

Palkka ja palkitseminen – trendit 2023

#NÄEPALKKA

5 olennaisinta trendiä,
jotka kauppätieteilijöiden
sekä työnantajien
on tärkeää tietää juuri nyt

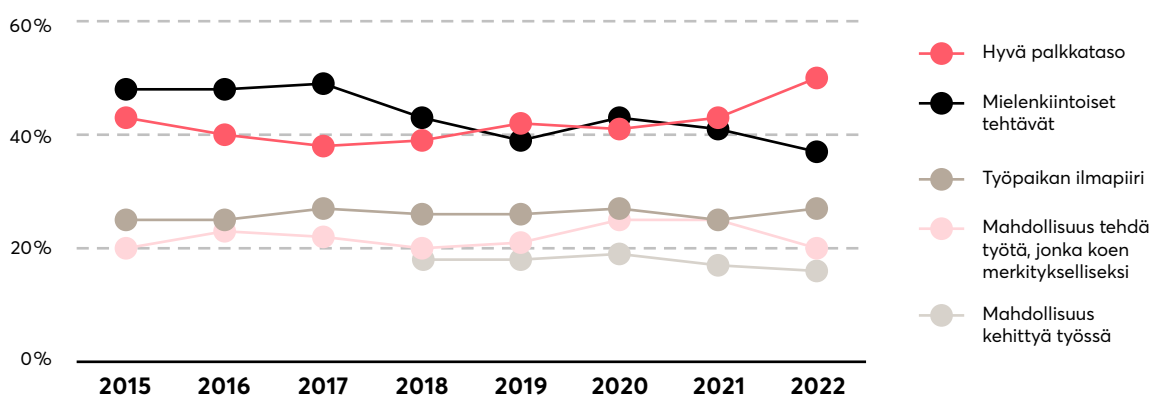
#Trendi 1:

Palkka jyräsi merkityksellisyyden

Viime vuosina on puhuttu paljon työn merkityksellisyydestä. Palkan tärkeys ei ole kuitenkaan kadonnut minnekään – päinvastoin.

T-Median Työnantajamainetutkimuksen mukaan palkan merkitys työpaikan valinnassa

on noussut ja palkka on selkeästi tärkein työpaikan valintakriteeri teknisten ja kaupallisten alojen korkeakoulutetuilla. Sen sijaan mielenkiintoisten työtehtävien ja työn merkityksellisyyden painoarvo on pienentynyt.

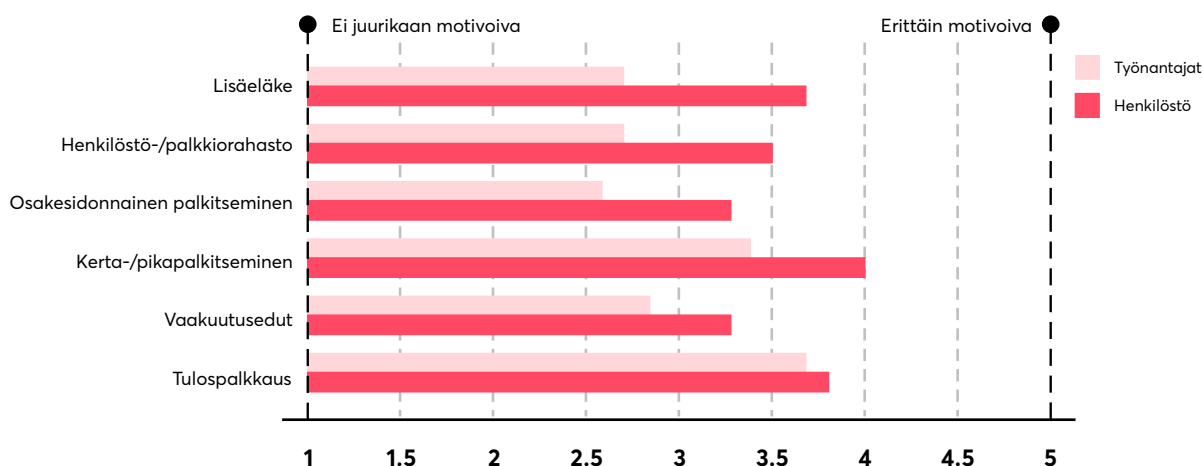


Kuvaajan lähde: T-median Työnantajamainetutkimus 2022

Palkitseminen motivoi henkilöstöä enemmän kuin työnantajat ymmärtävät. Mandatumin Palkitsemistutkimuksen mukaan työntekijät kokevat palkkausjärjestelmät selvästi moti-

voivammaksi kuin yritysten johdossa arveltiin. Kerta- tai pikapalkitseminen koettiin kaikkein motivoivampana.

