



Lakisääteinen tasa-arvosuunnitelma, sekä työnantajille suunnattu palkka-avoimuusdirektiiviohjeistus

Anna-Kaisa Valkeeniemi

Laurea-ammattikorkeakoulu

**Lakisääteinen tasa-arvosuunnitelma, sekä työnantajille
suunnattu palkka-avoimuusdirektiiviohjeistus**

Anna-Kaisa Valkeeniemi
Liiketalouden koulutus
Opinnäytetyö
8/2025

Anna-Kaisa Valkeeniemi

Lakisääteinen tasa-arvosuunnitelma, sekä työnantajille suunnattu palkka-avoimuusdirektiiviohjeistus

Vuosi 2025 Sivumäärä 44

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda anonyymille Pk-yritykselle (yritys X) toimeksiantosta tasa-arvosuunnitelma sisältäen palkkakartoituksen ja palkka-avoimuusdirektiiviohjeistuksen. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatiminen on ollut pakollinen vuodesta 2015 lähtien sellaisille yrityksille, jotka työllistävät yli 30 henkeä. Opinnäytetyössä tarkastellaan EU:n palkka-avoimuusdirektiiviä (EU 2023/970), joka tulee ottaa osaksi EU:n jäsenvaltioiden lainsäädäntöä kesäkuuhun 2026 mennessä. Opinnäytetyössä tavoitteena oli lisätä sekä työnantajien, että työntekijöiden tietoa palkka-avoimuusdirektiivistä, ja laatia työnantajille avuksi ohjetaulukko palkka-avoimuusdirektiivin valmistautumiseen. Palkka-avoimuusdirektiivin tarkoituksena on edistää samapalkkaisuutta ja työelämän tasa-arvoa. Direktiivi tuo mukanaan muutoksia rekrytointiin, sekä uuden lakisääteisen oikeuden työntekijöille samapalkkaisuuden tiedoksiantoon ja työnantajille palkkoihin liittyvän raportointivelvollisuuden.

Opinnäytetyössä käytettiin lainopillista tutkimusmenetelmää, jossa tutkittiin ensi vuonna voimaan tulevaa palkka-avoimuusdirektiiviä, tasa-arvolainsäädäntöä, lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, sekä työlakia. Opinnäytetyössä käytettiin myös kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, lisäksi opinnäytetyön ohessa tuotoksena valmistui Yritys X:lle lakisääteinen tasa-arvosuunnitelma, joten opinnäytetyö oli myös toiminnallinen. Aineiston keruu toteutettiin Microsoft Forms- kyselytyökalulla strukturoituna henkilöstökyselynä, johon pääsi vastaamaan kaikki yritys X:n henkilöstöön kuuluvat. Kyselyyn oli mahdollisuus vastata suomen kielellä tai englannin kielellä. Kyselyyn vastasi 22 työntekijää 30 työntekijästä. Vastausprosentiksi muodostui 73,33 %. Tutkimustulokset osoittivat, että vastanneista 85,5 % olivat erittäin tyytyväisiä tasa-arvon nykytilanteeseen yrityksessä.

Opinnäytetyössä tutkittua palkka-avoimuusdirektiiviä ei ole implementoitu osaksi Suomen lainsäädäntöä, joten aiheesta ei juurikaan ole vielä saatavilla oikeuskirjallisuutta tai tutkimuksia, joita olisi voinut käyttää opinnäytetyön lähteinä. Opinnäytetyöstä oli tarkoitus tehdä sekä toimeksiantajayritystä palveleva, että myös muita työnantajia palveleva tuotos. Tutkimustulokset palkka-avoimuusdirektiivin osalta osoittavat, että palkka-avoimuusdirektiiviin, sekä siihen liittyvään tiedonsaantioikeuteen valmistautuessa työnantajien tulee kiinnittää erityisesti huomiota samanarvoisena pidetyn työn, sekä palkkarakenteiden määrittelyyn.

Asiasanat: tasa-arvo, tasa-arvosuunnitelma, palkka-avoimuusdirektiivi, samapalkkaisuus, tiedoksianto, palkkarakenne

Laurea University of Applied Sciences

Abstract

Degree Program in Business Management

Bachelor of Business Administration (BBA)

Legal Expertise

Anna-Kaisa Valkeeniemi

Statutory Equality Plan and Pay Transparency Directive Guidance for Employers.

Year

2025

Pages

44

The purpose of this thesis was to create an Equality Plan for an anonymous SME (Company X) as commissioned, including a pay survey and guidance on the Pay Transparency Directive. Since 2015, companies with over 30 employees have been required to prepare equality and non-discrimination plans. This thesis examines the EU Pay Transparency Directive (EU 2023/970), which must be transposed into the legislation of EU member states by June 2026. The objective was to increase both employers' and employees' awareness of the directive and to provide employers with a practical guide to support their preparations. The directive aims to promote pay equity and gender equality in working life. It introduces changes to recruitment practices and establishes a legal right for employees to access pay transparency, along with new reporting obligations for employers.

A legal research method was used to study the upcoming directive, current equality legislation, the Act on Equality Between Women and Men, and labor law. The thesis also employed a quantitative research method, and as a functional output, a statutory Equality Plan for Company X was produced. Data was collected using Microsoft Forms in the form of a structured employee survey, available in both Finnish and English. A total of 22 out of 30 employees responded, resulting in a response rate of 73.33%. The research results showed that 85.5% of the respondents were very satisfied with the current state of equality in the company.

The Pay Transparency Directive examined in this thesis has not yet been implemented into Finnish legislation, so there is currently little legal literature or research available on the subject. The aim was to produce work that would serve not only the commissioning company but also be useful to other businesses. The research results regarding the Pay Transparency Directive show that, in preparing for the directive and the related right of access to information, employers should pay particular attention to the definition of work considered of equal value as well as to the structure of pay.

Keywords: equality, equality plan, Pay Transparency Directive, equal pay, notification, pay structure

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Aiheen tausta	6
1.2	Tutkimuskysymys ja - rajaus.....	7
1.3	Menetelmät ja lähteet	8
2	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työpaikalla.....	10
2.1	Lainsäädäntö.....	11
2.1.1	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta	11
2.1.2	Yhdenvertaisuuslaki	12
2.1.3	Työsopimuslaki.....	14
3	Työnantajalle asetetut velvollisuudet.....	14
3.1	Tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoite.....	15
3.2	Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvoite.....	15
3.3	Palkkakartoitus	16
3.3.1	Tasa-arvon nykytilanne yrityksessä X ja kyselyn tulokset.....	17
3.3.2	Palkka-tasa-arvon nykytilanne yrityksessä X.....	19
4	EU Direktiivit.....	19
4.1	Palkka-avoimuusdirektiivi.....	20
4.1.1	Direktiivin implementoiminen osaksi Suomen lainsäädäntöä	23
4.1.2	Työnantajan valmistautuminen tiedonsaantioikeuteen	23
4.1.3	Palkka-avoimuusdirektiivin käyttöönottoprosessin ohjetaulukko	25
5	Tutkimuksen toteutus	27
5.1	Tutkimuksen tulokset.....	28
5.2	Tasa-arvon nykytilanteen kyselylomake suomeksi.....	31
5.3	Tasa-arvon nykytilanteen kyselylomake englanniksi	31
5.4	Uusi tasa-arvosuunnitelma yritykselle X (salassa pidettävä).....	31
6	Johtopäätökset/ pohdinta	32
6.1	Opinnäytetyöprosessi kokonaisuutena	36
	Kuviot	40
	Liitteet	41

1 Johdanto

1.1 Aiheen tausta

Lakisääteisesti työnantajan tulee laatia tasa-arvosuunnitelma viimeistään siinä vaiheessa, kun yritys työllistää säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Työnantajan tasa-arvosuunnitelma laaditaan tasa-arvoa säätelevien lakien pohjalta. Työnantajia koskevia tasa-arvon säädöksiä on kirjattu yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014), sekä lakiin miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986.) Lakien mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa, sekä yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti niihin erikseen laadittuja suunnitelmia apuna käyttäen. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 6§, myöhemmin tasa-arvolaki.) Tasa-arvoa suunnitelmallisesti edistämällä pyritään varmistamaan, että kaikilla työntekijöillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet ja jokaista kohdellaan tasapuolisesti työpaikalla. Tasa-arvon hyvä tilanne vaikuttaa koko työyhteisöön, niin työntekijöihin kuin itse yritykseen. Lain mukaan työnantajan tulee edistää tietoisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikoilla. Tietoisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tapahtuu esimerkiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien avulla ja niiden ajantasaisuuden varmistamisella. ¹

Euroopan Unionin parlamentti ja Euroopan Unionin neuvosto on toukokuussa 2023 antanut uuden direktiivin, joka on direktiivi EU 2023/970 miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden, sekä täytäntöönpanomekanismien avulla, opinnäytetyössä käytetään nimeä palkka-avoimuusdirektiivi. Palkka-avoimuusdirektiivin tarkoituksena on, että naisten ja miesten samana tai samanarvoisena pidetyn työn samapalkkaisuutta noudatetaan ja kielletään sukupuoleen pohjautuva suora tai epäsuora palkkasyrjintä. Direktiivin myötä työntekijöillä on tiedonsaantioikeus saman tai saman arvoiseksi luokitellun työn palkkaan. Palkan tiedonsaantioikeus koskee myös rekrytointiprosessissa työnhakijoita. Tämän myötä palkkojen läpinäkyvyyttä tuodaan tehokkaammin käytäntöön ja työnantajille tulee uusi raportointivelvollisuus. Uusi direktiivi on otettava käyttöön osaksi jäsenvaltioiden omaa lainsäädäntöä viimeistään kesäkuussa 2026. (EU 2023/970.) ² Palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoa valmistellut työryhmä on toukokuussa 2025 hallitukselle antamassaan esityksessään ehdottanut, että direktiivi implementoidaan osaksi Suomen lainsäädäntöä 16.5.2026. ³

¹ Skurnik-Järvinen 2016, 70-71.

² Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970

³ Työryhmän esitys palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoksi, johdanto.

Opinnäytetyössä on tarkoituksena tarkastella palkka-avoimuusdirektiiviä pienten ja keskisuuren yritysten näkökulmasta, opinnäytetyössä käytetään nimeä Pk-yritys. Opinnäytetyössä pohditaan kuinka Pk-yrityksen tulisi valmistautua palkka-avoimuusdirektiiviin ja minkälaisia konkreettisia toimenpiteitä Pk-yrityksessä tulisi tehdä ennen palkka-avoimuusdirektiivin implementoimista osaksi Suomen lainsäädäntöä. Tässä työssä pyritään tuottamaan materiaalia, jonka avulla Pk-yritys pystyy vastaamaan palkka-avoimuusdirektiivin velvoitteisiin ja saamaan palkka-avoimuusdirektiivin vaatimukset osaksi yrityksen normaaleja käytänteitä palkka- ja henkilöstöhallinnon prosessien näkökulmasta.

