan uusi Euroopan unionin palkka-avoimuusdirektiivi. Direktiivi aiheuttanee tarpeen uudistaa tasa-arvolakia.

Suositus 1. Palkka-avoimuuden lisääminen

Samapalkkaisuuden lähtökohtana on, että kaikki palkanosat ja taloudelliset etuudet ovat mukana kokonaistarkastelussa. Käytännön työelämässä tapahtuu kuitenkin pirstoutumista (eri toimijat, eri palkan osat), joka merkittävästi vaikeuttaa konkreettista palkkojen vertailua. Työehtosopimuksissa tarkastellaan työmarkkinajärjestöjen toimesta alan yleistä palkkakehitystä ja erilaisiin työaika- ja työntekojärjestelmiin liittyvää palkanmuodostusta,

¹²⁴ Akava, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kirkon työmarkkinalaitos KiT, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Suomen Ammattijärjestöjen Keskusliitto SAK, STTK ja Valtion työmarkkinalaitos *Työmarkkinajärjestöjen yhteinen ohjeistus työpaikan tasa-arvosuunnitteluun*. 20.3.2023

yrittäjäkohtaisesti määritellään erilaisia bonus- ja tulospalkkioita. Paikallisesti jaetaan palkankorotuksia työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Lisäksi tasa-arvolain 6 b §:n edellyttämän palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäisen taikka muun tarkastelun avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Kaikissa näissä yhteyksissä palkkauksen syrjimättömyyttä tulee tarkastella yhtenäisin kriteerein, jotka varmistavat, että sekä kokonaispalkka että palkan osat määräytyvät syrjimättömästi.

Suositus 2. Kaikki palkanosat ja taloudelliset etuudet mukaan kokonaistarkasteluun

Työelämän muuttuminen aiheuttaa haasteita myös samapalkkaisuuden toteuttamiselle. Muutokset voivat olla erilaisia. Perhevapaaudistus on esimerkki asiasta, jonka toteuttaminen tasa-arvoisesti uudistuneen lainsäädännön pohjalta on tuottanut suuria vaikeuksia monella sopimusallalla, kuten kyselytutkimuksessamme ilmeni. Sekä rahoitusala että Maanmittauslaitos suoriutuvat tästä hyvin, mikä osoittaa tasa-arvon edistämisen neuvottelukulttuurin tärkeän merkityksen muutostilanteissa. Toisaalta myös näillä aloilla haastateltavat esittivät arvioita, joiden mukaan työn vaativuuden arviointijärjestelmä on vaikeasti muutettavissa muuttuvien työtehtävien ja uuden teknologian mukaisesti.

Suositus 3. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen sopimukseen ja osaksi neuvottelukulttuuria

Samapalkkaisuus ei voi edistyä ilman merkittäviä panostuksia koulutukseen ja palkkajärjestelmien osaamiseen tasa-arvonäkökulmasta. Tässä työmarkkinajärjestöillä on tärkeä toiminta-alue ja vastuu. Avaintoimenpide olisi myös se, että työehtosopimusosapuolet neuvottelujen kaikissa vaiheissa eli tes/ves-esityksiä valmistellessaan, tehdessään ja lopullista sopimusta solmiessaan sitoutuisivat tarkistamaan esityksen sukupuolivaikutukset. Näin tulisi olla myös silloin, kun käytetään kaupallisia palkkausjärjestelmiä.

Suositus 4. Panostukset tasa-arvo-osaamisen lisäämiseen sopimusten sukupuolivaikutusten arvioinnissa ja palkkausjärjestelmissä

