

# **Työnantajien valmistautuminen EU:n palkka- avoimuusdirektiivin tiedonsaantioikeuteen**

LAB-ammattikorkeakoulu

Tradenomi (AMK)

2025

Pinja Venäläinen

## Tiivistelmä

Tekijä(t)	Julkaisun laji	Valmistumisaika
Pinja Venäläinen	Opinnäytetyö, AMK	2025
	Sivumäärä	
	35+3	
Työn nimi		
<b>Työnantajien valmistautuminen EU:n palkka-avoimuusdirektiivin tiedonsaanti-oikeuteen</b>		
Tutkinto ja koulutusala		
Tradenomi (AMK), Yritysjuridiikka		
Tiivistelmä		
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä tietoa työnantajille EU:n palkka-avoimuusdirektiivin tiedonsaantioikeuden vaatimuksista, ja auttaa siihen valmistautumisessa. Tutkimuksessa selvittiin, mitä tiedonsaantioikeuden säännös käsittää, ja miten työnantajat voisivat valmistautua siihen. Tutkimustuloksista muodostettiin tarkistuslista (Liite 2), jota työnantajat voivat hyödyntää valmistautuessaan tiedonsaantioikeuteen. EU:n palkka-avoimuusdirektiivi tulee ottaa osaksi jäsenvaltioiden lainsäädäntöä viimeistään kesäkuussa vuonna 2026. Palkka-avoimuusdirektiivin tarkoituksena on naisten ja miesten samanarvoisen työn samapalkkaisuus, sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän kieltäminen ja palkkojen läpinäkyvyyden sekä samapalkkaisuuden tehokkaampi täytäntöönpano.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, sekä hyödynnettiin myös oikeusdogmatiikkaa. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentui sukupuolten välisiä palkkaeroja koskevasta tarkastelusta, EU:n palkka-avoimuusdirektiivistä ja sen tiedonsaantioikeutta koskevasta säännöksestä, Suomen nykyisestä lainsäädännöstä, Saksan palkka-avoimuuslain tiedonsaantioikeutta koskevasta säännöksestä sekä työnantajan valmistautumisesta tiedonsaantioikeuden toteuttamiseen. Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoiduilla haastatteluilla, joissa haastateltiin kolmesta liiketalouden alan asiantuntijaorganisaatiosta henkilöstöjohtajaa tai vastaavassa tehtävässä olevaa henkilöä. Haastatteluilla kartoitettiin haastateltavien tietoisuutta, nykyistä valmiustilaa sekä näkemyksiä tiedonsaantioikeuteen valmistautumisesta.</p> <p>Tutkimustulokset osoittavat, että tiedonsaantioikeuteen valmistautumisessa tulee kiinnittää huomiota useisiin eri tekijöihin. Työnantajien tulee erityisesti ottaa huomioon palkkarakenteiden ja samanarvoisen työn määrittely, palkkojen perusteleminen, järjestelmien toimivuus ja käytännön prosessin suunnittelu. Tuloksista kävi myös ilmi, että vaikka organisaatioiden valmiustila EU:n palkka-avoimuusdirektiivin ja tiedonsaantioikeuden säännöksen tuloa varten olisi hyvä, tietoisuus näistä asioista on vielä heikkoa.</p>		
Asiasanat		
EU:n palkka-avoimuusdirektiivi, tiedonsaantioikeus, valmistautuminen, palkka-avoimuus, palkkaerot		

## Abstract

Author(s)	Type of Publication	Published
Pinja Venäläinen	Thesis, UAS	2025
	Number of Pages	
	35+3	
Title of Publication		
<b>Employers' Preparation for the Right to Information under the EU Pay Transparency Directive</b>		
Degree, Field of Study		
Bachelor of Business Administration (UAS), Business Law		
Abstract		
<p>The objective of this thesis was to enhance employers' understanding of the requirements outlined in the EU Pay Transparency Directive regarding the right to information and to support their preparedness for its implementation. The study examined the right to information provision and explored how employers can effectively prepare for compliance. Drawing on the findings, a checklist (Appendix 2) was developed to assist employers in meeting these requirements. The EU Pay Transparency Directive must be transposed into the legislation of member states by June 2026. Its primary aim is to ensure equal pay for equal work, irrespective of gender, to promote fairness in compensation between women and men, and to prohibit gender-based pay discrimination while ensuring greater transparency and enforcement of pay equity.</p> <p>The research was conducted as a qualitative study, complemented by a legal dogmatic approach. The theoretical framework encompassed an analysis of gender pay gaps, the EU Pay Transparency Directive and its provisions on the right to information, existing Finnish legislation, Germany's pay transparency law, and practical measures for employers to implement the right to information. Data was collected through semi-structured interviews with HR managers or individuals in equivalent positions from three expert organizations in the field of business administration. The purpose was to assess the interviewees' awareness, current state of readiness, and perspectives on preparing for the right to information.</p> <p>The findings indicate that several key factors must be addressed to prepare for the right to information. Employers should focus on defining pay structures and equal work, justifying pay decisions, ensuring the functionality of systems, and planning practical processes. The results also revealed that while some organizations demonstrated readiness for the Directive's implementation, awareness of its requirements remains limited.</p>		
Keywords		
EU Pay Transparency Directive, right to information, preparation, pay transparency, pay gaps		

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Aiheen tausta .....	1
1.2	Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset.....	2
1.3	Tutkimuskysymykset .....	3
1.4	Tutkimusmenetelmä ja tutkimusaineisto .....	3
1.5	Tutkimuksen rakenne .....	5
2	Palkkaerot.....	6
3	Palkka-avoimuusdirektiivi.....	7
3.1	Tavoitteet ja soveltamisala .....	7
3.2	Keskeiset vaatimukset.....	8
4	Tiedonsaantioikeus.....	11
5	Nykyinen lainsäädäntö.....	13
5.1	Suomen tasa-arvolaki.....	13
5.2	Saksan palkka-avoimuuslaki .....	14
6	Työnantajien valmistautuminen tiedonsaantioikeuteen .....	17
6.1	Palkkarakenteet ja samanarvoinen työ .....	17
6.2	Prosessin, järjestelmien ja viestinnän rooli tiedonsaantioikeudessa.....	17
6.3	Palkka-avoimuus työyhteisössä.....	18
7	Tutkimuksen toteutus.....	20
8	Tutkimuksen tulokset .....	21
8.1	Tietoisuus.....	21
8.2	Palkkarakenteiden ja samanarvoisen työn määrittely .....	21
8.3	Tiedonsaantioikeuden käytännön toteutus.....	22
8.4	Työntekijöihin liittyvät vaikutukset .....	23
8.5	Muu valmistautuminen.....	25
8.6	Johtopäätökset.....	25
9	Yhteenveto ja pohdinta .....	30
	Lähteet .....	33

Liite 1. Haastattelukysymykset

Liite 2. Tarkistuslista työnantajille EU:n palkka-avoimuusdirektiivin tiedonsaantioikeuteen valmistautumista varten

# 1 Johdanto

## 1.1 Aiheen tausta

Euroopan Unionin parlamentti ja neuvosto on antanut toukokuussa 2023 direktiivin (EU) 2023/970 miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla, jäljempänä palkka-avoimuusdirektiivi. Uuden direktiivin tarkoituksena on, että naisten ja miesten samanarvoisen työn samapalkkaisuutta noudatetaan, sukupuoleen pohjautuva suora ja epäsuora palkkasyrjintä kielletään sekä palkkojen läpinäkyvyyttä ja samapalkkaisuuden oikeutta pannaan tehokkaammin käytäntöön. (EUR-Lex 2023.) Se on otettava osaksi jäsenvaltioiden lainsäädäntöä viimeistään kesäkuussa vuonna 2026. EU:ssa keskimäärin sukupuolten välinen palkkaero on ollut 13 prosenttia vuonna 2020. (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970.) Suomessa vuonna 2023 palkkaero on ollut keskimäärin 15,3 prosenttia, naisten keskiansio on ollut 84,7 prosenttia miesten keskiansiosta. Suomessa sukupuolten välinen palkkaero on korkeampi kuin EU-maissa ja muissa Pohjoismaissa keskimäärin. (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Palkkaerojen luvut tuovat selkeästi esille työelämän epätasa-arvoisen palkkauksen. Työelämä kaipaa vielä kehitystä sukupuolten välisessä tasa-arvossa.

Duunitorin (2024, 21) ja Taloustutkimuksen Työntajabrändi ja rekrytointimarkkinointi Suomessa 2024 -tutkimuksesta käy ilmi, että vain 40 prosenttia tutkimukseen vastanneista työnantajista on aloittanut varautumisen palkka-avoimuuteen. Työnantajista 33 prosenttia vastasi, ettei varautumista ole aloitettu, ja 28 prosenttia ei osannut sanoa, onko varautumista aloitettu. Tutkimustulos osoittaa, että valmistautuminen palkka-avoimuuteen on monilla työnantajilla vielä kesken. Yli 40 prosenttia työnantajista pitää suurena tai erittäin suurena haasteena palkka-avoimuudessa ymmärryksen puutteen siitä, mitä palkka-avoimuus tarkoittaa. Tulos osoittaa, että työnantajien tulee lisätä ymmärrystään palkka-avoimuudesta ja siihen liittyvistä tekijöistä. Duunitorin markkinointijohtaja Mikko Martikainen suosittelee siirtymään varautumisesta edistämiseen, sillä työnantajilla on tällä hetkellä oiva mahdollisuus erottua edelläkävijänä palkka-avoimuudessa.

Opinnäytetyössä keskitytään palkka-avoimuusdirektiivin (EU 2023/970) 7 artiklan tiedonsaantioikeuteen. Työntekijöillä on oikeus pyytää ja saada tietoja yksilöllisestä palkkatasostaan sekä samaa tai samanarvoista työtä tekevien keskipalkkatasosta sukupuolen mukaan eriteltyinä (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 7 artiklan 1 kohta). Säännös tulee olemaan uusi Suomen lainsäädännössä, ja se lisätään todennäköisesti nykyiseen tasa-arvolakiin (609/1986). Nykyisessä tasa-arvolaisissa säädetään jo jonkin verran työelämän tasa-arvosta. (Tasa-arvoL 609/1986.) Tiedonsaantioikeus tulee olemaan työnantajille uusi

velvollisuus, johon tulee valmistautua (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970). Opinnäytetyössä tutkitaan, mitä uusi tiedonsaantioikeus pitää sisällään sekä, miten työnantajien tulisi valmistautua siihen.

Palkka-avoimuusdirektiivi ei ole vielä osa Suomen lainsäädäntöä, ja aihe on monille työnantajille vielä tuntematon. Työnantajien tulisi ryhtyä valmistautumaan direktiivin voimaantuloon ja lisäämään tietämystään sen vaatimuksista. Opinnäytetyö lisää tietoisuutta direktiivistä työnantajille ja auttaa heitä valmistautumaan direktiivin tuloon. Aihe on ajankohtainen ja keskeinen nykyisessä työelämässä. Opinnäytetyö on hyödyllinen kaikille työnantajille, jotka haluavat varmistaa, että he täyttävät tulevat vaatimukset.

## 1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä tietoa työnantajille EU:n palkka-avoimuusdirektiivin tiedonsaantioikeuden vaatimuksista, ja auttaa siihen valmistautumisessa. Tutkimuksessa selvitetään, mitä tiedonsaantioikeus käsittää, ja miten siihen voisi valmistautua. Työssä tehdään konkreettinen tarkistuslista (liite 2), jota työnantajat voivat hyödyntää valmistautuessaan tiedonsaantioikeuden vaatimuksiin.

Opinnäytetyöhön valitaan kolme haastateltavaa asiantuntijaorganisaatioista liiketalouden alalta. Asiantuntijaorganisaatioista haastatellaan henkilöstöjohtajaa tai vastaavassa tehtävässä olevaa henkilöä. Organisaatiot ja haastateltavat toimivat nimettöminä opinnäytetyössä. Haastatteluilla kartoitetaan EU:n palkka-avoimuusdirektiivin ja tiedonsaantioikeuden tämänhetkistä tietoisuutta sekä valmiustilaa, ja hankitaan näkökulmia valmistautumiseen. Saadun aineiston perusteella kootaan tarkistuslista (Liite 2), jota työnantajat voivat käyttää apuna valmistautumisessa tiedonsaantioikeuteen. Tarkistuslista toimitetaan haastateltaville sekä listan saa muut työnantajat julkisen opinnäytetyöraportin liitteenä.

Puusan ja Juutin (2020, johdanto) mukaan tutkimuksen aiheen selkeä ja täsmällinen rajaus on tärkeää, jotta se mahdollistaa syvällisen perehtymisen tutkittavaan ilmiöön. Opinnäytetyö rajataan käsittelemään palkka-avoimuusdirektiivin (EU 2023/970) yhtä vaatimusta, joka on 7 artiklan tiedonsaantioikeus. Tiedonsaantioikeus on uusi mielenkiintoinen säännös työntekijän oikeuksiin ja työnantajan velvollisuuksiin. Tämä säännös on vielä suurimmalle osalle tuntematon. Työntekijöiden tiedonsaantioikeus vaikuttaa paljon työnantajiin. Täten opinnäytetyö rajataan tutkimaan aihetta työnantajien näkökulmasta.

Tutkimukseen valitaan haastateltavat asiantuntijaorganisaatiosta liiketalouden toimialalta. Työhön valitaan yli 250 työntekijän organisaatiot. Näissä organisaatioissa tiedonsaantioikeuden vaikutukset ovat todennäköisesti laaja-alaisempia, ja ne voivat kohdata enemmän sekä juridisia että operatiivisia haasteita vaatimusten täyttämässä. Lisäksi suuremmat

organisaatiot ovat usein suunnannäyttäjiä toimialallaan, mikä tekee niiden käytännöistä hyödyllisen vertailupohjan myös pienemmille yrityksille.

### 1.3 Tutkimuskysymykset

Tutkimus pohjautuu päätutkimuskysymykseen:

- Miten työnantajat valmistautuvat täyttämään tiedonsaantioikeuden vaatimukset?

Päätutkimuskysymyksen avulla halutaan saada selville, miten työnantajat voisivat valmistautua tiedonsaantioikeuden vaatimukseen. Työntekijöiden tiedonsaantioikeus on uusi muutos työelämään. Työntekijöiden tulisi aloittaa valmistautuminen uusiin muutoksiin ajoissa.

Tutkimuksen apututkimuskysymykset ovat

- Millaisia vaatimuksia tiedonsaantioikeus asettaa työnantajille?
- Millaisia mahdollisia haasteita tiedonsaantioikeus tuo työnantajille?
- Miten tiedonsaantioikeus vaikuttaa työntekijöihin?

Apututkimuskysymysten avulla pyritään saamaan vastaus tutkimuksen pääkysymykseen. Tutkimuksen apututkimuskysymyksiä avulla halutaan saada selville, millaisia vaatimuksia ja mahdollisia haasteita tiedonsaantioikeus asettaa työnantajille. Kun tiedetään velvoitteet ja mahdolliset haasteet, voidaan tutkia, miten niihin voi valmistautua. Tutkimuksessa halutaan myös selvittää, miten tiedonsaantioikeus vaikuttaa työntekijöihin, jotta valmistautumisessa osataan ottaa huomioon työntekijöiden näkökulma.