Pk-yrityksen määritelmä. Suomessa yritysten kokoluokat määritellään EU:n komission (EU 2003/361/EY) artiklan 2 määritelmän mukaisesti. Yritykset jaetaan Pk-yritysten kategoriassa kolmeen eri pääluokkaan, nämä ovat mikroyritykset, pienyritykset, sekä keskisuuret yritykset, jotka muodostavat yhdessä Pk-yritykset eli pienet ja keskisuuret yritykset kategorian. Pk-yrityksessä henkilöstöä on alle 250 ja liikevaihto enintään 50 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma enintään 43 miljoonaa euroa. Pk-yritys määritelmässä pieni yritys tarkoittaa sellaista yritystä, jossa on vähemmän kuin 50 työntekijää, sekä yrityksen vuosiliikevaihto tai taseen loppusumma on enintään 10 miljoonaa euroa. Mikro yrityksen henkilöstömäärä on alle 10 työntekijää ja vuosiliikevaihto tai taseen loppusumma enintään 2 miljoonaa euroa. ⁴

1.2 Tutkimuskysymys ja -rajaus

Tämän opinnäytetyön toimeksiantona oli tehdä tasa-arvosuunnitelma anonyymille Pk-yritykselle X, sekä lisätä toimeksiantajayrityksen tietoisuutta EU:n uudesta palkka-avoimuusdirektiivistä ja siihen liittyvästä tiedonsaantioikeudesta, sekä raportointivelvoitteesta. Palkka-avoimuusdirektiivi ja tiedonsaantioikeus tulee olemaan työnantajille uusi velvollisuus, johon työnantajien tulee etukäteen valmistautua ennen sen voimaantuloa osaksi Suomen lainsäädäntöä viimeistään kesäkuussa 2026. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan mitä palkka-avoimuusdirektiivi pitää sisällään ja pohditaan konkreettisia toimenpiteitä, kuinka työnantajat voisivat tähän uuteen direktiiviin valmistautua seuraavan vuoden aikana.

Opinnäytetyön aihe on noussut Pk-yritys X:n tarpeesta tehdä lain vaatima henkilöstön tasa-arvosuunnitelma. Yrityksessä on ylittynyt 30 työntekijän raja, jolloin erillinen tasa-arvosuunnitelma tulee lain mukaan laatia. Osana opinnäytetyötä on tarkoitus tutkia uutta ensi vuonna voimaan tulevaa Euroopan Unionin palkka-avoimuusdirektiiviä, sen vaikutuksia tasa-arvoiseen palkkaukseen ja ylipäättänsä tasa-arvoon työpaikoilla. Palkka-avoimuusdirektiiviin kuuluu vahvasti työnantajille tuleva uusi lakisääteinen velvoite, raportointivelvoite nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista. Raportointivelvoite on vapaaehtoista alle 100 työntekijää työllistävillä yrityksillä. Raportointivelvoitteesta vapautetut yritykset seuraavat hallituksen esityksen

⁴ EU komission suositus 2003/361/EY.

mukaan palkka-avoimuutta tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvällä vuosittain tehtävällä palkkakar-toituksella.⁵

Opinnäytetyön tuotoksena tekemääni tasa-arvosuunnitelmaa apuna käyttäen toimeksianta-jayritys X pystyy hoitamaan velvollisuutensa edistäessään tasa-arvoa, sekä yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja lain vaatimalla tasolla ja noudattamaan tulevaisuudessa palkka-avoi-muusdirektiivin määräyksiä. Tasa-arvosuunnitelma laaditaan kahdeksi vuodeksi eteenpäin ja henkilökunnalle osoitettu kysely tehdään sellaiseksi, jota yritys voi käyttää uudelleenkartoituk-sen välineenä. Henkilökunnalle osoitettu tasa-arvon nykytilanneselvityskysely, sekä palkkakar-toitus tehdään yritys X:n tasa-arvosuunnitelmaan vuosittain.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä:

- Millainen on lakisääteinen tasa-arvosuunnitelma?
- Miten työnantaja voi valmistautua uuteen palkka-avoimuusdirektiiviin?

Tutkimuskysymysten avulla pyritään saamaan selville, millainen lakisääteisen tasa-arvosuunni-telman tulee olla, sekä kuinka työnantajat voivat valmistautua vuoden päästä voimaan tulevaan direktiivin/palkka-avoimuuden/tiedonsaantioikeuden vaatimuksiin?

Opinnäytetyön apukysymykset:

- Kuinka yrityksen tasa-arvoa voisi edistää palkka-avoimuusdirektiivin myötä?
- Millaisia vaatimuksia uusi direktiivi asettaa työnantajille tiedonsaantioikeuden näkökul-masta?

Näiden apukysymysten avulla tuetaan sitä, että saadaan vastaus pääkysymyksiin.

1.3 Menetelmät ja lähteet

Tutkimuksessa hyödynnetään kolmea toisiaan täydentävää tutkimusmenetelmää: toiminnal-lista-, kvantitatiivista-, sekä oikeusdogmaattista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivisen mene-telmän avulla aineisto pystytään analysoimaan tilastollisesti. Kvantitatiivisessa, eli määrälli-sessä tutkimusmenetelmässä käytetään strukturoituja kysymyksiä. Tämä tarkoittaa sitä, että haastattelussa/ kyselyssä on valmiit vastausvaihtoehdot, mistä vastaaja valitsee mielestään so-pivimman vaihtoehdon.⁶ Toiminnallinen tutkimusmenetelmä taas mahdollistaa konkreettisen tuotoksen käytännön tarpeeseen, tässä opinnäytetyössä se on tasa-arvosuunnitelma, sekä palkka-avoimuusdirektiivin käyttöönottoprosessin ohjetaulukko Pk-yrityksille.

⁵ Työryhmän esitys palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoksi s.15-16

⁶ Heikkilä 2014, 50-51.

Oikeusdogmaattinen menetelmä taas muodostaa teoreettisen perustan ja siinä tarkastellaan voimassa olevaa oikeutta ja tulkitaan eri oikeuslähteitä, kuten oikeuskäytänteitä, oikeuskirjallisuutta, sekä lakitekstejä. ⁷

Opinnäytetyön tutkimusongelmana ja päätutkimuskysymyksenä on, että millainen on lakisääteinen tasa-arvosuunnitelma ja kuinka työnantaja voi valmistautua palkka-avoimuusdirektiiviin. Opinnäytetyö toteutetaan siis osittain toiminnallisena opinnäytetyönä, jossa toiminnallinen osuus on lakisääteisen tasa-arvosuunnitelman laatiminen toimeksiannosta yritykselle X. Tätä tasa-arvosuunnitelmaa varten tehdään henkilökunnalle osoitettu strukturoitu kvantitatiivinen kyselytutkimus Microsoft Formsilla. Kysely tehdään koko työyhteisön palaverissa anonyyminä kyselynä ja poissaolijoille lähetetään linkki kyselyyn yrityksen viestintäkanavan kautta. Kyselyssä tulee huomioida se, että yritys on henkilöstömäärältään pieni (30 henkilöä), joten tunnistettavia kysymyksiä ei voi tehdä, jotta anonymiteetti säilyy. Tutkimuksella halutaan tietää tasa-arvon nykytila yrityksessä ja tasa-arvon mahdolliset kehittämistarpeet. Henkilöstölle osoitetun kyselyn tarkoituksena on lisäksi osoittaa arvostusta henkilökunnan mielipiteelle ja kehittää työpaikalla tasa-arvoa ja työhyvinvointia. Käytetään tutkimusmenetelmänä kvantitatiivista menetelmää, eli määrällistä tutkimusmenetelmää.

Tasa-arvosuunnitelmaan tulee tehdä myös lakisääteinen palkkakartoitus, mikä on kirjattu lakiin miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (1329/2014, §6b.) Palkkakartoitus auttaa toimeksiantajaa myös ensi vuonna osaksi Suomen lainsäädäntöä tulevan EU:n palkka-avoimuusdirektiivin osalta. Palkkakartoituksen perusteena on se, että työnantajan tulee jo nyt olemassa olevan lain mukaan maksaa sama palkka samasta tai saman arvoisesta työstä, niin ettei siihen saa vaikuttaa perusteettomat asiat, kuten työntekijän sukupuoli. Palkkakartoituksen laadinnalla pyritään selvittämään, ettei sukupuolten välillä yrityksessä ole perusteettomia palkkaeroja samanarvoisissa työtehtävissä.

Kyseessä on oikeustradenomin opintoihin liittyvä opinnäytetyö, eli opinnäytetyössä käytetään yhtenä tutkimusmenetelmänä oikeusdogmatiikkaa, eli lainoppia. Lainopissa oikeuslähteitä hyödyntämällä pyritään selvittämään voimassa olevan lain sisältöä. Oikeusdogmatiikassa tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus. Lainoppi keskittyy hyvän, sekä perustellun sisällön tutkimiseen, ilman että se pyrkisi etsimään säännönmukaisuuksia tai että sen tuloksia voisi vahvistaa empiirisillä havainnointimenetelmillä. Lainopillisessa tutkimuksessa oikeuden normeja, sekä toimintoja lähestytään samoin, miten lakia soveltavat tahot, kuten tuomioistuimien ja viranomaiset lähestyvät. ⁸

⁷ Husa ym. 2008, 20.

⁸ Rautiainen ym. 2023, luku 1.

Oikeusdogmatiikan tehtävänä on selvittää opinnäytetyön tutkimusongelmassa käsittelyssä olevan voimassa olevan oikeuden sisältöä ja tulkintemista, sekä soveltamista käytännön tilanteisiin. Tulkinta on lainopin tärkein tehtävä, eli tulkinnassa tutkimusaineistoa tulkitaan peilaten sitä voimassa olevaan lakiin. Lainopissa tulkinta siis avaa kuinka asioissa ja tilanteissa tulee toimia voimassa olevan lain mukaan.⁹

Lainoppi pyrkii jäsentelemään voimassa olevaa oikeutta. Lainsäätäjät laativat oikeusnormeja, mitkä muodostavat aineiston, mitä lainoppi jäsentelee oikeudenaloittain, jotta saadaan yhtenäinen ja johdonmukainen selkeä oikeusjärjestelmä.¹⁰ Lainopilla on tulkinnan lisäksi myös toinen tärkeä tehtävä, systematisointi. Systematisoinnin pyrkimyksenä on kehittää sekä jaotella oikeusjärjestyksen järjestelmää käsitteistä. Systematisointi avaa oikeudellisen järjestelyn kokonaisuutta ja oikeuksien suhdetta toisiinsa.¹¹ Tutkijalle on vaivattomampaa löytää tutkimuksen kannalta oleelliset säännökset oikeusjärjestyksen sisällöstä systematisoinnin avulla.¹²

Lainopissa täytyy noudattaa tulkintanormien etusijajärjestystä, mikä tarkoittaa sitä, että korkeampi tasoinen normi ohittaa alempitasoisen normin. Oikeuslähteet voidaan siis jaotella vahvasti- ja heikosti velvoittaviin oikeuslähteisiin ja sallittuihin oikeuslähteisiin. Oikeuslähteet, jotka ovat vahvasti velvoittavia ovat perustuslaki, maantapa, sekä muut lait, asetukset ja viranomaisten päätökset. Oikeuslähteet, jotka ovat heikosti velvoittavia ovat lain valmisteluaineistot, valiokuntien lausunnot, sekä tuomioistuinten ratkaisut. Oikeuslähteet, jotka ovat sallittuja ovat oikeustiede ja siihen liittyvät tutkimustulokset, oikeuskirjallisuus, oikeusvertailu, sekä lautakuntien suositukset.¹³

Suomen oikeusjärjestelmässä lakia pidetään pääasiallisena oikeuslähteenä. Kansalliseen lainsäädäntöön kuuluvat perustuslaki, muut lait ja asetukset, sekä niiden nojalla annetut säädökset. Lainsäädännön lisäksi oikeuslähteitä ovat kansallisten tuomioistuinten ratkaisukäytäntö, sekä lainvalmisteluaineistot. Oikeuslähteoppi ohjaa oikeuslähteiden käyttöä ja se määrittelee mitä oikeuslähteitä tulee käyttää tai on lupa käyttää.¹⁴

2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työpaikalla

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työpaikalla merkitsee sitä, että jokaisella työntekijällä on yhtäläiset oikeudet, mahdollisuudet sekä velvollisuudet tehdä työtä, kehittyä ja tulla kohdelluksi

⁹ Husa ym. 2008, 20.