Lähteet

- Akava, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kirkon työmarkkinalaitos, Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK; STTK; Valtion työmarkkinalaitos Työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutuksia koskeva työmarkkinajärjestöjen suositus 22.11.2021.
- Asia C-5/12 Betriu Montull.
- Asia C-7/93 Beune.
- Asia C-12/81 Garland.
- Asia C-127/92 Enderby.
- Asia C-163/82 Komissio v Italia.
- Asia 184/83 Hoffman.
- Asia C-262/88 Barber.
- Asia C-300/06 Voß.
- Asia C-309/97 Wiener Gebietskrankenkasse.
- Asia C-320/00 Lawrence.
- Asia C-333/97 Lewen.
- Asia C-360/90 Bötel.
- Asia C-381/99 Brunnhofer.
- Asia C-400/93 Royal Copenhagen.
- Asia C-43/75 Defrenne II.
- Asia C-486/18 Praxair MRC.
- Asia C-624/19 Tesco.
- Asia C- 69/1980 Worringham.
- Asia C-824/18 Tesco Stores.
- Attila, Henna ja Koskinen, Hanna *Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset* Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 37–38, 74–75.
- Barnard, Catherine *EU Employment Law*, 2012.
- Bruun, Niklas, Työoikeuden perusteet, Helsinki 2022, 181 ss.
- Bruun, Niklas 'Samapalkkaisuuden perustaa säännöstävä kansainvälinen normisto', teoksessa Viitamaa-Tervonen, Outi, Bruun, Niklas, Nummijärvi, Anja Nousiainen, Kevät ja Koskinen-Sandberg, Paula *Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen* Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:28.
- Commission staff working document evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work and work of equal value', SWD(2020) 50 final.

- Crosby, F *Relative Deprivation and working Women* Oxford University Press 1982.
- Danske Bank Suomen toimintojen työehtosopimus. 1.3.2022–29.2.2024.
- Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla. COM(2021) 93 final.
- Elinkeinoelämän keskusliitto *Parempi sääntely*, <https://ek.fi/tavoitteemme/yrityslainsaadanto/parempi-saantely/>.
- Ellis, Evelyn ja Watson, Philippa *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford University Press 2015, luku 4.
- EU:n parempaan lainsäädäntöön tähtäävät ohjelmat (Better Regulation, REFIT), https://commission.europa.eu/law/law-making-process/planning-and-proposing-law/better-regulation_en.
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto)
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/65/EU rahoitusvälineiden markkinoista sekä direktiivin 2002/92/EY ja direktiivin 2011/61/EU muuttamisesta.
- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/45/EY kumoamisesta 2016/679/EU.
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1158 vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta.
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi miesten ja naisten samapalkkaisuuden lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla 2023/970 (EU).
- European Institute for Gender Equality EIGE 'Gender mainstreaming', <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>, noudettu 14.3.2023.
- European network of legal experts in gender equality and non-discrimination *Report on pay transparency in the EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, 2016.
- European Parliament, *Financial services policy: Milestones on the road towards an integrated EU financial market*, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/83/financial-services-policy>.
- Finanssiala: Finanssialan puheenjohtaja Juha Koponen 'Rahoitusalan TES-sopimus syntyi sopimisen hengessä' <https://www.sttinfo.fi/tiedote/finanssialan-puheenjohtaja-juha-koponen-rahoitusalan-tes-sopimus-syntyi-sopimisen-hengessa?publisherId=2060&releaseId=69968627>.
- Finanssiala ry. *Pankkivuosi 2021* https://www.finanssiala.fi/wp-content/uploads/2022/04/FA_Pankkivuosi_2021.pdf, 13–20.

