



# Puhutaan palkasta – samapalkkaisuus ja palkkaneuvottelut

Työympäristö- ja tasa-arvoasiantuntija  
Tanja Lehtoranta  
Ammattiliitto Pro ry



Työttömyys-  
turva

Neuvonta  
työsuhte-  
asioissa

Oikeusapu

Ura- ja  
työnhaku-  
palvelut

Hyvinvointi-  
palvelut

Koulutukset ja  
tapahtumat

Neuvoja  
yksityis-  
elämän  
lakiasioissa

Vakuutukset

Edut vapaa-  
aikaan ja  
lomailuun

## Jäsenet



Kokonaisjäsenmäärä

**120 000**



Työmarkkinoiden piirissä

**90 000**

Keski-ikä **49** vuotta



Miehiä **43,5%** Naisia **56,5%**

## Pron jäsenet työskentelevät



Teollisuudessa

**33%**



Palvelualoilla

**23%**



Julkisella  
sektorilla

**17%**



Finanssialoilla

**15%**



ICT- ja  
viestintäaloilla

**11%**

# Aiheenani:

Samapalkkaisuus

Palkkausjärjestelmän merkitys

Palkka-avoimuuden merkitys

Vinkkejä palkkaneuvotteluihin

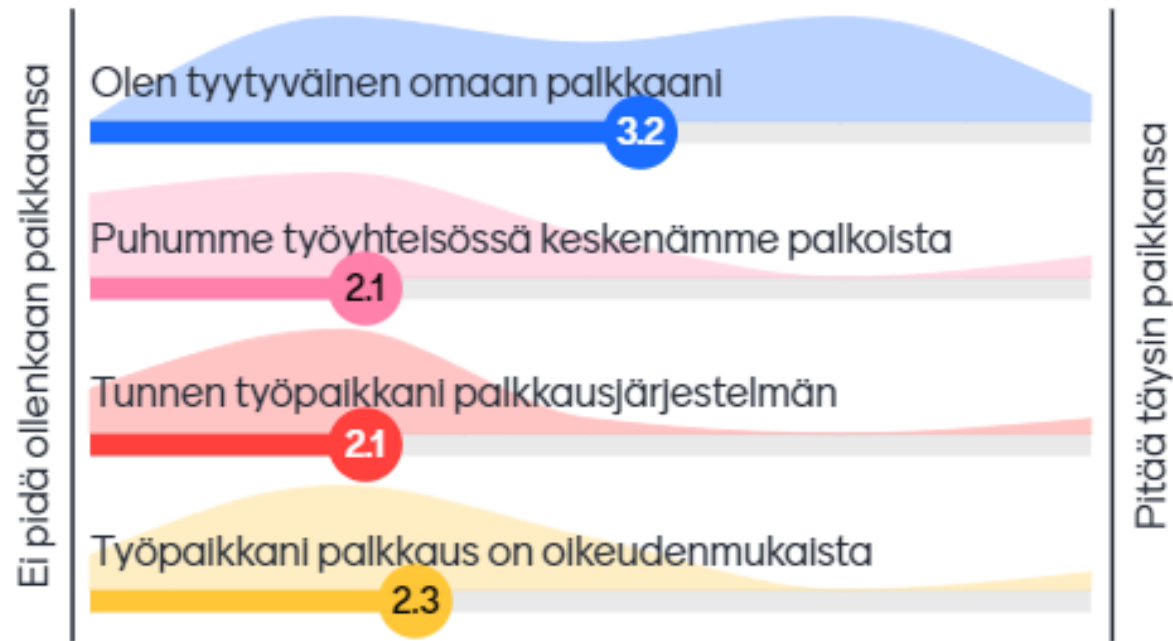




Vastaa Mentimeterin väitteisiin:  
[www.menti.com](https://www.menti.com) koodi: 8334 3690

Olen tyytyväinen omaan palkkaani  
Puhumme työyhteisössä keskenämme palkoista  
Tunnen työpaikkani palkkausjärjestelmän  
Työpaikkani palkkaus on oikeudenmukaista

# Pitävätkö seuraavat väitteet paikkansa?





Samapalkkaus

# Samapalkka on työelämän perusedellytys

Tasa-arvoinen palkkaus on perus- ja ihmisoikeus.

**Samaa tai samanarvoista työtä tekeville on maksettava samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta.**

Samapalkkaisuuteen velvoittavat kansainvälinen ja EU-oikeus sekä kansallinen lainsäädäntö.

- YK:n CEDAW sopimus
- ILO:n yleissopimus nro 100
- Euroopan unionin perussopimukset ja työelämän tasa-arvodirektiivi
- Perustuslaki, tasa-arvolaki, työsopimuslaki

Syrjinnän kieltojen lisäksi laki työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa sekä mahdollisuus positiiviseen erityiskohteluun.



# Tasa-arvolaki 6 § -Jokaisen työnantajan tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa **tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti**

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) **edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;**
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