Palkitsemisjärjestelmän motivoivuus



Kuvaajan lähde: Mandatumin Palkitsemistutkimus 2022



Sini Jämsén

johtava palkitsemiskonsultti,
Mandatum

Palkkaan ja palkitsemiseen vaikuttaa etenkin kaksi ajankohtaista ilmiötä:

- 1) tietyillä aloilla esiintyvä työvoimapula ja sen aiheuttama tarve kohentaa työnantajakuva
- 2) lisääntyvät vaatimukset vastuullisuudesta, oikeudenmukaisuudesta ja avoimesta viestinnästä.

Työnantajat käyttävät palkkaa ja palkitsemista yhä enemmän johtamisen välineenä. Palkitsemisella halutaan saada aikaan toivottuja vaikutuksia tai tuloksia. Esimerkiksi työntekijöille tarjotaan työmatkaetuja tai aamiaisia, joilla heitä yritetään houkutella toimistolle.

Seuraaviin seikkoihin kannattaa kiinnittää huomiota juuri nyt:

- **Tulospalkkaus** on yleistynyt merkittävästi

viime vuosina. Tulospalkkioissa näkyy yhä enemmän vastuullisuusmittareita. Esimerkiksi ympäristötavoitteiden täyttymisestä voi saada tulospalkkion.

- **Kertapalkitseminen** nostaa suosiotaan. Asiantuntijatyössä voidaan määritellä, millaisia asioita arvostetaan, ja niistä palkitaan. Tätä käytetään tekemisen suunnittamisen ja motivoinnin välineenä.
- **Henkilöstörahastot** ovat suomalaisen lainsäädäntöön pohjautuva tehokas tapa rahastoida henkilöstön tulospalkkioita. Henkilöstörahastojen käyttö on yleistynyt voimakkaasti viime vuosina. Henkilöstörahastolakiin tänä vuonna tulevan uudistuksen ansiosta rahastot tulevat mahdollisiksi myös yhä useammalle pienelle yritykselle.
- **Etukokonaisuudet** ovat joissakin organisaatioissa jo hyvinkin merkittäviä. Nykyisin tarjotaan myös räätälöitäviä etukokonaisuuksia, joista työntekijä voi valita haluamansa. Etujen vaikutuksen huomaa erityisesti siinä vaiheessa, jos vaihtaa työpaikkaa ja uusi työnantaja ei tarjoakaan vastaavia etuja.
- **Aineeton palkitseminen** voi sisältää monenlaisia asioita, mutta etenkin etätyömahdollisuuksia ja työelämän joustoa odotetaan asiantuntijatyössä nykyisin laajasti.

#Trendi 2:

Naiset pyytävät palkankorotusta siinä missä miehet, mutta palkkatasa-arvo laahaa pahasti



Kosti Hyyppä

tasa-arvoasiantuntija,
Suomen Ekonomit

Miesten ja naisten välinen palkkaero on yksi keskeisimmistä tasa-arvo-ongelmista Suomessa. Tilanteen korjaantuminen vaikuttaa olevan niin hidasta, että ilmeisesti palkkatasa-arvo ei ole kovassa huudossa – vaikka sen pitäisi olla.

Palkkaeroja saa ja pitääkin olla, mutta niiden tulee perustua tehtävän vaativuuteen sekä työntekijän osaamiseen ja suoriutumiseen. Sukupuoli ei voi olla peruste palkkaerolle.

Merkittävin syy sukupuolten väliselle palkkaepätasa-arvolle on ammattien jakautuminen vahvasti naisten ja miesten ammatteihin.

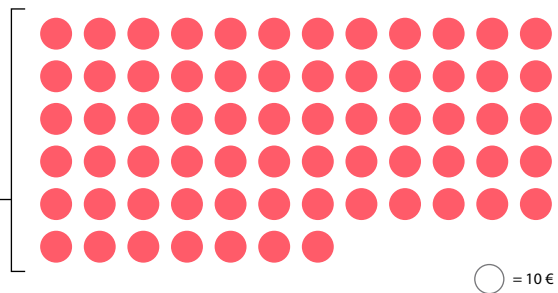
Jakautuminen on monimutkainen ilmiö, ja sen ratkaisemiseksi on syytä etsiä keinoja.

