VTM, TkT Johanna Maaniemi
VT Harri Hietala
12.10.2026

Eduskunta, työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle 13.10.2026 kokoukseen

Asiantuntijalausunto: Sosiaali- ja terveysministeriön tilaamaa työn vaativuuden arviointimallin esittely

Asiantuntijalausunto perustuu raporttiin: (32 sivua): Maaniemi, J. & Hietala, H. (2026a). Työn vaativuuden arviointimalli organisaatioiden arviointityön tueksi. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2026:8. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Työn vaativuuden arviointimallin tausta ja tarkoitus

EU:n palkka-avoimuusdirektiivin (EU 2023/970) 4 artiklan mukaan työnantajilla tulee olla palkkarakenteet, joiden avulla voidaan varmistaa samapalkkaisuuden periaatteen toteutuminen eli sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä. Samanarvoinen työ tarkoittaa yhtä vaativaa työtä: työt voivat olla hyvinkin erilaisia, mutta silti vaativuudeltaan samanarvoisia.

Direktiivin 4 artiklan mukaan jäsenvaltioiden tulee huolehtia siitä, että työnantajien ja työmarkkinaosapuolten saatavilla on asetettava analyyttisiä välineitä tai menetelmiä työn arvon arviointiin ja vertailuun. Työn arvon vertailun tulee perustua objektiivisiin ja sukupuolineutraaleihin kriteereihin. Direktiivissä keskeisiksi kriteereiksi määritellään osaaminen, kuormitus, vastuu ja työolot sekä tarvittaessa muut työn kannalta merkitykselliset tekijät.

Maaniemen ja Hietalan (2026a) laatima työn vaativuuden arviointimalli vastaa tähän tarpeeseen tarjoamalla välineen erilaisten töiden vaativuuden järjestelmälliseen arviointiin ja vertailuun. Mallissa on hyödynnetty tietoa jo olemassa olevista työn vaativuuden arvioinnin välineistä ja palkkausjärjestelmistä. Näitä ovat muun muassa Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE) maaliskuussa 2026 julkaisema, EU:n jäsenmaille tarkoitettu työn vaativuuden arviointivälineistö sekä Ruotsissa käytössä oleva Analys Lönelots -työkalu, joka on kehitetty erilaisten töiden vaativuuden vertailuun ja samanarvoisen työn tunnistamiseen. Lisäksi mallin kehittämisessä on hyödynnetty tietoa Suomessa käytössä olevista palkkausjärjestelmistä ja niiden tyypillisistä piirteistä (ks. selvitys Suomessa sovellettavista työn vaativuuden arviointijärjestelmistä: Maaniemi & Hietala 2026b)

Suomessa työn vaativuuden arvioinnilla on jo pitkät perinteet, ja käytössä on lukuisia erilaisia työn vaativuuden arviointijärjestelmiä. Niitä sisältyy työ- ja virkaehtosopimuksiin, minkä lisäksi käytössä on kaupallisten toimijoiden tarjoamia ratkaisuja (Maaniemi & Hietala 2026b). Nyt laaditun mallin tarkoituksena ei ole korvata näitä olemassa olevia työn vaativuuden arviointijärjestelmiä, vaan tarjota organisaatioille yksi mahdollinen ja olemassa olevia järjestelmiä täydentävä lähestymistapa työn vaativuuden arviointiin.

Maaniemi ja Hietala laativat mallin keväällä 2026 sosiaali- ja terveysministeriön toimeksiannosta. Sen valmistelun tukena on toiminut sosiaali- ja terveysministeriön johtama kolmikantainen ohjausryhmä.

Mitä mallilla arvioidaan?

Palkka-avoimuusdirektiivin mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajien ja työmarkkinaosapuolten saatavilla on analyyttisiä välineitä tai menetelmiä työn arvon arvioimiseksi ja vertailemiseksi.