¹⁰ Hirvonen 2011, 25.

¹¹ Husa ym. 2008, 21.

¹² Hirvonen 2011, 21-22

¹³ Tenhunen & Paila 2025, luku 1.1.

¹⁴ Tenhunen & Paila, 2025, luku 1.1

oikeudenmukaisesti sukupuolesta, terveydentilasta, vakaumuksesta, iästä, etnisestä taustasta tai muista tällaisista henkilökohtaisista tekijöistä riippumatta. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on lakisääteinen velvoite, mutta myös tärkeä osa vastuullista henkilöstöpolitiikkaa yrityksissä, mikä tukee koko organisaation hyvinvointia, työtehoa ja kestäväää tulevaisuutta.

2.1 Lainsäädäntö

Lainsäädännöt ohjaavat tasa-arvon, sekä yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikoilla. Tasa-arvosta säädetään tasa-arvolaisissa (609/1986). Työoikeuteen liittyvien asioiden osaaminen ja hallinta yrityksissä on tärkeää. Työlainsäädäntöön kuuluvia tietoja tarvitsevat niin työnantajat kuin työntekijät, sillä tieto auttaa molemmiin puolin turvaamaan omia oikeuksia ja etuja työelämässä. Työhön liittyvissä laeissa on pääosin säädetty velvoitteista, jotka koskevat työnantajaa, joten työlainsäädännön tuntemus työpaikoilla on erittäin tärkeää, jotta velvoitteita noudatetaan ja toimitaan lain mukaan. Työoikeus on laaja kokonaisuus. Työhön liittyviä lakeja säätelee muun muassa Työsopimuslaki (55/2001, TSL) joka säätelee työsuhdetta, työehtosopimuslaki (436/1946, TEhtol) joka pääasiassa säätelee työnantajan ja työntekijäyhdistysten välisiä suhteita, työaikalaki (872/3019, TAL) joka säätelee nimensä mukaan työaikaan liittyviä asioita ja työturvallisuuslaki (738/2002, TTurvL) joka säätelee työturvallisuutta työpaikoilla. Tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa juuri työnantajille on haluttu luoda lakisääteiset velvollisuudet, joilla edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.¹⁵

2.1.1 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Tasa-arvolaisissa (609/1986) säädetään tasa-arvon edistämisestä, sekä syrjinnän kiellosta, oikeussuojasta ja tasa-arvolain valvomisesta. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. (Tasa-arvolaki 609/1986, 1§.)

Hallituksen esitys vuonna 2014 sisälsi merkittäviä muutoksia tasa-arvolakiin työelämän näkökulmasta. Hallituksen esityksessä tavoitteena oli vahvistaa sukupuolten tasa-arvoa työelämässä ja määritellä parempia keinoja syrjinnän ehkäisemiseksi. Esityksen keskeiset muutokset tasa-arvon osalta olivat sukupuolen moninaisuuden huomioiminen ja siihen liittyvä syrjintäkielto, sekä tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoite, kun työnantajan palveluksessa on vähintään 30 työntekijää. Esityksen myötä lakiin lisättiin myös kohta sovintomenettelystä, mikä tarkoittaa

¹⁵ Paanetoja 2023, luku 1.

sellaista menettelyä, jossa mahdollisia syrjintätilanteita voidaan ratkaista ilman oikeudenkäyntiä tasa-arvovaltuutettua hyödyntäen. Nämä hallituksen esittämät muutokset tulivat voimaan vuonna 2015.¹⁶

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. (Tasa-arvolaki 609/1986 6§.)

Lain mukaan työnantajan tulee edistää tietoisesti tasa-arvoa työpaikoilla. Tällaista tietoista edistämistä on esimerkiksi se, että työpaikkailmoitukset laaditaan niin, että avoinna oleviin työpaikkoihin hakeutuisi sekä miehiä että naisia ja samoin urakehityksessä tulee tarjota yhtäläiset mahdollisuudet sukupuolesta riippumatta. Työnantajan tulee myös edistää työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista esimerkiksi työaikajärjestelyillä. Tasa-arvon edistämisvelvollisuus on työnantajille aktiivinen velvollisuus, joka on pidettävä mielessä kaikissa työsuhteen elinkaaren vaiheissa koko organisaatiossa.¹⁷ Palkka-avoimuusdirektiivin implementoiminen osaksi Suomen lainsäädäntöä tulee tekemään lakimuutoksia muun muassa tällä hetkellä voimassa olevaan tasa-arvolakiin.

Toukokuussa 2025 valmistuneessa hallituksen luonnosesityksessä eduskunnalle esitetään, että lakiin miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta lisättäisiin uusi 9. monumentti, missä määriteltäisiin sukupuolten palkkaeron määritelmästä. Tämä tarkoittaisi mies- ja naispuoleisten työntekijöiden keskipalkkatason eroa prosentteina. Tasa-arvolakiin lisättäisiin myös uusi 10. monumentti, missä määriteltäisiin mitä on saman arvoinen työ, sekä vielä uusi 11. monumentti missä määriteltäisiin työntekijäryhmät, joiden avulla samapalkkaisuutta pystytään seuraamaan ja raportoimaan.¹⁸

2.1.2 Yhdenvertaisuuslaki

Vuonna 2014 hallituksen esityksessä oli uusi yhdenvertaisuuslaki, mikä laajensi yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitteen, sekä syrjintäsuojan koskemaan kaikkia yleisesti tunnettuja syrjintäperusteita, kuten ikä, uskonto, seksuaalinen suuntautuminen. Uusi laki laajennettiin koskemaan koko työelämää ja koko työsuhdetta aina palkkauksesta työsuhteen päättämiseen. Uudessa laissa kiellettiin, sekä annettiin tarkemmat määritykset välillisestä häirinnästä ja syrjinnästä. Hallituksen esityksessä työnantajille muodostui velvollisuus edistää aktiivisesti yhdenvertaisuutta työpaikoilla ja esityksen myötä työnantajille muodostui velvollisuus laatia yksilöity

¹⁶ HE 19/2014 vp

¹⁷ Skurnik-Järvinen 2016, 70-71.

¹⁸ Työryhmän esitys palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoksi s.46

ja tavoitteellinen yhdenvertaisuussuunnitelma mikäli työnantajalla on palveluksessaan yli 30 työntekijää. Hallituksen uudessa yhdenvertaisuuslakiesityksessä määriteltiin myös tarkemmin yhdenvertaisuusvaltuutetun, sekä tasa-arvovaltuutetun tehtävistä ja työntekijän oikeudesta hyvitykseen mahdollisessa syrjintätilanteessa.¹⁹

Hallituksen esityksen ja eduskunnan hyväksymisen myötä uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan 1.tammikuuta 2015. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla. Työnantajan on työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.) Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite, taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 12§.) Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 17§.)

Yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioinnissa työpaikoilla tulee ottaa huomioon kaikki yhdenvertaisuuslain 8§ mainitut syrjintäperusteet. Näitä perusteita on esimerkiksi ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Työyhteisön ja työnantajan välisen henkilöstöpolitiikan kehittämisen väline on yhdenvertaisuuden edistäminen. Tavoitteena on, että työpaikalla olevat menettelytavat ovat syrjimättömiä. Laissa ei ole kuitenkaan määritelty sitä millaisia konkreettisia toimenkipeitä työpaikoilla tulee olla, mutta yhdenvertaisuuden edistämisen toimenpiteet ovat lain mukaan oltava tarkoituksenmukaisia ja suunnitelmallisia.²⁰ Yhdenvertaisuuslain luvussa 4§18 säädetään yhdenvertaisuuslain valvonnasta, ja lain noudattamista valvovat yhteistyössä yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, sekä työsuojeluviranomaiset.²¹

Vuonna 2023 tuli voimaan yhdenvertaisuuslain (1325/2014) muutos, missä laajennettiin yhdenvertaisuussuunnitelmien velvollisuuksia varhaiskasvatuksessa, sekä laajennuksia

¹⁹ Hallituksen esitys 19/2014 vp

²⁰ Paanetoja 2023, luku 7.

²¹ Leppänen 2015, luku 8.

yhdenvertaisuusvaltuutetun toimintaan. Yhdenvertaisuuslakia on viimeksi muutettu vuonna 2025 hallituksen antaman esityksen mukaisesti (HE 105/2024), jossa muutettiin muun muassa vastuuta palveluiden yhdenvertaisesta toteutumisesta, jossa vastuu siirtyi tämän myötä palvelun tuottajilta kunnille, joiden velvollisuutena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää aina rekrytoinnista lähtien.²²

2.1.3 Työsopimuslaki

Työsopimuslaki on säädetty vuonna 2001 ja se on työelämän peruslaki, sillä siinä säädetään työsuhteeseen liittyvistä keskeisistä säännöistä. Laissa säädetään työnantajan ja työntekijän välistä työsuhdetta ja tämän lain tarkoituksena on turvata työntekijän asema ja määritellä työntekijän, sekä työnantajan oikeudet ja velvollisuudet.²³

Työsopimuslaissa (55/2001) määrätään, että työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. (Työsopimuslaki 55/2001, 1§.) Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. (Työsopimuslaki 55/2001, 2§)

3 Työnantajalle asetetut velvollisuudet

Työnantajalla on Suomessa lakiin perustuvia velvollisuuksia. Työnantajan tulee esimerkiksi edistää tasa-arvoa, sekä yhdenvertaisuutta työelämässä. Lisäksi työnantajilla on velvollisuus laatia tiettyjä asiakirjoja ja ohjeistuksia. Esimerkiksi kaikille työnantajille pakollinen velvollisuus on laatia työsuojelun toimintaohjelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, riskien arviointi, suunnitelma häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja pelastussuunnitelma. Lisäksi työnantaja on velvollinen laatimaan tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman, mikäli työntekijöitä on yli 30 ja henkilöstö- tai koulutussuunnitelman mikäli työntekijöitä on yli 20.²⁴

²² HE 105/2024 vp, 2.1.3.

²³ Äimälä & Kärkkäinen, 5-6.

²⁴ Äimälä & Kärkkäinen, 2.1.

3.1 Tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoite

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen sisällöstä on määrätty tasa-arvolaisissa. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää: 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista; 2) käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksen tasa-arvon saavuttamiseksi; 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. (Tasa-arvolaki 609/1986 §6a.)

Tasa-arvosuunnitelma on työnantajalle väline, jonka avulla työnantaja pystyy tietoisesti edistämään ja seuraamaan tasa-arvoon liittyviä toimenpiteitä. On siis oleellista, että tasa-arvosuunnitelmaan on kirjattu yksityiskohtaisesti sellaisia toimenpiteitä, jotka edistävät konkreettisesti työpaikan tasa-arvoa. Työnantajan on mahdollista valita itse, laatiiko tasa-arvosuunnitelman joka vuosi vai joka toinen vuosi, sillä lainsäädäntöön on kirjattu velvollisuudeksi laatia suunnitelma vähintään joka toinen vuosi. Hyvän tasa-arvosuunnitelman tavoitteet ovat realistisia ja suunnitelma on selkeä. ²⁵

Tasa-arvosuunnitelmassa tulee olla palkkakartoitus, jonka olemassaolon merkitys kasvaa uuden palkka-avoimuusdirektiivin implementoinnin myötä. Työnantajat, joiden palveluksessa on 30-100 työntekijää toteuttavat palkka-avoimuusdirektiivin samapalkkaisuuden seurantaan tasa-arvosuunnitelman palkkakartoituksen avulla ja ryhtyvät toimenpiteisiin, mikäli palkkakartoituksessa havaitaan palkkaeroja, jotka eivät ole perusteltavissa objektiivisin perustein. ²⁶

3.2 Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvoite

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 7§). Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 8§).