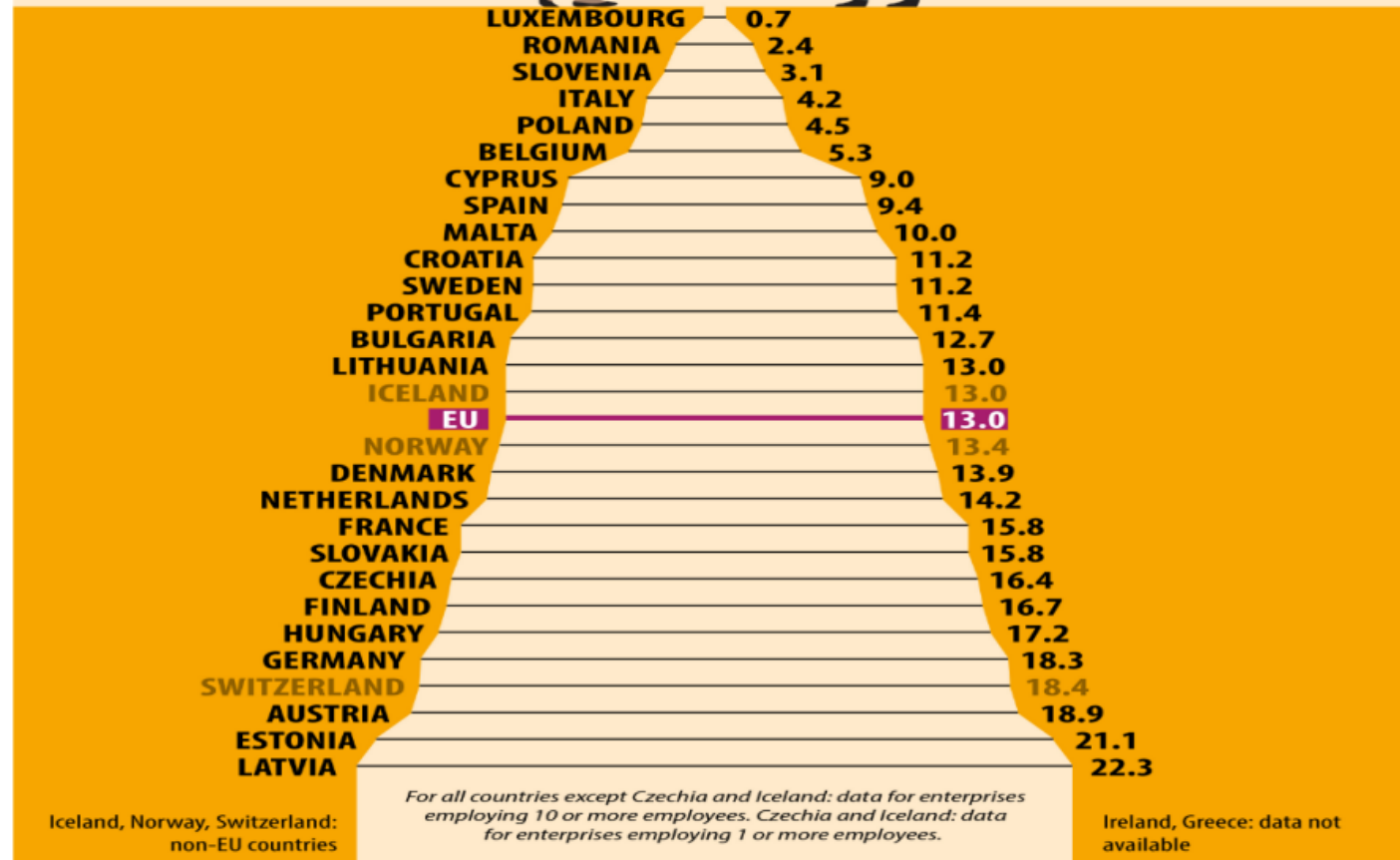


# Gender pay gap

How much less do women earn than men?



Difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings, 2020



# Samapalkkaisuusohjelma

Samapalkkaisuusohjelma kokoaa yhteen hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen toimenpiteet palkkatasa-arvon edistämiseksi.

Samapalkkaisuusohjelmia on toteutettu vuodesta 2006 lähtien.

Toimenpiteitä ovat esimerkiksi työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien ohjeistukset ja laaja yhteishanke segregaaation purkamiseksi.

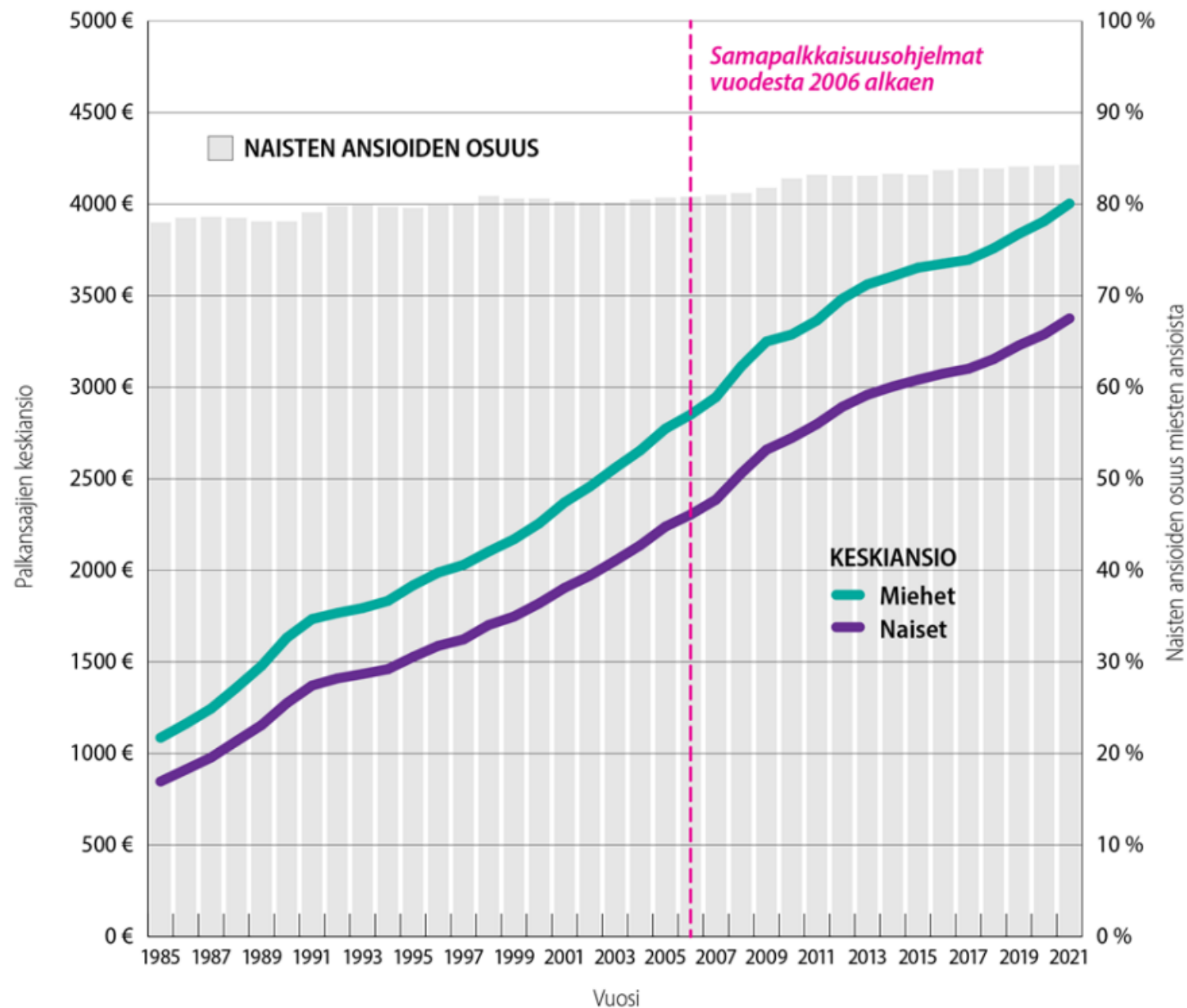
Viimeisestä samapalkkaisuusohjelmasta on tehty Leila Kostiaisen toimesta [kokonaisarviointi](#).