### 1.4 Tutkimusmenetelmä ja tutkimusaineisto

Opinnäytetyössä käytetään laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivinen menetelmä valikoitui tutkimusmenetelmäksi, koska sen avulla pyritään ymmärtämään ilmiötä sen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta. Menetelmässä tuotetaan ilmiöstä rikasta ja yksityiskohtaista tietoa, jota hankitaan henkilöiltä, jotka toimivat luonnollisissa ympäristöissään. Laadulliseen tutkimukseen otetaan mukaan pieni määrä tapauksia, jotka ovat harkiten valittuja. Tutkimukseen valitaan henkilöitä, joilla on tietoa tai kokemusta aiheesta tai jotka edustavat ryhmää, joka on tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukainen. (Puusa & Juuti 2020, johdanto.)

Laadullisen tutkimusmenetelmän lisäksi tutkimuksessa käytetään oikeusdogmatiikkaa eli lainoppia, jossa oikeuslähteiden tulkinnan avulla pyritään selvittämään voimassa olevan oikeuden sisältöä. Lainoppi keskittyy hyvän ja perustellun argumentoinnin tutkimiseen eikä

se pyri etsimään säännönmukaisuuksia, eikä sen tuloksia voida vahvistaa empiirisillä havainnoilla. Lainopillisessa tutkimuksessa tutkija lähestyy oikeuden normeja ja toimintoja samalla tavalla kuin lain soveltajat kuten viranomaiset tai tuomioistuimet. (Rautiainen ym. 2023, luku 1.) Lainopillisessa tutkimuksessa voimassa olevalla oikeudella tarkoitetaan oikeutta sellaisena kuin se on tarkasteluhetkellä kyseisessä oikeusyhteisössä (Rautiainen ym. 2023, luku 1.1.1). Tutkimuksessa lainoppi ilmenee teoreettisessa viitekehyksessä, jossa tulkitaan tutkimuksen aiheeseen liittyvää voimassa olevaa oikeutta.

Tutkimuksessa käytetään tutkimusstrategiana monitapaustutkimusta. Tapaustutkimuksen kohteena on yksi tai pieni joukko tapauksia (Laine ym. 2015, 11). Tapaustutkimuksella voidaan testata, laajentaa tai täsmentää aikaisempia ideoita ja teorioita, sekä voidaan myös tutkia uusia ilmiöitä sekä kehittää ideoita ja teoreettisia käsityksiä (Laine ym. 2015, 19). Monitapaustutkimus mahdollistaa vertailun, joka tekee tutkimustuloksista luotettavampia. (Puusa & Juuti 2020, luku 6.13.) Monitapaustutkimukseen valitaan kolme henkilöstöjohtajaa tai vastaavissa tehtävissä olevaa henkilöä asiantuntijaorganisaatiosta liiketalouden alalta. Haastateltavien pieni määrä mahdollistaa syvällisen ja yksityiskohtaisen ymmärryksen heidän näkökulmistaan, mikä on tyypillistä laadulliselle tutkimukselle (Puusa & Juuti 2020, johdanto).

Tutkimuksen empiirinen aineisto kerätään puolistrukturoitujen haastattelujen avulla. Pitkärannan (2014, 90) mukaan laadullisen tutkimuksen yksi yleisimmistä aineistonkeruumenetelmistä on haastattelu. Haastattelun avulla voidaan selvittää haastateltavien ajattelua, kokemuksia ja motivaatiota tutkittavasta ilmiöstä. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysytään ennalta laadittuja kysymyksiä, mutta haastateltava vastaa niihin omin sanoin. Se on haastattelumetodina vapaampi, joka mahdollistaa saada haastateltavilta esiin sellaisia asioita, joita tutkija ei itse ole välttämättä osannut ottaa huomioon. Tutkija saa puolistrukturoiduilla haastatteluilla näkemykset tutkimuksen keskeisiin ja etukäteen määrittelemiin aiheisiin kunkin haastateltavan itse sanoittamina. (Puusa & Juuti 2020, luku 3.6.) Asiantuntijaorganisaatioista haastatellaan henkilöstöjohtajaa tai vastaavassa tehtävässä olevaa henkilöä. Haastateltavaksi valikoituivat henkilöstöjohtajat, sillä heillä on laaja asiantuntemus henkilöstöä koskevissa asioissa. Heidän vastuullaan on varmistaa, että henkilöstöjohtaminen toteutuu lakien ja sopimusten mukaisesti (Viitala 2021, luku 1.1). Vilkan (2021, luku 5) mukaan haastateltavien valinnassa tulee muistaa, mitä tutkimuksessa on tarkoitus tutkia. Yleensä haastateltavaksi valitaan henkilöt, joilla on tutkittavasta asiasta asiantuntemusta tai kokemusta.

Tutkimusaineiston analysoinnissa käytetään sisällönanalysointia. Sen tavoitteena on auttaa järjestää aineisto aluksi tiiviiseen ja selkeään muotoon ilman, että se menettää olennaista

tietoa sisällöstään. Tutkijan tehtävänä on yhdistää hajanaisesta aineistosta selkeä ja yhteistä informaatiota sisältävä kokonaisuus, joka mahdollistaa johtopäätösten tekemisen tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysi on keino jäsentää aineistoa tulkintaa varten. Analyysissä käytetään apuna teoriasidonnaista analyysiä. Siinä vaikuttaa aineistolähtöisyys sekä aikaisempi teoriatieto. (Puusa & Juuti 2020, luku 4.9.) Teoria tukee aineiston analyysiä, mutta se ei perustu suoraan teoreettisiin lähtökohtiin. Aikaisempi tieto ei ole teoriaa testattavaa, vaan uutta ajattelua ohjaavaa. Tutkijan ajatteluprosessissa vaikuttavat aineistolähtöisyys sekä valmiit mallit ja tutkija pyrkii yhdistämään näitä toisiinsa. Tutkimukseen valitaan teoriasidonnainen analyysi, koska tutkimuksen aiheena on valmistautuminen uuteen lakimuutokseen ja siitä ei ole olemassa riittävästi aikaisempaa teoriaa. Haastatteluaineisto analysoidaan teemoittelun avulla, jossa aineisto jaetaan ja ryhmitellään eri aihepiirien mukaan. Tämä mahdollistaa vertailun teemojen esiintymisessä. Aineistosta etsitään teemoja eli aiheita sekä tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 4.1, 4.2.)

## 1.5 Tutkimuksen rakenne

Opinnäytetyö on jaettu johdantoon, teoreettiseen osioon ja empiiriseen osioon. Johdannossa esitellään aiheen tausta ja perustelut aiheen valinnalle. Tässä osassa määritellään myös tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset sekä keskeiset tutkimuskysymykset, joihin opinnäytetyössä pyritään löytämään vastaus. Johdannossa tuodaan esiin tutkimuksen merkitys ja ajankohtaisuus.

Työn teoriaosuudessa käsitellään palkka-avoimuusdirektiivin sisältöä ja sen tavoitteita avataan, samoin kuin tiedonsaantioikeuden merkitystä ja sen sisältöä. Lisäksi tarkastellaan aiheen taustalla olevia syitä, kuten sukupuolten palkkaeroja ja niiden taustatekijöitä. Teoreettisessa osassa käsitellään myös Suomen nykyistä lainsäädäntöä, erityisesti tasa-arvolakia. Vertailun vuoksi tarkastellaan Saksan palkka-avoimuuslakia, jossa tiedonsaantioikeuden sääntö on jo voimassa. Lopuksi käsitellään työnantajien valmistautumista tiedonsaantioikeuden toteuttamiseen. Empiirisessä osassa haastattelijoiden vastaukset esitellään teemoittain ja analysoidaan. Lisäksi empiirisen sekä teoreettisen aineiston pohjalta vastataan tutkimuskysymyksiin. Tutkimustulosten pohjalta muodostetaan tarkistuslista (Liite 2) opinnäytetyön liitteeksi.

Opinnäytetyö päättyy yhteenveto- ja pohdintaosioon, jossa kerrataan tutkimuksen tavoite ja tiivistetään tutkimuksen keskeiset tulokset sekä pohditaan opinnäytetyöprosessin kokonaisuutta. Arvioidaan myös työn onnistumista sekä pohditaan mahdollisia jatkotutkimusaiheita. Lopuksi tarkastellaan myös tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä.

## 2 Palkkaerot

Sosiaali- ja terveysministeriö on koonnut Tilastokeskuksen antamien tilastotietojen perusteella vertailutaulukot palkkaeroista. Palkkatiedot ovat vuodelta 2019. Naisten yleisimpien ammattien joukossa ovat kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijat, joista naisia on ollut 83,1 %. Ansioero on ollut 478 euroa ja naisten ansiot ovat olleet 86,9 % miesten ansioista. Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöissä palkkaero on ollut pienempi. Naistyöntekijöitä on ollut 72,2 %. Sukupuolten ansioero on ollut 226 euroa ja naisten ansio miesten ansiosta on ollut 92,4 %. Yleisesti asiantuntijoista on ollut 59,5 % naisia. Palkkaero on ollut 690 euroa ja naisten ansiot miesten ansioista ovat olleet 82 %. Erityisasiantuntijoista naisia on ollut 52,0 % ja heidän ansioeronsa miesten ansioista on ollut 675 euroa eli 85,6 %. Suurin ero naisten ja miesten välillä on ollut johtajissa. Johtajista on ollut 31,1 % naisia ja ansioero on ollut 1323 euroa. Naisjohtajien ansioero on olleet 81,4 % miesjohtajien ansioista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, 3–5.) Esimerkit valittiin haastatteluihin osallistuneiden organisaatioiden mukaan. Luvut tuovat esiin palkkaerojen todellisuuden. Työelämä ei tue vielä naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvoa.

Lokakuussa 2024 Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisi tutkimuksen työelämän rakenne muutosten vaikutuksista sukupuolen työmarkkina-asemaan ja palkkaeroon vuosina 2013–2020. Tilastokeskus on tuottanut tutkimuksen. Tutkimus osoittaa, että sukupuolten välinen palkkaero kaventui vuosien 2013–2020 aikana julkisella sekä yksityisellä sektorilla. Palkkaeron kaventumisen taustalla on ammattirakenteiden muutos, sillä naisia on siirtynyt enemmän suhteessa miehiin korkeamman taitotason ammatteihin. Naisten koulutustaso on myös kasvanut. Tämä ei kuitenkaan näy palkkaeron kaventumisessa samassa suhteessa. Yksityisellä sektorilla palkkaero kääntyiikin kasvuun koronapandemian myötä vuosina 2019–2020. Keskeistä on tarkastella, jääkö palkkaeron kasvu vain ohimeneväksi vai onko kyseessä pysyvämpi muutos. Julkisella sekä yksityisellä sektorilla miehet tienasivat naisia enemmän, ja palkkaero on suurempi johtotehtävissä ja korkeamman tason ammateissa. Palkkaero korostuu etenkin naisvaltaisilla aloilla, joissa miehet ansaitsevat huomattavasti enemmän kuin naiset. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024, 9, 161–169.)

Palkkaero ei ole yksiselitteinen vaan siihen liittyy monia vaikuttavia tekijöitä. Näitä ovat esimerkiksi koulutuksen ja työelämän segregatio eli työelämän eriytyminen, perhevastuiden epätasainen jakautuminen äidin ja isän välillä sekä naisvaltaisten alojen vähäinen arvostus. Palkkatasa-arvoa ylläpitää historiasta tulleet sukupuolinormit ja vakiintuneet käytännöt. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 11.) EU:n palkka-avoimuusdirektiivi tarjoaa työntekijöille käytännön välineitä sukupuolten välisen palkkaeron esille tuomiseksi ja mahdollistaa siten oikeudenmukaisen palkkatasa-arvon saavuttamisen.

### 3 Palkka-avoimuusdirektiivi

#### 3.1 Tavoitteet ja soveltamisala

Palkka-avoimuusdirektiivi (EU 2023/970) perustuu vahvasti Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 157 artiklaan sekä direktiiviin 2006/54/EY miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970). Direktiivissä on erityisesti otettu huomioon SEUT 157 artiklan 3 kohta, joka määrää, että toimenpiteitä toteutetaan EU:ssa, joilla taataan miesten ja naisten tasa-arvoiset mahdollisuudet sekä tasa-arvoinen kohtelu työelämässä, mukaan lukien samasta tai samanarvoisesta työstä maksettava sama palkka. Direktiivistä 2006/54/EY on huomioitu 4 artikla, jossa määrätään syrjäntäkiellosta. (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970.) Direktiivin säännöksillä tuodaan esille palkkauksen avoimuutta. Avoimuudella halutaan torjua palkkasyrjintää ja kaventaa sukupuolten välistä palkkaeroa. Avoimuuden avulla työntekijöille tarjotaan mahdollisuus käyttää oikeuttaan saada sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä miesten ja naisten välillä. Työntekijöille annetaan mahdollisuus avoimuuden kautta puuttua palkkasyrjintään. Syrjintään puuttuminen on ollut vaikeaa tähän asti, sillä avoimuuden puuttumisen vuoksi palkkaeroja ei ole huomattu. (European Council, Council of the European Union 2024.)

Julkisen ja yksityisen sektorin työnantajat ovat molemmat palkka-avoimuusdirektiivin soveltamisalan piirissä. Direktiiviä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde, joka on määritelty jäsenvaltion lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä, ottaen huomioon myös EU:n tuomioistuimen oikeuskäytännön. Direktiivin säännökset kattavat myös valtion työnantajana ja koskevat myös virkamiehiä. Työnhakijat ovat myös direktiivin piirissä, kun sovelletaan palkkauksen läpinäkyvyyttä ennen työhönottoa. (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 2 artikla.) Direktiiviä sovelletaan johtotehtävissä oleviin työntekijöihin, jos heille on määritelty lainsäädännössä työsopimus tai työsuhde (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 18 johdantokappale).

Palkka-avoimuusdirektiivi on vähimmäisdirektiivi, eli direktiivissä vahvistetaan vähimmäisvaatimukset, joita jäsenvaltioiden on noudatettava (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 1 artikla). Suomen pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelman mukaan palkka-avoimuutta edistetään EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti (Valtioneuvosto 2023). Tämä tarkoittaa, että tämänhetkisen tiedon mukaan Suomen hallitus ei aiota säännellä direktiivin vaatimuksia laajemmin.

### 3.2 Keskeiset vaatimukset

Työnantajilla tulee olla palkkarakenteet, joilla varmistetaan, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 4 artiklan 1 kohta). Palkalla tarkoitetaan tavanomaisen perus- tai vähimmäispalkan lisäksi myös muuta korvausta, jonka työntekijä saa työsuhteensa perusteella suoraan tai välillisesti työnantajalta rahana tai luontoisetuna. Näitä kutsutaan myös täydentäviksi tai muuttuviksi eriksi. (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 3 artiklan 1 kohdan a alakohta.) Samanarvoisella työllä tarkoitetaan työtä, joka katsotaan samanarvoiseksi käyttäen objektiivisia, syrjimättömiä ja sukupuolineutraaleja kriteerejä. Kriteereiksi on määritelty pätevyys, työn kuormitus, vastuun määrä ja työolosuhteet sekä muut kyseisen työn tai tehtävän kannalta olennaiset tekijät. Kriteereitä tulee soveltaa objektiivisesti ja sukupuolineutraalisti, ilman välitöntä tai välillistä syrjintää, joka perustuu sukupuoleen, eikä pehmeitä taitoja saa aliarvostaa. (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 4 artiklan 4 kohta.)