²⁵ Skurnik-Järvinen 2016, 74.

²⁶ Työryhmän esitys palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoksi, 18-19.

Työnantajaa velvoittava yhdenvertaisuutta koskeva säännös on jaettu kolmeen osaan. Ensimmäisessä osassa on säädetty työnantajien yleinen yhdenvertaisuuden toteuttamisen edistämisen velvollisuus, toisessa osassa säädetään yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvoitteesta ja kolmannessa henkilöstön edustajien oikeutta saada tietoonsa ne toimet mitä työnantaja tekee edistääkseen yhdenvertaisuutta.²⁷

Yhdenvertaisuussuunnitelma voi olla erillinen suunnitelma tai sisältyä osaksi työnantajan muita laadittavia suunnitelmia. Eli se voidaan sisällyttää esimerkiksi osaksi tasa-arvosuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Työnantaja voi siis itse valita työpaikalle tarkoituksenmukaisimman tavan toteuttaa yhdenvertaisuussuunnitteluelvoitettansa.²⁸ Yhdenvertaisuussuunnitelmalle ei ole säädetty määrämuotoa tai määräsältöä, joten velvoite voidaan periaatteessa panna toimeen myös suullisella toimintapolitiikalla. Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvollisuuden tavoitteena pidetään yhdenvertaisuuden edistämistä, mutta erityisesti sitä, että se ehkäisee laissakin kiellettyä syrjintää.²⁹ Yhdenvertaisuussuunnitelman on tarkoitus olla osana kehittämistoimintaa, joka on säännöllistä ja mitä tarkastellaan ja muokataan tarpeen mukaan säännöllisesti. Yhdenvertaisuussuunnitelman uusimiselle tai päivittämiselle ei ole annettu laissa tämän tarkempaa aikataulua.³⁰

3.3 Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisesti korjaaviin toimenpiteisiin. (Tasa-arvolaki 609/1986 §6b.)

Palkkakartoitus on konkreettinen työkalu palkkatasa-arvon edistämiseen ja palkkatasa-arvo edistää yhdenvertaista, sekä oikeudenmukaista palkkausta. Palkkakartoituksen avulla yritys pystyy arvioimaan palkkausjärjestelmiensä toimivuutta tasa-arvon näkökulmasta. Palkkakartoituksessa otetaan selvää työntekijöiden työtehtävistä ja palkoista. Työt luokitellaan ryhmiin, esimerkiksi työn vaativuuden, työnkuvan tai muiden tehtävään liittyvien kriteerien mukaan. Palkkakartoituksessa verrataan samanarvoisia työtehtäviä ja siinä pyritään kartoittamaan saavatko miehet ja naiset samanarvoisesta työstä samaa palkka. Mikäli eroja palkkojen välillä on,

²⁷ Leppänen 2015, luku 2.

²⁸ Paanetoja 2023, luku 7.

²⁹ Leppänen 2015, luku 2.2.

³⁰ HE 19/2014, 64.

tulee arvioida ovatko perusteet objektiivisia ja syrjimättömiä, eli onko palkkaeroille hyväksytyt perusteet.³¹

Suomessa tasa-arvolaista huolimatta naisten keskimääräinen tulotaso on 84,6 % miesten tulotasosta. Palkkaero on siis 15,4 %. Suomessa sukupuolten välinen palkkaero on suurimpien joukossa EU-maiden tilastoissa ja korkeampi kuin missään muussa Pohjoismaassa. Tähän yhdeksi syyksi voidaan päätellä ammattien ja työtehtävien eriytymistä sukupuolen mukaan, sekä myös se että naisvaltaisten alojen arvostus on heikompi kuin miesvaltaisten alojen.³² Suomessa esimerkiksi sosiaali- ja terveysala, siivousala ja kasvatusala ovat naisvaltaisia ja myös matalapalkkaisia aloja.

Samapalkkaisuuteen velvoittaa niin EU-oikeus, kansallinen lainsäädäntö kuin kansainväliset sitoumukset. Suomessa oikeus samapalkkaisuuteen sukupuolesta riippumatta on perus- ja ihmisoikeus ja kolmikantaisia samapalkkaisuusohjelmia on toteutettu jo vuodesta 2006 lähtien. Lisäksi Suomessa tasa-arvolaki sisältää veloitteet sukupuolten väliseen tasa-arvoon myös palkkatasa-arvon osalta.³³ Tähän asti ei kuitenkaan ole ollut keinoa puuttua epätasaiseen palkkatasa-arvoon, sillä työnantajilla ei ole ollut raportointivelvoitetta, eikä työntekijöillä tiedonsaantioikeutta.

Mikäli työntekijä joutuu sukupuolensa perusteella epäedullisempaan asemaan kuin toinen samaa tai samanarvoista työtä saman työnantajan palveluksessa tekevä työntekijä on silloin kyse palkkasyrjinnästä. Mikäli sukupuolten välinen palkkaero on perusteltu hyväksyttävällä syyllä, ei ole kyse palkkasyrjinnästä. Palkkasyrjintä on yksi syrjinnän muodoista ja se on laissa kiellettyä.

³⁴

3.3.1 Tasa-arvon nykytilanne yrityksessä X ja kyselyn tulokset

Laissa on säädetty, että tasa-arvosuunnitelman laatiminen on aloitettava kartoittamalla työpaikan tämänhetkisen tasa-arvon tilanne. Kartoituksessa tulee tehdä erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri työtehtäviin. Nykytilanteen kartoitus voidaan toteuttaa monella tavalla, eikä toteuttamistapaa ole laissa määritelty. Yksi tapa on laatia henkilöstölle kysely tai hyödyntää työtyytyväisyyskyselyjä.³⁵

Yrityksen X tasa-arvosuunnitelmaan valitsimme toteuttaa henkilöstölle suunnattu anonyymi strukturoitu kysely tasa-arvon nykytilanteesta työpaikalla. Kyselyyn oli mahdollista vastata sekä suomen kielellä, että englannin kielellä. (Liite 2 ja liite 3) Kyselyn kysymyksistä suurin osa

³¹ Työryhmän esitys palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoksi, 14.

³² Sosiaali- ja terveysministeriö 2024, 7.

³³ Sosiaali- ja terveysministeriö 2024, 8.

³⁴ Sosiaali- ja terveysministeriö 2024, 12.

³⁵ Skurnik-Järvinen 2016, 77.

oli strukturoituja, eli kysymyksiin oli annettu valmiit vastausvaihtoehdot. Strukturoidun kyselyn kysymyksiin vastaaminen on vastaajalle nopeampaa ja vaivattomampaa, jonka takia on mahdollista, että vastauksia saadaan määrällisesti enemmän.³⁶ Kysely sisälsi strukturoitujen kysymysten lisäksi yhden avoimen kysymyksen. Kyselyn monivalintakysymyksissä käytettiin viisipor- taista vastausasteikkoa, tätä kutsutaan Likertin asteikoksi. Tällä kyseisellä asteikolla pyritään ilmaisemaan vastaajan näkemystä kyseiseen väittämään. Portaikossa on määritelty ääripääar- vot eli täysin eri mieltä (1) ja täysin samaa mieltä (5) ja portaikko sisältää neutraalin keskikoh- dan (3), sekä vastausvaihtoehdot jokseenkin erimieltä (2) ja jokseenkin samaa mieltä (4). Li- kertin asteikko mahdollistaa helpon analyysin esimerkiksi keskiarvojen ja jakaumien helpon muodostamisen osalta.³⁷

Tasa-arvon nykytilannekyselyyn yrityksessä X vastasi 22 työntekijää, eli vastausprosentiksi muo- dostui 73,33 %. Vastanneista 23,8 % oli naisia ja 76,2 % miehiä. Vastauksista ilmeni, että kaik- kien vastauksien osalta erittäin tyytyväisiä organisaation nykytilanteeseen oli 85,5 % ja myös loput vastanneet tyytyväisiä nykytilanteeseen, vastaten vastausvaihtoehdon samaa mieltä (4).

Ainoa kysymys, jossa vastauksissa oli hajontaa, oli kysymyksessä ”Uskon, että organisaation työntekijöillä on samat mahdollisuudet edetä uralla sukupuolesta riippumatta.” Vastauksista 76,6 % olivat väittämän kanssa täysin samaa mieltä (5), 19 % samaa mieltä (4) ja 4,8 % jokseen- kin eri mieltä (2). Kaikissa muissa kyselyn kysymyksissä vastaukset olivat joko kohdassa täysin samaa mieltä (5) tai samaa mieltä (4). Avoimeen kysymykseen tasa-arvon kehittämisestä tuli muutamia. Vastauksissa mainittiin muun muassa avoin keskustelu, sekä yhtäläiset lisäkoulutus- mahdollisuudet ja yhtäläiset mahdollisuudet urakehitykseen. Avoimessa vastauksessa pidettiin yrityksen tämän hetken nykytilannetta hyvänä ja suurin osa vastasi, ettei keksi miten tasa- arvoa voisi vielä kehittää.

Kaikkienensa yrityksen työntekijät ovat tämän tasa-arvon nykytilannekyselyn perusteella erittäin tyytyväisiä tasa-arvon nykytilanteeseen yrityksessä eivätkä löytäneet kehityskohtia tasa-arvon näkökulmasta. Kirjaamme tasa-arvosuunnitelmaan ensi vuoden kehityskohteeksi tasapuolisen lisäkoulutusmahdollisuuden, urakehitysmahdollisuuksien tarjoamisen objektiivisin kriteerein, vuosittaisen palkkakartoituksen palkka-avoimuusdirektiiviä silmällä pitäen. Näiden kehityskoh- teiden lisäksi kirjaamme toimenpiteisiin, että yritykselle valitaan työsuojelutoimikunnan toi- mesta tasa-arvovastaava tämän vuoden aikana.

³⁶ Heikkilä 2014, 48-49.

³⁷ Heikkilä 2014, 51-52.

3.3.2 Palkka-tasa-arvon nykytilanne yrityksessä X

Toukokuussa 2025 tehdyn palkkakartoituksen myötä voidaan todeta, että toimeksiantajayrityksessä ei ole sukupuolten välisiä ei objektiivisin perustein perusteltuja palkkaeroja. Yrityksessä palkat määräytyvät suoraan työehtosopimuksen mukaan ja palkkojen päälle maksetaan työehtosopimuksen mukaisia lisiä. Osana palkkakartoitusta määriteltiin työtehtäviä samanarvoisten työtehtävien kategorioihin ja tehtiin taulukko eri vaativuusluokkien palkoista, joihin verrattiin miesten ja naisten välisiä palkkoja euromääräisesti, että prosentuaalisesti. Tämä palkkakartoitus toimii myös henkilöstöhallinnon apuna palkka-avoimuusdirektiivin ja sen myötä tiedonsaantioikeuden voimaantullessa ja taulukkoa on helppo vuosittain päivittää. Lisäksi palkkarakenteiden määrittely auttaa myös rekrytoinneissa palkkahaarukkaa ja palkan muodostumisperiaatteita määriteltäessä.

Tasa-arvosuunnitelman, tehdyn tasa-arvon nykytilanneselvityksen ja palkkakartoituksen perusteella voidaan todeta, että toimeksiantajayrityksessä X tasa-arvon nykytilanne on lakien vaatimalla tasolla ja palkka-avoimuusdirektiiviä ajatellen jo hyvä.

LOPPUOSA PALKKA-KARTOITUKSESTA ON SALASSA PIDETTÄVÄÄ.

