



Usein kysyttyjä kysymyksiä työryhmän esityksestä palkka-avoimuusdirektiivin kansalliseksi täytäntöönpanoksi

Miten palkka-avoimuusdirektiivi saatetaan voimaan Suomessa?

Palkka-avoimuutta koskeva direktiivi ([Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi \(EU\) 2023/970 miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla](#)) tuli voimaan 6.6.2023. Sosiaali- ja terveysministeriön asettama palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoa valmisteleva työryhmä on toimikaudellaan 14.5.2024 – 9.5.2025 valmistellut hallituksen esityksen muotoon ehdotuksen palkka-avoimuusdirektiivin kansalliseksi täytäntöönpanoksi. Esitys lähtee lausuntokierrokselle. Hallituksen esitys eduskunnalle on tarkoitus antaa syysistuntokaudella 2025, koska sillä on budjettivaikutuksia (budjettilakien aikataulu). Jäsenvaltioiden on saatettava direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 7. päivänä kesäkuuta 2026. Luonnoksessa hallituksen esitykseksi muutosten voimaantulopäiväksi ehdotetaan 18.5.2026.

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmassa todetaan, että ”Hallitus edistää palkka-avoimuutta EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti”.

Mitä palkka-avoimuudella tarkoitetaan?

Palkka-avoimuuden avulla pyritään edistämään sukupuolten palkkatasa-arvoa ja kaventamaan sukupuolten välisiä palkkaeroja. Palkka-avoimuudella tarkoitetaan sitä, että palkkauksen ja palkitsemisen tulisi olla mahdollisimman läpinäkyvää.

Palkka-avoimuusdirektiivin mukaisesti työnantajalla on oltava sellainen palkkarakenne, jonka avulla voidaan varmistaa, että samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka.

Palkka-avoimuusdirektiivi edellyttää, että palkkauksen kriteerit ovat selkeät ja läpinäkyvät sekä objektiiviset ja sukupuolineutraalit. Työnantajan olisi työn arvon arvioinnissa käytettävä kriteereitä, joilla voidaan arvioida työn edellyttämää pätevyyttä, kuormitusta, vastuun määrää ja työoloja sekä tarvittaessa muita tekijöitä, jotka ovat merkityksellisiä kyseisessä työssä tai tehtävässä.

Palkka-avoimuusdirektiivin mukaan palkka-avoimuus ei tarkoita, että jokaisen palkkatieto olisi julkinen. Kaikille samanlaisissa tehtävissä oleville ei myöskään tarvitse maksaa samaa palkkaa, kunhan eri palkka on perusteltu sukupuolineutraalisti ja objektiivisesti.

Mitä tarkoittaa sama tai samanarvoinen työ?

Työn samanarvoisuus tarkoittaa, että erilaiset työtehtävätkin voivat olla samanarvoisia, jos ne ovat vaatimuksiltaan yhtäläisiä. Palkka-avoimuusdirektiivin mukaan työn samanarvoisuutta arvioidaan objektiivisin ja sukupuolineutraalein kriteerein. Direktiivin mukaan niihin on kuuluttava pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot sekä tarvittaessa muut tekijät, jotka ovat merkittäviä kyseisessä työssä tai tehtävässä. Työn samanarvoisuutta arvioitaessa ei saa aliarvioida niin sanottuja pehmeitä taitoja, kuten vuorovaikutustaitoja.

Samapalkkaisuusperiaate eli velvoite maksaa samasta ja samanarvoisesta työstä sama palkka perustuu kansainvälisiin sopimuksiin ja on ollut Suomessakin voimassa olevaa lainsäädäntöä jo pitkään. Palkka-



avoimuusdirektiivin tarkoitus on selkeyttää samanarvoisen työn tunnistamista eli helpottaa sen arviointia, mitkä työt katsotaan samanarvoiseksi.

Pitääkö jatkossa kaikille maksaa samaa palkkaa?

Palkka-avoimuus ei tarkoita, että kaikille tulee maksaa samaa palkkaa. Eri palkkaukselle tulee olla läpinäkyvät ja sukupuolineutraalit objektiiviset perusteet.

Tietävätkö kaikki jatkossa toistensa palkat? / Onko kaikkien palkkatieto jatkossa avointa?

Palkka-avoimuusdirektiivi ei vaikuta henkilökohtaisten palkkatietojen julkisuuteen. Omaa palkkaa ei tarvitse paljastaa kollegalle, eikä työkaverin ole pakko kertoa omaansa, ellei halua. Työnantaja ei myöskään esimerkiksi rekrytointivaiheessa saa kysyä, paljonko työnhakija on saanut palkkaa edellisessä työssään.

