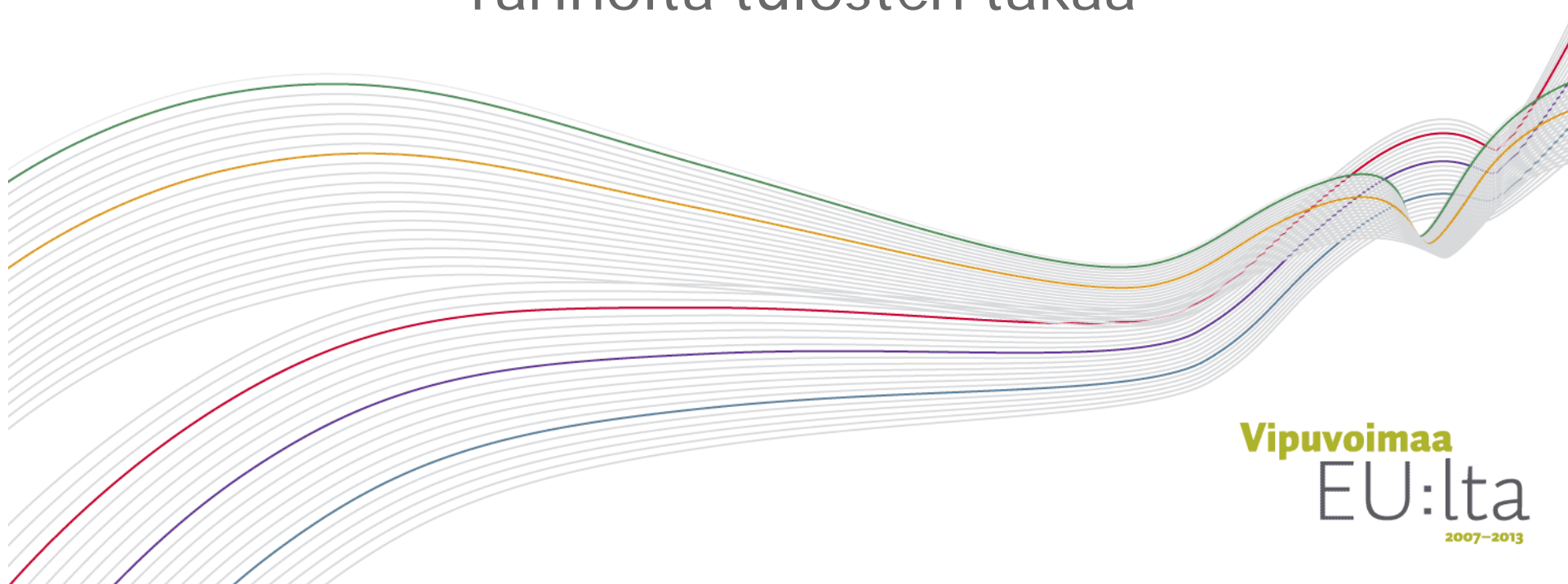
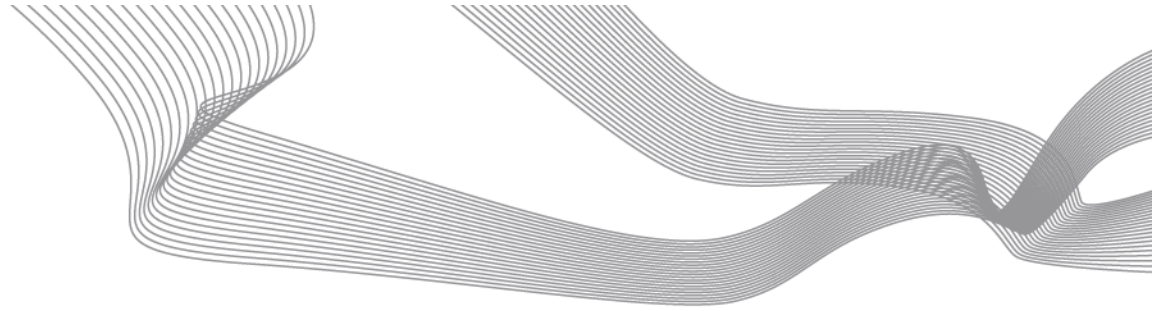