- Finanssialalle: Finanssialalla toimiminen: Finanssialalla työskentely* <https://www.finanssialalle.fi/opintomateriaalit/finanssialan-perusteet/finanssialalla-toimiminen/finanssialalla-tyoskentely.html>.
- Geodeettinen laitos *Vuosikertomus 2013*, <https://www.maanmittauslaitos.fi/sites/maanmittauslaitos.fi/files/attachments/2017/04/FGlvk2013.pdf>
- HE 89/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi Maanmittauslaitoksesta., 5–6.
- HE 195/2004 Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.
- Heikkilä, Titi *Muutosmyrsky: Pankkifuusio työntekijöiden kokemuksena*. HUT Industrial Management and Work and Organizational Psychology Report No 7 Hakapaino Oy 1998.
- Ikävalko, Heini, Karppinen, Virpi, Kohvakka, Roosa, Koskinen, Paula, Nylander, Minna ja Wallin, Tapio *Tasa-arvoa palkkaukseen: Työn vaativuuden sekä pätevyyden ja suoriutumisen arvioinnin toimivuus Suomessa* Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2011:18.
- Ikävalko, Heini, Karppinen, Virpi, Kohvakka, Roosa, Koskinen, Paula, Nylander, Minna, Wallin, Tapio *Tasa-arvoa palkkaukseen. Havainnot palkkausjärjestelmien kehittämisestä TAPAS-hankkeessa* Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012.
- Jämsén, Sini, Hietala, Harri ja Maaniemi, Johanna *Samanarvoinen työ -hankkeen loppuraportti*, Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2022:28.
- Kannustavaan palkkaukseen – Valtion palkkausjärjestelmän uudistaminen*. Valtiovarainministeriö, Henkilöstöosasto, Valtion työmarkkinlaitos. Edita 1996.
- KKO:2004:59
- Komission suositus 2014/124/EU, annettu 7 päivänä maaliskuuta 2014, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla (EUVL L 69, 8.3.2014).
- Kouvo, Sari *Making just rights? Mainstreaming women's rights and a gender perspective*. Iustus förlag, 2004.
- Kytölä, Marika 'Oikeus imettää? Imetyksen ja työelämän yhteensovittaminen' *Oikeus* 2/2019, 148–165.
- Lahti, Carita, Tarumo, Saara ja Vartiainen, Matti *Palkkausjärjestelmien kehittäminen* Edita 2004.
- Lainvalmistelun vaikutusarviointiohje. Valtioneuvoston julkaisuja 2022:66, Valtioneuvosto 2022, kohta 2.3.2.1 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164423/VN_2022_66.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609.
- Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 56/2001, 1 §.
- Liinalaakso Virpi, Moisio Elina, Tiihonen Jukka, Reilu palkitsemisjärjestelmä: PK-yrityksen opas palkkauksesta ja palkitsemisesta. Teknologiateollisuus ry, 2016.

- Lilja, Reija *Pankissa töissä: Tutkimus naisten ja miesten ura- ja palkkakehityksestä pankkialalla ajanjaksolla 1990–1997* Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA 1999. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/b152.pdf>.
- Maaniemi, Johanna 'Työehtosopimusten tarkastelu', teoksessa Jämsén et al. 2022, 53–92.
- Maarianvaara, Jukka Selvitys palkka-avoimuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 41/2018, 56–59.
- Manninen, Otso ja Koskinen, Kimmo 'Digitalisaation vaikutus pankkien kannattavuuteen', Suomen Pankin ajankohtaisia artikkeleita taloudesta 9.5.2019 <https://www.eurojatalous.fi/fi/2019/2/digitalisaation-vaikutus-pankkien-kannattavuuteen/>
- Mikkanen, Ulla ja Snellman, Johanna *Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö Maanmittauslaitoksella*. Powerpoint-esitys 15.4.2021
- Mitchell, Gemma 'Shared Parental Leave: Can Transferable Maternity Leave Ever Encourage Fathers to Care?' *Industrial Law Journal* Vol. 52 No 1, March 2023 ss. 149–178.
- Neuvoston direktiivi 92/85/ETY toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä.
- Nousiainen, Kevät *Gender equality: How are EU rules transposed into national law? Finland*, reporting period 1 January 2021–21 January 2022 European Union 2022, 7–11. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5688-finland-country-report-gender-equality-2022-1-29-mb>.
- Nummijärvi, Anja Palkkasyrjintä – Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta Edita 2004.
- 'Opiskele maanmittausalaa', MML:n kotisivut, <https://www.maanmittauslaitos.fi/tietoa-maanmittauslaitoksesta/maanmittausalalle>.
- Palkka-avoimuuden lisääminen tasa-arvolaisissa*. Työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2021:27.
- Palkka-avoimuustyöryhmän loppuraportti*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:32.
- Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Ammattiliitto Pro ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry *Rahoitusalan tasa-arvoraportti 2022* 9.11.2022.
- Pankit Suomessa -lista: <https://raha.fi/pankit/>.
- Paremmat sääntelyn toimintaohjelma*, Osa 1 Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 8/200, https://www.edilex.fi/ministerioiden_julkaisut/4310.pdf.
- Pekingin julistus ja toimintaohjelma, https://um.fi/documents/35732/48132/pekingin_julistus_ja_toimintaohjelma.pdf/72fe9ac4-ec1f-5f0d-bde7-e02bac18c108?t=1560453131659.
- Perussopimuksen 118 a artikla.
- Rahoitusalan tasa-arvoraportti 9.11.2022, s. 23.
- Rahoitusalan työehtosopimus 25.3.2022 – 29.2.2024.
- Rahoitusalan työehtosopimus 9.3.2023–28.2.2025.