Ammattien jakautumisen lisäksi ongelmana on selittymätön, eli sukupuolesta johtuva palkkaero. Esimerkiksi kauppatieteilijöillä tämä on noin 9 prosenttia yksityisellä sektorilla. Ero ei ole juuri kaventunut sitten 1990-luvun.

Palkkaero yhteensä
1 630 €/kk (22 %)



Selittymätön palkkaero
665 €/kk (9 %)

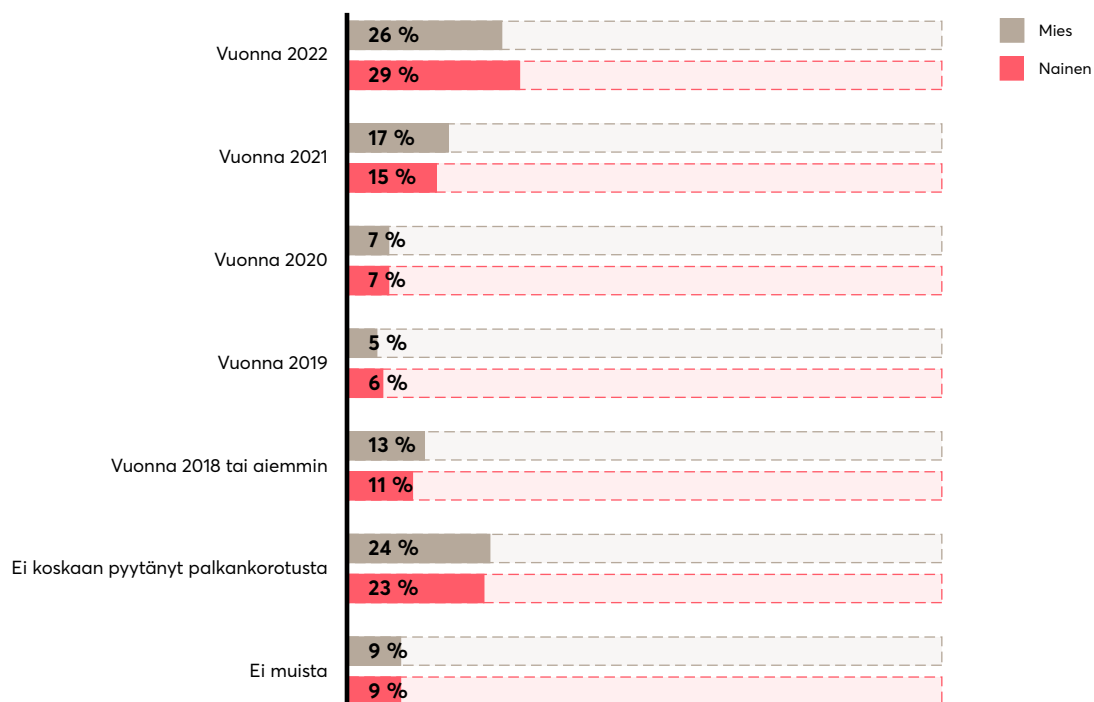


Kuvaajan lähde: Suomen Ekonomien palkkaeroanalyysi 2021

Kauppatieteilijöiden selittymätöntä palkkaeroa on usein perusteltu sillä, että naisten palkkapyynnöt ovat vaatimattomampia ja naiset pyytävät harvemmin palkankorotusta.

Ekonomien tuorein palkkatasotutkimus kumosi nämä selitykset, sillä tulosten mukaan miehet ja naiset pyytävät palkankorotuksia yhtä usein.

Milloin pyysit viimeksi palkankorotusta?



Kuvaajan lähde: Suomen Ekonomien palkkatasotutkimus 2022

Julkisen sektorin työpaikoissa palkkaero on selkeästi pienempi ja kaventunut vuosien saatossa. Julkisella sektorilla palkkatasa-arvo on lisääntynyt palkkausjärjestelmien ja palkka-avoimuuden avulla.

Palkkatasa-arvo edistyy näillä keinoilla:

- 1) **Palkkausjärjestelmät:** Läpinäkyvä ja oikeudenmukainen palkkausjärjestelmä

on tehokas tapa ehkäistä palkkaerojen syntymistä jo rekrytointivaiheessa.