Nyt kehitetty malli perustuu analyyttiseen työn vaativuuden arviointiin. Siinä työn vaativuutta ei arvioida yhtenä kokonaisuutena, vaan tehtävää tarkastellaan erikseen määriteltyjen vaativuustekijöiden avulla. Tavoitteena on tukea tehtävien mahdollisimman johdonmukaista, tarkkaa ja sukupuolineutraalia arviointia.

Mallin keskeinen lähtökohta on, kuten työn vaativuuden arvioinnissa aina, että arvioinnin kohteena on tehtävä, ei tehtävää hoitava henkilö. Arviointi kohdistuu työn sisältöön ja tehtävälle asetettuihin vaatimuksiin. Siinä ei arvioida esimerkiksi yksittäisen työntekijän suoriutumista, henkilökohtaisia ominaisuuksia tai osaamista sellaisenaan.

Malli koskee vain työn vaativuuteen perustuvaa eli tehtäväkohtaista palkanosaa. Työn vaativuus ei yksin määritä työntekijälle maksettavaa kokonaispalkkaa. Palkkauksessa voidaan käyttää myös muita objektiivisia ja sukupuolineutraaleja perusteita, kuten suoriutumista tai kokemusta. Näitä koskevat ratkaisut jäävät nyt laaditun mallin ulkopuolelle.

Perusmallin arviointitekijät, painotukset ja asteikot

Mallia esittelevässä raportissa kuvataan työn vaativuuden arvioinnin ns. perusmalli, joka toimii lähtökohtana organisaatiokohtaiselle soveltamiselle. Organisaatioiden toimiala, tehtävärakenne, toimintaympäristö, työehtosopimukset ja muut erityispiirteet voivat kuitenkin edellyttää perusmallin räätälöimistä ja tämä on mahdollistettu myöhemmin kuvattavalla tavalla. Räätälöintiä tehdessä on kuitenkin huolehdittava siitä, että arviointimalli säilyy kokonaisuutena selkeänä, tasapainoisena ja johdonmukaisena.

Perusmallissa työn vaativuutta arvioidaan kuuden arviointitekijän avulla, jotka kattavat direktiivin mainitsemat tekijät: osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolosuhteet. Direktiivissä mainitut kuormitus ja työolot on tässä mallissa jaettu psykososiaalisiin sekä fyysisiin kuormitus- ja työolosuhdetekijöihin. Tällä pyrittiin selkeyttämään arviointia ja välttämään tekijöiden päällekkäisyyttä.

Perusmallin vaativuustekijät ovat:

1. Osaaminen: millaista tietoa, taitoa, kokemusta tai asiantuntemusta tehtävän hoitaminen edellyttää?

2. Vastuu ja vaikuttavuus: mistä työssä ollaan vastuussa ja millaisia vaikutuksia työllä on esimerkiksi ihmisiin, toimintaan, talouteen tai organisaation tavoitteisiin?

3. Vuorovaikutus: kuinka vaativaa vuorovaikutusta työssä edellytetään? Millaista yhteistyötä, neuvottelua, ohjaamista tai vaikuttamista tehtävä sisältää?

4. Ongelmanratkaisu ja itsenäisyys: millaisia ongelmia työssä ratkaistaan ja kuinka itsenäisesti työtä tehdään? Kuinka paljon työ edellyttää harkintaa, soveltamista tai uudenlaisten ratkaisujen löytämistä?

5. Psykososiaaliset kuormitus- ja työolosuhdetekijät: millaisia psykososiaalisia kuormitus- ja työolosuhdetekijöitä työhön liittyy?