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan, kun henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäedullisemmin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vastaavassa tilanteessa. Tilanteessa, jossa näennäisesti neutraali säännös, käytäntö tai peruste johtaa siihen, että henkilöt asetetaan sukupuolensa vuoksi epäedullisempaan asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, puhutaan välillisestä syrjinnästä. Tällaista säännöstä, käytäntöä tai perustetta ei kuitenkaan katsota syrjiväksi, jos se voidaan perustella objektiivisesti oikeutetulla tavoitteella ja tavoitteen saavuttamiseen käytetyt keinot katsotaan sekä asianmukaisiksi että tarpeellisiksi. (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 3 artiklan 1 alakohdan i–j alakohdat.) Direktiivissä ei estetä maksamasta eri palkkaa samaa tai samanarvoisen työn tekijöille, objektiivisten, sukupuolineutraalien ja puolueettomien perusteiden (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 17 johdantokappale). Sama palkka samanarvoisesta työstä tulee olemaan yksi tärkeimmistä keinoista vähentää sukupuolten välisiä palkkaeroja ja estää palkkasyrjintää.

Työnantajan tulee ilmoittaa työnhakijoille tehtävän alkupalkka tai sen vaihteluväli, perustuen objektiivisiin ja sukupuolineutraaleihin kriteereihin siten, että palkkaneuvottelu perustuu tietoon ja läpinäkyvyyteen. Tiedot tulee ilmoittaa esimerkiksi työpaikkailmoituksessa, ennen haastattelua tai muulla tavoin. (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 5 artiklan 1 kohta.) Tämä säännös lisää rekrytointiprosessin avoimuutta ja antaa työnhakijalle myös tarkemman kuvan työn vaatavuustasosta palkan perusteella. Nykyisin työnhakijoilta usein pyydetään palkkatoivetta ilman, että tehtävälle on määritelty selkeää palkkahaitaria. Tämä voi asettaa työnhakijan hankalaan asemaan, sillä ilman tietoa alan tai tehtävän palkkatasosta voi olla vaikeaa esittää realistista ja perusteltua palkkatoivetta. Työnantajan näkökulmasta

palkan ilmoittaminen työpaikkailmoituksessa paljastaa palkkatason kilpailijoille, mutta palkan vaihteluvälin ilmoittaminen ei kuitenkaan anna tarkkoja palkkatietoja.

Työntekijöille tulee antaa tiedot objektiivista ja sukupuolineutraaleista kriteereistä, joita käytetään palkan, palkkatasojen ja palkkakehityksen määrittämisessä (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 6 artikla). Palkkatasolla tarkoitetaan vuotuista bruttopalkkaa ja vastaavaa bruttotuntipalkkaa (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 3 artiklan 1 kohdan b alakohta). Tiedot palkkojen määräytymisen kriteereistä lisää merkittävästi palkkojen avoimuutta työyhteisössä. Palkkakehityksen osalta kriteerien saamien on tärkeä osa oman palkkakehityksen edistämistä, sillä se tuo työntekijälle selkeät kriteerit, joita työntekijä osaa tavoitella.

Työantajien tulee aloittaa raportointi nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista. Raportointivelvollisuus alkaa vuonna 2027, koskien vuotta 2026. Työnantajien, joilla on yli 250 työntekijää, on raportoitava tiedot joka vuosi. Raportointivelvollisuus on joka kolmas vuosi työnantajilla, joilla on 150–249 työntekijää. Työnantajilla, joilla on 100–149 työntekijää, raportointivelvollisuus alkaa vasta 2031, ja tiedot on raportoitava myös joka kolmas vuosi. Raportointivelvollisuus on vapaaehtoista työnantajille, joilla on alle 100 työntekijää. (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 9 artiklan 2–5 alakohdat.)

Työnantajien on raportoitava seuraavat tiedot (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 9 artiklan 1 kohta):

- sukupuolten palkkaero ja mediaanipalkkaero
- sukupuolten palkkaero ja mediaanipalkkaero täydentävien ja muuttuvien erien osalta
- täydentäviä ja muuttuvia eriä saavien nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus
- nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus kussakin kvartaalipalkkaluokassa
- sukupuolten välinen palkkaero peruspalkan ja täydentävien tai muuttuvien erien mukaan eriteltyinä työntekijäryhmittäin.

Palkka-avoimuusdirektiivin (EU 2023/970) 3 artiklan 1 alakohdan c alakohdan mukaan palkkaerolla tarkoitetaan nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasojen eroa, joka ilmaistaan prosenttiosuutena miespuolisten keskipalkkatasosta. Mediaanipalkkataso tarkoittaa palkkatasoa, jolla puolet työnantajan työntekijöistä ansaitsee enemmän ja puolet vähemmän. Kvartaalipalkkaluokat jakavat työntekijät palkkatasonsa perusteella neljään yhtä suureen ryhmään, alimmasta ylimpään. Työnantaja ryhmittelee työntekijäryhmät, joissa on samaa tai samanarvoista työtä tekeviä työntekijöitä. Ryhmittely tehdään objektiivisin, syrjimättömien ja sukupuolineutraalein perustein. (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 3

artiklan 1 kohdan d–h alakohdat.) Työnantajien raportointivelvollisuus palkkaeroista tulee olemaan keskeisessä roolissa palkka-avoimuuden edistämässä ja palkkasyrjinnän estämisessä. Raportointi velvoittaa työnantajaa tuomaan mahdolliset palkkaerot esiin, jotka ovat aiemmin voineet jäädä huomaamatta. Samalla raportointivelvollisuus tuo kuitenkin työnantajalle haasteita raportoinnin laajuuden ja järjestelmien toimivuuden osalta. On myönteistä, että raportointivelvollisuudessa huomioidaan pienemmät työnantajat, joilla valmistumisaikaa raportointivelvollisuuden täyttämistä varten on enemmän, sillä heidän resurssinsa voivat olla rajallisemmat kuin suuremmilla työnantajilla.

Mikäli palkkaraportoinnista ilmenee, että sukupuolten välinen keskipalkkaero on vähintään 5 prosenttia jossakin työntekijäryhmässä, eikä eroa ole perusteltu objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä tai perusteetonta keskipalkkatason eroa ei ole korjattu kuuden kuukauden kuluessa palkkaraportoinnin toimittamisesta, on työnantajan suoritettava yhteinen palkka-arviointi yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa. Palkka-arvioinnilla määritetään, korjataan ja estetään nais- ja miespuolisten työntekijöiden väliset palkkaerot, jotka eivät ole perusteltavissa objektiivilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä. (Palkka-avoimusedirektiivi EU 2023/970, 10 artiklan 1–2 kohdat.) Työnantajan raportointivelvollisuuden myötä mahdolliset palkkaerot sukupuolten välillä tulevat esiin. Tämän myötä työnantajan tulee tarvittaessa tehdä palkka-arviointi, jossa selvitetään palkkaerojen syyt ja korjataan perusteetomat erot. Kattavalla raportoinnilla voidaan tehokkaasti puuttua ja korjata mahdollisia palkkaeroja.

Palkka-avoimusedirektiivi (EU 2023/970) säättää myös työntekijän oikeussuojakeinoista ja työnantajan seuraamuksista palkkasyrjinnän osalta. Palkka-avoimusedirektiivi tuo työnantajille merkittäviä muutoksia ja tiukentaa nykyisiä velvoitteita. Niiden täyttäminen voi kuitenkin tuoda haasteita työnantajille, joten valmistautuminen niihin on aloitettava ajoissa.

## 4 Tiedonsaantioikeus

Työntekijän tiedonsaantioikeus tarkoittaa, että työntekijälle mahdollistetaan oikeus pyytää ja saada kirjallisesi tietoja yksilöllisestä palkkatasostaan ja keskipalkkatasoista sukupuolen mukaan eriteltyinä sellaisten työntekijäryhmien osalta, jotka tekevät samaa tai samanarvoista työtä kuin he (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 7 artiklan 1 kohta). Palkkatasot on ilmoitettava vuotuisena bruttopalkkana tai vastaavana bruttopalkkana (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 3 artiklan 1 alakohdan b alakohta). Bruttopalkka tarkoittaa palkkaa ennen verojen ja lakisääteisten maksujen vähentämistä (Duunitori 2023). Palkka-avoimuusdirektiivin (EU 2023/970) 21 johdantokappaleen mukaan palkan käsite kattaa myös palkan lisäksi täydentävät ja muuttuvat erät. Näihin sisältyvät kaikki etuudet, jotka työntekijälle saa välittömästi tai välillisesti, rahana tai luontoisetuna, esimerkiksi bonukset, ylityökorvaukset, matkaedut, asunto- ja ateriaedut, liikunta- ja kulttuuriedut, koulutuskorvaukset, irtisanomiskorvaukset, lakisääteiset sairauspäivärahat ja muut korvaukset sekä ammatilliset lisäeläkkeet. Näin ollen voidaan todeta, että tiedonsaantioikeus koskee kaikkia palkan-osatekijöitä, mikä saattaa tuoda haasteita palkkavertailun ja palkkasyrjinnän arvioinnissa. Koska palkka-avoimuusdirektiivin (EU 2023/970) mukaan palkka käsittää rahapalkan päälle tulevat etuudet, saako työntekijä todellisuudessa tietoa samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden palkkatasosta rahapalkan osalta. Tämä herättää kysymyksen, pystyykö työntekijä vertailemaan omaa rahapalkkaansa muiden rahapalkkaan, ottaen huomioon sen, että osa työntekijöistä voi saada erilaisia luontoisetuja palkan päälle.

Edellä mainitut palkkatiedot voidaan myös pyytää työntekijöiden edustajien sekä tasa-arvoelimiä välityksellä (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 7 artiklan 2 kohta). Yhteistoimintalain (1333/2021) 1:5 §:n mukaan työntekijän edustaja on työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työ sopimuslain (55/2001) mukainen luottamusvaltuutettu. Mikäli työntekijöillä ei ole työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voidaan heille valita keskuudestaan luottamusvaltuutettu (Työsopimuslaki 55/2001, 13:3 §). Suomessa tasa-arvoelimeksi on määritelty tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta (Tasa-arvoL 609/1986, 16 §). Työntekijöillä on oikeus pyytää kohtuullisia lisäselvennyksiä ja -yksityiskohtia henkilökohtaisesti tai työntekijöiden edustajien välityksellä virheellisestä tai puutteellisesta tiedosta sekä saada perusteltu vastaus (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 7 artiklan 2 kohta). Viitaten edelliseen kappaleeseen, jossa käsiteltiin vertailun mahdollista haastetta, on epäselvää, voiko työntekijä pyytää lisäselvennyksiä saamastaan tiedosta muiden työntekijöiden palkkatasoista, kuten pelkän rahapalkan määrästä ilman muiden etuuksien huomioon ottamista.

Palkka-avoimuusdirektiivin (EU 2023/970) 7 artiklan 3 kohdan mukaan työnantajan on tiedotettava vuosittain työntekijöillensä heidän tiedonsaantioikeudestaan sekä toimista, joita työntekijän on tehtävä tiedonsaantioikeuden käyttämiseksi. Lisäksi työnantajan on annettava palkkatiedot kohtuullisessa ajassa, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden sisällä pyynnön esittämisestä. Työntekijöitä ei voida estää ilmoittamasta palkkaansa samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoa varten. Kielletyksi tulee sellaiset sopimusehdot, jotka estäisivät työntekijöitä antamasta palkkatietojaan. Työnantajilla on oikeus vaatia työntekijöiltään, jotka ovat saaneet tietoja muiden palkasta tai palkkatasosta, etteivät he käyttäisi tietoja muuhun tarkoitukseen kuin käyttääkseen oikeuttaan samaan palkkaan. (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 7 artiklan 3–6 kohdat.)

Tiedonsaantioikeuteen liittyy myös vahvasti tietosuojaja. Henkilötietojen käsittelyssä on noudatettava EU:n yleistä tietosuojasetusta (679/2016). Henkilötietoja saa käyttää vain samapalkkaisuuden periaatteen toteuttamiseen. Direktiivi jättää jäsenvaltioiden päätettäväksi sen, että olisiko ainoastaan työntekijöiden edustajilla, työsuojeluviranomaisilla tai tasa-arvoelimillä pääsy tietoihin, mikäli tietojen ilmoittaminen paljastaisi tunnistettavissa olevan työntekijän palkan joko suoraan tai välillisesti. (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 12 artikla.) Tämä estäisi esimerkiksi pienissä yrityksissä yksittäisten henkilöiden palkkojen tuomisen muiden tietoon. Muutoin työnantajan henkilöstön määrällä ei ole vaikutusta tiedonsaantioikeuden toteutumiseen. Tällä hetkellä Suomessa yksittäisten henkilöiden palkka ei ole julkista tietoa palkkakartoituksissa, joten Suomi voi säännellä näin myös tiedonsaantioikeuden osalta (Kauppakamari 2024, luku 2.2.3). Tällöin voidaan todeta, että työntekijöillä, joiden kanssa samanarvoista työtä tekeviä on vähän, tiedonsaantioikeutta voidaan toteuttaa vain työntekijöiden edustajien välityksellä. Palkka-avoimuusdirektiivissä ei suoraan määritellä, ovatko työntekijän ja työntekijän edustajan tiedonsaantioikeudet sisällöltään samat. Kuitenkin, jos jäsenvaltio päättää estää yksilöitävissä olevan palkkatiedon paljastamisen, työntekijän edustajalla on tällöin laajempi tiedonsaantioikeus kuin työntekijällä itsellään.

Tiedonsaantioikeus on tärkeässä roolissa palkkatasa-arvon lisäämisessä. Sillä tuodaan työntekijöille mahdollisuus saada tietoonsa mahdollinen palkkasyrjintä. Tällä oikeudella vahvistetaan samapalkkaisuuden periaatteen toteutumista ja lisätään palkkojen läpinäkyvyyttä työyhteisössä. Tiedonsaantioikeuden tulee olemaan Suomessa työntekijöille uusi oikeus sekä työnantajille uusi velvollisuus. Työnantajien on tärkeää valmistautua tähän uuteen velvollisuuteen etukäteen, jotta mahdolliset haasteet voidaan minimoida.

## 5 Nykyinen lainsäädäntö

### 5.1 Suomen tasa-arvolaki

Tasa-arvolain (609/1986) 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä erityisesti parantaa naisten asemaa työelämässä. Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa, kuitenkin huomioiden käytettävissä olevat resurssit ja muut olosuhteisiin vaikuttavat tekijät. Työntajien, joiden palveluksessa on vähintään 30 työntekijää, tulee laatia tasa-arvosuunnitelma joka toinen vuosi. Suunnitelma kattaa palkkauksen sekä muut palvelussuhteen ehdot. Tasa-arvosuunnitelmassa tulee kuvata nykyinen tasa-arvotilanne sekä naisten ja miesten jakautuminen eri tehtäviin. Lisäksi tulee tehdä henkilöstöä koskeva palkkakartoitus, jossa tarkastellaan naisten ja miesten tehtävien luokittelua, palkkoja ja palkkaeroja, sekä suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä tasa-arvon ja palkkauksellisen tasa-arvon edistämiseksi. Palkkakartoituksen tekemisestä voidaan sopia paikallisesti vähintään kolmen vuoden välein, mikäli tasa-arvosuunnitelma tehdään vuosittain muilta osin. (Tasa-arvoL 609/1986, 6, 6 a §.)