- 2) **Perhevastuun jakautuminen:** Äidit pitävät edelleen ylivoimaisesti suurimman osan perhevapaista, jonka seurauksena perhevastuu painottuu usein äideille. Perhevapaajärjestelmää täytyy kehittää.
- 3) **Palkasta puhuminen:** Puhu palkasta säännöllisesti esihenkilön kanssa. Lisäksi palkasta kannattaa puhua myös esimerkiksi kollegojen ja ystävien kanssa.



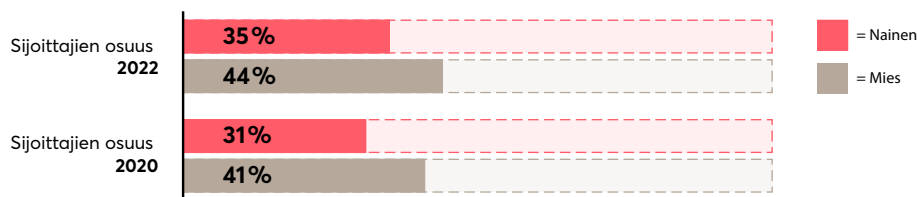
Kaisa Kivipelto

senioristrategi,
Danske Bank

Miten palkkarahat laitetaan poikimaan? Sijoittaminen on edelleen sukupuolittunutta

Danske Bankin Taloudellinen mielenrauha -tutkimuksen tulokset yllättivät positiivisesti viime vuonna. Ero sijoittavien naisten ja miesten välillä oli kaventunut.

Miehet ja naiset sijoittajina

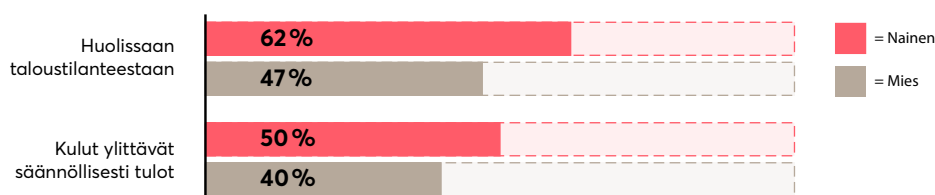


Lähde: Danske Bank: Taloudellinen Mielenrauha -kyselytutkimus 2022

Muutoksen suunta on oikea, mutta vielä on työsarkaa. Naisilla on pienemmät palkat, vähemmän varallisuutta ja pienemmät eläkkeet. Kovin suurta muutosta ei ole odotettavissa, koska naisten eläke-euron uskotaan vielä vuonna 2085 olevan 85 senttiä. Naisista kolmannes on vain vähän tai ei lainkaan luotavainen siihen, että pystyy säästämään tarpeeksi eläkettään varten. Miehistä vain joka neljäs ajattelee näin.

On ehkä pieni ihme, että naissijoittajien osuus on noussut kahdessa vuodessa paljon ottaen huomioon, kuinka paljon enemmän naisilla on huolia taloustilanteestaan kuin miehillä. Naisista jopa 62 prosenttia on kuukausittain tai useammin huolissaan siitä, saavatko he rahat riittämään kaikkeen tarvittavaan. Sama huoli painaa miehistä 47 prosenttia. Joka toisella naisella kulut ylittävät säännöllisesti tulot, miehistä osuus on noin 40 prosenttia.

Oma taloustilanne



Lähde: Danske Bank: Taloudellinen Mielenrauha -kyselytutkimus 2022

Inflaation vaikutukset ostovoimaan näkyvät kaikilla kyselyyn vastanneilla hankaluutena sovittaa yhteen tulot ja menot, mutta vaikutus korostuu naisilla. Suomessa kuluttaminen on yhä melko sukupuolittunutta, ja esimerkiksi ruokamenojen kasvu saattaa osua enemmän naisten lompakkoon.

Lasikatto lompakossa murtuu silloin, kun naiset kykenevät sijoittamaan ja kerryttämään varallisuutta nykyistä enemmän. Se edellyttää korkeampia palkkoja naisille, rei-

lumpaa perhevapaiden ja kulujen jakoa perheiden sisällä ja naisilta luottoa omiin kykyihinsä sijoittajina.