- Miesten ja naisten keskiansiot 1985–2021
- Naisten keskiansioiden osuus miesten keskiansioista 1985–2021

Lähde:

Tilastokeskus, Ansiotasoindeksi, Palkansaajien säännöllisen työajan kuukausikeskiansiot, €/kk

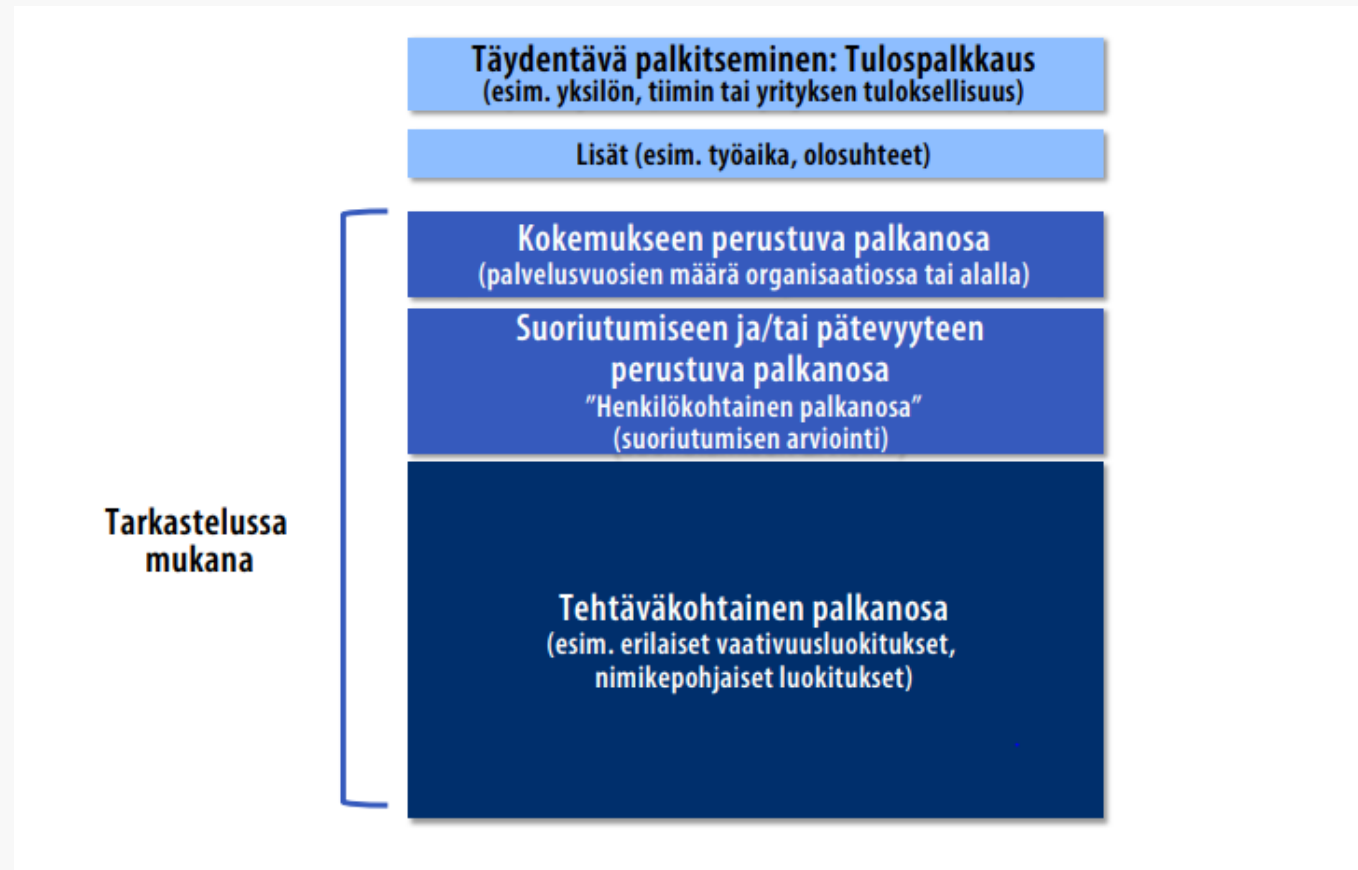
Ero 15,6 prosenttia (3/2022)