Direktiivin mukaan työntekijällä on kuitenkin oikeus saada tieto keskipalkkatasosta sukupuolen mukaan eriteltynä hänen kanssaan samaa tai samanarvoista työtä tekevien osalta.

Miten direktiivi vaikuttaa työpaikoilla?

Palkan tai palkkahaitarin ilmoittaminen tulee pakolliseksi rekrytoinnissa. Palkka tai palkkahaitari on ilmoitettava työnhakijalle riittävän ajoissa, kuten julkaisemalla tiedot työpaikkailmoituksessa, antamalla ne ennen työhaastattelua tai muulla tavoin. Työnantaja ei saa kysyä työnhakijalta aikaisempien työsuhteiden palkkaa eikä työsopimuksiin saa sisällyttää palkkasalaisuutta koskevia ehtoja. Työpaikalla on oltava helposti saatavilla kriteerit, jossa palkkatasot ja niiden korotukset määritetään.

Vähintään 100 työntekijää työllistävän työnantajan on kerättävä ja raportoitava tietoa palkoista sukupuolen mukaan eriteltynä työntekijäryhmittäin samaa tai samanarvoista työtä tekevien osalta. Tavoitteena on tunnistaa perusteettomat palkkaerot sukupuolten välillä ja puuttua niihin.

Mikä muuttuu työnhakijan ja työntekijän kannalta?

Palkka-avoimuusdirektiivin mukaan työnhakija saa tietää palkan tai palkkahaitarin rekrytoinnissa. Palkka tulee ilmoittaa työnhakijalle riittävän ajoissa, kuten julkaisemalla tiedot työpaikkailmoituksessa, antamalla ne ennen työhaastattelua tai muulla tavoin.

Työntekijällä on oikeus saada tieto keskipalkkatasosta hänen kanssaan samaa tai samanarvoista työtä tekevien osalta. Tällöin omaa palkkaansa voi verrata tähän keskipalkkatasoon. Työntekijän saatavilla on myös oltava perusteet eri palkkaluokille ja palkan määräytymiselle.

Työnantajan on annettava työntekijöilleen helposti saatavassa muodossa tietoa palkan ja palkkatasojen määrittämisessä käytetyistä kriteereistä.

Koskeeko palkka-avoimuus kaikkia työnantajia?

Kaikkien työnantajien on jatkossakin noudatettava samapalkkaisuuden periaatetta eli maksettava naisille ja miehille samasta ja samanarvoisesta työstä sama palkka. Palkka-avoimuusdirektiivin myötä kaikilla työnantajilla on oltava sellainen läpinäkyvä palkkarakenne, jossa palkkauksen kriteerit ovat selkeästi näkyvillä ja perusteltu. Työnantajan on työn arvon arvioinnissa käytettävä kriteereitä, joilla voidaan arvioida työn edellyttämää pätevyyttä, kuormitusta, vastuun määrää ja työoloja sekä tarvittaessa muita tekijöitä, jotka ovat merkityksellisiä kyseisessä työssä tai tehtävässä.



Vaikuttaako direktiivi kaikkiin työnantajiin?

Palkka-avoimuusdirektiivi vaikuttaa kaikkiin työnantajiin. Osa direktiivin velvoitteista on kuitenkin rajattu työnantajan koon mukaan.

Työnantajan on edelleen noudatettava myös voimassa olevan tasa-arvolain mukaista palkkakartoitusvelvoitetta, joka koskee vähintään 30 työntekijää työllistäviä työnantajia.

Mitkä velvoitteet koskevat kaikkia työnantajia ja mitkä isompia työnantajia?

Palkka-avoimuusdirektiivi koskee kaikkia työnantajia lukuun ottamatta palkkaraportointia (velvollisuus ilmoittaa palkkaerot) ja velvollisuutta yhteisen palkka-arvioinnin laatimiseen, jotka koskevat vähintään 100 työntekijää työllistäviä työnantajia.

Lisäksi työnantajan, jonka palveluksessa on vähintään 50 työntekijää, on annettava työntekijöilleen tieto palkkakehityksen määrittämisessä käyttämistään kriteereistä.

Mitä velvoitteita tulee vähintään 100 työntekijää työllistäville työnantajille?

Vähintään 100 työntekijää työllistävän työnantajan olisi ilmoitettava palkka-avoimuusdirektiivin edellyttämät, sukupuolten palkkaeroja koskevat tiedot tasa-arvovaltuutetulle tulorekisterin ja Tilastokeskuksen välityksellä. Perusteettomat palkkaerot olisi korjattava kuuden kuukauden kuluessa yhteistyössä henkilöstön edustajien ja tarvittaessa tasa-arvovaltuutetun kanssa.