Tasa-arvosuunnitelma voi palkka-avoimuusdirektiivin raportointivelvollisuuden myötä poistua, sillä tuleva raportointivelvollisuus tulee olemaan erittäin laaja. Tasa-arvosuunnitelman ja direktiivin raportointivelvollisuuden soveltamisala kuitenkin eroaa toisistaan. Tasa-arvosuunnitelma koskettaa työnantaja, joilla on vähintään 30 työntekijää ja direktiivin raportointivelvollisuus tulee koskemaan automaattisesti kaikkia yli 100 työntekijän työnantaja. Kuitenkin direktiivissä säädetään, että jäsenvaltiot voivat kansallisen lainsäädännössä vaatia myös alle 100 työntekijän työnantajaa tekemään raportointia palkoista. (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 9 artikla.) Nähtäväksi jää, miten Suomi aikoo säädellä raportoinnin soveltamislaajuuden lainsäädännössä.

Tasa-arvosuunnitelma sisältää palkkakartoituksen toteuttamisen, minkä tarkoituksena on selvittää, onko samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä perusteettomia palkkaeroja. Kartoitus toteutetaan vaativuus- tai tehtäväryhmittäin. Mikäli kartoitus paljastaa merkittäviä palkkaeroja sukupuolten välillä, on työnantajan selvitettävä niiden syyt ja perusteet. Työnantajan on ryhdyttävä korjaaviin toimenpiteisiin niiden palkkaerojen osalta, joihin ei ole hyväksyttävää syytä. (Tasa-arvoL 609/1986, 6 a, 6 b §.) Palkkakartoituksen yhteydessä yksittäisten työntekijöiden palkkoja ei saa julkaista. Työnantaja on vastuussa tietojen suojaamisesta, eikä selvitystä tulisi tehdä ryhmissä, joissa on alle viisi henkilöä. (Kauppakamari 2024, luku 2.2.3.) Palkka-avoimuusdirektiivin mukainen

raportointivelvollisuus ja palkka-arviointi tulevat korvaamaan nykyisen tasa-arvolain palkka-kartoituksen.

Tasa-arvolaki (609/1986) kieltää sekä välittömän että välillisen syrjinnän sukupuolen perusteella. Työnantajan menettelyä pidetään syrjintänä muun muassa, jos palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja sovelletaan siten, että työntekijä joutuu sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan verrattuna muuhun samassa tai samanarvoisessa työssä olevaan työntekijään. Työnantajan on annettava kirjallinen selvitys työntekijälle, joka katsoo joutu-neensa palkkasyrjinnän kohteeksi. Selvityksessä tulee olla työntekijän palkkauksen perusteet ja muut työntekijää koskevat välttämättömät tiedot, joiden perusteella pystytään arviomaan, onko palkkasyrjintää tapahtunut. Mikäli epäillään sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää, on luottamusmiehellä, luottamusvaltuutetulla tai muulla työntekijöiden edustajalla oikeus saada tietoja palkoista ja työehdoista työntekijän suostumuksella. Näitä tietoja ei saa ilmaista muille. (Tasa-arvoL 609/1986, 7:1 §, 8:1 §, 10 §.) Palkkasyrjintää epäilevälle työntekijälle ei anneta palkkatietoja suoraan, vaan ne annetaan luottamusmiehelle. Tietojen luovuttamiseen tarvitaan yleensä vertailtavan työntekijän suostumus, mutta työehtosopimuksessa voi olla määräyksiä asiasta, jotka sitovat sopimuksen sidottuja työntekijöitä. Hyväksyttäviä syitä eri suuruisille palkoille voidaan pitää työajat, koulutus- ja taitotasot, ammattitaito ja työkokemus, sekä työvoiman saatavuus palkkaustilanteessa. (Kauppakamari 2024, luku 3.3.3.) Palkka-avoimuusdirektiivin mukainen tiedonsaantioikeus antaa työntekijälle oikeuden saada tietoa sukupuoleen perustuvista palkkasyrjinnästä. Tulevaisuudessa työntekijä voi itse saada tietoonsa palkkatiedot, jotka ovat nykyisin vain työntekijöiden edustajien saatavilla. Tämä voi parantaa merkittävästi palkkojen läpinäkyvyyttä.

Tasa-arvolaisissa (609/1986) säädetään tasa-arvon edistämisestä työelämässä ja palkkauksessa, mutta sukupuolten välinen palkkaero, joka on Suomessa Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan 15,3 prosenttia vuonna 2023, osoittaa lainsäädännön riittämättömyyden. Tasa-arvolakiin (609/1986) on tulossa merkittävästi muutoksia ja uusia säännöksiä palkka-avoimuusdirektiivin myötä. Palkka-avoimuusdirektiivin tiukemmat säädökset saattavat merkittävästi kaventaa palkkaeroa. Onkin kiinnostavaa seurata, kuinka tehokkaasti direktiivin uudet veloitteet vaikuttavat palkkaeron pienentymiseen tulevaisuudessa.

## 5.2 Saksan palkka-avoimuuslaki

Saksassa laki naisten miesten välisen palkkauksen avoimuuden edistämisestä on tullut voimaan vuonna 2017. Laissa säädetään tiedonsaantioikeudesta, jossa työntekijällä on oikeus pyytää ja saada tietoja samanarvoista työtä tekevän keskimääräisestä bruttokuukausipalkasta ja enintään kahdesta yksittäisestä palkanosasta. Työntekijän tulee tietopyynnön yhteydessä nimetä sama tai samanarvoinen tehtävä, johon palkkaa verrataan.

Palkkatietopyyntö on esitettävä kirjallisesti ja tiedot voidaan pyytää vain kerran kahdessa vuodessa. Mikäli työntekijä haluaa pyytää tietoja useamman kerran kahden vuoden aikana, on osoitettava, että olosuhteet ovat muuttuneet merkittävästi. Tiedonsaantioikeus koskettaa vain työnantajia, joilla on pääsääntöisesti yli 200 työntekijää. Palkkatietoja ei tarvitse ilmoittaa, mikäli vertailukelpoista työtätekeviä työntekijöitä on alle kuusi vastakkaisesta sukupuolesta. Tällöin tiedot saavat vain siihen nimetyt henkilöt. (EntgTranspG 2017, 10 §, 12 §.)

Työntekijöiden on tehtävä tiedonsaantipyynnöt työpaikkaneuvostoon, jos sellainen on yrityksellä. Työpaikkaneuvosto voi kuitenkin päättää, että työnantaja vastaa tiedonantovelvollisuudesta. Työnantaja voi ottaa vastuun tiedonsaantipyyntöjen käsittelystä kokonaan tai vain tietyissä tapauksissa, jos työnantaja on ilmoittanut tästä etukäteen työpaikkaneuvostolle. Työpaikkaneuvoston on tiedotettava työnantajalle saapuneista tiedonsaantipyynnöistä anonyymisti. Mikäli työnantaja vastaa tietopyynnöistä, tulee sen tiedottaa työpaikkaneuvostolle saapuneista pyynnöistä ja niihin annetuista vastauksista. Mikäli yrityksellä ei ole työpaikkaneuvostoa, on työnantajan ilmoitettava tiedonantojen vastauksista työehtosopimuksen osapuolille. Työnantaja ja työehtosopimuksen osapuolet voivat sopia, että tiedonantopyyntöjen vastaaminen siirretään työehtosopimuksen osapuolille. Työntekijälle on ilmoitettava, kuka tietojen antamisesta vastaa. Johtotehtävissä olevien työntekijöiden tulee pyytää tiedot suoraan työnantajalta. (EntgTranspG 2017, 13:4 §, 14 §.)

Työntekijälle on annettava kriteerit ja menettelytavat, joilla työntekijän oma palkka sekä vertailupalkka on määriteltä. Palkkatiedot ilmoitetaan keskimääräisenä bruttokuukausipalkkana ja nimetyt palkanosat tilastollisena mediaanina kalenterivuoden osalta. Työnantajat, jotka soveltavat työehtosopimusta, on vertailupalkka samaan palkkaryhmään kuuluvien vastakkaista sukupuolta olevien työntekijöiden palkka. Mikäli yritys ei sovelle työehtosopimusta, on vertailupalkka kaikkien vastakkaista sukupuolta olevien työntekijöiden palkka, jotka tekevät samaa tai samanarvoista työtä. Työntekijälle on annettava pyyntöön vastaus kirjallisesti kolmen kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. (EntgTranspG, 2017, 11 §, 15:3 §.)

Saksassa on julkaistu vuonna 2023 toinen arviointiraportti palkka-avoimuuslaista. Raportista käy ilmi, että työntekijät ovat käyttäneet vähän oikeuttansa pyytää palkkatietoja. Miehistä 3,9 % ja naisista 3,7 % ovat pyytäneet palkkatietoja. (BMFSFJ 2023, 146). Tämä ei ole muuttunut vuoden 2019 arviointiraportista (BMFSFJ 2019). Naisista 16,9 % ja miehistä 11,2 % suunnittelee pyytävänsä tietoja tulevaisuudessa. Loput vastaajista eivät ole pyytäneet, eivätkä aio pyytää tietoja, tai eivät osaa sanoa, pyytävätkö tietoja. Vastaajien mukaan suurin syy sille, miksi tietoja ei ole pyydetty on se, että tiedonsaantioikeus ei kosketa heidän työnantajaansa. Toiseksi eniten vastanneista vastasi tietävänsä jo, mitä heidän kollegansa

tienaavat. Työntekijät myös pelkäävät pyynnön aiheuttavan ongelmia työyhteisössä. Miesten ja naisten vastauksissa oli myös eroja. Miehet ovat vastanneet reilusti naisia enemmän, että he ovat tyytyväisiä omaan palkkaansa ja pitävät tietoja merkityksettöminä. (BMFSFJ 2023, 146–147.)

Saksan palkka-avoimuuslaissa tiedonsaantioikeutta on rajoitettu koskemaan vain yli 200 työntekijän työnantaja, joka voi olla isoin syy sille, miksi tiedonsaantioikeutta on käytetty erittäin vähän. Lisäksi Saksassa palkkatietopyyntöjä on voinut tehdä vain kerran kahdessa vuodessa. Palkka-avoimuusdirektiivissä tällaista sääntöä ei ole. Tiedonsaantioikeuden käyttö voi mahdollisesti lisääntyä Saksassa direktiivin laajemman soveltamisalan myötä. On mielenkiintoista nähdä, käytetäänkö Suomessa tiedonsaantioikeutta enemmän kuin Saksassa, mikä on jopa todennäköistä ottaen huomioon palkka-avoimuusdirektiivin laajemman sääntelyn. Saksan raportista ilmeni, että yksi syy palkkatietopyyntöjen vähäisyyteen on työntekijöiden pelko siitä, että pyyntö voisi aiheuttaa ongelmia työyhteisössä. Suomalaisten työnantajien tulisi ottaa tästä oppia ja edistää avointa suhtautumista tiedonsaantioikeuden käyttöön. Palkka-avoimuusdirektiivin (EU 2023/970) 7 artiklan 3 kohta velvoittaa työnantaja tiedottamaan vuosittain työntekijöille heidän oikeudestaan pyytää palkkatietoja sekä toimenpiteistä, joita työntekijän tulee tehdä oikeutensa käyttämiseksi. Säännöksen tavoitteena on selkeyttää työntekijöille, että palkkatietojen pyytäminen on paitsi sallittua myös suositeltavaa. Työnantajilla on keskeinen rooli sen määrittämisessä, millainen suhtautuminen palkkatietopyyntöihin vakiintuu työyhteisöissä. Avoimen ja kannustavan ilmapiirin luominen on tärkeää, jotta työntekijät voivat käyttää oikeuksiaan ilman pelkoa negatiivisista seurauksista.

## 6 Työnantajien valmistautuminen tiedonsaantioikeuteen

### 6.1 Palkkarakenteet ja samanarvoinen työ

Palkkarakenteiden ja samanarvoisen työn määrittäminen on direktiivin vaatimusten peruslähtökohta. Jotta työntekijälle voidaan antaa palkka-avoimuusdirektiivin (EU 2023/970) 7 artiklan 1 kohdan mukainen tieto samaa tai samanarvoisten työntekijöiden keskipalkkatasosta, on työnantajan määriteltävä sama ja samanarvoinen työ. Palkka-avoimuusdirektiivin (2023/970) 4 artiklassa edellytetään, että työnantajilla on oltava palkkarakenteet, jotka mahdollistavat samanarvoisten työtehtävien vertailun ja arvioinnin objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella. Palkkarakenteiden avulla arvioidaan, ovatko työntekijät työn arvon suhteen vertailukelpoisessa tilanteessa. Samaa ja samanarvoisen työn työntekijät jaetaan työntekijäryhmiin, joiden mukaan keskipalkkatiedot annetaan (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 7 artikla). Työntekijäryhmät ryhmitellään syrjimättömien, objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella. Ryhmittelyä työnantajat voivat tehdä yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa. (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 3 artikla 1 kohta h alakohta.) Palkkarakenteita käytetään työntekijöiden palkkojen perustelemiseen. Työnantajilla on oltava valmius antaa palkkojen perusteet työntekijöille. (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 6 artikla.) Voidaan todeta, että palkkatietopyyntöjen myötä työntekijät saattavat kyseenalaistaa palkkoja, joten työnantajan valmius palkkojen perustelemiseen on keskeisessä roolissa valmistautumisessa.

Duunitorin (2024, 21) ja Taloustutkimuksen Työntantajabrändi ja rekrytointimarkkinointi Suomessa 2024 -tutkimuksesta käy ilmi, että yhdenmukaisten palkkarakenteiden puute nähdään suurena haasteena palkka-avoimuudessa. Tutkimukseen vastanneista työnantajista yli 40 prosenttia pitää suurena tai erittäin suurena haasteena puutteellisia yhdenmukaisia työtehtäväkuvauksia. Lisäksi vastanneista yli 40 prosenttia pitää palkan määrittymistä vaikeana yhdenmukaistaa. Tutkimustulokset osoittavat, että yhdenmukaisten palkkarakenteiden muodostaminen organisaatiossa nähdään suuressa roolissa palkka-avoimuuden edistämässä. Tämä tukee palkkarakenteiden määrittelyn tärkeyttä osana valmistautumista palkka-avoimuusdirektiiviin ja tiedonsaantioikeuden säännökseen.