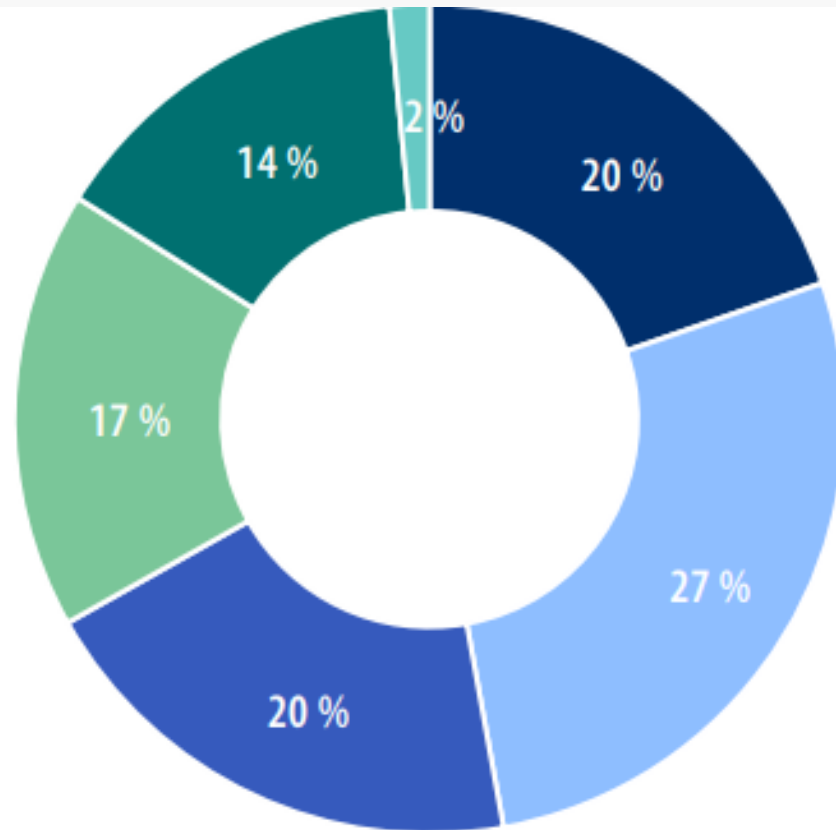


# Palkkausjärjestelmän merkitys

STM:n ”Samanarvoinen työ” –hanke selvitti, mitä vaatavuuden arviointiperusteita erilaisissa palkkausjärjestelmissä käytetään ja mitä ne tarkoittavat samapalkkaisuuden kannalta.

