



Usein kysyttyjä kysymyksiä luonnoksesta hallituksen esitykseksi palkka-avoimuusdirektiivin kansalliseksi täytäntöönpanoksi

Palkka-avoimuusdirektiivin keskeiset teemat

Palkka-avoimuusdirektiivin keskeisiä teemoja ovat mm. samanarvoinen työ, työn arvon arvioinnin ja vertailun tukeminen, palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa, palkanmuodostuksen läpinäkyvyys, työntekijän oikeus keskipalkkatietoihin, palkkaerojen ilmoittaminen tasa-arvovaltuutetulle ja yhteinen palkka-arviointi.

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-avoimuusdirektiivi edellyttää, että palkkauksen kriteerit ovat selkeät ja läpinäkyvät sekä objektiiviset ja sukupuolineutraalit.

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

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 pyydettäessä saada tieto keskipalkkatasosta sukupuolen mukaan eriteltyinä hänen kanssaan samaa tai samanarvoista työtä tekevien osalta.

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. Direktiivissä tarkoitettujen kriteerien avulla arvioitaisiin työn vaativuutta. Tarkoitus ei olisi arvioida työtä tekevää työntekijää tai työntekijän suoriutumista. Kriteereillä ei myöskään puututtaisi palkanmuodostukseen esimerkiksi siltä osin, mistä kaikista palkanosista palkkaus muodostuu. Mitkään työn arvioinnissa käytetyt kriteerit eivät saa suorasti eivätkä epäsuorasti perustua sukupuoleen.

Miten työn vaativuutta arvioidaan?

Palkka-avoimuusdirektiivin mukaan jäsenvaltioiden on tasa-arvoelimiä kuullen työnantajien työn helpottamiseksi toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että saataville asetetaan analyttiset välineet tai menetelmät, jotka ovat helposti käytettävissä työn arvon arvioinnin ja vertailun tukemiseksi ja ohjaamiseksi artiklassa vahvistettujen kriteerien mukaisesti.



Näiden välineiden tai menetelmien on mahdollistettava se, että työnantajat ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat helposti laatia ja käyttää sukupuolineutraaleja työn arviointi- ja luokittelujärjestelmiä, joihin ei sisälly minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää. Nämä menetelmät olisivat työnantajien (vapaaehtoisesti, tarvittaessa) käytettävissä ja olisi tarkoitettu helpottamaan työnantajien tehtävää.

Sosiaali- ja terveysministeriö on tilannut selvityksen nykyisistä analyyttisistä välineistä tai menetelmistä. Selvitys julkistetaan alkuvuodesta 2026.

Euroopan tasa-arvoinstituutti EIGE tulee julkistamaan raportin työkalusta sukupuolineutraaliin työn arviointiin ja luokitteluun kevään 2026 aikana.

Mitä tarkoittaa sama tai samanarvoinen työ?

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. Työn samanarvoisuus tarkoittaa, että erilaiset työtehtävätkin voivat olla samanarvoisia, jos ne ovat vaatimuksiltaan yhtäläisiä.

Työn samanarvoisuutta arvioidaan tässä hallituksen esitysluonnoksessa syrjimättömien, sukupuolineutraalien ja työssä merkityksellisten arviointikriteerien perusteella. Näitä ovat työn luonteesta riippuen osaaminen, kuormitus, vastuu, työoloihin liittyvät tekijät sekä muut kyseisessä työssä tai tehtävässä merkitykselliset tekijät. Arviointikriteerien keskinäinen painoarvo voi vaihdella tehtäväkohtaisesti.

Jos työnantajaa sitovassa työ- tai virkaehtosopimuksessa on sovittu arviointikriteereistä, joiden perusteella palkka määräytyy työn vaativuuteen perustuvien objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella, työn samanarvoisuutta voidaan arvioida näiden arviointikriteerien perusteella. Edellytyksenä on, että sanotut kriteerit heijastavat työn vaativuutta tai arvoa kyseisessä työssä tai tehtävässä merkityksellisellä tavalla esimerkiksi osaamisen, kuormituksen, vastuun, työolojen tai muiden vastaavien seikkojen perusteella.

Mikä muuttuu työntekijän kannalta?

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, jonka palveluksessa on vähintään 50 työntekijää, on annettava työntekijöilleen helposti saatavassa muodossa tieto työntekijöidensä palkkakehityksen määrittämisessä käyttämistään kriteereistä.

Miten direktiivi vaikuttaa rekrytoinnissa?

Palkan tai palkkahaitarin ilmoittaminen työnhakijalle 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 työsuopimuksiin saa sisällyttää palkkasalaisuutta koskevia ehtoja.



Koskeeko palkka-avoimuusdirektiivi kaikkia työnantajia?

Palkka-avoimuusdirektiivi vaikuttaa kaikkiin työnantajiin. Kaikkien työnantajien on jatkossakin noudatettava samapalkkaisuuden periaatetta eli maksettava naisille ja miehille samasta ja samanarvoisesta työstä sama palkka. Osa direktiivin velvoitteista on kuitenkin rajattu työnantajan koon mukaan. Työnantajan on edelleen noudatettava myös voimassa olevan tasa-arvolain mukaista palkkakartoitusvelvoitetta, joka koskee säännöllisesti 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 säännöllisesti 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?