### 6.2 Prosessin, järjestelmien ja viestinnän rooli tiedonsaantioikeudessa

Borgmanin ja Packalénin (2002, 35–41) mukaan yrityksen nykytilan arviointi on olennainen osa muutosta. Arviointi alkaa kokoamalla tekijät, jotka koetaan esteiksi tai ongelmaksi. Lisäksi on tärkeää tunnistaa yrityksessä ilmenevien asioiden syitä ja seurauksia. Tästä syystä tiedonsaantioikeuteen valmistautumisessa työnantajan tulisi tunnistaa esteet tai ongelmat, jotka vaikuttavat sen toteuttamiseen. Työnantajien kannattaa suunnitella, miten

palkkatietojen pyyntöprosessi toteutetaan käytännössä ja määritellä keneltä työntekijät voivat tietoja pyytää ja kuka vastaa tietojen antamisesta. Työnantajan tulee huolehtia, että direktiivin edellyttämät tiedot pystytään antamaan työntekijöille kohtuullisessa ajassa, mutta kuitenkin kahden kuukauden kuluessa (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 7 artikla 4 kohta). Yrityksen täytyy myös varmistaa, että palkkatietojen käsittely ja antaminen toteutetaan EU:n tietosuojasetuksen 679/2016 mukaisesti (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 12 artikla). Lisäksi yrityksen pitää tarjota työntekijöille mahdollisuus pyytää palkkatietoja työntekijöiden edustajien sekä tasa-arvoelimien välityksellä (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 7 artikla 2 kohta).

Palkkajärjestelmästä tai vastaavasta järjestelmästä tulee saada tiedot keskipalkkatasosta samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien osalta, sukupuolen mukaan eriteltynä (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 7 artikla). Nykytilan arvioinnissa on tärkeää kartoittaa ajoissa, tuottaako yrityksen järjestelmä tarvittavat tiedot. Palkka-avoimuusdirektiivin (EU 2023/970) 9 artiklan mukaan raportointivelvollisuuden täyttäminen edellyttää myös järjestelmän tuottamaan erilaisia tietoja, joten järjestelmän kartoittaminen hyvissä ajoin on keskeisessä asemassa direktiivin valmistautumisessa. Palkka-avoimuusdirektiivin (EU 2023/970) 11 artiklassa säädetään, että jäsenvaltioiden tulee tarjota teknistä apua ja koulutusta työnantajille, joiden työntekijämäärä on alle 250, sekä työntekijöiden edustajille, jotta heitä voidaan tukea tämän direktiivin mukaisten velvoitteiden täyttämiseksi. Tuki pk-yrityksille on erityisen tärkeää, sillä pienillä ja keskisuurilla yrityksillä ei usein ole samanlaisia resursseja tai asiantuntemusta kuin suuremmilla yrityksillä direktiivin vaatimusten täyttämiseen.

Työnantajan ja henkilöstön tulee kouluttautua tiedonsaantioikeuden ja palkka-avoimuusdirektiivin vaatimukseen, jotta lainsäädäntöä voidaan noudattaa asianmukaisesti ja oikeellisesti. Henkilöstölle olisi hyvä viestiä palkka-avoimuusdirektiivin tulosta sekä sen vaatimuksista kansallisessa lainsäädännössä. Sisäinen viestintä on osa läpinäkyvyyden kulttuurin luomista työyhteisöön, etenkin työnantajan ja työntekijän välille. Lisäksi se on olennainen osa palkka-avoimuuden kehittämistä työyhteisössä. (Arffman 2018, 14, 69.) Palkka-avoimuusdirektiivin (EU 2023/970) 7 artiklan 3 kohta velvoittaa myös työnantajia tiedottamaan työntekijöille heidän tiedonsaantioikeudestaan vuosittain.

### 6.3 Palkka-avoimuus työyhteisössä

Duunitorin (2024, 21) ja Taloustutkimuksen rekrytointitutkimuksesta käy ilmi, että työnantajista yli 30 % näkee suurena tai erittäin suurena haasteena palkka-avoimuudessa, sen, että palkka-avoimuutta ei nähdä edistämisen arvoisena asiana. Tuloksesta voidaan todeta, että työnantajien tulee muuttaa työyhteisön avoimuuden kulttuuria valmistautuessaan palkka-

avoimuuteen. Palkka-avoimuuden edistämiseksi työnantajilla tulisi olla osaamista ja halua käydä keskustelua työntekijöiden kanssa palkanmääräytymisen perusteista. Työntekijät haluavat tietää, millaista palkkakehitystä olisi realistista itse saada sekä millaista ammatillista kehittymistä tai työsuoritusta palkankorotuksen saaminen edellyttää omissa tehtävissä. (Tradenomit 2024.)

Saksassa on tehty heidän palkka-avoimuuslain käyttöönoton jälkeen tutkimus, josta käy ilmi, että palkasta puhuminen ei ole enää yhtä arka aihe. Lähes puolet vastanneista kertoo nykyään puhuvansa palkasta kollegoidensa kanssa useammin kuin aikaisemmin. Työntekijät haluavat saada tietoja palkkaluokista ja palkankorotuksen mahdollisuuksista. Tutkimuksen mukaan vastanneista 33 % oli sitä mieltä, että avoimuus lisäsi luottamusta työyhteisössä, ja 32 % uskoi avoimuuden johtavan parempaan työsuoritukseen. Työntekijöistä 49 % kertoi, että selkeämpi tieto palkoista motivoisi heitä enemmän tavoittelemaan ylennystä. Tutkimuksen mukaan yritykset, joita pidetään erittäin läpinäkyvänä palkkauksen suhteen hyötyvät paljon avoimuudestaan. Näiden yrityksen työntekijöistä 92 % oli tyytyväisiä palkkaansa, 88 % oli tuottavampia ja 87 % oli motivoituneempia. (Figures 2024.) Tutkimustulokset osoittavat, että palkka-avoimuus tuo työntekijöille monia positiivisia vaikutuksia. Lisäksi palkka-avoimuus edistää työntekijöiden sitoutumista (Arffman 2018, 18).

## 7 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksessa perehdyttiin EU:n palkka-avoimuusdirektiivin sisältöön ja tarkasteltiin tarkemmin tiedonsaantioikeutta koskevaa säännöstä. Lisäksi tarkasteltiin voimassa olevaa tasa-arvolakia suhteessa palkka-avoimuusdirektiivin säännöksiin. Vertailun vuoksi tuotiin esiin myös Saksan palkka-avoimuuslain tiedonsaantioikeutta koskeva säännös. Lopuksi pohdittiin, miten työnantajien tulisi valmistautua tiedonsaantioikeuden toteuttamiseen.

Tutkimuksen tavoitteena oli valita haastateltaviksi kolme henkilöstöjohtajaa tai vastaavassa tehtävässä olevaa henkilöä yli 250 työntekijän asiantuntijaorganisaatiosta, jotka ovat liiketalouden alalta. Haastateltavat haluttiin rajata tietyltä toimialalta ja tietyn kokoisista yrityksistä. Suuremmat organisaatiot toimivat usein suunnannäyttäjinä omilla toimialoillaan, minkä vuoksi niiden käytännöt tarjoavat hyödyllisen vertailupohjan myös pienemmille yrityksille. Tutkimukseen etsittiin rajauksen mukaisia organisaatioita, joiden henkilöstöjohtajiin oltiin yhteydessä sähköpostitse. Sähköpostiviestissä esiteltiin opinnäytetyön aihe ja tavoitteet sekä kysyttiin halukuutta osallistua opinnäytetyön haastatteluun. Haastateltavat kiinnostuivat opinnäytetyön aiheesta ja osallistuivat vapaaehtoisesti haastateltaviksi. Haastattelut käytiin vuonna 2024 viikoilla 46–49 ja toteutettiin yksilöhaastatteluina Teams-palvelun kautta, jonka avulla ne myös tallennettiin ja litteroitiin. Haastattelut kestivät 20–30 minuuttia. Haastateltavat toimivat anonyymisti ja heistä käytettiin nimitystä A, B ja C. Teorian avulla muodostettiin haastattelukysymykset (Liite 1). Haastattelussa käytettiin puolistrukturoitua haastattelumenetelmää, jotta haastateltavat pystyivät omin sanoin kertomaan oman näkemyksensä aiheesta.

Haastatteluaineistot analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Haastatteluaineistoa käytiin läpi useamman kerran ja sieltä poimittiin tutkimuksen kannalta merkityksellisimmät huomiot ja teemat, joiden avulla saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin. Haastateltavien vastauksia myös vertailtiin toisiinsa. Tutkimuksen johtopäätöksiä tehdessä hyödynnettiin teoriasidonnaista analyysiä, joka perustuu sekä aineistolähtöisyyteen että aikaisempaan teorial tietoon. Teoria toimii aineiston analyysin tukena, mutta sen pohjana ei ole suoraan teoreettiset lähtökohdat. (Tuomi & Sarajarvi 2018, 4.1, 4.2.)

## 8 Tutkimuksen tulokset

### 8.1 Tietoisuus

Ensimmäiseksi haastatteluissa kysyttiin haastateltavien tietoisuudesta palkka-avoimuusdirektiivistä ja siinä olevasta tiedonsaantioikeuden säännöksestä. Tietoisuudessa oli eroavaisuuksia haastateltavien kesken. Haastateltava A:lla tietoisuus oli hyvinkin heikko. Hän kertoi, alkaneensa perehtymään aiheeseen, kun häneen oltiin yhteydessä opinnäytetyön osalta. Myös haastateltava B kertoi tietoisuuden olevan vielä heikkoa. Hän tiesi, että direktiivi on tulossa ja se tulee koskettamaan heidän organisaatiotansa. Opinnäytetyö on heille ensimmäinen askel direktiivin osalta.

Haastateltava C:n mukaan heidän tietoisuutensa on jo korkealla tasolla, ja he ovat jo mietineet palkka-avoimuusdirektiiviä etenkin raportoinnin näkökulmasta. Haastattelusta kävi myös ilmi, että heidän organisaatioissaan on jo käytössä laaja palkka-avoimuus raportointi.

### 8.2 Palkkarakenteiden ja samanarvoisen työn määrittely

Kaikkien haastateltavien mukaa, heidän organisaatioissaan on käytössä sellaiset palkkarakenteet, joiden avulla voidaan arvioida sama tai samanarvoinen työ. Lisäksi kaikissa organisaatioissa on määriteltä sama tai samanarvoinen työ. Organisaatioiden palkkarakenteiden ja samanarvoisen työn määrittelemisen on esitetty taulukossa 1.

	<b>Palkkarakenteiden määrittely</b>	<b>Samanarvoisen työn määrittely</b>
A	Työehtosopimuksen mukaiset palkkataulukot määrittelevät palkan tehtävän vaativuuden perusteella. Lisäksi käytössä on organisaation sisäinen luokittelu, joka tarkoittaa palkkarakennetta.	Samanarvoinen työ on määriteltä tehtäväkuvauksilla. Nimikkeillä on pieni vaikutus määrittelyyn, mutta tehtäväkuvaukset antavat tarkemman perustan palkkaukselle.
B	Työehtosopimuksessa on määriteltä palkkaus tehtäväryhmittäin. Lisäksi organisaatiolla on oma palkkausmalli, joka sisältää vähimmäispalkkojen päälle tulevia elementtejä, kuten erilaiset vastuulisät.	Samanarvoinen työ on määriteltä tehtävä- ja roolikuvauksilla. Tehtävien vaativuus ja osaamisvaatimukset tarkentavat määrittelyä.
C	Käytössä on selkeät uratasot (rankit), joiden sisällä on kokemukseen perustuvia tasoja. Kullekin tasolle on määriteltä osaamisvaatimukset.	Samanarvoisuuden arviointi perustuu asiakaslähtöiseen hinnoitteluun ja uratasoihin. Korkeampi asiakashinta korreloi suoraan korkeampaan palkkaan.

Taulukko 1. Palkkarakenteiden ja samanarvoisen työn määrittely

Haastateltavien mukaan, työehtosopimuksilla on iso vaikutus palkkarakenteisiin sillä ne asettavat vähimmäispalkat ja luovat perustan palkkarakenteiden määrittämiselle. Lisäksi haastatteluorganisaatiot olivat omilla palkkaluokitteluilla ja palkkausmalleilla tarkentaneet palkkarakenteita. Haastateltava C:n organisaatio, jota työehtosopimus ei sido, on puolestaan rakentanut palkkarakenteensa uratasojen perusteella. Organisaatioiden samanarvoisen työn määrittelyssä korostui tehtäväkuvauksien teko, joissa eritellään kunkin tehtävän keskeinen sisältö ja vaatimukset. Haastateltavien mukaan työntekijäryhmät on osittain määriteltävä roolien perusteella sekä roolit tulevat toimimaan apuna ryhmien määrittelyssä. Haastateltavien organisaatioiden palkkarakenteet ovat palkka-avoimuusdirektiivin vaatimusten kannalta hyvällä pohjalla. Lisäksi haastateltavien organisaatioiden palkkarakenteet mahdollistavat saman tai samanarvoisen työn määrittämisen sekä palkkojen perustelemisen työntekijöille läpinäkyvästi.

Haastatteluissa nousi esiin, että palkkarakenteiden muodostaminen perustuu tehtävien sisällön määrittämiseen ja vaativuuden arviointiin. Erityisesti B korosti, että pelkkä tehtävänimike ei riitä kuvaamaan tehtävän todellista sisältöä. Palkkaukseen vaikuttavat myös erilaiset vastuutehtävät sekä työehtosopimuksista tulevat lisät. C totesi, että tiedonsaantioikeuteen valmistautumisessa tehtävien luokitus on tärkeässä roolissa.

*No siis ehkä se just se tehtävien luokitus tai niinku tehtävien vaativuuden luokitus, että on tosi paljon työnantajia, joilla ei ole sen tyyppisiä niin ylipäätään käytössä, että jos pystyy siitä lähtemään niin se auttaa jo tosi pitkälle (Haastateltava C).*

### 8.3 Tiedonsaantioikeuden käytännön toteutus

#### **Palkkajärjestelmät ja tietojen saatavuus**

Haastatteluissa kaikilla organisaatioilla todettiin olevan käytössä palkkajärjestelmät, jotka mahdollistavat tiedon saamisen saman tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien keskipalkkatasosta sukupuolen mukaan eriteltynä. A:n ja C:n mukaan tiedot ovat helposti saatavilla, kun taas B:n mukaan tietojen saaminen edellyttää manuaalista työtä. C:n organisaatiossa palkka-avoimuusraportti täyttää tällä hetkellä lähes kaikki direktiivin vaatimukset. C korosti, että tiedonsaantioikeuteen valmistautumisessa tehtävien luokittelun lisäksi on tärkeää varmistaa, että järjestelmät ovat kunnossa ja kaikki tarvittavat tiedot löytyvät niistä. Haastatteluiden perusteella sisäisellä tai ulkoisella palkanlaskennalla ei ole merkittävää vaikutusta tietojen antamiseen. Kaikkien haastateltavien mukaan direktiivin antama määräaika on riittävä tietojen antamiseen työntekijälle.

### **Palkkatietopyyntöjen käsittelyprosessi**

Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että palkkatietopyyntöjen käsittelystä vastaa henkilöstöhallinto. Työntekijän pitäisi tehdä palkkatietopyyntö henkilöstöhallintoon eikä esimerkiksi itse suoraan palkanlaskentaan. A korosti, ettei usko pyyntöjen jäävän esihenkilöiden vastuulle. Kaikkien haastateltavien mukaan tilanteissa, joissa työntekijä epäilee saaneensa virheellisiä tai puutteellisia tietoja, tiedot tarkistetaan ja tarvittaessa otetaan mukaan työntekijöiden edustaja asian selvittämiseksi.