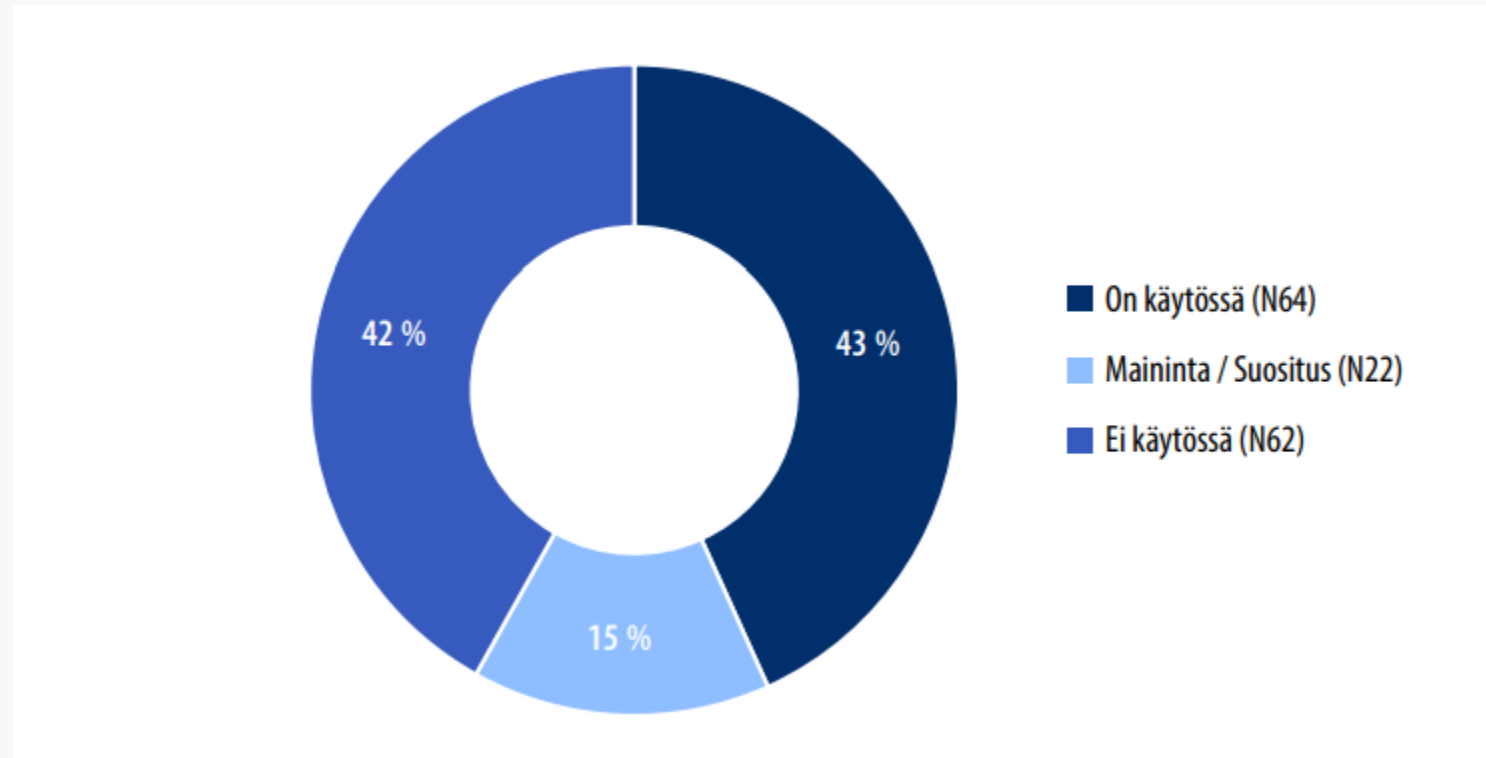


# Minkälaisia tehtäväkohtaista palkkaa määritteleviä järjestelmiä työehtosopimuksista löytyi:

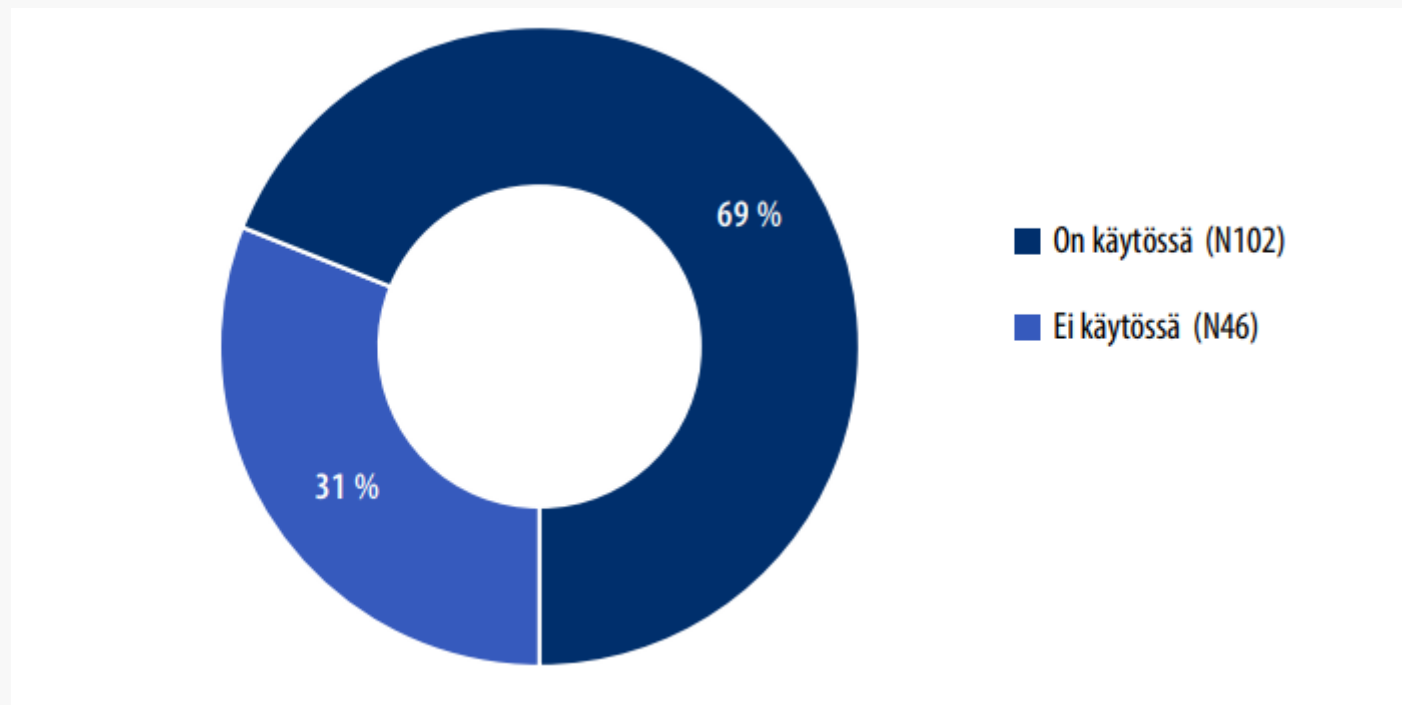


- 1. Analyttinen työn vaativuuden arviointi 20 %
- 2. Vaativuusluokkien yleiskuvaukseen sijoittelu 27 %
- 3. Yleiskuvaus + nimikkeet / tehtävät 20%
- 4. Nimike- tai tehtävähierarkia 17 %
- 4.1 Vain nimikkeet / nimike / tehtävät 14 %
- Muu 2 %

# Pätevyyden ja suoriutumisen arviointiin perustuvan palkanosa

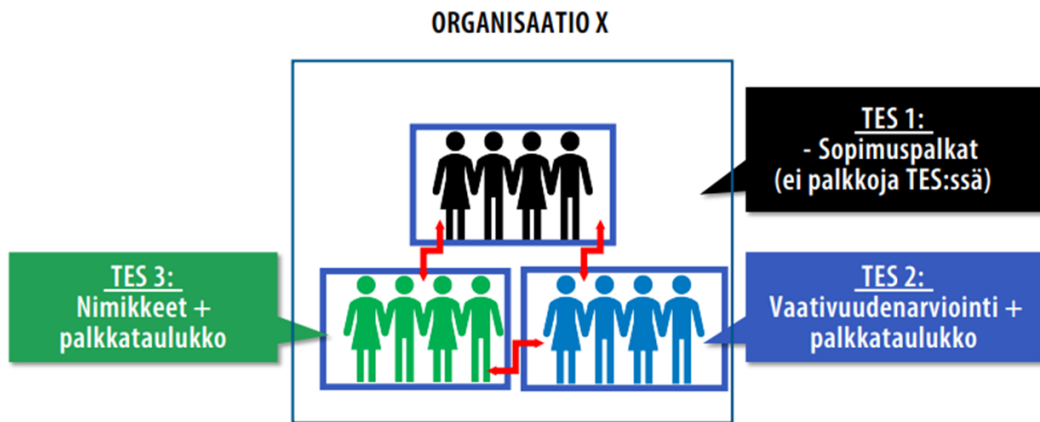


# Kokemuksen huomiointi, esim. palveluvuosilisä tai kokemuslisä käytössä





Palkkausjärjestelmän olemassaolo ja läpinäkyvyys on tärkeää. Samapalkkaisuuden tarkastelu voi olla haasteellista, jos työpaikalla sovelletaan eri palkkausjärjestelmiä tai palkkausjärjestelmää ei ole



The diagram shows a pay system labeled 'TES' with two groups of employees. The top group consists of four grey silhouettes, and the bottom group consists of four teal silhouettes. A red arrow points from the top group to the bottom group. A callout box describes the system:

**TES:**  
1) Ryhmä 1: Nimikkeet + palkkataulukko  
2) Ryhmä 2: Vaativuuden arviointi + palkkataulukko

# Hankkeen suosituksia:

- Lainsäädännön mahdollinen tarkentaminen mm. samanarvoisen työn määritelmällä ja työehtosopimusten roolin selkeyttämisellä.
- Työmarkkinajärjestöjen yhteistyö ja työehtosopimuskirjauksilla koko organisaation kattavien palkkausjärjestelmien mahdollistaminen.
- Työpaikkatasolla koko organisaation kattavien vaativuuden arviointijärjestelmien käyttöönotto.
- Laadukkaisiin tasa-arvosuunnitelmiin ja niihin liittyviin palkkakartoituksiin panostaminen työpaikoilla.
- Tiedon lisääminen työpaikoilla palkkausjärjestelmistä ja palkkauksen perusteista.



Palkka-avoimuuden  
merkitys

# Jos palkkaus on reilua, miksi se ei voi olla myös avointa?

Palkkatietämys on Suomessa heikkoa

Palkkatietämyksellä on tärkeä rooli niin samapalkkaisuuden etenemisessä kuin palkkasyrjinnän havaitsemisessa

Enemmistö olisi valmis purkamaan palkkasalaisuuden

Jos palkasta ei puhuta, syrjintä jää piiloon.