Taloudellinen mielenrauha -tutkimuksen mukaan miehistä ja naisista yhtä moni kertoo ylimääräisen rahan puutteen sijoittamisen esteeksi, mutta naisista 29 prosenttia ja miehistä vain 18 prosenttia ei ole mielestään riittävän taidokas sijoittajamaan. Tämä usko on täysin perusteeton ja siihen on tultava muutos.

#Trendi 3:

Vaatimukset palkka-avoimuudesta kovenevat

Anna Mäkelä

Content & Communications Manager,
Duunitori



Duunitorin palkkakyselyn (syksy 2021) vastajista peräti 91 prosenttia kertoi, että haluaisi tietää palkasta jo työpaikkailmoituksen yhteydessä. Kansalliseen rekrytointitutkimukseen (2022) vastanneista rekrytoijista ja johtajista 57 prosenttia uskoi, että työpaikkailmoituksessa olisi hyvä ilmoittaa tehtävän palkkahaitari.

Hyvä tahto ei vielä näy käytännössä. Duunitorilla oli helmikuussa 2023 auki noin 47 000 työpaikkailmoitusta. Palkka tai palkkahaitari ilmoitettiin kuitenkin vain alle 2 000 ilmoituksessa. Se tarkoittaa noin neljää prosenttia.

Duunitorin datan mukaan palkan sisältä-

vät työpaikkailmoitukset saavat keskimäärin yli 100 prosenttia enemmän lukukertoja kuin muut ilmoitukset. Palkasta kertominen on työnantajille hyvä tapa erottua joukosta ja rakentaa houkuttelevaa työnantajabrändiä.

Tavoitteena on, että vuoden 2023 loppuun mennessä jokaisesta Duunitorilla julkaistusta työpaikkailmoituksesta löytyy palkkatieto.

Avoimuutta tavoitellaan myös Euroopan komission direktiiviehdotuksella. Ehdotukseen kuuluu, että työnhakijoille pitäisi kertoa avoimen työtehtävän palkka työpaikkailmoituksessa tai muuten ennen työhaastattelua.

#Trendi 4:

Työehtosopimuksen yleiskorotus on pitänyt pintansa



Riku Salokannel

työmarkkinajohtaja,
Suomen Ekonomit

Selvitämme jäsentemme palkkatasoa vuosittain, joten meillä on pitkä perspektiivi siihen, mistä syistä kauppatieteilijät saavat palkan-
korotuksia.

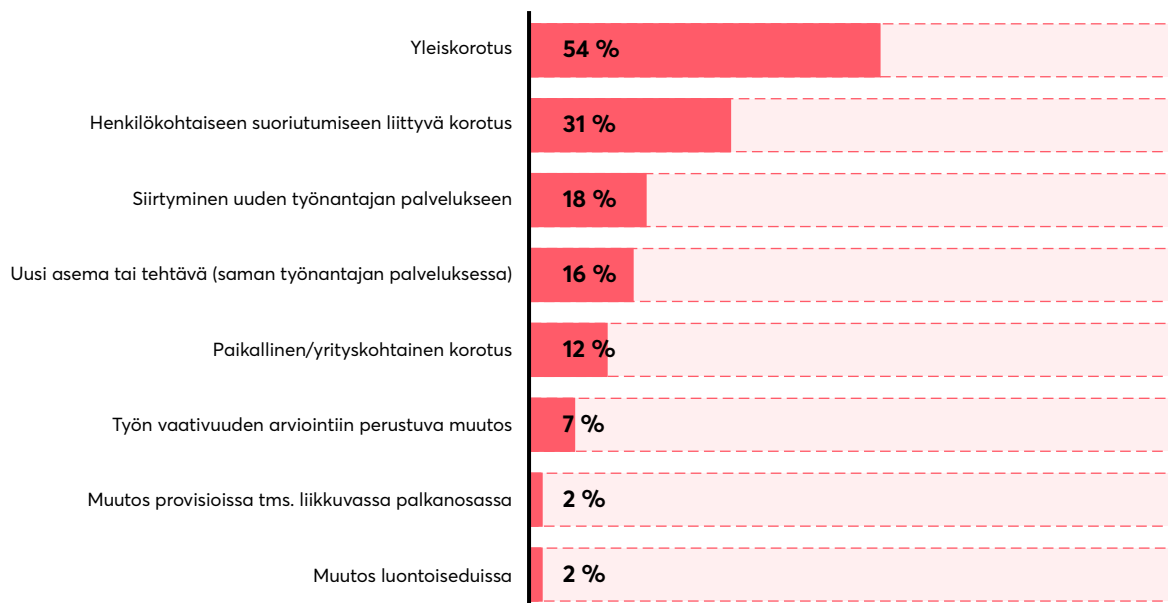
Useimmat ekonomit neuvottelevat oman palkkansa itse. Silti kollektiivisesti sovitun työehtosopimuksen yleiskorotus on vuosi toisensa jälkeen yleisin ekonomien palkko-