Haastateltavilta kysyttiin, uskovatko he, että työntekijät tulisivat käyttämään heidän tiedonsaantioikeuttansa. A arvioi, että alkuvaiheessa työntekijöillä voisi syntyä voi innostusta, mikä voisi johtaa enemmän kyselyihin. A:n organisaatiossa työehtosopimus mahdollistaa säännölliset palkkakeskustelut, joita varten A arvioi työntekijöiden pyytävän palkkatietoja. B puolestaan uskoo ja toivoo, että työntekijät hyödyntäisivät tiedonsaantioikeuttaan. C arvioi, että heidän organisaatiossaan palkkatietopyynnöt jäävät vähäisiksi, koska työntekijät saavat jo tällä hetkellä paljon tietoa palkoista.

### **Työntekijöiden edustajat**

Haastateltavien mukaan heidän organisaatioissaan ei synny muutostarpeita tai erityisiä toimenpiteitä sen suhteen, että työntekijä voi pyytää palkkatiedot työntekijöiden edustajien ja tasa-arvoelimen välityksellä. B:n mukaan heidän organisaatiossaan on jo olemassa rakenne tämän mahdollistamiseksi. A puolestaan kertoi, että heidän työntekijöidensä edustajat voivat sujuvasti hoitaa tämän asian. C ei myöskään usko, että tämä aiheuttaa haasteita. Hän korostaa, että he aikovat tiedottaa tästä henkilöstölleen ja kouluttaa työntekijöiden edustajia tiedonsaantioikeutta koskevien kyselyiden osalta.

## **8.4 Työntekijöihin liittyvät vaikutukset**

### **Tiedottaminen**

Haastateltavat B ja C olivat yhtä mieltä, että tiedonsaantioikeudesta tullaan tiedottamaan työntekijöille säännöllisesti järjestettävissä henkilöstön infotilaisuuksissa. Lisäksi henkilöstöä informoidaan organisaation intrassa. B lisäsi, että tiedonsaantioikeus otetaan esille uusien työntekijöiden perehdytyksessä. Lisäksi esihenkilöitä koulutetaan asian osalta, ja he ottavat tiedonsaantioikeuden esiin työntekijöille tiimipalavereissa. A ei osannut vielä ottaa kantaa siihen, kuinka tiedottaminen tullaan heidän organisaatiossaan järjestämään.

## Sopimusehdot

Haastatteluista kävi ilmi, että organisaatioissa ei ollut tällä hetkellä käytössä sopimusehtoja, jotka kieltäisivät työntekijöitä antamasta palkkatietojansa samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoa varten. Haastateltavilta kysyttiin, aikovatko he lisätä työsopimukseen tai muihin sopimukseen ehdon, jonka mukaan työntekijä, joka on saanut tietoonsa muiden palkkoja tai palkkatasoja, käyttää tietoja ainoastaan oman palkkaoikeutensa edistämiseen. A ei osannut ottaa kantaa lisätäänkö tällaista ehtoa, mutta mikäli ehto päätettäisiin lisätä, se sisällytettäisiin todennäköisesti työsopimukseen. B:n mukaan ehto voisi sisältyä salassapitosopimukseen tai nykyinen salassapitosopimus voisi kattaa tämän ehdon. C puolestaan ei usko, että ehtoa lisätään, sillä heidän organisaatiossaan palkkatiedot ovat jo julkisia. Lisäksi he aikovat tehdä julkisen palkka-avoimuusraportin sellaiseksi, että palkkatiedot saa käytännössä sieltä. Haastateltavat olivat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että työntekijöitä ohjeistetaan saatujen tietojen asianmukaiseen käyttämiseen.

## Vaikutukset työilmapiiriin

Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että tiedonsaantioikeus tuo positiivisia vaikutuksia työilmapiiriin. B toivoo tiedonsaantioikeuden myötä avoimempaa keskustelua sekä läpinäkyvyyden lisääntymistä palkoista ja niiden perusteista. Hän totesi, että avoimuuden myötä työntekijöiden luottamus työnantajaan kohtaan kasvaa ja tasa-arvon tunne lisääntyy. A uskoo myös, että palkoista tullaan keskustelemaan enemmän palkka-avoimuusdirektiivin myötä. Hän pitää tätä hyvänä asiana, koska se edistää suoraa ja avointa keskustelua. C:n organisaatiossa työntekijät keskustelevat jo nyt avoimesti palkoista kollegoidensa kanssa, mutta hän uskoo tämän lisäävän avoimuutta entisestään, sillä tiedot ovat helpommin saatavilla.

*Sitten just, että tulis vielä selkeämmin se ymmärrys, että mitkä asiat vaikuttaa siihen omaan palkkatasoon, että millä asioilla voi edistää sitä omaa palkkakehitystä (Haastateltava B).*

B korostaa, että tiedonsaantioikeus tuo työntekijöille vielä enemmän ymmärrystä palkkojen perusteista ja siitä, miten omaan palkkakehitykseen voi vaikuttaa. Kuitenkin B tunnistaa myös mahdollisen hämmennyksen riskin työntekijöissä, jos palkkaerojen syitä ei ymmärretä riittävän hyvin. A:n mukaan tiedonsaantioikeus voi aiheuttaa eriarvoisuuden tunnetta, erityisesti tilanteissa, joissa työntekijän oma näkemys pätevyystään ja suortumisestaan poikkeaa työnantajan arviosta, mikä voi johtaa haastaviin keskusteluihin palkoista.

## 8.5 Muu valmistautuminen

### Henkilöstöhallinnon kouluttaminen

B:n mukaan heidän organisaatiossaan aiotaan kouluttautua palkka-avoimuusdirektiivistä ja tiedonsaantioikeudesta. C puolestaan uskoi, ettei ulkoista koulutusta tarvita, koska heidän sisäinen asiantuntemuksensa on riittävällä tasolla. A arvioi, että heidän organisaationsa kouluttautuu tarvittaessa.

### Mahdolliset haasteet tiedonsaantioikeudessa

Haastateltavilta kysyttiin mahdollisista haasteista tiedonsaantioikeuden käytännön toteuttamisessa. A arvioi, että haasteita voi syntyä, jos työntekijät kokevat palkkansa epäoikeudenmukaiseksi. Hän korostaa, että vaikka henkilöt tekisivät samaa työtehtävää, heidän pätevydessään ja suoriutumisessaan voi olla merkittäviä eroja. B ei usko, että tiedonsaantioikeus tuo merkittäviä haasteita, mutta hän arvioi, että pyyntöjä tehdään alkuvaiheessa enemmän. B painotti, että organisaation on oltava valmis perustelemaan palkkaeroja työntekijöilleen ja avata palkkojen muodostumista. Hän lisäsi, että keskustelua tulee käydä avoimesti ja lisätä palkka-avoimuutta. Haastateltava C ei usko tiedonsaantioikeuden aiheuttavan haasteita heidän organisaatiossaan, vaan näkee sen mahdollisesti lisäävän vain työ määrää. C pohti kuitenkin, että pienissä yrityksissä tietojen antaminen voi tulla haasteeksi, jotta säilytetään tietojen anonymisointi.

## 8.6 Johtopäätökset

Tässä osiossa vastataan haastatteluaineiston ja teorian avulla tutkimuksen päätutkimuskysymykseen: Miten työnantajat valmistautuvat täyttämään tiedonsaantioikeuden vaatimukset? Haastateltavien näkemykset tukivat teoreettisessa viitekehyksessä esitettyjä asioita valmistautumisesta. Tutkimuksessa kävi ilmi, että kaikkien haastateltavien organisaatioiden valmiustila tiedonsaantioikeutta varten on hyvällä pohjalla. Tähän voi vaikuttaa se, että haastateltavien organisaatiot ovat suuria ja työntekijöiden määrä on yli 250. Kuitenkin kahdella kolmesta haastateltavista tietoisuus EU:n palkka-avoimuusdirektiivistä oli vielä heikkoa, mutta yhdellä haastateltavista tietoisuus oli erittäin hyvä ja valmistautuminen on jo aloitettu. Tämä tukee opinnäytetyön aiheen ajankohtaisuutta ja tarpeellisuutta.

Palkka-avoimuusdirektiivin (EU 2023/970) 4 artiklan 1 kohta edellyttää, että työnantajilla on oltava palkkarakenteet, joilla varmistetaan, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Tällaiset palkkarakenteet on toteutettu haastateltavien organisaatioissa sekä palkkarakenteissa on huomioitu erityisesti palkkojen perustelevuus, joka on keskeisessä roolissa palkka-avoimuusdirektiivissä. Kahden haastateltavan

organisaatioissa on käytössä työehtosopimus, joka toimii hyvänä pohjana palkkarakenteiden määrittämiselle. Työehtosopimusten lisäksi organisaatiot olivat kehittäneet omia palkkauskalastejaan, joiden avulla voidaan tarkemmin perustella vähimmäispalkkojen päälle tulevia elementtejä ja tuoda esiin tehtävien vaatimukset. Palkka-avoimuusdirektiivin ja tiedonsaantioikeuteen valmistautumista varten työnantajille, joilla ei ole tällä hetkellä muodostettu palkkarakenteita, joiden avulla voidaan arvioida samanarvoisen työn palkkausta, on työnantajaa sitova työehtosopimus hyvä lähtökohta palkkarakenteiden määrittelylle. Haastateltavan organisaatio, jota työehtosopimus ei sido, oli muodostanut uratasot, joissa on määriteltä selkeästi kunkin tason ominaisuus- ja osaamisvaatimukset. Uratasot antavat työntekijöille konkreettiset tavoitteet ja vaatimukset, joita täyttämällä he voivat edetä seuraavalle tasolle. Tämä tukee työntekijöiden halua ymmärtää, miten omaa palkkakehitystä voi edistää ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat (Tradenomit 2024). Työnantajia, joita työehtosopimus ei sido, voi palkkarakenteiden määrittelyä varten ottaa vaikutteita edellä esitetyistä uratasoista.

Haastatteluista ilmeni, että samanarvoisen työn määrittämisen tueksi organisaatioissa on käytetty tehtäväkuvauksia, jotka avaavat tehtävien sisällöt ja vaatimukset, luoden pohjan työtehtävien vertailulle ja arvioinnille. Ne kuvaavat tarkasti, mitä tietyn tehtävän suorittaminen edellyttää, mukaan lukien vaadittava osaaminen, vastuut ja työhön liittyvät olosuhteet. Valmistautumisen osalta niille työnantajille, jotka eivät ole vielä määritelleet samanarvoista työtä, tehtäväkuvaukset tarjoavat hyvän lähtökohdan. Samanarvoisen työn määrittelyssä on tärkeää myös huomioida palkka-avoimuusdirektiivin (EU 2023/970) 4 artiklan objektiiviset kriteerit, jotka käsittävät henkilön pätevyyden, työn kuormituksen, vastuun määrän ja työolosuhteet sekä muut kyseisen työn tai tehtävän kannalta olennaiset tekijät. Palkka-avoimuusdirektiivi (EU 2023/970) 6 artiklan velvoittaa työnantajaa antamaan työntekijälle tietoa kriteereistä, joita käytetään palkan, palkkatasojen sekä palkkakehityksen määrittämisessä. Osana tiedonsaantioikeuteen valmistautumista työnantajien tulee olla valmiina perustelemaan työntekijöille heidän palkkansa. Haastateltavilla oli hyvät valmiudet tähän, sillä heidän organisaatioidensa palkkarakenteet ja samanarvoisen työn määrittely tukivat perusteluiden tekemistä.

Työnantajan on jaettava samanarvoista työtä tekevät työntekijät ryhmiin käyttäen objektiivisia ja sukupuolineutraaleja kriteerejä tiedonsaantioikeuden toteuttamiseksi (Palkka-avoimuusdirektiivin EU 2023/970, 3 artiklan 1 alakohtaan h alakohta). Haastatteluissa ilmeni, että työntekijäryhmät on osittain jo muodostettu roolien perusteella, kuten asiantuntijat, erityisasiantuntijat ja esihenkilöt. Kuitenkin haastatteluissa nousi esiin huomio siitä, että pelkkä tehtävänimike ei aina riitä kuvaamaan tehtävän sisältöä. Tämän perusteella voidaan todeta, että pelkkä roolien pohjalta tehtävä työntekijäryhmien määrittäminen ei ole riittävää, sillä

saman nimikkeen omaavien työntekijöiden tehtävät voivat erota toisistaan merkittävästi. Onkin erittäin tärkeää, että työnantaja on pystynyt määrittelemään, mitä saman tai samanarvoisen työn käsite tarkalleen ottaen pitää sisällään. Tämän jälkeen työntekijät voidaan jakaa työntekijäryhmiin. Työntekijäryhmien mukaan annetaan tiedonsaantioikeuden mukaiset keskipalkkatiedot sukupuolen mukaan eriteltyinä (Palkka-avoimuusdirektiivin EU 2023/970, 7 artiklan 1 kohta).

Yrityksen nykytilan arviointi on osa tiedonsaantioikeuteen valmistautumista (Borgman & Packalén 2002, 35–41). Tärkeä osa tiedonsaantioikeuteen valmistautumista on varmistaa, pystyykö yrityksen järjestelmästä tuottamaan palkka-avoimuusdirektiivin (EU 2023/970) 7 artiklan edellyttämät keskipalkkatiedot samanarvoista työtä tekevistä työntekijäryhmistä sukupuolen mukaan eriteltyinä. Haastateltavien mukaan heidän järjestelmänsä pystyvät tuottamaan tarvittavat tiedot. Myös haastatteluista nousi esiin, että järjestelmillä on tärkeä rooli valmistautumisessa. Vaikka järjestelmät pystyvät tuottamaan tarvittavat tiedot, tulee kuitenkin pohtia, saako järjestelmistä suoraan tiedot tietyn työntekijäryhmän palkoista, vai joudutaanko tekemään manuaalista työtä tietojen saamiseksi.

Valmistautumisessa tulee ottaa huomioon palkkatietopyyntöjen käytännön toteutus. Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että henkilöstöhallinto olisi vastuussa tietojen luovuttamisesta työntekijöille. Käytännössä tiedot saataisiin palkanlaskennasta, mutta henkilöstöhallinto toimisi tiedonvälittäjänä työntekijöille. Jos yrityksessä valitaan tämä toimintamalli, on tärkeää kouluttaa palkanlaskijat prosessiin. Haastatteluissa todettiin myös, että tietopyyntöprosessin ei uskota jäävän yksittäisten esihenkilöiden vastuulle, eivätkä työntekijät pyytäisi itse tietoja palkanlaskennalta. Voidaan todeta, että tämä toimintamalli sopii erityisen hyvin yrityksille, joilla on suuri määrä työntekijöitä, sillä se selkeyttää vastuunjakoa ja keskittää tietopyyntöjen käsittelyn yhteen toimijaan. Työnantajan tulee ilmoittaa työntekijöille vuosittain toimista, joita työntekijän tulee toteuttaa palkkatietopyynnön tekemistä varten (Palkka-avoimuusdirektiivin EU 2023/970, 7 artiklan 3 kohta). Tämä tukee sitä, että työnantajan on suunniteltava selkeä prosessi palkkatietopyyntöjen käytännön toteutusta varten.