6. Fyysiset kuormitus- ja työolosuhdetekijät: millaisia fyysisiä kuormitus- ja työolosuhdetekijöitä työhön liittyy?

Osaamista kuvaavan vaativuustekijän arviointiasteikko on kahdeksanportainen (1–8) ja muiden tekijöiden viisiportainen (1–5). Arviointitekijät on painotettu seuraavalla tavalla: Osaaminen 30 %, Vastuu ja vaikuttavuus 25 %, Vuorovaikutus 20 %, Ongelmanratkaisu ja itsenäisyys 20 %, Psykososiaaliset kuormitus- ja työolosuhdetekijät 2,5 % ja Fyysiset kuormitus ja työolosuhdetekijät 2,5 %. Mallin perusversiossa kokonaisvaativuus muodostuu vaativuustekijöiden pisteytyksestä. Kokonaispistemäärä on 1 200 pistettä, joka on jyvitetty arviointitekijöiden eri tasoille arviointitekijän painotuksen mukaan alla olevan kuvion 1 mukaisesti.

Vaativuustekijät ja painotus perusmallissa	Arviointi-asteikko	Pisteet perus-mallissa
Osaaminen (30 %)	1-8	45-360
Vastuu ja vaikuttavuus (25 %)	1-5	60-300
Vuorovaikutus (20 %)	1-5	48-240
Ongelmanratkaisu ja itsenäisyys (20 %)	1-5	48-240
Kuormitus ja työolosuhteet:		
Psykososiaaliset kuormitus- ja työolosuhdetekijät (2,5 %)	1-5	6-30
Fyysiset kuormitus- ja työolosuhdetekijät (2,5 %)	1-5	6-30
Pisteet		213-1200

Kuvio 1. Työn vaativuuden arviointimallin vaativuustekijät, painotukset, arviointiasteikot ja pisteet.

Jokaisen vaativuustekijän arviointiasteikon tasot on kuvattu sanallisesti. Tehtävä sijoitetaan sille tasolle, joka vastaa tehtävän sisältöä parhaiten kyseisen tekijän osalta. Tehtävä saa tason mukaiset pisteet. Kuviossa 2 on esitetty esimerkkinä vastuu ja vaikuttavuus -tekijän tasokuvaukset ja pisteet.

Taso	Kuvaus	Pisteet
Taso 1	**Vastuu omasta työstä**. Vastuu kohdistuu omaan työhön. Työ ei sisällä merkittävää vastuuta muiden henkilöiden työstä, resursseista tai toiminnan tuloksista. Vaikutukset ovat rajattuja ja kohdistuvat pääosin omaan tehtävään.	60
Taso 2	**Rajattu vastuu**. Vastuu kohdistuu yksittäisten tehtävien hoitamiseen ja työn laatuun. Työhön voi sisältyä muiden tukemista tai ohjaamista tavanomaisissa tilanteissa. Vaikutukset kohdistuvat rajattuun työvaiheeseen tai tehtäväkokonaisuuteen.	120
Taso 3	**Selkeä vastuu**. Vastuu kattaa rajatun osa-alueen, tehtäväalan tai asiantuntijavastuun. Työhön voi sisältyä vastuuta muiden työstä, ohjauksesta tai hyvinvoinnista. Henkilö vastaa oman vastuualueensa toiminnasta ja tuloksista, ja vaikutukset kohdistuvat rajattuun osaan toimintaa tai useisiin henkilöihin.	180
Taso 4	**Laaja vastuu**. Vastuu kattaa selkeän toimintakokonaisuuden, kuten toimintayksikön, palvelun tai laajan asiantuntija-alueen. Henkilö vastaa kokonaisuuden toiminnasta, resursseista ja tuloksista. Vastuu on itsenäistä, ja vaikutukset ulottuvat laajasti toimintaan.	240
Taso 5	**Strateginen vastuu**. Vastuu kattaa toiminnon tai useiden toimintakokonaisuuksien muodostaman kokonaisuuden sekä niiden yhteistuloksen. Henkilö vastaa toiminnan suunnasta, tuloksista ja pitkän aikavälin kehittämisestä. Vaikutukset ovat laaja-alaisia ja merkittäviä organisaation tasolla.	300