Säännöllisesti vähintään 100 työntekijää työllistävän työnantajan olisi ilmoitettava palkka-avoimuusdirektiivin edellyttämät, sukupuolten palkkaeroja koskevat tiedot tasa-arvovaltuutetulle, joka olisi direktiivin edellyttämä valvontaelin. Sukupuolten palkkaerot ilmoitettaisiin tasa-arvovaltuutetulle työnantajan hallinnollisen taakan minimoimiseksi tulorekisterin ja Tilastokeskuksen välityksellä. Siinä hyödynnettäisiin tulorekisterin kuukausittaisia palkkatietoja. Tilastokeskus analysoisi ja raportoi tulorekisteristä saadut tiedot tasa-arvovaltuutetulle.

Lisäksi työnantajat antaisivat tasa-arvovaltuutetulle erillisilmoituksen sukupuolten välisestä palkkaerosta työntekijöiden välillä työntekijäryhmittäin, tavallisen peruspalkan ja täydentävien osien mukaan eriteltynä. Työnantajan, jolla on säännöllisesti vähintään 250 työntekijää, olisi annettava erillisilmoituksella tulorekisterille tiedot vuosittain ja työnantajan, jolla on säännöllisesti vähintään 100–249 työntekijää joka kolmas vuosi.

Työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti 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. Perusteettomat palkkaerot olisi korjattava kuuden kuukauden kuluessa yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

Miten varmistetaan, etteivät henkilötiedot ja palkkatiedot leviä?

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

Jos tietojen antaminen johtaisi toisen yksilöitävissä olevan työntekijän palkan paljastumiseen, työnantajan olisi annettava työntekijäryhmiä koskevat tiedot vain henkilöstön edustajalle tai tasa-arvovaltuutetulle. Tietoja ei tässä tilanteessa tule luovuttaa suoraan työntekijälle. Verrokkiryhmät voivat olla kooltaan hyvin erilaisia. Tilastopuolen käytännöissä vähimmäisrajana on esimerkinomaisesti voitu käyttää viiden työntekijän määrää. Lukumäärää ei kuitenkaan voida tarkkaan määrittää, vaan arviointi on aina tapauskohtaista.



Tuleeko tehtävänimikkeet muuttaa sukupuolineutraaleiksi?

Hallituksen esitysluonnoksen mukaan ”työnantajien on varmistettava, että työpaikkailmoitukset ja niissä käytettävät tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleita”. Sukupuolineutraalit tehtävänimikkeet ovat sellaisia, joissa ei viitata sukupuoleen.

Sukupuolittuneet tehtävänimikkeet voivat ylläpitää sukupuolen mukaan jakautuneita työmarkkinoita. Sukupuoleen viittaavat tehtävänimikkeet ylläpitävät sukupuolinnormeja, 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 vaihtoehtoista.

Mitä ovat palkka-avoimuusdirektiivin keskeiset vaikutukset?

1. Läpinäkyvyys rekrytinnissa

- Työnantajien on ilmoitettava työnhakijoille tehtävän palkkataso tai vaihteluväli.

2. Palkanmuodostuksen läpinäkyvyys

- Työnantajien on annettava työntekijöilleen helposti saatavassa muodossa tieto kriteereistä, joita käytetään työntekijöiden palkan määrittämisessä.

3. Oikeus palkkatietoihin

- Työntekijöillä on oikeus saada tietoa saman tai samanarvoisen työn tekijöiden keskipalkoista sukupuolen mukaan jaoteltuna.
- Tämä lisää mahdollisuuksia tunnistaa ja puuttua mahdolliseen palkkasyrjintään.

4. Raportointivelvollisuus

- Säännöllisesti vähintään 100 työntekijää työllistävien työnantajien on raportoitava tasa-arvovaltuutetulle sukupuolten välisistä palkkaeroista.
- Työnantajan on tietyin direktiivin mainitsemien edellytyksin tehtävä palkka-arviointi yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

5. Sukupuolineutraalit palkkarakenteet

- Palkkojen on perustuttava sukupuolineutraaleihin ja objektiivisiin kriteereihin.
- Työn vaativuuden arviointijärjestelmät ovat keskeisessä roolissa.

6. Vaikutus koko työsuhteen elinkaareen

- Direktiivi kattaa rekrytinnin, työssäoloajan ja urakehityksen.
- Se koskee sekä yksityisen että julkisen sektorin työnantajia.



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. Hallituksen esityksen luonnoksessa on ehdotettu voimaantulon ajankohdaksi 18.5.2026.

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 valmisteli työryhmä toimikaudellaan 14.5.2024–9.5.2025 valmistellut hallituksen esityksen muotoon ehdotuksen palkka-avoimuusdirektiivin kansalliseksi täytäntöönpanoksi. Työryhmän esitys on julkaisemisen jälkeen ollut poliittisessa käsittelyssä mm. työllisyyden ja yrittäjyyden ministerityöryhmässä ja sitä on muokattu yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa. Luonnos hallituksen esitykseksi lähtee lausuntokierrokselle. Hallituksen esitys eduskunnalle on tarkoitus antaa keväällä 2026. Jäsenvaltioiden on saatettava direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 7.6. 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”.