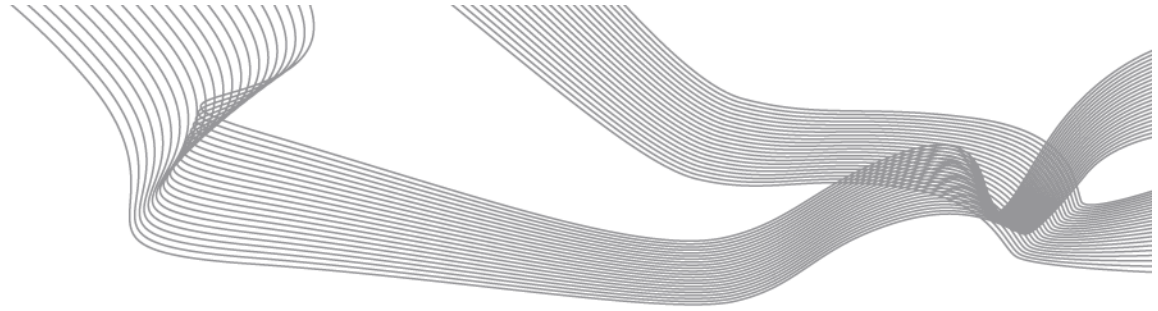
Havaintoja palkkatasa-arvosta: ratkaisuja ja ristiriitoja

Tarinoita tulosten takaa






- ”Analyttinen vaativuuden arviointijärjestelmä on kankea, työläs ja byrokraattinen, se on joustavan toiminnan este”
 - ”Ne estävät töiden sisällön nopean muuttamisen”
 - ”Ne syövät henkilöstöhallinnon ja esimiesten voimavaroja”
 - ”Niiden käyttämisestä on täydennettävä monimutkaisiin soveltamisohjein”
 - **Tasa-arvoriski:** Epämääräinen tai avoimuudeltaan puutteellinen palkkausjärjestelmä vaikeuttaa mahdollisen syrjinnän havaitsemista
 - Monimutkaiset järjestelmät johtavat oikoteihin, jopa sukupuolittuneen nimikehierarkian paluuseen.



- ”Rahat eivät riitä kustantamaan tehtävien vaativuudessa ja suoriutuvuudessa tapahtuvia muutoksia”
 - Arviointeja ei voi muuttaa, koska jokainen muutos johtaa palkankorotusvaatimukseen, johon ei välttämättä ole varaa
 - **Tasa-arvoriski:** Naisten työssä tapahtuva vaativuuden tai suorituksen kehittyminen ei johda palkan korottumiseen. Markkinatilanteeseen vetoaminen ja etukäteen määrätyt rajoitukset arvioinneissa heikentävät tasa-arvoista kohtelua

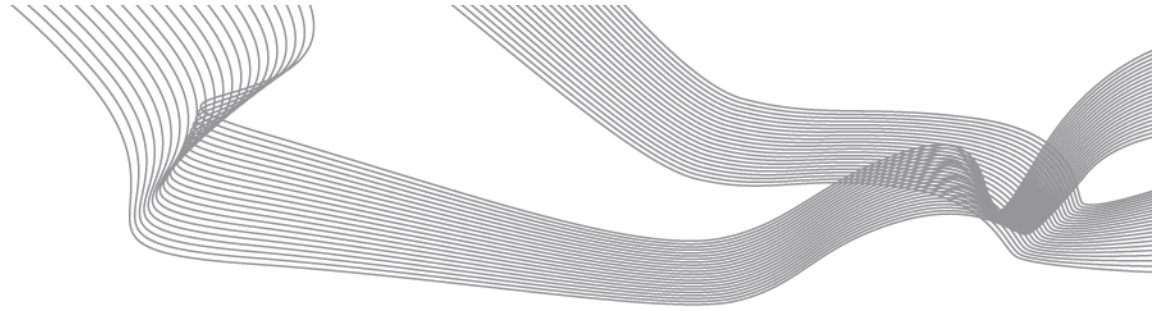


- **Äskettäin havaittu vääryys ei saa huomiota, jos sen vastapainona on toisten hankkima ikiaikainen nautintaoikeus**