- Samapalkkaisuusohjelma 2020–2023: Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen ohjelmalliset toimenpiteet: Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:38.
- Sopimus Euroopan unionin toiminnasta
- Suominen, Matti ja Tarkka, Juha *Rahoituspalveluiden markkinat ja tuotanto Suomessa* Suomen Pankki 1991.
- Suositus sukupuolten tasa-arvon edistämisestä valtion virastoissa, VM/249/00.00.01/2017, 19.12.2017.
- Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 3.1.2022–30.11.2022.
- Säästöpankkiryhmä: Historia: <https://www.saastopankki.fi/fi-fi/saastopankkiryhma/tietoa-saastopankkiryhmastahistoria>.
- Tasa-arvotiedon keskus 'Ammattialojen mukainen segregaatio' <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregaatio>.
- Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle* 2022. KI/2022 vp., s. 49–52.
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Sukupuolivaikutusten tarkistuslista, <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/sukupuolivaikutusten-arviointi/sukupuolivaikutusten-tarkistuslista>.
- Tietosuojalaki 1050/2018.
- Timmer, Alexandra and Senden, Linda *How are EU Rules Transposed into National Law in 2018?*, DG Justice and Consumers, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 8 March 2019. doi:10.2838/1794822019. 2019.
- Toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2025. Maanmittauslaitos. Helsinki.
- Työmarkkinajohtaja Minna Ääri. Tiedote 9.3.2023 Rahoitusalan uusi työehtosopimus voimaan. <https://www.palta.fi/tiedotteet/rahoitusalan-uusi-tyoehtosopimus-voimaan/>.
- Työmarkkinakeskusjärjestöjen kirje työmarkkinajärjestöille 2.6.2021.
- Työsopimuslaki 55/2001.
- Vaahtoniemi, Saara *Money, Merits and Gender: Essays on pay differentials* Vaasan yliopisto Acta Wasaensia 490 2022.
- Valtiovarainministeriö: Neuvottelu- ja sopimustoiminta, <https://vm.fi/valtio-tyonantajana/sopimustoiminta>.
- Virka- ja työehtosopimus maanmittauslaitoksen palkkausjärjestelmästä 27.1.2021 (2 §).
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

Liitteet

Liite 1 Kysely sukupuolivaikutusten arvioinnista kollektiivisopimusten osapuolille (ensimmäinen koekysely)

Tämä kysely on osa Sosiaali- ja terveysministeriön kehityshanketta ”Työehtosopimusten sukupuolivaikutukset samapalkkaisuuden näkökulmasta.” Hankkeessa tutkitaan sopimuksia sukupuolten tasa-arvon kannalta.

Tutkimuksessa selvitetään erityisesti sitä, millaisia vaikutuksia sopimuksilla on palkkataso-arvon toteutumiseen. Kyselyn tarkoitus on kartoittaa sukupuolivaikutusten arvioinnin asemaa työehtosopimuksissa ja -neuvotteluissa. Tarkemmat hanketta koskevat tiedot löytyvät [STM:n tiedotteesta](#).

Kuvailu kyselystä ja vastausohjeet

Kysely koostuu monivalinnoista ja muutamista avoimista kysymyksistä. Riippuen vastauksista, kyselyssä voi aueta tarkentavia lisäkysymyksiä. Vastatthan siis kaikkiin kysymyksiin, jotka avautuvat!

Kyselyn voi keskeyttää ja tallentaa painamalla oikeassa yläkulmassa näkyvää painiketta.

Kyselyn vastausaika päättyy torstaina 10.3.

Kyselyssä on 48 kysymystä.