Pron sivusto: [www.proliitto.fi/samakiitos](http://www.proliitto.fi/samakiitos)



# Tasa-arvolaki - Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä 6 a § ja Palkkakartoitus 6 b §

- Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti **vähintään 30 henkilöä**, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma ja sen osana palkkakartoitus.
- Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien **samaa tai samanarvoista työtä** tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos selkeitä eroja tarkastelussa löytyy

Työnantajan on selvitettävä erojen syyt ja perusteet

Analysoidaan myös keskeisimmät palkanosat

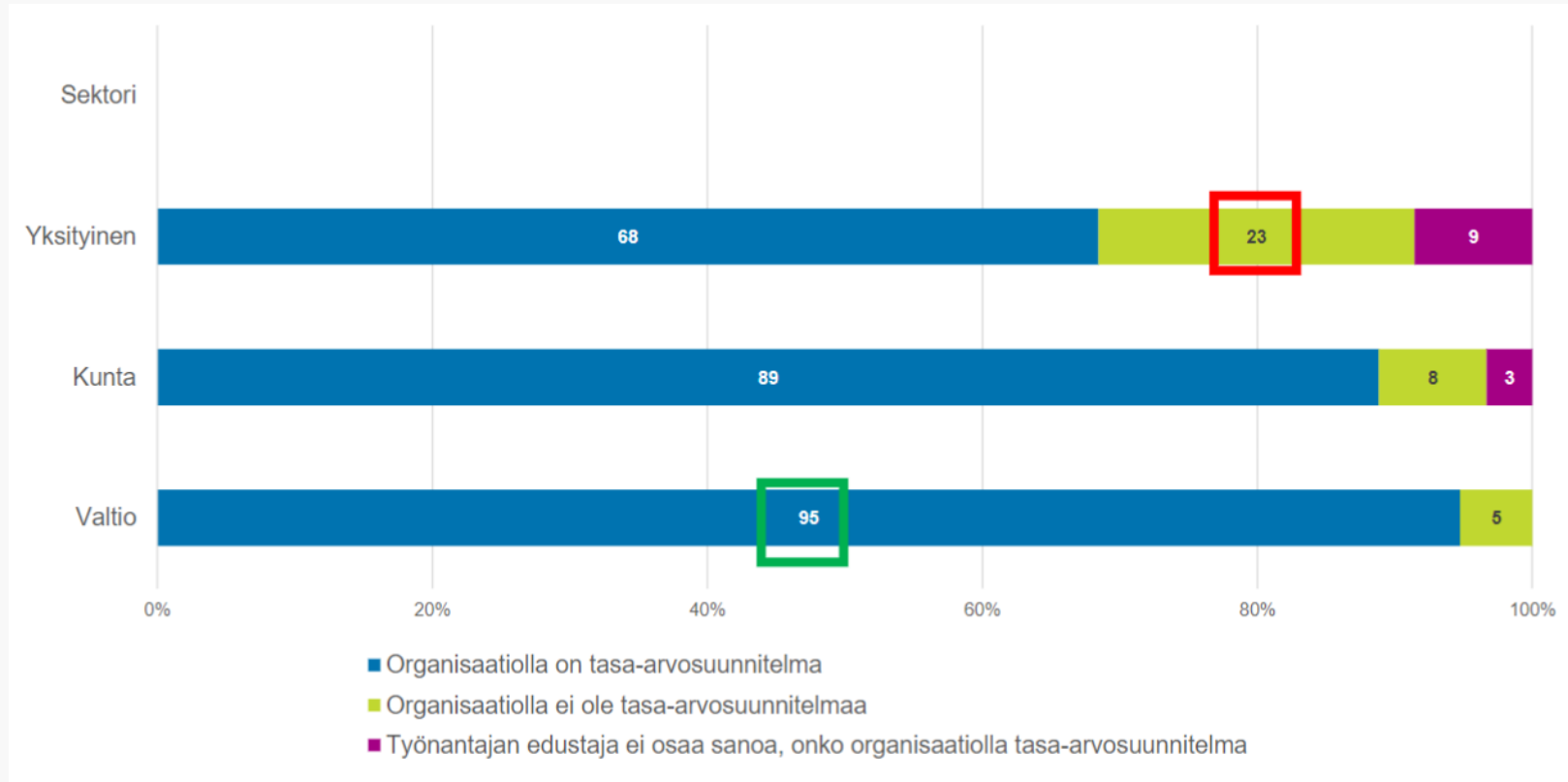
**Mikäli eroille ei ole hyväksyttäviä syitä, ne on korjattava.**

- Laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. **Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.**
- Työnantajan on huolehdittava, että kaikilla suunnitteluun osallistuvilla on käytössään asian käsittelemiseksi riittävät tiedot.
- Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.



Onko työpaikallasi tehty tasa-arvosuunnitelma?  
Onko sen osana tehty palkkakartoitus?  
Oletko tutustunut tasa-arvosuunnitelmaan?

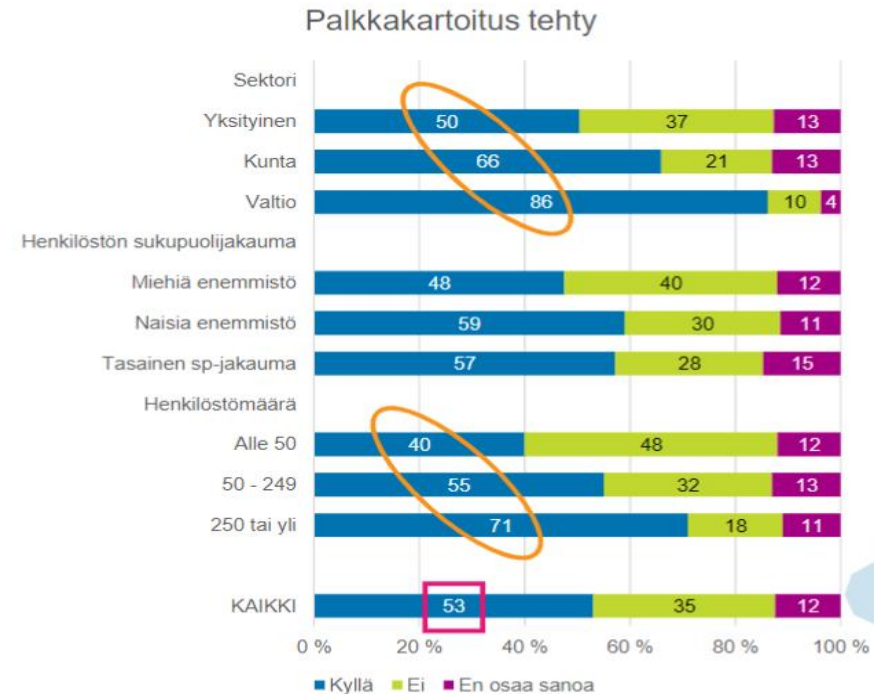
# Tasa-arvosuunnitelmat useimmin tehty valtiolla