4 EU Direktiivit

SEUT 288.3 artiklassa on määritelty, että jäsenvaltioille on asetettu tietty tavoite, johon jäsenvaltioiden tulee päästä. Direktiiveissä on määritelty tavoitteiden saavuttamiseksi määräajat, joihin mennessä jäsenvaltioiden tulee panna toimeen direktiivissä määritellyt vähimmäisvaatimukset. Direktiivit ovat samalla tavalla oikeudellisesti sitovia kuin asetukset, mutta direktiivit sitovat vain Euroopan Unionin jäsenvaltioita. Usein direktiivit pannaan täytäntöön jäsenvaltioissa erilaisin säädöspäätöksin. Suomessa direktiivit pannaan täytäntöön eduskuntalaeilla ja ministeriöiden tai valtioneuvoston asetuksilla. Direktiivien täytäntöönpanossa korostetaan tehokkuusperiaatetta, mikä tarkoittaa, että jäsenvaltioilla on velvollisuutena panna täytäntöön direktiivit täysmääräisesti, sekä tehokkaasti kansallisessa oikeudessa, eikä jäsenvaltiot saa vaarantaa toimenpiteillään tehokasta toteutumista. On säädetty myös direktiivien täytäntöönpanon julkisuudesta, jotta kaikilla ketä asia koskee, on yhtäläiset mahdollisuudet saada tietoa direktiivistä ja niiden oikeuksista. EU:n direktiiveillä pyritään saamaan kansalliset lainsäädännöt yhdenmukaisiksi.³⁸

EU:n direktiivit ovat vähimmäisdirektiivejä, joten ne mahdollistavat, että jäsenvaltiot voivat säätää kansallisessa lainsäädännössään tiukempia ja kattavampia lakeja kuin EU:n direktiivissä

³⁸ Ojanen 2016, 45-46.

on määritelty. EU ei aseta EU säädösten tavoitteiden täytäntöön panoon erityisiä rajoituksia, ainoastaan vähimmäisvaatimukset ja aikamääreen missä ajassa säädös on otettava täytäntöön jäsenvaltioiden lainsäädännössä.³⁹

4.1 Palkka-avoimuusdirektiivi

Samapalkkaisuuden periaate eli naisten ja miesten oikeus saada samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka on ollut osana Euroopan unionin periaatteita jo Rooman sopimuksesta alkaen, joka tuli voimaan tammikuussa 1958. Lisäksi periaatteet saamapalkkaisuudesta on vahvistettu SEUT 157 artiklassa 1 näin: ”Jokainen jäsenvaltio huolehtii sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä samaa palkka.” (SEUT 157 artikla 1.) Samapalkkaisuuden periaatteiden noudattamisesta on säädetty myös vuonna 2014 laaditussa direktiivissä miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöön panosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa. Direktiivissä ei ole säädetty palkkauksen läpinäkyvyydestä, millä pystyttäisiin havainnoimaan mahdollinen palkkasyrjintä, joka perustuu sukupuoleen. (EU 2006/54/EY).⁴⁰

Vuonna 2023 EU:n antamassa Palkka-avoimuusdirektiivissä on pyritty korjaamaan edellisten direktiivien puutteet palkkauksen läpinäkyvyydestä. Palkka-avoimuusdirektiivi on vähimmäisdirektiivi, eli EU on direktiivissään antanut vähimmäisvaatimukset, joita EU:n jäsenvaltioiden tulee palkka-avoimuuden osalta noudattaa. EU:n määrittelemät vähimmäisdirektiivit antavat jäsenvaltioille mahdollisuuden säätää omissa lainsäädännöissä tätä direktiiviä tiukempia tai laajempia velvoitteita palkka-avoimuudesta, eikä EU myöskään aseta jäsenvaltioille erityisiä rajoituksia tämän direktiivin toteuttamiseen. (EU 2023/970 artikla 1.)⁴¹ Palkka-avoimuusdirektiivi pohjautuu Euroopan unionin toiminnasta tehtyyn sopimukseen SEUT artiklaan 157 sekä direktiiviin 2006/54/EY naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön, sekä ammattiin liittyvissä asioissa. (EU 2023/970.)

⁴² SEUT 157 artiklan 3 kohdassa määrätään toimenpiteistä, millä taataan naisille ja miehille tasa-arvoiset mahdollisuudet tulla kohdeluksi työelämässä ja sen, että samasta tai samanarvoiseksi määritellystä työstä on maksettava sama palkka. Palkka-avoimuusdirektiivin säännöksillä pyritään tuomaan esille palkkauksen avoimuutta, millä halutaan estää palkkasyrjintää ja kaventaa tämänhetkistä sukupuolten välistä palkkaeroa. Palkka-avoimuusdirektiivillä pyritään vahvistamaan palkkauksen läpinäkyvyyttä, minkä avulla pystytään edistämään palkkakäytäntöjen eriarvoisen kohtelun poistamista. Direktiivillä palkka-avoimuudesta työntekijöille annetaan oikeus saada samaa palkkaa samanarvoisesta tai samanarvoiseksi luokitellusta työstä

³⁹ Ojanen 2016, 41-42.

⁴⁰ EU 2006/54/EY

⁴¹ Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970 artikla 1.

⁴² Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970.

sukupuolesta riippumatta ja samalla direktiivillä annetaan mahdollisuus puuttua palkkasyrjintään. (EU 2023/970 artikla 3.)⁴³

Palkka-avoimuusdirektiivin soveltamisalan piirissä ovat niin julkisen kuin yksityisen sektorin työnantajat. Direktiivin piirissä ovat kaikki työntekijät, jotka ovat työsuhteessa yritykseen, sekä työnhakijat palkkaläpinäkyvyyden osalta rekrytointiprosessissa. Direktiivi koskee myös valtiota työnantajana, sekä valtion virkamiehiä. (EU 2023/970, artikla 2.)⁴⁴ Palkka-avoimuusdirektiivin keskeisiä vaatimuksia on se, että työnantajilla tulee olla selkeät palkan muodostumisen perusteet, joilla pystytään varmistamaan, että samasta tai saman arvoisesta työstä maksetaan samaa palkkaa (EU 2023/970, artikla 4.1).⁴⁵ Direktiivissä tarkoitetaan sellaista palkkaa mihin kuuluu tavanomaisen peruspalkan lisäksi myös kaikki muu korvaus, mitä työntekijä saa työsuhteensa perusteella työnantajalta rahana tai luontoisetuna (EU 2029/970, artikla 3.1.a).⁴⁶ Direktiivissä samanarvoisena työnä pidetään työtä mikä tulkinnanvaraisesti katsotaan samanarvoiseksi käyttäen neutraaleja ja tasapuoleisia syrjimättömiä, eli objektiivisia kriteerejä. Kriteereiksi voidaan määritellä pätevyys työhön, vastuu, työn kuormittavuus, työolosuhteet, työaika ynnä muut työtehtävän näkökulmasta oleelliset sukupuolineutraalit kriteerit. Kriteerit tulee määritellä objektiivisin perustein, tasa-arvoisesti ja sukupuolineutraalisesti ilman välillistä tai välitöntä syrjintää. Direktiivin mukaan työnantajan tulee pystyä esittämään työntekijälle kriteerit, joilla työntekijän palkka, palkkataso, sekä palkan kehitys määräytyy. (EU 2023/970, artikla 4.4.)⁴⁷ On kuitenkin huomioitavaa, että direktiivissä ei estetä maksamasta eri suuruista palkkaa samasta tai samanarvoiseksi luokitellusta työstä sukupuolineutraalein ja puolueettomaksi luokitelluin perustein perusteltuna (EU 2023/970, artikla 5.1).⁴⁸ Vaikka työntekijät tekisivätkin samaa tai samanarvoiseksi määriteltyä työtä on kuitenkin mahdollista, että työnantajalla voi olla esimerkiksi työntekijän ammattitaidolla, koulutuksella tai kokemuksella perusteltu hyväksyttävä syy maksaa toiselle työntekijälle eri suuruista palkkaa kuin toiselle. Palkkaerojen hyväksyttävä ero voi liittyä perustellusti myös työn tulokseen.⁴⁹ Palkka-avoimuusdirektiivi ei määrittele tarkkaa rajaa sille, kuinka suuri palkkaero miesten ja naisten välillä voi olla, jos ero on objektiivisesti perusteltavissa. On kuitenkin huomioitavaa, että sukupuolten välisen palkkaeron tulee olla alle 5 % mikäli sitä ei pystytä perustelemaan objektiivisin sukupuolineutraalein kriteerein. (EU 2023/970, artikla 10.)⁵⁰

⁴³ Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970 artikla 3.

⁴⁴ Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, artikla 2.

⁴⁵ Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, artikla 4.1

⁴⁶ Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2029/970, artikla 3.1.a.

⁴⁷ Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, artikla 4.4.

⁴⁸ Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, artikla 5.1.

⁴⁹ Paanetoja 2023, luku 7.2.

⁵⁰ Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, artikla 10.

Palkka-avoimuusdirektiivi tulee vaikuttamaan myös rekrytointiprosessiin. Direktiivin 5. artiklassa määritellään rekrytointiprosessista siten, että työnantajan tulee ilmoittaa työnhakijoille työn alkupalkka tai palkkahaarukka perustuen puolueettomiin ja sukupuolineutraaleihin kriteereihin niin, että palkkaneuvottelu on läpinäkyvä alusta alkaen. Työn palkkatiedot tulee ilmoittaa joko työpaikkailmoituksessa tai viimeistään ennen työhaastattelua. Tällä säännöksellä pyritään lisäämään rekrytointiprosessin palkka-avoimuutta ja antaa työnhakijalle selkeä kuva työn palkkahaarukasta. Työnantajalla on mahdollisuus edelleen kysyä palkkatoivetta rekrytointin yhteydessä, mutta pystyttävä samalla kertomaan myös työnantajan valmiiksi pohdittu palkkahaarukka perustuen yrityksen palkkarakenteisiin. Työnantaja ei kuitenkaan saa kysyä rekrytointitavan palkkahistoriaa tai tämänhetkisen työtehtävän palkkaa. (EU 2023/970, artikla 5.1.)⁵¹

Raportointivelvollisuudesta määritellään palkka-avoimuusdirektiivin 9 artiklan 2-5 kohdissa. Raportointivelvollisuudella tarkoitetaan, että työnantajien tulee raportoida naisten ja miesten välisistä palkkaeroista. Raportointivelvollisuus on joka vuosi, mikäli työnantajalla on töissä yli 250 työntekijää ja joka kolmas vuosi, mikäli työntekijöitä on 150-249. 100-149 työntekijää työllistäviä työnantajia kolmen vuoden välein tapahtuva raportointivelvollisuus tulee voimaan vasta vuonna 2031. Työnantajille, jotka työllistävät alle 100 työntekijää raportointivelvollisuus on vapaaehtoista. (EU 2023/970 9 artikla 2-5.)⁵² Mikäli työnantajan tekemistä palkkaraportoinneista tulee esiin, sukupuolten välinen keskipalkkaero olevan 5 prosenttia tai yli jossakin määritellyssä työntekijäkategoriassa ilman että eroa olisi perusteltu sukupuolineutraaleilla objektiivisilla perusteluilla tai että tällaista keskipalkkatason huomattua eroa ei ole puolen vuoden kuluessa korjattu, on työnantajalla velvollisuus tehdä työntekijöiden edustajien kanssa yhteinen palkka-arviointi. Yhteistyössä tehdyn palkka-arvioinnin funktio on määritellä, sekä pystyä korjaamaan, että myös jatkossa estämään sukupuolten väliset esiin tulleet palkkaerot, joita ei ole perusteltu syrjimättömin sukupuolineutraalein kriteerein. Raportointi on mahdollisuus korjata mahdolliset palkkaerot ja estää niiden muodostumista jatkossa. (EU 2023/970, artikla 10 1-2.)⁵³ Hallituksen esityksessä eduskunnalle on esitetty, että raportointivelvolliset yritykset hoitaisivat raportointivelvollisuuden tasa-arvovaltuutetulle tulorekisterin kautta, mistä Tilastokeskus pystyy koostamaan tarvittavat palkkatiedot ja toimittamaan ne tasa-arvovaltuutetulle. Jotta Tilastokeskus pystyy palkkatiedot koostamaan, työnantajan on mahdollisimman pian ilmoitettava tarvittavien tietojen lisäksi myös työntekijöidensä tunti- ja osa-/kokoaikaisuustiedot ja muut täydentävät palkkatiedot.⁵⁴

Työntekijän tiedonsaantioikeudesta on määrätty palkka-avoimuusdirektiivissä (EU 2023/970) artiklassa 7. Tiedonsaantioikeus tarkoittaa sitä, että työntekijälle annetaan oikeus pyytää

⁵¹ Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, artikla 5.1.