Taustatiedot

Mitä organisaatiota edustatte? *

Vastauksesi:

Tasa-arvokysymyksiä neuvotteluissa koskevat liittojen pysyväisohjeet ja menettelyt

Onko liitollanne pysyväisohjeita siitä, miten tasa-arvo otetaan huomioon kollektiivisopimuksista neuvoteltaessa? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Jos vastasitte kyllä, niin liittyvätkö ne: *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot. Valitse kaikki jotka soveltuvat:

- neuvottelutavoitteisiin
- neuvotteluun osallistuvien ominaisuuksiin (miehiä, naisia, 'monimuotoisuutta')

Onko neuvotteluissa kaikkia tavoitteita tarkasteltava tasa-arvon näkökulmasta? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei

Selvitetäänkö neuvottelutavoitteen sukupuolivaikutuksia säännöllisesti? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Onko havaittu tarvetta kehittää kollektiivisopimusta samapalkkaisuuden edistämiseksi, ja onko ryhdytty toimiin mikäli tarve on havaittu? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- On havaittu tarve ja toimiin on ryhdytty
- On havaittu mutta toimiin ei ole ryhdytty
- Ei ole havaittu tarvetta
- En osaa sanoa

Jos vastasitte, että toimiin on ryhdytty, niin mitä ne koskevat? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot. Valitse kaikki jotka soveltuvat:

- Tietojen kokoamista
- Määräysten muuttamista
- Työnarvioinnin toteuttamista
- Muu:

Jos vastasitte "muu", kuvailkaa lyhyesti toimenpiteitä.

Palkkausjärjestelmän luonne

Perustuuko palkkausjärjestelmä arvioituun työn vaativuuteen? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei

Jos vastasitte kyllä, käytetäänkö arvioinnissa? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- kollektiivisopimukseen perustuvaa arviointimenettelyä
- kaupalliseen arviointimalliin perustuvaa arviointimenettelyä

Jääkö palkkausjärjestelmän ulkopuolelle työntekijäryhmiä? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei

Onko näiden ryhmien palkkaus kollektiivisopimusten mukaisten palkkojen yläpuolella? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Seurataanko sopimuksen mukaisen palkkauksen yläpuolelle jääneiden ryhmien palkkakehitystä?*

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Vertaillaanko sopimuksen mukaisen palkkauksen ja sen yläpuolisten ryhmien tekemän työn samanarvoisuutta?*

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Selvitetäänkö palkkausjärjestelmän sukupuolivaikutuksia (sukupuolivaikutusten arviointi)? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei

Mikäli vastasitte kyllä, tapahtuuko sukupuolivaikutusten arviointi? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- ennen sopimuksen voimaantuloa
- sopimuskauden jälkeen

Onko sukupuolivaikutusten arviointiin osoitettu nähdäksenne riittävät resurssit (aika yms)? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei

Palkkaratkaisun sisältö ja vaikutukset

Onko palkkaratkaisun piirissä *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Vain naisvaltaisia aloja
- Vain miesvaltaisia aloja
- Sekä nais- että miesvaltaisia aloja
- Tasapainoaloja

Perustuvatko palkankorotukset *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Prosenttikorotuksiin
- Euromääräisiin korotuksiin
- Sekä prosentti- että euromääräisiin korotuksiin

Sisältääkö palkkaratkaisu määräyksiä sukupuolivaikutusten arvioinnista? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei

Onko sukupuolivaikutusten arviointia varten asetettu organisaatio tai vastuutaho? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Mikäli vastasitte edelliseen kysymykseen kyllä, kertokaa millä tasolla vastuutaho toimii: *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot. Valitse kaikki jotka soveltuvat:

- Liittotasolla
- Paikallistasolla
- Toimialatasolla

Onko jotain olennaista jäänyt nähdäksenne sukupuolivaikutusten arviointien ulkopuolelle? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Jos vastasitte edelliseen kysymykseen kyllä, niin mitä arviointien ulkopuolelle on jäänyt? *

Vastauksesi:

Onko sukupuolivaikutusten arvioinneissa havaittu sopimusmääräysten asettavan naiset ja miehet eri asemaan? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei

Jos vastasitte edelliseen kysymykseen kyllä, kuvailkaa millainen määräys on kyseessä ja miten asia havaittiin? *

Vastauksesi:

Seurataanko sukupuolivaikutusten arviointien perusteella havaittujen ongelmien ratkaisemisesta? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Jos vastasitte edelliseen kysymykseen kyllä, kuka on vastuussa ongelmien ratkaisemisesta? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot. Valitse kaikki jotka soveltuvat:

- Sopimusosapuolista työnantaja
- Sopimusosapuolista työntekijä
- Työpaikalla työnantajaosapuoli
- Työpaikalla työntekijäosapuoli
- Muu:

Jos vastasitte "muu", tarkentakaa kuka.