Tilastokeskuksen tutkimus 2020: Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset:

# Palkkakartoitus puuttui lähes joka toiselta

- Työnantajasektorilla ja henkilöstömäärällä suuri vaikutus palkkakartoituksen tekemiseen
- Kaikkiaan vain 53 % organisaatioista oli tehnyt palkkakartoituksen
- Yleisin syy puuttumiselle oli ettei palkkakartoitukselle koettu olevan tarvetta



Tilastokeskuksen tutkimus 2020: Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset:



# EU:n palkka-avoimuusdirektiivi etenee

Palkka-avoimuusdirektiivin tarkoituksena on samapalkkaisuusperiaatteen toteutumista naisten ja miesten välillä lisäämällä palkka-avoimuutta ja tähän liittyviä täytäntöönpanomekanismeja

Direktiivin implementointi Suomessa alkaa todennäköisesti vuoden 2024 alkupuolella

Direktiivin tulee panna täytäntöön 2026 mennessä.

[EUR-Lex - 32023L0970 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

# Palkka-avoimuusdirektiivin edellyttää mm.

Palkkarakenteiden on oltava sellaisia, että niiden avulla voidaan arvioida, maksetaanko naisille ja miehille samasta ja samanarvoisesta työstä samaa palkkaa. Kriteerien tulee olla yhteisesti sovittuja, objektiivisia ja sukupuolineutraaleja. Kriteereistä on kerrottava työntekijöille.

Rekrytointitilanteissa työnantajan tulee kertoa tehtävän alkupalkka tai sen vaihteluväli, eikä työntekijän aiempaa palkkaa saa kysyä.

Julkinen palkkaeroraportointi vähintään 100 työntekijän yrityksissä viranomaiselle ja työntekijöille ja heidän edustajilleen. Jos palkkaero on vähintään viisi prosenttia, eikä sitä voida perustella, tehtävä yhteinen palkka-arviointi ja toimia.

Työntekijöille tulee oikeus pyytää työnantajaltaan tietoja henkilökohtaisesta palkkatasostaan sekä työpaikan samaa ja samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien keskipalkoista työntekijöiden edustajan kautta sukupuolen mukaan eriteltyinä. Työnantajan kerrottava vuosittain tästä oikeudesta.

# PALKKA-AVOIMUUDEN RISKIT

- ✓ Reilumpi palkkakehitys kaikille
- ✓ Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventuminen
- ✓ Parempi ymmärrys siitä, mihin palkkaus perustuu
- ✓ Tyytyväisyys palkkaukseen kasvaa
- ✓ Mahdollisuus vaikuttaa omaan palkkaan kasvaa
- ~~✗ Työntekijät riitelevät toisilleen kateellisina~~



Vinkkejä  
palkkaneuvotteluihin

# Tutustu omaan palkkaasi ja työpaikan palkkapolitiikkaan

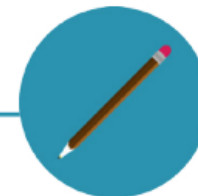
## Selvitystehtävä

Tutustu omaan työehtosopimukseesi, palkkalaskelmaasi ja toimenkuvaasi.

Mikä on sinun tehtäväsi vaativuusluokka?

Paljonko saat henkilökohtaista osuutta?

Mitä muita lisiä saat tai olen viimeisten kuukausien aikana saanut?



## Harjoitustehtävä

Jos palkoista puhuminen on työpaikallanne vaikeaa, voitte isommissa tilaisuuksissa laittaa palkkatiedot anonyymisti paperille.

Näin saatte hyvää tietoa palkoista keskustelun ja palkkaedunvalvonnan pohjaksi.



”Useimmiten lisää palkkaa ei tule, jos sitä ei itse esitä ja vaadi. Siksi sinulla itselläsi tulee olla näkemys siitä, mikä olisi oikea palkka nykyisessä tehtävässäsi, haluatko siirtyä urallasi eteenpäin, mitä tavoittelet ja miten haluat ansiosi kehittyvän tulevaisuudessa.”

Ammattiliitto Pron palkkaneuvotteluopas

# Onko toimenkuvaus ajan tasalla?

Toimenkuvauksen on oltava selkeä, jäsennelty ja yhdenmukainen ja sen tulee aidosti vastata työtehtävää.

Toimenkuvassa kuvataan itse tehtävää, ei henkilöä.

Toimenkuva on perusteena tehtävän vaativuuden arvioinnille. Vaativuusluokan arvioinnissa ei pitäisi olla merkitystä tehtävästä suoriutumisella, sukupuolella tai nykyisellä palkalla.

- Tutustu työehtosopimukseen ja tehtävien luokitusjärjestelmään. Keskustele luottamusmiehen kanssa
- Oman työn kuvaaminen ei ole aina helppoa, siksi sitä kannattaakin harjoitella.
- Älä ”yliluokittele”, se ei lisää uskottavuutta.
- Yrityksen palkkapolitiikka kertoo siitä, mistä työnantaja palkitsee ja maksaa palkkaa. Jos perustelee palkankorotuksen yrityksen palkkapolitiikan mukaisena ja siinä käytetyin termein, on sillä todennäköisyys mennä helpommin perille.

# Onko henkilökohtainen palkanosa ajan tasalla?

Henkilökohtaisen lisän kautta palkitaan pätevyyden ja suorituksen perusteella.

Tutustu sovellettavaan järjestelmään ja sen pisteytykseen.

Suoriutumista arvioidaan suhteessa kunkin omaan toimenkuvaan.

Arviointi tehdään yleensä kerran vuodessa esihenkilön kanssa.

- Jos kehityskeskustelussa ei neuvotella palkoista, tiedustele milloin ja miten palkasta keskustellaan
- Älä ole liian vaatimaton
- Tuo esille omia vahvuuksia ja työssä kehittymistä ja niihin liittyviä konkreettisia esimerkkejä, hyvää palautetta jne.