Palkka-avoimuusdirektiivin (EU 2023/970) 7 artikla edellyttää työntekijöille oikeuden pyytää palkkatietoja työnantajan edustajien ja tasa-arvoelimen välityksellä. Haastateltavien mukaan tämä ei aiheuta heidän organisaatioissaan muutostarpeita tai erityisiä toimenpiteitä, sillä heillä on jo olemassa valmis rakenne prosessiin. Työnantajan on kuitenkin varmistettava, että tämä prosessi toimii organisaatiossa ja työntekijöillä on käytössään tämä oikeus. Jos organisaatiossa ei tällä hetkellä ole valmiuksia toteuttaa tätä, tulee työnantajan pohtia, miten sen toteuttaminen voidaan mahdollistaa.

Työnantajan tulee valmistautumisessa varmistaa, että tämänhetkiset sopimusehdot täyttävät palkka-avoimuusdirektiivin (EU 2023/970) vaatimukset. Sopimuksissa ei saa olla ehtoa, joka kieltäisi työntekijää antamasta palkkatietojansa samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoa varten. Haastateltavien mukaan heidän organisaatiossansa ei ole tällaista ehtoa. Direktiivi antaa työnantajalle mahdollisuuden kieltää työntekijöitä käyttämästä saamiensa tietoja mihinkään muuhun kuin samapalkkaisuuden periaatteen käyttämiseen. (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 7 artiklan 5–6 kohdat.) Haastateltavien näkemykset tällaisen ehdon lisäämisestä sopimukseen vaihtelivat. Yksi haastateltavista nosti esiin, että ehtoa ei lisätä mihinkään, sillä organisaation julkinen palkkaraportointi tuo palkkatiedot esille. Kun taas muut haastateltavat eivät osanneet ottaa asiaan selkeää kantaa. He toivat esiin, että sopimusehto voitaisiin lisätä esimerkiksi työsopimukseen tai salassapitosopimukseen, tai nykyinen salassapitosopimus saattaisi jo kattaa tämän ehdon. Tällaisen ehdon lisääminen sopimukseen jää työnantajalle itselleen päätettäväksi. Haastatteluissa nousi esiin myös se, että työntekijöitä tullaan ohjeistamaan tietojen asianmukaiseen käyttämiseen.

Arffman (2018) mukaan sisäisellä viestinnällä on suuri merkitys avoimuuden kulttuurin luomisessa. Valmistautuessaan tiedonsaantioikeuteen työnantajien tulee tiedottaa henkilöstöä asiasta. Haastateltavien mukaan tiedottamista tullaan tekemään laajasti. Palkka-avoimuusdirektiivi (2023/970) 7 artiklan 3 kohta velvoittaa myös tiedottamaan työntekijöille tiedonsaantioikeudesta vuosittain. Haastatteluissa ilmeni, että he aikovat kouluttaa henkilöstöä tiedonsaantioikeuden vaatimukseen. Erityisesti koulutuksen kohteiksi suunnitellaan työntekijöiden edustajia, esihenkilöitä ja HR-henkilöstöä. Tämän lisäksi palkanlaskijoiden kouluttaminen tulee olemaan tärkeää. Haastatteluista ilmeni eroja ulkoisen ja sisäisen koulutuksen tarpeiden osalta. Valmistautumista varten kouluttautuminen on tärkeää, jotta uusia lakimuutoksia osataan toteuttaa asianmukaisesti.

Tutkimuksessa selvittiin, mitä mahdollisia haasteita tiedonsaantioikeus voi tuoda työnantajille. Mikäli edellä mainitut valmistautumiseen liittyvät asiat, kuten palkkarakenteet, samanarvoisen työn määrittely, järjestelmät, prosessin käytännön suunnittelu ja sopimusehtojen tarkistaminen ovat työnantajalla kunnossa, haasteet tulemaan jäämään vähäiseksi. Haastatteluissa nousi esiin mahdollisena haasteena työntekijöiden mahdolliset negatiiviset tunteukset saatuaan palkkatietoja. Haasteita voi syntyä myös siitä, että palkkatietojen julkistaminen herättää työntekijöissä paljon kysymyksiä ja keskustelua, joihin työnantaja ei ole kunnolla varautunut. Mikäli työnantaja pystyy perustelemaan palkat selkeästi ja avoimesti voidaan välttyä haasteilta. Kuitenkin, jos valmistautumista ei ole tehty huolellisesti ja palkkoja ei olla valmiita perustelemaan, voi siitä syntyä merkittäviä ongelmia työilmapiirissä sekä työnantajan ja työntekijöiden välisessä luottamuksessa. Lisäksi alkuvaiheessa saattaa tulla runsaasti palkkatietopyyntöjä, mikä voi aiheuttaa työnantajalle hallinnollisia haasteita.

Hallinnollisten haasteiden välttämiseksi palkkatietopyyntöjen käytännön prosessin suunnittelu on tärkeässä roolissa. Haastatteluissa nousi esiin myös pienempien yritysten haasteet liittyen tietojen anonymisointiin. Palkka-avoimuusdirektiivi jättää jäsenvaltioille päätettäväksi, saako palkkatietoja antaa, jos se johtaisi yksittäisen henkilön palkan paljastumiseen (Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, 12 artikla). Tämä aiheuttaa epävarmuutta, sillä vielä ei tiedetä, miten Suomi aikoo säätää lainsäädäntönsä tämän suhteen.

Tutkimuksessa haluttiin lisäksi selvittää, miten tiedonsaantioikeus vaikuttaa työntekijöihin ja työilmapiiriin. Haastateltavat suhtautuivat asiaan avoimen myönteisesti ja pitivät hyvänä, että asioista keskustellaan enemmän. Avoimuuden lisääntyminen nähdään positiivisena asiana, jonka myötä työntekijät saavat enemmän tietoa palkoista, palkkojen perusteista ja palkkakehityksestä. Tämä puolestaan mahdollistaa esimerkiksi oman palkkatason nostamisen, kun tiedetään, mitä työntekijältä vaaditaan. Lisäksi avoimuudella uskotaan lisäävän työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta. Saksassa tehdyn tutkimuksen mukaan palkka-avoimuudella on positiivisia vaikutuksia työntekijöihin sekä työntekoon (Figures 2024). Tämä tukee haastateltavien ajatuksia palkka-avoimuudesta ja tiedonsaantioikeuden vaikutuksista työyhteisöön.

Saksassa palkkatietojen pyytäminen on jäänyt erittäin vähäiseksi, vain noin 4 prosenttia on pyytänyt tietoja (BMFSFJ 2023, 146). Haastateltavilla oli eriäviä ajatuksia siitä, että tulevatko heidän työntekijänsä käyttämään tiedonsaantioikeutta. Kaksi haastateltavista uskoo työntekijöiden pyytävän tietoja ja pyyntöjä tehtäisiin säännöllisesti esimerkiksi palkkaneuvotteluja varten. He myös uskovat, että alkuun palkkatietopyyntöjä tehdään enemmän. Yksi haastateltavista kuitenkin uskoo heidän organisaatiossaan pyyntöjen jäävän vähäiseksi, sillä heidän palkkaraportointinsa on tällä hetkellä erittäin avointa ja palkkatiedot ovat julkisia. Lisäksi direktiivin myötä he tulevat tekemään raportoinnista vielä avoimempaa.

Tutkimustulokset osoittavat, että EU:n palkka-avoimuusdirektiiviin valmistautumisessa työnantajan tulee ottaa huomioon monia eri tekijöitä. Tulokset myös osoittavat, että hyvällä valmistautumisella voidaan välttyä mahdollisilta haasteilta. Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että vaikka valmiustila palkka-avoimuusdirektiiviä ja tiedonsaantioikeuden säännöstä varten olisi hyvä, on tietoisuus näistä asioista vielä vähäistä. Siksi on erittäin tärkeää lisätä työnantajien tietoisuutta palkka-avoimuusdirektiivistä. Tutkimuksen tulosten pohjalta laadittiin tarkistuslista (Liite 2), jonka avulla työnantajat voivat valmistautua EU:n palkka-avoimuusdirektiivin tiedonsaantioikeuteen. Tarkistuslistan (Liite 2) avulla työnantajat voivat arvioida omaa nykytilaansa, mitkä asiat ovat kunnossa, osittain kunnossa ja ei kunnossa.

## 9 Yhteenveto ja pohdinta

### Tavoite ja tulokset

Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä tietoa työnantajille EU:n palkka-avoimuusdirektiivin tiedonsaantioikeuden vaatimuksista ja auttaa siihen valmistautumisessa. Tutkimuksessa selvitettiin, miten työnantajat valmistautuvat täyttämään tiedonsaantioikeuden vaatimukset. Tätä varten työssä tutkittiin, mitä vaatimuksia ja mahdollisia haasteita tiedonsaantioikeus tuo työnantajille. Lisäksi selvitettiin, miten tiedonsaantioikeus vaikuttaa työntekijöihin. Tutkimuksessa haastateltiin kolmesta liiketalouden alalla olevasta asiantuntijaorganisaatiosta henkilöstöjohtajaa tai vastaavassa tehtävässä toimiva henkilöä. Haastatteluilla kartoitettiin heidän tietoisuuttansa EU:n palkka-avoimuusdirektiivistä ja tiedonsaantioikeudesta sekä tämänhetkistä valmiustilaa, ja hankittiin näkökulmia valmistautumiseen. Tulosten avulla koottiin tarkistuslista (Liite 2), jota työnantajat voivat käyttää apuna tiedonsaantioikeuteen valmistautumisessa.

Tutkimuksen tulokset korostavat palkkarakenteiden ja samanarvoisen työn määrittelyn tärkeyttä valmistautumisessa. Lisäksi valmistautuminen palkkojen perustelemiseen nousi keskeiseksi tekijäksi, joka nousi myös osaksi haasteiden minimointia. Organisaatioiden tulee kartoittaa, pystyykö heidän järjestelmänsä tuottamaan direktiivin edellyttämät tiedot. Palkkatietopyyntöprosessin suunnittelu ja sopimusehtojen tarkistaminen ovat keskeisiä osia valmistautumista. Työnantajan on myös varmistettava, että työntekijöille on tarjolla mahdollisuus pyytää palkkatietoja työntekijöiden edustajien ja tasa-arvoelinten kautta. Henkilöstöä tulee tiedottaa tiedonsaantioikeudesta ja tarvittaessa kouluttaa sen osalta. Hyvän valmistautumisen pohjana on myös työyhteisön avoimuuden kulttuurin edistäminen ja sen merkityksen korostaminen. Tutkimuksessa saatujen tulosten pohjalta voidaan todeta, että tiedonsaantioikeuteen valmistautumisessa tulee ottaa huomioon useita eri asioita. Palkka-avoimuusdirektiivi ei ole vielä osa Suomen lainsäädäntöä, mutta siitä huolimatta valmistautuminen uusiin vaatimuksiin tulee aloittaa hyvissä ajoin. Ne organisaatiot, jotka ovat jo huolehtineet edellä mainitut asiat, ovat valmistautumisessa edelläkävijöitä. Tutkimus osoitti myös sen, että vaikka isommilla yrityksillä valmiustila palkka-avoimuusdirektiiviä ja tiedonsaantioikeuden säännöstä varten olisi hyvä, tietoisuus näistä asioista on vielä heikkoa.

Tutkimuksen tavoite onnistui ja tutkimuksella saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksella tuotiin työnantajille laajasti tietoa EU:n palkka-avoimuusdirektiivin tiedonsaantioikeuden vaatimuksista ja keinoista, miten siihen voisi valmistautua. Tutkimukseen valitut haastateltavat tukivat tutkimukset tavoitteen onnistumista.

## Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita ovat rehellisyys, luotettavuus, arvostus ja vastuunkanto. Hyvillä tieteellisillä menettelytavoilla huolehditaan hyvän tieteellisen käytännön toteutuminen tieteellisen toiminnan alusta loppuun asti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11.) Tutkimuksessa käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää sekä hyödynnettiin monitapaustutkimusta. Ne sopivat tutkimukseen, koska tutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää tutkittavaa ilmiötä, sen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta. Laadullinen tutkimusmenetelmä mahdollisti tämän. (Puusa & Juuti 2020, johdanto; Laine ym. 2015,11.) Tutkimuksen aiheesta oli vähän aiempaa tutkimustietoa, joten valitut tutkimusmenetelmät mahdollistivat uusien näkökulmien esille tuomista. Lisäksi teoreettisessa osiossa käytettiin tutkimusmenetelmänä lainoppia, joka tukee oikeudellisten käsitteiden ja säädösten tarkastelua ja tulkintaa. Se auttaa ymmärtämään, miten lainsäädäntö vaikuttaa tutkimuksen kontekstissa. (Rautiainen ym. 2023, luku 1.) Puusan ja Juutin (2020, luku 5) mukaan tutkijan tulee kyetä valita tutkimukseen oikeanlaiset lähestymistavat ja menetelmät, joilla hän ratkaisee tutkimusongelman ja toteuttaa tutkimuksen sekä perustelee ne uskottavasti. Haastattelumenetelmänä puolistrukturoidut haastattelut tukivat tutkimuksen tavoitteita selvittää haastateltavien näkemyksiä tutkittavasta ilmiöstä. Lisäksi haastatteluaineiston analysoinnissa käytettiin sisällönanalyysiä ja hyödynnettiin teoriasidonnaista analyysiä, jotka tukivat tutkimustulosten luotettavuutta. (Puusa & Juuti 2020, luku 3.6, 4.9.) Tutkimukseen valitut kolme haastateltavaa, henkilöstöjohtajan tehtävissä olevat henkilöt, sopivat tutkimukseen, sillä heidän työkuvansa antaa laajan ymmärryksen organisaation nykyisestä valmiustilasta ja valmistautumisesta. Tämä tukee tutkimuksen luotettavuutta (Vilkkä 2021, luku 7). Tutkimuksen luotettavuutta tukee myös tutkimusprosessin avoin kuvaus, haastattelukysymykset, haastateltavien vastausten esiin tuominen sekä haastattelulainauksen käyttö. Nämä tekijät varmistavat tutkimuksen toistettavuuden. Kuitenkin tutkimuksen sisällönanalyysin johtopäätökset perustuvat tutkijan omiin tulkintoihin, minkä vuoksi on tärkeää huomioida mahdolliset poikkeamat ja tulkintavirheet.

Haastateltavia olisi voinut ottaa mukaan enemmänkin, mutta opinnäytetyön laajuus ja aikataulu huomioon ottaen nykyinen määrä koettiin riittävänä. Suurempi määrä haastateltavia olisi tuonut tutkimuksen tuloksista yleistettävämpiä. Tutkimukseen erikokoisten asiantuntijaorganisaatioiden haastatteleminen olisi voinut tukea nykyisiä tuloksia entisestään tai tuoda esiin erilaisia näkökulmia. Erityisesti pienemmät ja keskikokoiset organisaatiot voisivat tarjota mielenkiintoista vertailua suurempiin organisaatioihin nähden, sillä niiden resurssit ja valmistautumismahdollisuudet voivat olla rajallisempia. Tutkimuksessa asiantuntijaorganisaatiot olivat liiketalouden alalta, joten eri toimialoilta olevat organisaatiot olisivat

voineet tuoda esiin erilaisia näkökulmia ja haasteita tiedonsaantioikeuteen valmistautumisessa.