Neuvottelujen tai seurannan yhteydessä esiin nousseita kysymyksiä

Onko syntynyt tarve arvioida, tekevätkö nais- ja miestyöntekijät samanarvoista työtä? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Mikäli vastasitte edelliseen kysymykseen kyllä, onko arviointi toteutettu? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Onko syntynyt tarve arvioida, pääsevätkö nais- ja miestyöntekijät koulutukseen yhdenvertaisesti? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- • Kyllä
- • Ei
- • En osaa sanoa

Onko syntynyt tarve arvioida, miten nais- ja miestyöntekijöiden urakehitys etenee? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Onko syntynyt tarve arvioida nais- ja miestyöntekijöiden työolojen eroja? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Onko syntynyt tarve arvioida työaikajärjestelyjen sukupuolittaisia eroja? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Kollektiivisopimuksen suoraan tasa-arvoa koskevat ehdot

Onko sovittu työryhmän tai muun elimen perustamisesta tasa-arvotyötä tai sen seurantaan varten? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei

Onko sovittu tasa-arvon seurantaan liittyvästä raportoinnista? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei

Onko sovittu tasa-arvokoulutuksesta? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei

Onko sovittu palkkakartoituksen tekemisestä? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei

Jos vastasitte edelliseen kysymykseen kyllä, niin mitä sopimus sisältää? *

Vastauksesi:

Onko luottamushenkilöllä sopimuksen mukaan oikeus saada palkkaukseen liittyviä tietoja? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei

Jos vastasitte kyllä, koskeeko tiedonsaanti: *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot. Valitse kaikki jotka soveltuvat:

- Palkkatietoja yleisesti
- Palkkakartoitukseen liittyviä tietoja
- Samapalkkaisuuteen liittyviä tietoja, jos palkkakartoitusvelvollisuutta ei ole
- Yksilön palkkatietoja syrjintäepäilyn yhteydessä

Sisältyykö sopimukseen määräyksiä työn ja perheen yhdistämisestä? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei

Onko sopimuksessa määräyksiä perhevapaalla olevan työntekijän palkasta? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei

Onko sopimuksessa määräyksiä siitä, miten perhevapaalla olevaa informoidaan työpaikalla tapahtuvista muutoksista? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei

Onko sopimuksessa määräyksiä siitä, miten mahdollisissa yt-neuvotteluissa otetaan perhevapaalla olevat huomioon? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei

Onko sopimuksessa määräyksiä siitä, miten perhevapaalta palaava perehdytetään työpaikalla tapahtuneisiin muutoksiin? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei

Miten tasa-arvovelvoitteisiin on sitouduttu?

Miten neuvotteluosapuolet ovat mielestänne sitoutuneet tasa-arvotavoitteisiin? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Molemmat osapuolet hyvin
- Oma neuvotteluosapuoli hyvin, vastapuoli huonosti
- Vastapuoli hyvin, oma puoli huonosti
- Molemmat osapuolet huonosti

Onko noudatettu työmarkkinakeskusjärjestöjen suositusta työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioinnista vuodelta 2021? *

Valitse sopiva vaihtoehto. Valitse vain yksi seuraavista:

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Mikäli vastasitte kyllä, kertokaa miten?

Vastauksesi:

STM ja projekti kiittävät vastauksistanne!

16.3.2022 – 14:25

Lähetä vastaukset.

Kiitos vastauksistasi.

Liite 2 Haastattelurunko/MML

Palma-arviointiryhmän toiminnasta

- Arviointiryhmän tarkoituksena on palkkausjärjestelmän toiminnan seuranta ja kehittäminen. Onko tehty jonkinlaisia toimenpiteitä samapalkkaisuuden edistämiseksi?
- Arviointiryhmän vastuulla on uusien tyyppitehtävien ja niiden muutostarpeiden käsittely, huomioidaanko tässä käsittelyssä samapalkkaisuusnäkökulma jollain tavoin?
- Seurataanko tyyppitehtäviä suorittavien ryhmien sukupuolijakaumia?
- Arviointiryhmän fokuksia ovat mm. palkkatasa-arvo sekä muiden työehtojen tasa-arvon toteutuminen, onko arviointiryhmä kohdannut tällä saralla ongelmia, ja jos on, miten niitä on ratkaistu?
- Mitä koette erityisen toimivana palma-arviointiryhmän toiminnassa samapalkkaisuuden näkökulmasta? Mitä haasteita?