⁵² Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970 9 artikla 2-5

⁵³ Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, artikla 10 1-2

⁵⁴ Työryhmän esitys palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoksi s.33-34.

tietoja työtehtävänsä palkkatasosta ja keskipalkkatasosta samaa tai saman arvoista työtä tekevien osalta eriteltynä sukupuolten mukaan. Työnantajan on annettava pyydetty palkkatiedot kohtuullisessa ajassa kirjallisesti, viimeistään kahden kuukauden sisällä esitetystä pyynnöstä. (EU 2023/970 artikla 7.1.)⁵⁵ Palkka-avoimuusdirektiivin 16 artiklassa on määritelty työntekijän oikeudesta korvaukseen. Jäsenvaltion määrittämä korvaus tai hyvitys tulee kyseeseen, mikäli työntekijälle on aiheutunut vahinkoa samapalkkaisuuden periaatteisiin liittyvien velvoitteen rikkomisen tai oikeuden loukkaamisen vuoksi. (EU 2023/970, artikla 16.)⁵⁶ Artiklassa 17 on myös määrätty, että mikäli palkka-avoimuusdirektiivin muodostamat velvollisuudet jätetään noudattamatta, on kansallisilla tuomioistuimilla ja viranomaisilla mahdollisuus antaa jopa uhkasakko määräyksien noudattamisen varmistamiseksi (EU 2023/970, artikla 17).⁵⁷

4.1.1 Direktiivin implementoiminen osaksi Suomen lainsäädäntöä

Sosiaali- ja terveysministeriö on nimennyt erikseen kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan kansallista toimeenpanoa, eli direktiivin implementoimista Suomen lainsäädäntöön. Työryhmän toimintakausi oli noin vuoden mittainen toukokuusta 2024 toukokuuhun 2025. Työryhmään kuului edustajia sosiaali- ja terveysministeriöstä, työ- ja elinkeinoministeriöstä, työmarkkinaoikeusjärjestöistä sekä tasa-arvovaltuutetun ja tietosuojavaltuutetun toimistoista. Työryhmän tarkoituksena oli laatia esitys lainsäädäntömuutoksista palkka-avoimuusdirektiivin implementoimiseksi Suomen lainsäädäntöön. Työryhmä on saanut valmiiksi luonnoksen esityksestä palkka-avoimuusdirektiivin kansalliseksi täytäntöönpanoksi toukokuussa 2025. Asia on edennyt 16.5.2025 lausuntokierrokselle. Hallituksen esitys on tarkoitus antaa eduskunnalle syksyllä 2025. Työryhmän laatimassa esityksessä direktiivin määräykset esitetään tulemaan voimaan 18.5.2026, kun EU on asettanut määräysten viimeiseksi voimaantulopäiväksi 7.6.2026.⁵⁸ Esityksessä on esitettyinä ehdotukset laki muutoksista. Lakimuutoksia on esityksessä useita, ja näillä muutoksilla muutetaan lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, lakia tasa-arvovaltuutetusta, lakia tulotietojärjestelmästä, lakia tilastokeskuksesta, sekä lakia sakon täytäntöönpanosta.⁵⁹

4.1.2 Työnantajan valmistautuminen tiedonsaantioikeuteen

Palkka-avoimuusdirektiivin artikla 7.1 mukaan työntekijöille tulee maksaa samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Tämän myötä työnantajien tulee määrittellä mitä on sama ja samanarvoinen työ yrityksessä. Direktiivi ei itsessään anna määrittelyyn tarkempia kriteerejä.

⁵⁵ Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970 artikla 7.1.

⁵⁶ Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, artikla 16.

⁵⁷ Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, artikla 17.

⁵⁸ <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/tyoryhman-esitys-palkka-avoimuusdirektiivin-taytantonpanoksi-etenee?>

⁵⁹ Työryhmän esitys palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoksi

(EU 2023/970 artikla 7.1.)⁶⁰ Palkka-avoimuusdirektiivin artikla 4 mukaan työnantajalla on oltava kuitenkin selkeät palkkarakenteet, joiden avulla pystytään vertaamaan samanarvoisia työtehtäviä sukupuolineutraalein ja syrjimättömin, objektiivisin kriteerein. Artiklassa 4 mainittujen palkkarakenteiden muodostamisen myötä, työnantajat pystyvät arvioimaan, onko työntekijöiden työ samaa tai samanarvoista ja näin ollen vertailtavissa palkkavertailuissa. Palkkarakenteiden objektiiviset sukupuolineutraalit kriteerit voivat olla esimerkiksi pätevyys, vastuun määrä tai muut sellaiset tekijät, jotka ovat työn kannalta oleellisesti merkityksellisiä. (EU 2023/970 artikla 4.)⁶¹

Työnantajalla tulee olla valmius työntekijän kysyessä antaa saman tai saman arvoisen työn palkkaperuste työntekijälle kirjallisena (EU 2023/970, artikla 6).⁶² Lisäksi palkka-avoimuusdirektiivin artiklassa 5 määritellään tiedot, jotka työnhakijalla on oikeus saada rekrytointiprosessissa. Näitä tietoja ovat tehtävän alkupalkka tai palkkahaarukka objektiivisin sukupuolineutraalein kriteerein perusteltuna ja lisäksi sovelletun työehtosopimuksen määräykset, jotka koskevat kyseistä työtehtävää. Rekrytointiprosessista on määritelty myös se, että työpaikkailmoitukset ja tehtävänimikkeet tulee olla sukupuolineutraaleja. (EU 2023/970 artikla 4.)⁶³

Hallituksen palkka-avoimuuden alustavassa esityksessä eduskunnalle säädetään samasta ja samanarvoisesta työstä palkka-avoimuusdirektiivin edellyttämällä tavalla vähimmäisvaatimuksin ja vaatimus koskisi kaikkia työnantajia yrityksen henkilömäärästä riippumatta. Tällä hetkellä voimassa olevassa tasa-arvolaissa on määritelty palkkakartoitusvelvoitteesta, missä työnantajia edellytetään selvittämään, ettei samasta tai samanarvoisesta työstä makseta naisille ja miehille eri palkkaa perusteettomasti. Esityksen mukaan työnantajille jää mahdollisuus itsenäiseen arvioon kriteereistä mitä painotetaan tietyissä työtehtävissä ja niistä muista seikoista mitkä ovat merkityksellisiä työtehtävän palkkarakenteita arvioidessa. Eli mikäli työnantajat ovat noudattaneet tämänhetkistä tasa-arvolaissa säädettyä tasa-arvosuunnittelu- ja palkkakartoitusvelvoitettaan ei muutosten arvioida tuottavan suuresti lisätyötä.⁶⁴

Hallituksen esityksessä arvioidaan palkka-avoimuusdirektiivin tiedonantovelvollisuuden lisätöiden määrästä. Esityksessä arvioidaan, ettei lisätyö olisi merkittävää, vaan yksittäiseen palkkatietopyyntöön vastaaminen aiheuttaisi työnantajalle noin 20 euron lisä kustannuksen. Rekrytointiprosessissa työnhakijan palkkatiedonsaantioikeus ei tämänhetkisen tiedon valossa aiheuttaisi työnantajalle lisää kustannuksia. Toisaalta isommissa yrityksissä nämä luvut voivat olla merkittävästi suurempia. Voidaan kuitenkin ajatella, että edistämällä palkkauksen läpinäkyvyyttä ja ehkäisemällä sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää voi tällä olla myönteisiä

⁶⁰ Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970 artikla 7.1

⁶¹ Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970 artikla 4

⁶² Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, artikla 6.

⁶³ Palkka-avoimuusdirektiivi EU 2023/970, artikla 4.

⁶⁴ Työryhmän esitys palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoksi. s.35

vaikutuksia työnantajille pitkällä aikavälillä. Myönteiset vaikutukset voivat olla esimerkiksi myönteisen työnantajakuvan lisääntyminen, työtyytyväisyyden lisääntyminen ja sitoutuminen työnantajaan, joka osaltaan vähentäisi työntekijöiden vaihtuvuutta ja lisääisi työn houkuttelevuutta ja sen kautta parantaisi kannattavuutta.⁶⁵

4.1.3 Palkka-avoimuusdirektiivin käyttöönottoprosessin ohjetaulukko

Palkka-avoimuusdirektiivin käyttöönottoprosessia varten olen osana opinnäytetyötä laatinut ohjetaulukon Pk-yritysten käyttöön. Ohjetaulukon avulla Pk-yrityksessä voidaan tarkistaa, onko palkka-avoimuusdirektiivin voimaantuloa varten tehty kaikki tarvittavat toimenpiteet yrityksessä. Ohjetaulukkoa voi hyödyntää myös muut kuin Pk-yritykset, mutta isompien yritysten tulee huomioida myös mahdolliset muut isompia yrityksiä velvoittavat säädökset.

Ohjetaulukko toimii samalla ohjeistuksena yrityksille palkka-avoimuusdirektiivistä, sillä toimenpidesiossa on pyritty avaamaan jokainen tehtävä hieman selkeämmin. Ennen palkka-avoimuusdirektiivin voimaantuloa alla olevan ohjetaulukon lisäksi on tärkeää tarkistaa, onko työnantajille tullut implementoinnin yhteydessä lisää velvoitteita, jotka tulisi lisäksi huomioida yrityksissä. Alla palkka-avoimuusdirektiivin käyttöönottoprosessin ohjetaulukko.

⁶⁵ Työryhmän esitys palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoksi, s.35-36

Tehtävä	Toimenpide	Aikataulu	Vastuuhenkilö
Varmistetaan tasa-arvoinen palkka samasta työstä	Tehdään palkkakartoitus, jossa on miesten ja naisten palkat eriteltynä.		
Palkkaerojen analysointi	Mikäli perusteettomia palkkaeroja on, laaditaan suunnitelma niiden korjaamiseksi.		
Palkkarakenteiden määrittely	Mitä on sama tai samanarvoisen työ organisaatiossa? Tehdään selkeä määrittely objektiivisin perustein.		
Palkka-avoimuus rekrytoinnissa	Palkkahaarukan ilmoittaminen rekrytointi-ilmoituksessa, sekä palkan määrittelyn perusteet ja palkkakehitys mietittynä haastatteluun		
Rekrytointi-ilmoitusten sukupuolineutraalius	Työpaikkailmoitukset tehdään sukupuolineutraaleiksi		
Urakehityksen tasa-arvo	Seurataan, että urakehitysmahdollisuudet ovat sukupuolineutraalein kriteerein päätetty		
Työntekijöiden informoiminen tiedonsaantioikeudesta	Vuosittainen työntekijöiden informoiminen tiedonsaantioikeudesta, esimerkiksi kehityskeskusteluiden yhteydessä.		
Palkkatietopyyntöprosessi	Ennalta mietitty henkilö/ osasto, sekä toimenpiteet kuinka ja kuka palkkatietopyyntöprosessin hoitaa		
Esihenkilöiden koulutus	Esihenkilöt perehdytetään palkka-avoimuusdirektiivin perusteisiin		

Kuva 2, Ohjetaulukko/ tarkistuslista työnantajalle palkka-avoimuusdirektiivin toimenpiteiden käyttöönottoon Pk-yrityksissä

Palkka-avoimuusdirektiivin ohjetaulukko on laadittu sellaiseksi, että palkka-avoimuusdirektiivistä tietämätönkin pystyy tätä taulukkoa palkka-avoimuusdirektiivin käyttöönottoprosessissa hyödyntämään. Tämän lisäksi erityisesti yritysten henkilöstöhallinnon avainhenkilöiden on kuitenkin erittäin tärkeää tutustua palkka-avoimuusdirektiiviin ja yrityksen koko huomioiden ottaa selville mitkä direktiivin säädökset koskevat juuri oman yrityksen kokoista yritystä.