# Tulos ja voittopalkkiojärjestelmät

- Täydentäviä rahallisia palkitsemistapoja, jotka eivät ole osa kuukausittain maksettavaa palkkaa. Esim. tulospalkkiot, tavoitepalkkiot, kannustepalkkiot, bonukset, kertapalkkiot, pikapalkkiot, voittopalkkiot, osakepalkkiot, optiot ja voitonjako.
- Yleensä yrityksen johto päättää.
- Hyvä ja oikeudenmukaiseksi koettu lopputulos edellyttää, että mittarit ovat läpinäkyvät, selkeät ja että perusteet ovat kaikkien tiedossa ja mietitty yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.
- Perehdy oman yrityksesi järjestelmään ja sen perusteisiin
- Voitko itse vaikuttaa tulospalkkioiden kasvuun? Voitko muuttaa toimenkuvaasi siten, että mahdollisuus tulospalkkioihin olisi parempi?
- Vinkki: Vaikka tulospalkkiojärjestelmää ei ole käytössä, mikään ei estä sinua esittämästä itsellesi ylimääräistä palkkiota jonkin poikkeuksellisen projektin tai hyvin tehdyn työn jälkeen. Joskus saattaa kertaluontoisen palkkion maksu olla yrityksessä helpompaa, kuin pysyvä palkankorotus.

# Jos epäilet palkkasyrjintää

Pyydä työnantajalta selvitys

Kysy neuvoa luottamusmieheltä tai ammattiliitosta. Ammattiliittojen jäsenmaksu sisältää oikeuden juridiseen neuvontaan ja oikeusapuun

Käänny tasa-arvovaltuutetun puoleen. He voivat antaa lausunnon tai tehdä tarkastuksen työpaikalle

Voit ottaa yhteyttä myös julkiseen oikeusavustajaan, lakiasiantoimistoon tai asianajajaan. Lakipalvelut ovat yleensä maksullisia.

Muista myös nämä

Urakehitys

Ylityöt ja muut epätavanomaiset työvuorot

Sijaisuuskorvaukset ja perehdytykset



# Valmistautuneena palkkaneuvotteluihin

- Tee taustatyötä ja harjoittele
- Kerro jo etukäteen, että haluat puhua palkasta.  
Huomioi budjettiaikataulu.
- Analysoi neuvottelukumppanisi
- Kirjaa ylös saavutuksesi, perustelusi ja esityksesi
- Ole selkeä ja asiallinen
- Jos vastausta ei saa heti, sopikaa uusi ajankohta
- Jos vastaus on ei, kysy, mitä korotuksen saaminen vaatii ja milloin palkasta neuvotellaan seuraavan kerran



”Jos ei pyydä, ei yleensä saa. Menetettävää ei ole, vain voitettavaa. Joskus ajankohta on vain väärä. Pyri kuitenkin sopimaan jotakin, jos ei nyt niin miten ja milloin.”

Ammattiliitto Pron Palkkaneuvotteluopas



proliitto.fi | proplus.fi



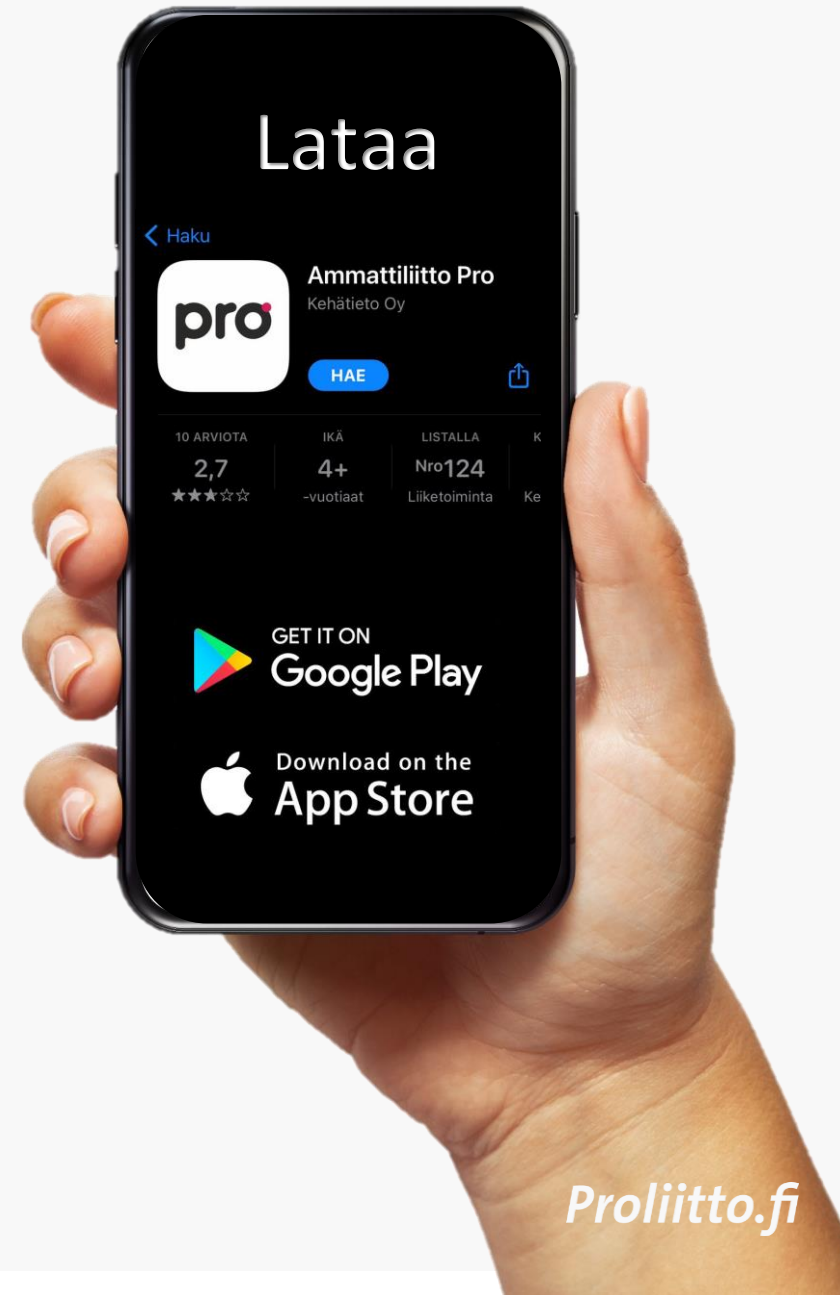
jasenasiat@proliitto.fi



09 172 731



@proliitto



*Proliitto.fi*