Työnantajan, jolla on vähintään 250 työntekijää, olisi annettava erillisilmoituksella tulorekisterille tiedot joka vuosi ja työnantajan, jolla on vähintään 100–249 työntekijää joka kolmas vuosi. Tilastokeskus analysoi ja raportoi tulorekisteristä saadut tiedot tasa-arvovaltuutetulle.

Työnantajan, jonka palveluksessa on vähintään 100 työntekijää, on nykyisen palkkakartoituksen lisäksi tehtävä yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa yhteinen palkka-arviointi (tiettyjen edellytysten täytyessä, esim. nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatason ero on vähintään 5 prosenttia missä tahansa työntekijäryhmässä).

Miten varmistetaan, etteivät henkilötiedot ja palkkatiedot leviä?

Palkka-avoimuusdirektiivin tarkoituksena on tarkastella keskipalkkatietoja. Työnantaja ei saa paljastaa työntekijälle toisen työntekijän palkkatietoja.

Tuleeko tehtävänimikkeet muuttaa sukupuolineutraaleiksi?

Palkka-avoimuusdirektiivissä säädetään, että ”työnantajien on varmistettava, että työpaikkailmoitukset ja tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleita”. Sukupuolineutraalit tehtävänimikkeet ovat sellaisia, joissa ei viitata sukupuoleen.

Sukupuolittuneet tehtävänimikkeet voivat ylläpitää sukupuolen mukaan jakautuneita työmarkkinoita. Sukupuoleen viittaavat tehtävänimikkeet ylläpitävät sukupuolinormeja, jotka voivat vaikuttaa esimerkiksi siihen, millaisiin töihin nuoret hakeutuvat.

Suomen kielen lautakunta on suositellut jo vuonna 2007 sukupuolineutraaleiden tehtävänimikkeiden käyttöä. Kotimaisten kielten keskus on käynyt läpi sukupuolittuneita nimikkeitä ja koostanut ehdotuksia sukupuolineutraaleista vaihtoehdoista.



Vaikutukset TES-neuvotteluihin tai TES-järjestelmään?

Esityksessä ehdotettu sääntely ei vaikuttaisi työmarkkinaosapuolten oikeuteen neuvotella työehtosopimuksia. Palkka-avoimuusdirektiivi ei vaikuta erilaisiin palkkojen määrittämistä koskeviin kansallisiin järjestelmiin. Direktiivillä ja sen kansallisella täytäntöönpanolla ei ole tarkoitus vaikuttaa kansallisiin työmarkkinoiden toimintaperiaatteisiin kuten työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmään. Työnantajat voisivat myös tulevaisuudessa arvioida eri työtehtävien vaativuudet työehtosopimusten palkkausjärjestelmien mukaisesti silloin, kun ne täyttävät direktiivin mukaiset kriteerit.

Palkka-avoimuusdirektiivistä voi seurata välillisiä vaikutuksia työehtosopimukseen, jos niissä olevia kirjauksia palkkajärjestelmistä ja työn vaativuuden arvioinnista tulee tarkistaa. Asia sisältyy jo voimassa olevan tasa-arvolain perusteluihin.

Suomessa palkkauksesta sovitaan usein työ- ja virkaehtosopimuksissa. Palkkausjärjestelmät perustuvat usein kollektiivisopimuksen palkkausluokkiin ja vaativuusluokitteluun, joita niiden piirissä olevien työnantajien tulee soveltaa. Eri työehtosopimuksissa voi olla käytössä erilaisia tehtäväpalkkaan liittyviä palkkausjärjestelmiä. Organisaatiossa voi olla käytössä ja sovellettavana myös useampia työehtosopimuksia ja niiden velvoittamia järjestelmiä samanaikaisesti. Ellei alalla ole sovellettavaa työehtosopimusta, sovitaan palkasta ja palkkauksesta yrityskohtaisesti ja / tai yksilöllisesti.

Miten prosessi jatkuu?

Komission ehdotus EU:n palkka-avoimuusdirektiiviksi on annettu maaliskuussa 2021 ja EU:n palkka-avoimuusdirektiivi on tullut voimaan jo kesäkuussa 2023. Kansallisesti direktiivin on oltava täytäntöön pantu viimeistään 7.6.2026. Työryhmän hallituksen esityksen muotoon kirjatussa luonnoksessa on ehdotettu voimaantulon ajankohdaksi 18.5.2026.