Työntekijöiden informoiminen vuosittain tiedonsaantioikeudesta on sellainen palkka-avoimuusdirektiiviin oleellisesti liittyvä asia, mitä jokaisen yrityksen tulisi etukäteen miettiä. Direktiivissä ei ole erikseen määritelty kuinka tämä määräys tulisi toteuttaa, joten tämä jää jokaisen yrityksen itse päätettäväksi. Esimerkiksi yrityksen X kehityskeskustelulomakkeeseen lisättiin kappale ”palkka-avoimuusdirektiivin tiedonsaantioikeus”. Tämä lisäys tehtiin, jotta tiedonsaantioikeudesta muistetaan varmasti jokaista työntekijää informoida vuosittain ja kehityskeskustelut ovat tähän loistava vuosittain toistuva mahdollisuus.

5 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyön suunnittelu alkoi huhtikuussa 2025. Opinnäytetyön aihe nousi esille toimeksiantajayritykseltä, sillä heiltä puuttui lakisääteinen tasa-arvosuunnitelma. Varsinainen opinnäytetyöprosessi alkoi heti toukokuun alussa 2025. Ensimmäisenä lähdin kartoittamaan minkälainen tasa-arvosuunnitelman pitää lakisääteisesti olla. Kartoituksen tuloksena tuli ilmi, että tasa-arvosuunnitelmassa tulee näkyä työntekijöiden mielipide ja totesin, että työntekijöiden ääni saadaan parhaiten kuuluviin kyselytutkimuksen avulla. Kyselytutkimus oli hyvä toteuttaa aiheesta ”tasa-arvon nykytilanne organisaatiossa” ja kysely oli hyvä tehdä strukturoituna anonyyminä kyselyinä. Järjestin yrityksen työntekijöille koko työyhteisön tilaisuuden, jossa yhtenä osuutena oli tämä tasa-arvosuunnitelmaa, sekä opinnäytetyötä varten tekemäni tasa-arvon nykytilannekatsaus Microsoft Forms- kyselyinä. Jokainen tilaisuuteen osallistunut työntekijä sai mahdollisuuden vastata kyselyyn paikan päällä puhelimella QR-koodia käyttäen. Kysely lähetettiin myös linkkinä työntekijöiden yhteiseen viestintäkanavaan, jotta myös mahdollisilla poissaolijoilla oli mahdollisuus vastata kyselyyn tai mikäli joku paikalla olleista halusi vastata kyselyyn omalla ajalla. Jälkikäteen pohdittuna oli loistava ajatus tehdä kysely yhteisessä tilaisuudessa, sillä kaikkien vastatessa samanaikaisesti ja työaikana kyselyyn, saatiin heti määrällisesti paljon vastauksia.

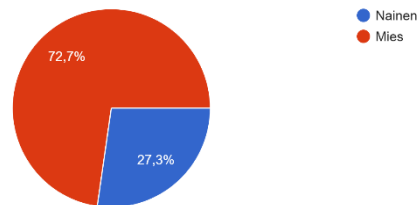
Kysely oli avoinna 1,5 viikkoa, jotta varmasti kaikilla työntekijöillä oli mahdollisuus vastata kyselyyn. Lisäksi työntekijöille lähetettiin ensimmäisen viikon jälkeen muistutusviesti. Vastausprosenttiin (73,33 %) olimme toimeksiantajan kanssa erittäin tyytyväisiä. Voidaan ajatella, että työntekijät, jotka eivät vastanneet kyselyyn pitivät kyselyä mahdollisesti tarpeettomana, erityisesti jos työntekijä ei ole itse kokenut tai havainnut epätasa-arvoista kohtelua ja on tästä syystä jättänyt vastaamatta kyselyyn.

Kyselyn päätyttyä analysoin tulokset ja tein tuloksista yritykselle koonnin. Lisäksi tekemääni tasa-arvosuunnitelmaan kirjattiin tavoitteiksi seuraavalle kahdelle vuodelle tasa-arvon nykytilanne- kyselyssä esiin nousseet kehittämissasiat. Kyselyn tulosten analysoinnin, tavoitteiden määrittelyn, sekä niiden kirjaamisen jälkeen tasa-arvosuunnitelma oli valmis. Tasa-arvosuunnitelman valmistuttua toimitin suunnitelman työsuojelutoimikunnalle hyväksyttäväksi, ja sen jälkeen yrityksen toimitusjohtajalle, sekä työsuojeluvaltuutetulle allekirjoitettavaksi.

5.1 Tutkimuksen tulokset

Kysymys 1

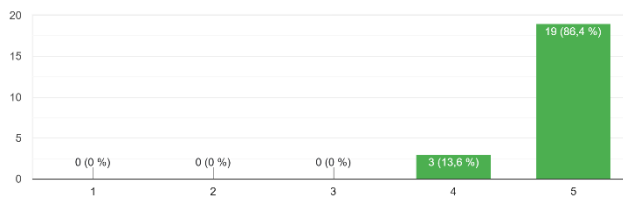
Vastaajan sukupuoli
22 vastausta



Kyselyyn vastasi 22 yrityksessä työskentelevää. Vastaajista 72,7 % oli miehiä ja 27,3 % naisia. Yrityksen työntekijöistä 76,7 % on miehiä, joten siksi myös vastaajista suurin osa oli miehiä.

Kysymys 2

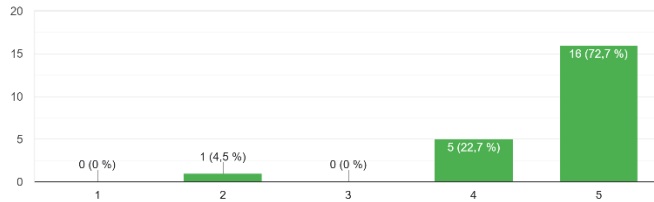
Minua kohdellaan työpaikalla tasa-arvoisesti sukupuolesta riippumatta.
22 vastausta



Kysymykseen 2 ”Minua kohdellaan tasa-arvoisesti sukupuolesta riippumatta.” Vastauksissa kolme oli vastannut kysymykseen vastausvaihtoehdon 4, eli jokseenkin samaa mieltä ja 19 vastaajaa oli vastannut vastausvaihtoehdon 5, eli täysin samaa mieltä.

Kysymys 3

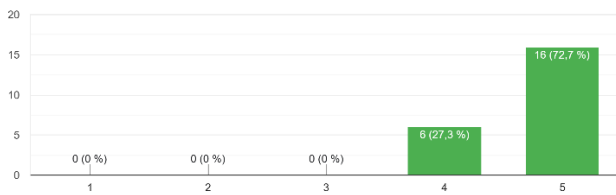
Uskon, että organisaation työntekijöillä on samat mahdollisuudet edetä uralla sukupuolesta riippumatta
22 vastausta



Kysymykseen kolme ”Uskon, että organisaation työntekijöillä on samat mahdollisuudet edetä uralla sukupuolesta riippumatta”. Yksi vastaajista oli valinnut vastausvaihtoehdon 2, eli jokseenkin eri mieltä. 5 vastaajaa oli vastannut vastausvaihtoehdon 4, eli jokseenkin samaa mieltä, ja 16 vastaajaa valinnut vastausvaihtoehdon 5, eli täysin samaa mieltä.

Kysymys 4

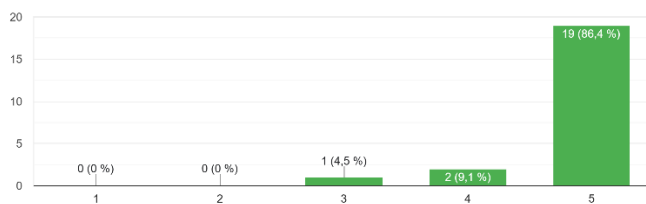
Koen, että sukupuolella ei ole vaikutusta siihen kuinka osaamistani/ työtäni arvioidaan
22 vastausta



Kysymykseen numero 4 ”Koen, että sukupuolella ei ole vaikutusta siihen, kuinka osaamistani/työtäni arvioidaan”, 6 vastaajaa oli vastannut vastausvaihtoehdon 4, jokseenkin samaa mieltä. 16 vastaajaa oli vastannut vastausvaihtoehdon 5, täysin samaa mieltä.

Kysymys 6

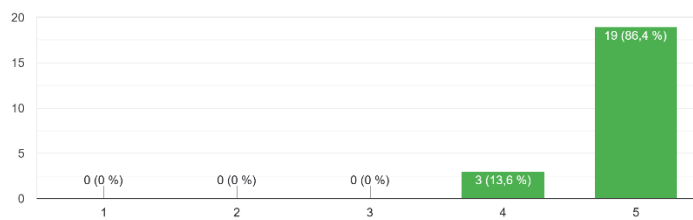
Koen, että sukupuoleni ei vaikuta työni määrään
22 vastausta



Kysymykseen numero 6 ”sukupuoleni ei vaikuta työni määrään”. Yksi vastaaja on valinnut vastausvaihtoehdon 3, eli neutraalin vaihtoehdon, ei samaa eikä eri mieltä. Vastaajista kaksi on vastannut vaihtoehdon 4, eli jokseenkin samaa mieltä ja vastaajista 19 on valinnut vaihtoehdon 5, täysin samaa mieltä.

Kysymys 7

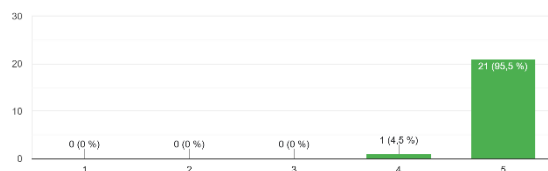
Koen, että palkkaus organisaatiossamme on oikeudenmukaista sukupuolesta riippumatta.
22 vastausta



Kysymykseen numero 7 ”Koen, että palkkaus organisaatiossamme on oikeudenmukaista sukupuolesta riippumatta.” Vastaajista 3 on valinnut vastausvaihtoehdon, jokseenkin samaa mieltä ja 19 vastausvaihtoehdon 5, täysin samaa mieltä.

Kysymys 8

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on mahdollista yhtä lailla kaikille sukupuolille organisaatiossamme
22 vastausta



Kysymykseen 8 ”Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on mahdollista yhtä lailla kaikille sukupuolille organisaatiossamme” yksi vastaaja vastasi vaihtoehdon 4, jokseenkin samaa mieltä ja 21 vastaajaa vastasi vaihtoehdon 5, täysin samaa mieltä.

Kysymys 9

Avoimeen kysymykseen vastauksia tuli vain muutama, mutta vastauksissa nousi erinomaisia nostoja naisten lisäkoulutusmahdollisuuksista ja uralla edistymisestä. Lisäksi nostona esiin tullut avoin puhe ja aktiivien tasa-arvon kehittäminen.

