

## Miehiä huijataan Suomen virallisessa palkkaerolaskennassa

Suomen virallinen palkkaerolaskelma tehdään Tilastokeskuksen ansiotasoindeksitilastosta. Se vertailee miesten ja naisten bruttokuukausiansioita, joista on poistettu tuntiperustaisesti maksetut ylityökorvaukset. Tuntipalkkalaisille tehdään keinotekoinen palkka kertomalla keskimääräinen bruttotuntipalkka 170:llä. Muita palkkaan vaikuttavia asioita, kuten tehtyjä työtunteja, ei oteta huomioon. Tämä ”sukupuolten palkkaero” on tasoittamaton bruttokuukausiansioista laskettu sukupuolten välinen ero ansioissa. YLE, TANE, Samapalkkaisuusohjelma ja STM:n tasa-arvoyksikkö levittävät valeuutista, että siinä on huomioitu tehdyt työtunnit.

### Mitä tasoitettavaa/korjattavaa siinä on? Miten miehiä huijataan?

1. EU:n virallinen palkkaero lasketaan bruttotuntipalkkoista, ”unadjusted gender wage gap”. Suomi laskee tasoittamattomista bruttokuukausipalkoista (unadjusted gender monthly pay gap).
2. Euroopan komission oikeusasioiden pääosasto sanoo: ”Tasoittamattomat (unadjusted) palkkaerolaskelmat eivät ota huomioon sellaisia sukupuolten palkkaeroon vaikuttavia tekijöitä kuten erot koulutuksessa, työkokemuksessa, **tehdyissä työtunneissa**, työtehtävissä jne.”
3. YK ja ILO: ” Mikä selittää tasoittamatonta/korjaamatonta palkkaeroa?” Vastaus: Koulutustaso ja koulutusala; Työkokemus ja virkaikä; **Tehdyt työtunnit**; Organisaation koko ja toimiala. . . ”
4. ILO 100 –sopimus sanoo, ettei ei-syrjiviä lisää saa ottaa mukaan tasa-arvoiseen palkkavertailuun.
5. EU-parlamentin päätöslauselma 2008/2012(INI) ”Suositukset miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisesta”, jonka on kehittänyt ja valmistellut EU-parlamentin Naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunta (FEMM), sanoo (ote kohdasta G): ”G. katsoo, **ettei** palkkaero perustu pelkästään **bruttotuntipalkkojen** eroihin, vaan että pitäisi ottaa huomioon myös yksittäiset palkat, ammatillinen osaaminen, työn organisointi, ammatillinen kokemus ja **tuottavuus**, joita on arvioitava **ei vain määrällisesti (fyysiset läsnäolotunnit työpaikalla) vaan myös laadullisesti**, sekä lyhyemmästä työajasta, lomista ja hoitovelvollisuuksista johtuvien poissaoloaikojen vaikutukset palkkojen jakautumismekanismiin. . .
6. EU-parlamentin päätöslauselma 2011/2285(INI) ”Miehille ja naisille samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka” suosittelee, että komission ja jäsenvaltioiden tulee laskea: ”**Sukupuolten palkkaero, jonka ei pidä kattaa ainoastaan bruttotuntipalkkaa ja jossa on eroteltava tasoittamaton ja nettona laskettava sukupuolten palkkaero.**”

Teemme karkean tuntipalkkaerolaskelman, jossa on otettu huomioon kvantitatiivinen tuottavuus, eli se, että miehet tekevät noin 20 % enemmän vuosityötunteja kuin naiset: Verohallinnon tilastot kertovat, että naiset ovat saaneet palkkatuloina viime vuosina noin 76 - 78 % miesten verotettavista palkkatuloista. Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimus 1999 – 2000 kertoo, että naiset tekevät noin 79 - 80 % miesten tekemistä vuosityötunneista. Eri vuosien tilastot kertovat myös, että sekä ansioiden että työtuntien suhde muuttuu erittäin hitaasti. Kun poistamme luvuista ylityökorvaukset, joita miehet saavat yli kaksi kertaa naisia enemmän, **tehdyillä työtunneilla korjattu keskituntipalkka on miehillä ja naisilla suunnilleen sama**. Muita EU:n, YK:n ja ILO:n havaitsemia epäkohtia palkkaerolaskelmassa ei tässä ole huomioitu, ei myöskään naisten eläke-etuuksia (noin + 8 %) eikä asevelvollisuuden aiheuttamaa haittaa miesten elinikäisille ansioille (noin - 4 %).

**Tasoittamaton/korjaamaton ero kuukausiansioissa on Suomessa noin 17 %, mutta EU-parlamentin Naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnan (FEMM) suositusten mukainen, tasa-arvoisesti laskettu sukupuolten välinen palkkaero on nolla (0).**

**Suomen miehet. Teillä on oikeus vaatia tasa-arvoa palkkaerolaskelmiin. Tehkää se!**