Palkkausjärjestelmästä yleensä

- Kohteleeiko palkkausjärjestelmä mielestänne tasa-arvoisesti kaikkia ryhmiä (rakenne/soveltamisperiaatteet)?
- Palkitseeko palkkausjärjestelmä mielestänne oikeista asioista (eli ovatko arvioitavat kriteerit oikeita)? Jos ei, niin mistä mielestänne pitäisi palkita?
- Sovelletaanko palkkausjärjestelmää tasapuolisesti sekä miehiin että naisiin?
- Mitkä ovat mielestänne palkkausjärjestelmänne hyvät puolet samapalkkaisuuden toteutumisen kannalta?
- Entä minkälaisia haasteita järjestelmän soveltamisessa on?

Järjestelmän soveltaminen

- Millaisena olette nähneet vaativuusluokittelujen toimivuuden organisaatiossanne samapalkkaisuuden näkökulmasta?
- Kohtelevatko toimihenkilöiden pätevyyttä ja suoriutumista koskevat kriteerit naisia ja miehiä tasa-arvoisesti, ja onko kriteerien soveltaminen ollut tasa-arvoista?
- Järjestelmään kuuluvat arviointikeskustelut sekä henkilökohtaiset tulevaisuuskeskustelut, joissa kartoitetaan VAATI-tehtävän sopivuutta sekä HENKI-osan suuruutta.

- Mitä tietoja työnantajalla sekä työntekijöillä on keskusteluissa käytössään?
- Miten varmistetaan keskustelujen yhdenvertaisuus ja johdonmukaisuus?
- Millä tavoin palkkakeskustelut edistävät tai estävät samapalkkaisuuden toteutumista?

MML:n sopimus osana Valtion yleistä virka- ja työehtosopimusta

- Valtion sopimuksesta löytyy ohjeistus sukupuolivaikutusten arviointien toteuttamiseen, onko ohjeistusta hyödynnetty jollain tavoin?

Palkkakartoitus

- Miten palkkakartoitusten tietoja hyödynnetään (tai on hyödynnetty) palma-ryhmässä?
- Löytyikö miesten ja naisten väliltä selittämättömiä palkkaeroja?
- Tutkitaanko muiden kuin tehtäväkohtaisten tai henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvien palkan osien, lisien tai muiden korvausten jakautumista sukupuolten kesken?

Liite 3 Haastattelurunko/rahoitusala, palkkatoimikunnat

Ennen kysymyksiä

- Projektin lyhyt esittely
- Voiko nauhoittaa?

Palkkatoimikunnat

- Palkkatoimikunnan tehtäviksi on TES:ssä määritelty seuraavat seikat. Miten nämä käytännössä toteutetaan/tehdään?
- seuraa ja edistää palkkakeskustelujärjestelmän toimivuutta
- käsittelee ryhmä- ja konsernitason tai muun yrityksen palkkapolitiikan periaatteet
- osallistuu palkkakeskustelujärjestelmän vaatiman koulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen
- käsittelee palkkakeskusteluja koskevat erimielisyydet
- Miten palkkatoimikunnan kokoonpanosta on sovittu?

Palkkausjärjestelmästä yleensä

- Kohteleeiko palkkausjärjestelmä mielestänne tasa-arvoisesti kaikkia ryhmiä (rakenne/soveltamisperiaatteet)?
- Palkitseeko palkkausjärjestelmä mielestänne oikeista asioista (eli ovatko arvioitavat kriteerit oikeita)? Jos ei, niin mistä mielestänne pitäisi palkita?
- Sovelletaanko palkkausjärjestelmää tasapuolisesti sekä miehiin että naisiin?
- Mitkä ovat mielestänne palkkausjärjestelmänne hyvät puolet samapalkkaisuuden toteutumisen kannalta?
- Entä minkälaisia haasteita järjestelmän soveltamisessa on?
- Tehtävien vaativuusluokittelu (siltä osin kuin ei jo edellä tullut esille)
- Millaisena olette nähneet vaativuusluokittelujen toimivuuden organisaatiossanne samapalkkaisuuden näkökulmasta?

