

# Kuumottava palkkapussi

Miten olisi. Napsitaan 20 prosenttia pois palkastasi. Epäoikeudenmukaista!

**E**ntä jos esimiehiksi ja johtajiksi saisivat edetä vain alle 170-senttiset ihmiset. Rajaus sotisi kenen tahansa oikeudentajua vastaan. Eihän kukaan mahda mitään pituudelleen! Eivätkä senttimetrit mittaa johtajuutta.

Vastaava kohtuuttomuus on silti vallalla työelämässä. Miehet ja naiset. Tosiasia yksi: naiset tienaa vähemmän kuin miehet. Tosiasia kaksi: johtajaksi valitaan useimmiten mies.

Tosiasia kolme: naiset työskentelevät miehiä useammin määräaikaissa työsuhteissa. Korkeasti koulutetuista, alle 35-vuotiaista naisista joka kolmannen työsuhte on määräaikainen. Sukupuoli ratkaisee.

Mutta me naiset teemme sen myös itse. Jatkamme samaa kuviota. Ammattiliitot ovat tutkineet, että saman koulutuksen saaneet miehet ja naiset pyytävät eri summia jo alkupalkaksi. Arvatkaa, ketkä pyytävät vähemmän.

Olen kuullut monen naisen sanovan, että on vaikeaa puhua rahasta. Voi olla, jollei ikinä aloita harjoittelua.

Eikä ole mitään ylpeiltävää, jos ei osaa neuvotella rahasta. Se osaamattomuus köyhdyttää.

**NEUVOTTELIN KERRAN ERÄÄSTÄ** työpaikasta. En hirveästi halunnut koko palkkaa. Sanoin neuvottelussa, etten tule työhön millään naispalkalla.

Asenteen oli räväkkä, muttei kovin rakentava. Pomot pitävät ehdotuksista ja ratkaisuista.

En tiedä, kuinka pliiisusti olisin käyttäytynyt, jos todella olisin tahtonut sen työpaikan.

Yritän nykyään tunnistaa toimintamallini, joilla laihdutan tilipussiani. Joskus otan jonkin tehtävän vastaan liian alhaisella korvauksella, koska syystä tai toisesta haluan juuri sen homman. Miksen ajattele, että motivaationi vuoksi minun pitää saada kunnan hinta kunnan työstä. Ehkä vielä hieman enemmän.

Ei, kyseessä ei ole ahneus, vaan kohtuus. Oman työn arvon tiedostaminen liittyy myös työn laatuun. Vastapuolella oleva neuvot-

telija ei hevin arvostaa työtä, jos sitä tarjoava huhuilee jo valmiiksi alekorista.

**LAKI MÄÄRÄÄ, ETTÄ** samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka. Lain mukaan työhaastattelussa ei saisi udella työnhakijan aikeista tehdä lapsia tai jäädä vanhempainlomalle.

Kun hyvät lait eivät tunnu riittävän, mitä me ihmiset voimme itse tehdä. Ainakin voimme pudottaa suomet silmistämme. Työelämässä ei vallitse tasa-arvo.

Myös miehet kärsivät epätasa-arvosta! Miehet tekevät nyt enemmän ylityötä kuin naiset. Lisäksi isien on usein äitejä vaikeampaa

saada pidettyä vanhempainlomaa tai järjestettyä itselleen perheystävällistä työaika.

**YSTÄVÄNI, MIES JA POMO**, tuskaili sitä, että hänen alaisistaan naiset vetoavat palkasta puhuttaessa yksityiselämään: nainen on yksinhuoltaja tai maksaa isoa asuntolainaa. Näitä puheita palkan perusteluiksi kuunteleva johtaja tuntee itsensä kiusaantuneeksi. Ei työelämässä palkita ketään elämäntilanteen mukaan!

Omallalla työpaikalla moni voi sortua marttyyriksi tai valittajaksi palkkaneuvottelussa.

Jotkut naiset sen sijaan ajattelevat, että riittää, kun tekee työnsä hyvin. Ei riitä.

Tee näkyväksi, mitä hyvää olet tuonut työyhteisöllesi ja työnantajallesi. Tuo esiin työsuorituksesi ja onnistumisesi.

Ja mies, kun puhut työn järjestelyistä, työajoista ja mahdollisuuksistasi tehdä ylityötä, näytä, että sinunkin elämäsi vaikuttaa perhe.

Miesten ja naisten ei pidä asettua vastakkain, vaan oppia ja omaksua toisiltaan.

Vielä riittää keinoja oman työpaikan tasa-arvon kehittämiseksi. Kuka tahansa voi kysyä, onko työpaikalla tasa-arvosuunnitelmaa. Siinä on selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, erittely miesten ja naisten sijoitumisesta, kartoitus tehtävien luokituksesta ja palkkauksesta. Yli 30 hengen työpaikoilla pitää aina olla tasa-arvosuunnitelma. Se voi olla osa henkilöstö- tai koulutussuunnitelmaa.

Vielä on yksi keino. Palkoista ja eduista voi avoimesti jutella kollegoiden kanssa. Eikä pidä suuttua, jos kollegan tilipussi on tanakampi kuin oma. ■

EI TYÖELÄMÄSSÄ  
PALKITA KETÄÄN  
ELÄMÄNTILANTEEN  
MUKAAN.