Tutkimuksessa noudatettiin eettisiä periaatteita koko tutkimuksen ajan (Puusa & Juuti 2020, luku 5). Tutkimuksessa käytettiin luotettavia tietolähteitä ja aiempaa tutkimustietoa. Haasteeksi muodostui kuitenkin se, että tutkimuksen aiheesta ei ollut paljon aiempaa tutkimustietoa. Tutkimuksessa haastateltavilta saatu tieto käsiteltiin luotettavasti. Organisaatiot ja haastateltavat henkilöt käsiteltiin tutkimuksessa anonyymisti. Haastatteluaineisto säilytettiin huolellisesti, ja se hävitettiin, kun opinnäytetyö valmistui. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 13). Tekoälyä käytettiin opinnäytetyön tekstin jäsentelyyn ja muotoiluun LAB-ammattikorkeakoulun sääntöjen mukaisesti.

### **Jatkotutkimusehdotukset**

Tutkimuksen aiheesta voisi tehdä jatkotutkimuksen, kun palkka-avoimuusdirektiivin säännökset ovat olleet osana Suomen lainsäädäntöä muutaman vuoden ajan. Jatkotutkimuksissa voitaisiin selvittää, miten tiedonsaantioikeus on vaikuttanut työyhteisöihin, esimerkiksi positiivisesti avoimuuden lisääntymisellä tai onko syntynyt negatiivisia vaikutuksia työilmapiiriin. Lisäksi aiheesta voitaisiin tutkia, onko palkka-avoimuus lisääntynyt EU:n palkka-avoimuusdirektiivin säännösten myötä. Tiedonsaantioikeudesta voitaisiin myös tutkia, käyttävätkö työntekijät tiedonsaantioikeuttaan ja syitä, miksi sitä käytetään tai ollaan käyttämättä. Lisäksi pidemmän aikavälin tutkimus voisi tarkastella, miten palkka-avoimuusdirektiivi on vaikuttanut sukupuolten väliseen palkkaeroon esimerkiksi 10 vuoden kuluttua.

## Lähteet

Arffman, T. 2018. Palkka-avoimuuden kokemus työyhteisössä. Jyväskylän yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 13.1.2025. Saatavissa

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57787/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201804272386.pdf>

BMFSFJ. 2019. Erster Bericht zum Entgelttransparenzgesetz vorgelegt. Viitattu 29.12.2024. Saatavissa [https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/erster-bericht-zum-entgelttransparenzgesetz-vorgelegt-137154?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/erster-bericht-zum-entgelttransparenzgesetz-vorgelegt-137154?utm_source=chatgpt.com)

BMFSFJ. 2023. Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten. Viitattu 29.12.2024. Saatavissa

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/229484/7c1deeee794163514c0221663af940d2/zweiter-bericht-entgelttransparenzgesetz-data.pdf>

Borgman, M. & Packalén, E. 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Helsinki: Tammi.

Duunitori. 2023. Bruttopalkka vai nettopalkka? Viitattu 8.1.2025. Saatavissa

<https://duunitori.fi/tyoelama/bruttopalkka-nettopalkka/>

Duunitori. 2024. Kansallinen rekrytointitutkimus: Työnantajabrändi ja rekrytointimarkkinointi Suomessa 2024. Viitattu 16.12.2024. Saatavissa

<https://duunitori.fi/rekrytointi/rekrytointitutkimus#research-download>

Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG. 2017. Viitattu 17.12.2024. Saatavissa

<https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/index.html>

EUR-Lex. 2023. Miesten ja naisten samapalkkaisuus – palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevat säännöt. Viitattu 18.9.2024. Saatavissa <https://eur-lex.europa.eu/FI/legal-content/summary/equal-pay-for-equal-work-or-work-of-equal-value-between-men-and-women-rules-on-pay-transparency.html>

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2023/970. Miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla. Viitattu 18.9.2024. Saatavissa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex%3A32023L0970>

European council, Council of the European Union. 2024. Pay transparency in the EU. Viitattu 29.9.2024. Saatavissa <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/pay-transparency/>

Figures. 2024. The State of Pay Transparency in Germany in 2024. Viitattu 29.12.2024. Saatavissa <https://figures.hr/post/the-state-of-pay-transparency-in-germany-in-2024>

KauppakamariTieto. 2024. Palkka & Työ. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Viitattu 20.10.2024. Saatavissa rajoitetusti [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.saimia.fi/tietopalvelut/teos/tyosuhteasiat#kohta:J.\(\(20\)Tasa-arvo\(\(20\)ja\(\(20\)yhdenvertaisuus\(:J1\(\(20\)TASA-ARVO\(\(20\)TY\(\(d6\)EL\(\(c4\)M\(\(c4\)SS\(\(c4](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.saimia.fi/tietopalvelut/teos/tyosuhteasiat#kohta:J.((20)Tasa-arvo((20)ja((20)yhdenvertaisuus(:J1((20)TASA-ARVO((20)TY((d6)EL((c4)M((c4)SS((c4)

Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. 2015. Tapaustutkimuksen taito. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus. LAB Primo.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. Finlex. Viitattu 20.10.2024. Saatavissa <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä – työkirja ammattikorkeakouluun. E-kirja. Jokioinen: e-Oppi Oy. LAB Primo.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Gaudeamus. LAB Primo.

Rautiainen, P., Kostiainen, A., Kurki, V., Soininen, N. & Määttä, T. 2023. Oikeus ja sen tutkiminen. E-kirja. Tampere: Vastapaino. LAB Primo.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Samapalkkaisuus. Viitattu 24.9.2024. Saatavissa <https://stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus#:~:text=T%C3%A4ll%C3%A4%20hetkell%C3%A4%20palkkaero%20on%20keskim%C3%A4%C3%A4rin%2015%2C%20%25%20koko,kuin%20EU-maissa%20keskim%C3%A4%C3%A4rin%20ja%20korkeampi%20kuin%20muissa%20Pohjoismaissa.>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020. Viitattu 7.1.2025. Saatavissa [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162520/STM\\_2020\\_33\\_rap.pdf?sequence=4](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162520/STM_2020_33_rap.pdf?sequence=4)

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Segregaation mittareita. Viitattu 24.9.2024. Saatavissa [https://stm.fi/documents/1271139/11806765/Verkkosivuille\\_Seurantalukuja\\_segregaatio](https://stm.fi/documents/1271139/11806765/Verkkosivuille_Seurantalukuja_segregaatio)

[2022.pdf/1d8d844f-2b2a-7ab5-ae65-e78bcf8862b4/Verkkosivuille\\_Seurantalukuja\\_segregaatio\\_2022.pdf?t=1645084906983](https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333#Pidm46263581868496)

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024. Työelämän muutokset, sukupuolten työmarkkina-asema ja samapalkkaisuus. Viitattu 20.12.2024. Saatavissa [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165883/STM\\_2024\\_26\\_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165883/STM_2024_26_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tradenomi. 2024. Tradenomi, vallitseeko työpaikallasi avoin palkkakulttuuri? Viitattu 29.12.2024. Saatavissa <https://www.tradenomi.fi/ajankohtaista/tradenomi-vallitseeko-ty-opaikallasi-avoin-palkkakulttuuri/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Helsinki: Tammi. LAB Primo.

Tutkimuseettinen neuvottelulautakunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 20.10.2024. Saatavissa [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)

Työsopimuslaki 55/2001. Finlex. Viitattu 16.12.2024. Saatavissa <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L13P3>

Valtioneuvosto. 2023. Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. Viitattu 29.9.2024. Saatavissa <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165042/Paaministeri-Petteri-Orpon-hallituksen-ohjelma-20062023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen – keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. E-kirja. Helsinki: Edita Publishing Oy. LAB Primo

Vilkka, H. 2021. Tutki ja kehitä. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. LAB Primo.

Yhteistoimintalaki 1333/2021. Finlex. Viitattu 16.12.2024. Saatavissa <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333#Pidm46263581868496>

## Liite 1. Haastattelukysymykset

1. Mikä on teidän tämän hetken tietoisuus palkka-avoimuusdirektiivistä ja siinä olevasta tiedonsaantioikeudesta?

2. Onko teidän organisaatiossanne tällä hetkellä sellaiset palkkarakenteet, joiden avulla voidaan arvioida sama tai samanarvoinen työ?

2.1 Kyllä:

Onko teillä jo määritelty sama tai samanarvoinen työ?

Miten määrittely tapahtui?

Onko teillä muodostettu työntekijäryhmät, jotka tekevät samaa tai samanarvoista työtä?

2.2 Ei:

Miten aiotte kehittää tällaiset palkkarakenteet ja määrittellä samanarvoisen työn?

Mitä asioita aiotte ottaa huomioon tämän toteuttamisessa?

3. Pystyykö teidän tämänhetkisestä palkkajärjestelmästä tai vastaavasta antamaan tiedot samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmän keskipalkkatasosta sukupuolen mukaan eriteltynä?

3.1 Kyllä:

Ovatko tiedot helposti saatavilla järjestelmästä?

3.2 Ei:

Mitä toimenpiteitä tämä tulee vaatimaan?

Onko suunnitelmaa, miten tämä toteutetaan käytännössä?

Mitä teette, jos nykyinen järjestelmä ei pysty antamaan tarvittavia tietoja?

4. Millä tavoin työntekijät voisivat pyytää yksilöllisiä palkkatietoja tai keskipalkkatietoja, ja kuinka nopeasti uskotte pystyvänne vastaamaan näihin pyyntöihin?

4.1 Miten aiotte suunnitella prosessin kulun?

4.2 Kuka vastaa tietojen antamisesta työntekijöille?

4.3 Onko teillä ulkoistettu vai sisäinen palkanlaskenta?

4.3.1 Ulkoistettu: Miten ulkoistettu palkanlaskenta vaikuttaa tietojen antamiseen?

4.3.2 Sisäinen: Miten sisäinen palkanlaskenta varmistaa prosessin tehokkuuden?

5. Miten aiotte toteuttaa sen, että työntekijällä on oikeus pyytää palkkatietoja työntekijöiden edustajien tai tasa-arvoelimen välityksellä?

5.1 Aiheuttaako tämä teille muutostarpeita tai muita toimenpiteitä?

5.1.1 Mitä toimenpiteitä aiotte toteuttaa tämän prosessin käynnistämiseksi ja varmistamiseksi?

6. Miten yrityksessänne varmistetaan, että työntekijöille tiedotetaan säännöllisesti oikeudesta pyytää palkkatietoja?

7. Onko teillä tällä hetkellä sellaisia sopimusehtoja, jotka kieltävät työntekijöitä antamasta palkkatietojansa?

7.1 Kyllä:

Millaisissa sopimuksissa on tällaisia ehtoja?

Millä tavoin varmistatte, että sopimukset ovat direktiivin edellytysten mukaisia?

7.2.Ei: Ei lisäkysymyksiä.

8. Aiotteko lisätä työsopimukseen tai muihin sopimukseen ehdon, jonka mukaan työntekijä, joka on saanut tietoonsa tietoja muiden palkoista tai palkkatasoista, käyttää tietoja ainoastaan käyttääkseen oikeuttansa samaan palkkaan?

8.1 Mihin sopimukseen ehto tulisi?

8.2 Miten muulla tavoin varmistatte, että tietoja käytetään asianmukaisesti?

9. Miten käsittelette tilanteet, joissa työntekijä epäilee saamiensa tietojen olevan virheellisiä tai puutteellisia?

10. Miten aiotte tiedottaa tästä lakimuutoksesta organisaationne sisällä, kun lainsäädäntö astuu voimaan?

11. Miten aiotte varmistaa, että palkanlaskenta- ja HR-henkilöstöllä on riittävä koulutus direktiivin edellyttämien palkkatietopyyntöjen käsittelyyn?

12. Uskotteko, että tiedonsaantioikeus tuo haasteita teille? Jos tuo, niin millaisia haasteita?

13. Miten tiedonsaantioikeus voi vaikuttaa työntekijöihinne esimerkiksi työilmapiiriin, työntekijöiden väliseen avoimuuteen tai palkkaneuvotteluihin?

14. Uskotteko, että työntekijät tulevat käyttämään tiedonsaantioikeuttansa?

15. Mitä muuta teillä tulee mieleen, miten tiedonsaantioikeuteen tulisi valmistautua?

Liite. 2 Tarkistuslista työnantajille EU:n palkka-avoimuusdirektiivin tiedonsaantioikeuteen valmistautumista varten

<b>Tarkistuslista</b>	<b>Selite sivulla</b>	<b>Nykytila</b>
1. Määrittele palkkarakenteet ja samanarvoinen työ	s.17, 25–26	<input type="checkbox"/> Kunnossa <input type="checkbox"/> Osittain kunnossa <input type="checkbox"/> Ei kunnossa
2. Jaa samanarvoista työtä tekevät työntekijät työntekijäryhmiin	s. 17, 25–26	<input type="checkbox"/> Kunnossa <input type="checkbox"/> Osittain kunnossa <input type="checkbox"/> Ei kunnossa
3. Varmista, että pystyt perustelemaan työntekijöille heidän palkkansa	s. 17, 25–26, 28	<input type="checkbox"/> Kunnossa <input type="checkbox"/> Osittain kunnossa <input type="checkbox"/> Ei kunnossa
4. Kartoita, pystyykö järjestelmänne tuottamaan tiedot samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien keskipalkkatasoista sukupuolen mukaan eriteltyinä	s. 18, 27	<input type="checkbox"/> Kunnossa <input type="checkbox"/> Osittain kunnossa <input type="checkbox"/> Ei kunnossa
5. Suunnittele palkkatietopyyntöjen käsittelyprosessi	s. 17–18, 27	<input type="checkbox"/> Kunnossa <input type="checkbox"/> Osittain kunnossa <input type="checkbox"/> Ei kunnossa
6. Kartoita ja toteuta työntekijöille mahdollisuus tehdä palkkatietopyyntöjä työntekijöiden edustajien ja tasa-arvoelimen välityksellä	s. 11, 18, 27	<input type="checkbox"/> Kunnossa <input type="checkbox"/> Osittain kunnossa <input type="checkbox"/> Ei kunnossa
7. Varmista, että voimassa olevat sopimusehdot ovat direktiivin mukaiset	s. 12, 28	<input type="checkbox"/> Kunnossa <input type="checkbox"/> Osittain kunnossa <input type="checkbox"/> Ei kunnossa
8. Tiedota koko henkilöstöä tiedonsaantioikeudesta	s. 18, 28	<input type="checkbox"/> Kunnossa <input type="checkbox"/> Osittain kunnossa <input type="checkbox"/> Ei kunnossa
9. Kouluta henkilöstöä tiedonsaantioikeudesta	s. 18, 28	<input type="checkbox"/> Kunnossa <input type="checkbox"/> Osittain kunnossa <input type="checkbox"/> Ei kunnossa
10. Edistä palkka-avointa työkuultuuria	s. 18–19, 29	<input type="checkbox"/> Kunnossa <input type="checkbox"/> Osittain kunnossa <input type="checkbox"/> Ei kunnossa