Pätevyyden ja suoriutumisen arviointi (siltä osin kuin ei jo edellä tullut esille)

- Kohtelevatko toimihenkilöiden pätevyyttä ja suoriutumista koskevat kriteerit naisia ja miehiä tasa-arvoisesti, ja onko kriteerien soveltaminen ollut tasa-arvoista?

Työehtosopimusten ulkopuolella olevat ja paikallisesti sovittavat palkanosat

- Onko palkkatoimikunnilla roolia työehtosopimuksen ulkopuolella olevien palkanosien määräytymisessä tai seurannassa?

Palkkakeskustelu

- Miten palkkakeskusteluprosessi etenee?
- Miten varmistetaan keskustelujen laadun ja lopputuloksen yhdenvertaisuus/ tasa-arvoisuus ja johdonmukaisuus?
- Mitä tapahtuu, jos työntekijä on eri mieltä esityksestä/päätöksestä? Tapahtuuko tätä usein? Onko erimielisyyden esittämisessä/ilmoittamisessa eroja sukupuolten välillä?
- Millä tavoin palkkakeskustelut edistävät tai estävät samapalkkaisuuden toteutumista?

Palkkakartoitus

- Onko organisaatiossanne tehty palkkakartoitus, ja mikäli on, hyödyntävätkö palkkatoimikunnat jollain tavoin palkkakartoitusten tuloksia? Löytyikö miesten ja naisten väliltä selittämättömiä palkkaeroja?
- Minkälaisia palkkatilastoja organisaatiossanne kerätään? Ketkä saavat nämä tiedot? Ovatko tiedot sukupuolen mukaan eriytettyjä?

Muuta

- Tuntipalkkaisten työntekijöiden ehdoista on TES:ssä erillinen liite. Ketä tähän ryhmään pääsääntöisesti kuuluu (esim. osittaisella vanhempainvapaalla olevat)? Sukupuolijakauma?
- Tuleeko mieleenne muuta tutkimuksen kannalta oleellista?

Liite 4 Työehtosopimusten sukupuolivaikutukset samapalkkaisuuden näkökulmasta – tutkimushankkeen ohjausryhmän kokoonpano

Toimikausi 22.3.2022 – 31.3.2023

Ohjausryhmässä ovat toimineet:

Puheenjohtaja:

Projektipäällikkö Outi Viitamaa-Tervonen, sosiaali- ja terveysministeriö

Varapuheenjohtaja:

Johtaja Tanja Auvinen, sosiaali- ja terveysministeriö

Jäsenet:

- Outi Anttila, työtuomioistuinneuvos, työtuomioistuin
- Kari Eskola, työmarkkinalakimies, Akavan erityisalat
- Harri Hietala, varatuomari, Työelämän sopimus- ja lakipalvelu Sopla Ky
- Pekka Laine, erikoistutkija, Tilastokeskus
- Tanja Lehtoranta, työympäristö- ja tasa-arvoasiantuntija, Ammattiliitto Pro
- Jukka Maarianvaara, tasa-arvovaltuutettu ja ylitarkastaja Suvi Vilches, tasa-arvovaltuutetun toimisto
- Henrika Nybondas-Kangas, neuvottelupäällikkö, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT
- Anu Sajavaara, neuvottelujohtaja ja vuoden 2023 alusta johtaja Minna Ääri, Palvelualojen työnantajat PALTA
- Jaana Ylitalo, edunvalvontajohtaja ja työympäristöasiantuntija Merja Vihersalo, Palvelualojen ammattiliitto PAM

Hankkeen valvojana toimi erityisasiantuntija Milla Sandt sosiaali- ja terveysministeriöstä.



JULKAISUJEN LATAAMINEN:
julkaisut.valtioneuvosto.fi

ISSN 2242-0037 (PDF)
ISBN 978-952-00-9709-7 (PDF)