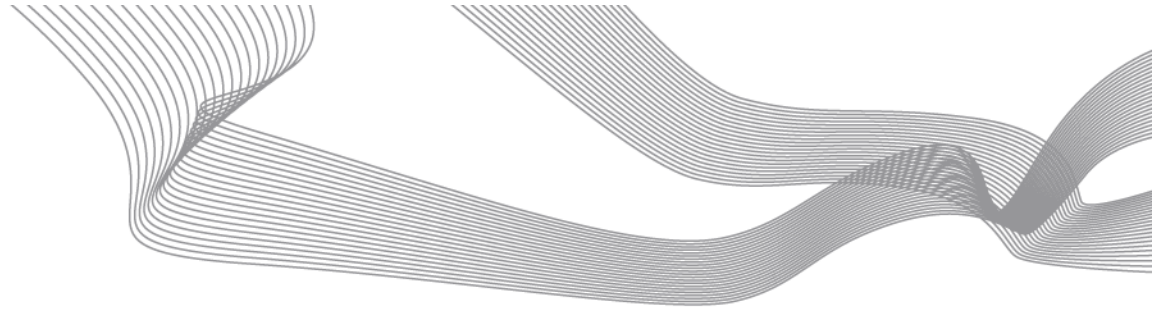
- Jos vaativuuden arviointi horjuttaa totuttuja käsityksiä ja arvostuksia, heittäydytään asemiin. Asemat muodostuvat ”me” ja ”nuo”-periaatteella. ”Me” edustamme ryhmää, jonka työtä ”ei tarpeeksi arvosteta”.
- **Tasa-arvoriski:** Ryhmät muotoutuvat joskus sukupuolittuneiden ammattien tai tehtävätyyppien mukaan.

- **Markkinat voivat määrätä palkan, mutta sitä perustellaan palkkausjärjestelmän kautta**

- Vaativuutta tai suoriutuvuutta voidaan tarvittaessa manipuloida, jotta sovittu palkka saataisiin näyttämään järjestelmän osoittamalta palkalta.
- **Tasa-arvoriski:** Markkinat saattavat suosia miesammattajeja. Manipuloinnin seurauksena syntyy kuva, että miesten työt ovat vaativampia.



- **Kyselyissä esimiehiä arvostetaan, mutta heidän objektiivisuuteensa ei todellisuudessa luoteta**
 - Esimiesten valtuudet ja heihin kohdistuvat odotukset vaihtelevat
 - Esimiehet pitävät usein omiensa puolta, jotta olisivat hyviä esimiehiä
 - Se ei tarkoita, että esimiehet toimisivat samalla tavoin ja kokonaisuutena ottaen yhtä tasapuolisesti
 - Tilalle tarjotaan koulutusta, kun tarvittaisiin selvät säännöt ja toimintaa kontrolloivat välineet
 - **Tasa-arvoriski:** Esimiesten valtuudet vaihtelevat suuresti, eivätkä hekään ole vapaita totutuista ammattien arvostuksista.



■ Ikälisien lumo

- ”Miksi pitäisi vaihtaa ikälisien tuoma varma palkkakehitys epävarmaan suorituksen arviointiin?”
- **Tasa-arvoriski:** Kokemusvuosilisät eivät kerro työssä kehittymisestä tai todellisesta suoriutumisesta kovinkaan paljon
- Kokemusvuosilisät voivat olla ristiriidassa henkilökohtaisen suoriutumisarvioinnin kanssa.

■ Erillislisien sukupuoli

- ”Kun lisistä on sovittu, niistä ei pääse eroon uudessakaan palkkausjärjestelmässä”
- Miksi lisät ovat tyypillisiä miesammateille, mutta naisammateissa ne loistavat poissaolollaan?
- **Tasa-arvoriski:** Erillislisät korostuvat miesammateissa