ja nostava tekijä. Sen jälkeen yleisimpiä ovat henkilökohtaiseen suoriutumiseen liittyvä korotus, uusi asema tai tehtävä uudessa työpaikassa tai vaihto uuteen työpaikkaan.

Yleiskorotus on tärkeä, koska palkat kehittyvät laajasti sen kautta. Siksi työehtosopimukset ovat tärkeitä. Liitot voivat neuvotella työehtosopimuksia vain silloin, jos ne edustavat riittävän laajaa osaa alan työntekijöistä. Siksi on tärkeää olla liiton jäsen.

Laske yleiskorotuksen kumulatiivisen vaikutus omaan palkkaasi osoitteessa ekonomit.fi/palkka.

Mikä on vaikuttanut palkan muutokseen?



Kuvaajan lähde: Suomen Ekonomien palkkatasotutkimus 2022

JÄSEN!
Tarkemmat
palkkatilastot
ja Palkkatutkan
löydät kirjautumalla
eLoungeen:
elounge.ekonomit.fi.

#Trendi 5:

Tämän verran kauppatieteilijöille maksetaan – tuoreita tuloksia Suomen Ekonomien palkkatasotutkimuksesta

Ekonomien palkat

- **Helsingin talousalueella:**
mediaaniansio **5 720 e/kk**,
+0,7 % edelliseen vuoteen verrattuna
- **Mualla maassa:**
mediaaniansio **4 970 e/kk**,
+3,5 % edelliseen vuoteen verrattuna
- **Yksityisellä sektorilla**
mediaaniansio **5 520 e/kk**,
+1,3 % edelliseen vuoteen verrattuna
- **Valtiolla**
mediaaniansio **5 098 e/kk**,
+5,1 % edelliseen vuoteen verrattuna
- **Kunnissa**
mediaaniansio **5 000 e/kk**,
+2,5 % edelliseen vuoteen verrattuna

Lähde: Palkkatutkimus 2022, Suomen Ekonomit. Tutkimuksessa kysyttiin lokakuun 2022 ansioita kokoajatyössä olevilta (sis. luontoisedut).
Tutkimukseen vastasi 4 819 henkilöä.

5 + 3 vinkkiä parempaan palkkatyytyväisyyteen

TYÖNTEKIJÄ!

Näin olet ajan hermolla palkka-asioissa

1. Hyödynnä liittosi palkkadataa ja palkka-neuvontaa, jotta olet hyvin perillä vallitsevasta palkkatasosta. Muista myös vastata palkkatutkimuksiin säännöllisesti, sillä näin voit omalta osaltasi vaikuttaa palkkatiedon karttumiseen ja esimerkiksi palkkatasa-arvon edistymiseen.
2. Valmistautuessasi palkkakeskusteluun pohdi henkilökohtaista kehittymistäsi ja muutostoiveitasi.
3. Aseta palkkakeskustelulle tavoite valmistutyösi ja tiedonhankintasi pohjalta.
4. Ota palkka esihenkilösi kanssa puheeksi säännöllisesti, esimerkiksi kerran vuodessa.
5. Puhu palkasta ja palkitsemisesta avoimesti ystävien ja kollegojen kanssa.

TYÖNANTAJA!

Näin olet ajan hermolla palkka-asioissa

1. Muista, että palkkatietämys lisää palkkatyytyväisyyttä ja palkkatasa-arvoa. Selkeästi viestitty ja reilu palkkausjärjestelmä on avain tähän.
2. Kerro palkasta ja palkitsemisesta avoimesti heti rekrytoinnin alkumetreillä, mie-luiten jo työpaikkailmoituksessa.
3. Käytä palkkaa ja palkitsemista johtamisen välineenä niin, että palkkaus ja palkitseminen suuntaavat tekemistä ja toimivat motivoinnin välineenä.