Kuvio 2. Vastuu ja vaikuttavuus arviointitekijän tasokuvaukset ja pisteet

Arviointi tehdään arviointitekijä kerrallaan tarkastelemalla tehtävän sisältöä suhteessa arviointitasojen kuvauksiin. Kullekin arviointitekijälle valitaan tehtävää parhaiten kuvaava arviointitaso arviointitasokuvauksien perusteella. Kun tehtävä on arvioitu kaikkien arviointitekijöiden osalta, arviointitasojen mukaiset pisteet lasketaan yhteen arviointimallissa määriteltyjen tai organisaatiossa päätettyjen painotusten mukaisesti. Näin muodostuu tehtävän kokonaispistemäärä, jonka perusteella tehtävät voidaan laittaa järjestykseen vaativuuden mukaan, muodostaa vaativuusluokat ja edetä palkka-analyyseihin.

Organisaatiot voivat tarvittaessa räätälöiden perusmallia omiin lähtökohtiinsa sopivammiksi. Organisaatiot voivat esimerkiksi muuttaa vaativuustekijöiden painotuksia, tarkentaa arviointikuvauksia tai käyttää arviointiasteikkojen välitasoja. Tarvittaessa mallia voidaan myös täydentää uusilla vaativuustekijöillä.

Vaativuustekijöitä painotuksia tarkasteltaessa on huomioitava, että kuormitus- ja työolosuhdetekijät eroavat osin muista vaativuustekijöistä. Ne kuvaavat työhön liittyvää fyysistä ja psykososiaalista kuormitusta sekä työolosuhteisiin liittyviä haittoja, joita työelämässä yleensä pyritään hallitsemaan, vähentämään tai poistamaan. Tästä syystä niiden painoarvo perusmallissa on suhteellisen pieni. Jos niiden merkitys arvioitavissa tehtävissä on kuitenkin laaja tai korostunut, niiden painoarvoa voidaan perustellusti lisätä. Joskus kuormitus- ja työolosuhdetekijät on huomioitu jo esimerkiksi lisien kautta tai jollakin muulla tavalla. Tämä tulee huomioida arvioinnissa ja tulosten tarkastelussa. Tekijöiden huomioimista kahteen kertaan tulee välttää.

Mallin tuottamien pistemäärien tarkoituksena on arvioida ja vertailla saman organisaation tehtävien suhteellista vaativuutta. Koska organisaatiot voivat soveltaa ja räätälöidä mallia omista lähtökohdistaan, mallin tuottamat arviointitulokset eivät ole sellaisenaan vertailukelpoisia eri organisaatioiden välillä.

Mallin käytännön soveltaminen

Työn vaativuuden arviointijärjestelmän toimivuuden kannalta olennaista ei ole vain arviointimallin tekninen rakenne, vaan myös se, miten arviointi organisaatiossa toteutetaan ja miten järjestelmää ylläpidetään. Mallia esittelevässä raportissa ei kuvata ainoastaan työn vaativuuden arviointimallin sisältöä, vaan annetaan myös käytännön ohjeita mallin soveltamiseen ja työn vaativuuden arviointiprosessin eri vaiheiden toteuttamiseen. Ohjeita annetaan esimerkiksi

- tehtävänkuvien laatimiseen
- arviointiryhmän muodostamiseen ja laadukkaan toiminnan varmistamiseen
- sukupuolineutraalin työn vaativuuden arvioinnin toteuttamiseen
- arviointitulosten tarkasteluun
- vaativuusryhmien muodostamiseen
- palkkojen tarkasteluun vaativuusryhmittäin sekä
- järjestelmän ylläpitoon ja seurantaan.

Lähteet:

Analys Lönelots. www.lonelotsarna.se

EIGE, European Institute for Gender Equality (2026). Toolkit for gender-neutral job evaluation and classification systems. https://eige.europa.eu/ gender-mainstreaming/toolkits/gender-neutral-job-evaluation

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2023/970 miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla. EUR lex. EUR-lex. http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj

Maaniemi, J. & Hietala, H. (2026b). Palkka-avoimuusdirektiivi ja samanarvoisen työn arviointiin liittyvä välineistö: Nykytila ja kehittämistarpeet Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2026:3. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6028-2