Työn vaativuuden arviointimalli organisaatioiden arviointityön tueksi

13.10.2026 Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Johanna Maaniemi (TkT) & Harri Hietala (VT)

Tausta: Artikla 4 palkka-avoimuusdirektiivissä (2023/970)

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajilla on palkkarakenteet, joiden mukaan samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka.

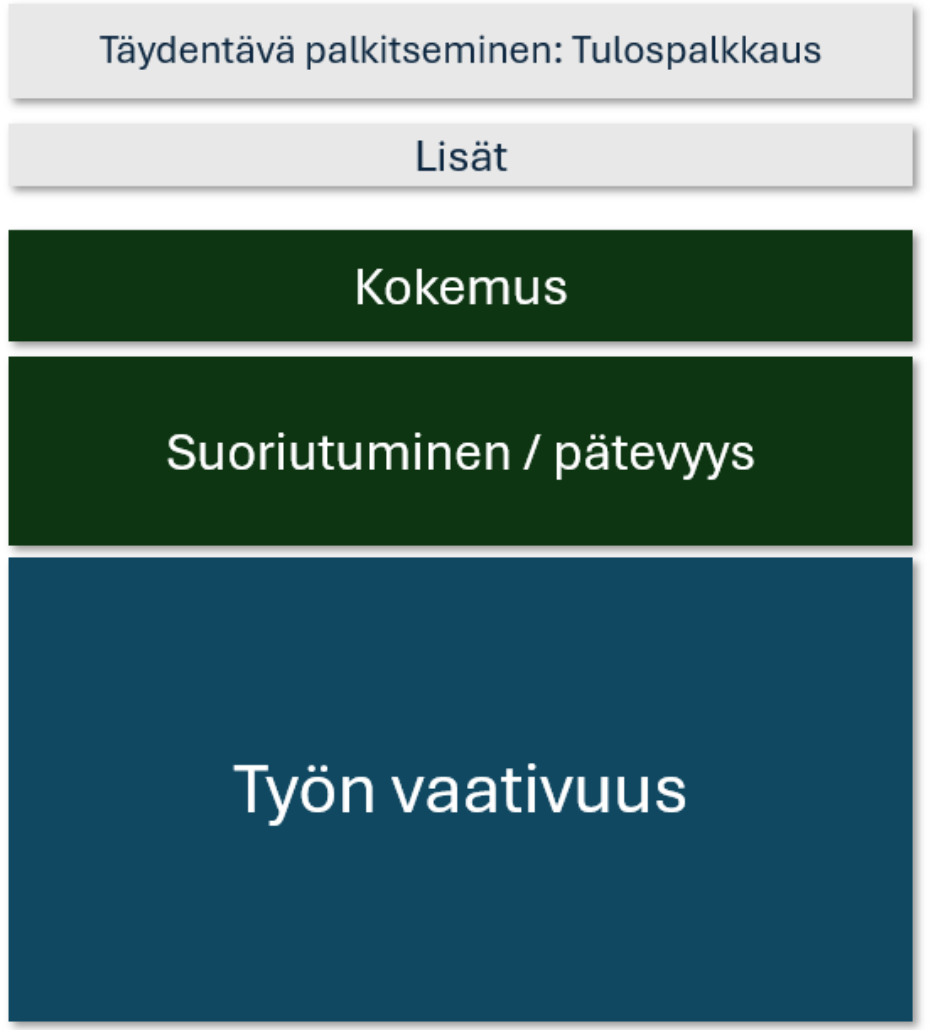
2. Jäsenvaltioiden on varmistettava saataville analyyttiset välineet tai menetelmät, jotka ovat helposti käytettävissä työn arvon määrittämiseksi kohdan 4 kriteerien mukaisesti. Näiden välineiden tai menetelmien avulla työnantajat ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat helposti laatia ja käyttää sukupuolineutraaleja ja syrjimättömiä työn arviointi- ja luokittelujärjestelmiä.

3. Komissio voi tarvittaessa päivittää työn arviointi- ja luokittelujärjestelmiä koskevia unionin laajuisia suuntaviivoja Euroopan tasa-arvoinstituuttia (EIGE) kuullen.

4. Palkkarakenteiden tulee mahdollistaa sen arviointi, ovatko työntekijät työn arvon suhteen vertailukelpoisessa tilanteessa. Arvioinnissa on käytettävä objektiivisia ja sukupuolineutraaleja kriteerejä, joista on sovittu työntekijöiden edustajien kanssa, jos tällaisia on. Kriteereihin tulee kuulua osaaminen, kuormitus, vastuun määrä, työolot ja tarvittaessa muut merkitykselliset tekijät. Kriteerit ja niiden soveltaminen eivät saa suoraan tai välillisesti perustua sukupuoleen, eikä johtaa sukupuoleen perustuvaan syrjintään. Erityisesti merkityksellisiä pehmeitä taitoja ei saa aliarvostaa.

Välineistö mihin?

- ”Sama ja samanarvoinen työ” = Työn vaativuus
- ”Välineistö” = työn vaativuuden arviointiväline
- ”Saataville asetettavan välineistön” = maksutta saatavilla olevaa työn vaativuuden arviointiväline



Kehittämistyön taustaa ja tehtyjä valintoja

- Vaativuuden arviointiväline valmisteltiin keväällä 2026 kolmikantaisen työryhmän tuella.
- Lähtökohtana direktiivin ”analyyttiset välineet tai menetelmät” ja direktiivissä mainitut vaativuustekijät: osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolosuhteet.
  - Lisäksi: ongelmanratkaisu ja vuorovaikutus.
  - Kuormitus ja työolosuhteet ryhmitelty ”fyysiset kuormitus- ja työolosuhdetekijät” ja ”psykososiaaliset kuormitus ja työolosuhdetekijät”
- Taustamateriaalina käytetiin, mm. Eigen malleja ja Analys Lönelots’ia + muiden maiden julkaisemia malleja sekä tietoa Suomen työehtosopimusten malleista
- Ohjeissa esitetty ns. perusmalli vaativuustekijöineen ja –asteikkoineen. Mallin muokkaaminen on mahdollistettu. Ohjeet sisältävät myös soveltamisohjeita.
- Arviointiväline ei korvaa olemassa olevia järjestelmiä ja sen käyttö on vapaaehtoista
- Organisaatioiden soveltamiskäytännöt ovat oleellisia myös tässä arviointimallissa

Analyyttinen työn vaativuuden perusmalli

Vaativuustekijä	Arviointiasteikko	Painotus (Voi säätää)	Pisteet perusmallissa
Osaaminen	1-8	30 %	45-360
Vastuu ja vaikutt			0-300
Vuorovaikutus			8-240
Ongelmanratkai			8-240
Psykososiaalise työolosuhdeteki			6-30
Fyysiset kuormi työolosuhdetekijät			6-30
Yhteensä		**100%**	**1200**

Mahdollisia joustoelementtejä, esim.

- Organisaatio voi päättää arviointitekijöiden painotuksista
- Arviointiasteikkoihin on mahdollista tehdä väliluokkia
- Tekijöiden kuvauksia voi sovittaa omaan organisaatioon
- Uusia kriteereitä voi lisätä

Kiitos!