Analyysinä kyselyn tuloksista todettakoon, että henkilökunnalle osoitettuun tasa-arvon nykytilanneselvitykseen vastasi 22 henkilöä 30 henkilöstä. Vastajista naisia oli 27,3 % ja miehiä 72,7 %. Sukupuolijakauma selittyy täysin yrityksen henkilöstörakenteesta, sillä yritys X työntekijöistä 76,7 % on miehiä. Kyselyn kokonaisvastausprosentiksi muodostui 73,33 %. Kaikkien kysymysten osalta erittäin tyytyväisiä tasa-arvon nykytilanteeseen olivat 85,5 % kaikista vastanneista. Tätä voidaan pitää erinomaisena tuloksena, sillä kokonaisuutena kaikki kyselyyn vastanneet olivat tyytyväisiä tai täysin tyytyväisiä tasa-arvon nykytilanteeseen. Taustamuuttujatarkastelu ei tuonut lisäarvoa vastauksiin, sillä naisten vastaukset kyselyyn eivät oleellisesti eronneet miesten vastauksista.

Eniten kehitettävää oli kysymyksessä ”Uskon, että organisaation työntekijöillä on samat mahdollisuudet edetä uralla sukupuolesta riippumatta.” Tähän kysymykseen täysin samaa mieltä oli 76,2 % vastaajista, jokseenkin samaa mieltä oli 19 % vastaajista ja jokseenkin eri mieltä oli 4,8 % vastaajista. Tähän vaikuttaa varmasti se, että työntekijöistä suurin osa on miehiä, jolloin esimerkiksi esihenkilötehtävissä on prosentuaalisesti enemmän miehiä, jolloin joku voi ajatella, että ei ole täysin samat mahdollisuudet edetä uralla sukupuolesta riippumatta.

Muissa kysymyksissä hajonta vastauksissa oli hyvin vähäistä ja vastaajat olivat hyvin samaa mieltä, ja vastaukset olivat kaikkiin muihin kysymyksiin jakautuneet kahden vastausvaihtoehdon kesken ja nämä vastausvaihtoehdot olivat ”Samaa mieltä” tai ”täysin samaa mieltä”.

5.2 Tasa-arvon nykytilanteen kyselylomake suomeksi

Liite 1

5.3 Tasa-arvon nykytilanteen kyselylomake englanniksi

Liite 2

5.4 Uusi tasa-arvosuunnitelma yritykselle X (salassa pidettävä)

Liite 3

6 Johtopäätökset/ pohdinta

Johtopäätökset & pohdinta- osiossa vastataan opinnäytetyön päätutkimuskysymyksiin strukturoidun kyselyanalysoidun aineiston, sekä teorian avulla. Tutkimuskysymykset tässä opinnäytetyössä olivat: Millainen on lakisääteinen tasa-arvosuunnitelma? Ja miten työnantaja voi valmistautua uuteen palkka-avoimuusdirektiiviin?

Lopputulemana tiivistetään, että lakisääteinen tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvalltuutetun tai muiden henkilöstön nimieämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. (Tasa-arvolaki 609/1986 §6a.) Toimeksiantona tein tasa-arvosuunnitelman valmiiksi, työntekijöiden edustajilla oli riittävä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuus kyselyn muodossa ja lopuksi toimitin tekemäni tasa-arvosuunnitelman työsuojelutoimikunnan kokoukseen mahdollisia muutosehdotuksia varten. Muutosehdotuksia ei työsuojelutoimikunnasta tullut, joten tämän jälkeen toimitin tasa-arvosuunnitelman vielä työsuojeluvalltuutetulle hyväksyttäväksi ja allekirjoitettavaksi ja tämän jälkeen toimitusjohtajan allekirjoitettavaksi. Kopiot tasa-arvosuunnitelmasta toimitin yrityksen työntekijöiden saataville ja luettavaksi.

Tasa-arvosuunnitelma on työnantajalle väline, jonka avulla työnantaja pystyy edistämään suunnitelmallisesti tasa-arvoon liittyviä toimenpiteitä. On siis oleellista, että tasa-arvosuunnitelmaan on kirjattu yksityiskohtaisesti sellaisia toimenpiteitä, jotka edistävät konkreettisesti juuri sen työpaikan tasa-arvoa mihin tasa-arvosuunnitelma on laadittu.⁶⁶ Tasa-arvosuunnitelmassa tulee olla tasa-arvolain mukaan tietyt asiat kirjattuna ja on hyvä, että tasa-arvosuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet/tavoitteet ovat selkeitä, konkreettisia, realistisia ja ajankohtaisia yritykselle. Erityisen hyvät tavoitteet ovat sellaisia mitkä ovat nousseet juuri yrityksen työntekijöiden keskuudesta tavoitteiksi, koska silloin ne palvelevat yritystä parhaiten. Myös lakisääteisesti on tärkeää, että henkilökunnan näkemys yrityksen tasa-arvosta tai sen kehittämiskohdista tulee kirjattua tasa-arvosuunnitelmaan, koska silloin voidaan osoittaa, että henkilökunnalla on ollut riittävät mahdollisuudet vaikuttaa suunnitelman sisältöön. Lakisääteinen tasa-arvosuunnitelma on lain mukaan laadittu vain, mikäli sen laatimisessa vaikutusmahdollisuuksia on ollut valtuutetuilla tai henkilöstön edustajilla.

Yrityksen nyt tehtyyn uuteen tasa-arvosuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet olivat juuri niitä kehittämiskohtia mitä tekemässäni tasa-arvon nykytilanne- kyselyssä tuli ilmi ja tasa-arvosuunnitelmasta tehtiin täysin toimeksiantajayritystä palveleva suunnitelma millä tasa-arvoa pystytään seuraamaan ja kehittämään entuudestaan. Toimeksiantajayritykselle laadin valmiiksi tulevien vuosien tasa-arvosuunnitelman päivittämistä varten tasa-arvon nykytilannekyselyn myös

⁶⁶ Skurnik-Järvinen 2016, 74.

paperiversiona/ pdf- tiedostona, jotta yrityksessä on helppo myös jatkossa käyttää kyselyä tasa-arvon sen hetkisen nykytilan kartoittamiseen ja uusien toimenpiteiden kirjaamiseen.

Toisessa tutkimuskysymyksessä kysyttiin yritysten valmistautumisesta palkka-avoimuusdirektiiviin. Yritysten valmistautumisesta palkka-avoimuusdirektiivin tiedoksiantoon tulee erityisesti ottaa huomioon, kuinka palkkatietopyynnöt pystytään yrityksessä toteuttamaan käytännössä. Yritysten tulee päättää, kuka on vastuussa palkkatietojen luovuttamisesta niitä pyytävälle henkilölle, jotta tiedoksiantovelvollisuudesta ei tule epäselvyyksiä ja se olisi mahdollisimman sujuvaa. On tärkeää, että henkilö tai henkilöt, jotka ovat vastuussa palkkatietojen luovuttamisesta ovat koulutettuja tietopyyntöprosessiin ja että he tietävät palkka-avoimuusdirektiivistä oleelliset asiat. On tärkeää, että prosessi on suunniteltu ja mietitty huolellisesti etukäteen, sillä työnantajilla on velvollisuus vuosittain myös tiedottaa työntekijöille tästä tiedoksiantouikeudesta. Yrityksissä on tärkeää alkaa siis pohtimaan direktiivin velvollisuuksiin valmistautuessa, että mitä, miksi, miten, kuka ja koska hoitaa.

Palkka-avoimuusdirektiivin 7 artiklan 3 kohdassa on määritelty siitä, että työnantajien on vuosittain ilmoitettava jokaiselle työntekijälle heidän oikeudestaan saada tiedot palkkatasosta, sekä keskipalkasta sukupuolen mukaan eriteltynä niiden työntekijäryhmien osalta, joiden työ arvioidaan samaksi tai saman arvoiseksi työksi. (EU 2023/970. 7artikla 3§.) Samaisen artiklan kohdassa 2 määritellään myös, että työntekijöillä on mahdollisuus tehdä palkkatietopyyntö työntekijän edustajan tai tasa-arvoelimen välityksellä (EU 2023/970, 7 artikla 3§). Palkka-avoimuusdirektiivin tiedonsaantioikeuden informoimisesta työntekijöille pohdimme toimeksiantajan kanssa, että yksi hyvä tapa asian tiedottamiseen voisi olla vuosittaiset kehityskeskustelut tai vaihtoehtoisesti koko henkilökunnan palaveri.

Palkka-avoimuusdirektiivissä tai hallituksen antamassa esitysluonnoksessa ei kuitenkaan suoraan ole kerrottu mitä työtä pidetään samana tai samanarvoisena työnä eikä sitä kuinka samanarvoinen työ määritellään. Tähän mielenkiinnolla odotamme Suomen virallista kantaa, eli tuleeeko Suomi tarkemmin määrittelemään direktiiviä implementoidessaan tarkemmin mitä on samanarvoinen työ. Tällä hetkellä samanarvoista työtä voidaan siis määritellä osaamisen, eli koulutuksen, kokemuksen ja ammattitaidon perusteella, sekä vastuun ja työn vaativuuden perusteella että myös esimerkiksi vuorotyön kuormittavuuden osalta. Eli samanarvoiseksi voidaan arvioida työ, vaikka työntekijöiden työn sisältö olisikin erilainen, eli samanarvoinen työ ei tarkoita pelkästään täysin samaa työtehtävää vaan sellaista työtä mitä voidaan pitää samanarvoisena.

Palkka-avoimuusdirektiivin 7 artiklan 5 kohtaan nojaten työnantajien tulee ennen direktiivin voimaantuloa varmistaa, ettei kenenkään työntekijän sopimus estä luovuttamasta palkkatietoja tiedonsaantioikeuteen. Sillä artiklassa määrätään, ettei työnantaja voi estää työntekijöitä ilmoittamasta palkkaansa samapalkkaisuuden tiedonsaantia varten. Direktiivissä on erikseen

määrätty, että jäsenvaltioiden on otettava käyttöön toimenpiteet, jotka estävät tällaiset sopimusehdot.

Palkka-avoimuusdirektiiviin liittyy kuitenkin vahvasti tietosuojaja ja siihen liittyvät oikeudelliset näkökulmat. Tietosuoja liittyy tähän erityisesti siksi, että palkan määrä on henkilötieto, sillä se voidaan yhdistää suoraan yksittäiseen työntekijään ja mikäli työntekijöitä on samanarvoisessa työtehtävässä määrällisesti vähän, on mahdollista, että yksityisyydensuoja voi vaarantua. Yksityisyyden suojassa eli GDPR:ssä on kuitenkin määritelty, että henkilötietojen käsittelyyn tarvitaan esimerkiksi oikeusperuste, joka on esimerkiksi jokin lakisääteinen velvoite, mitä palkka-avoimuusdirektiivi onkin. Oikeusperusta luo siis työnantajalle lakisääteisen perusteen käsitellä palkkatietoja, joten erillisiä suostumuksia palkkatietojen käsittelyyn työntekijöiltä ei tarvita. Tiedonsaantioikeudessa tulee kuitenkin ottaa huomioon, ettei työnantaja voi julkaista tietoja, joissa yksittäisen henkilön palkka paljastuu, eli työnantajan tulee tietopyyntöön vastatessaan antaa tarvittavat palkkatiedot niin että yksityisyydensuojaa suojellaan mahdollisimman hyvin. Tämä tarkoittaa sitä, että palkkatiedoista ei julkaista palkka-avoimuusdirektiivin tiedonsaantioikeudessakaan muuta kuin tiedonsaantipyntöä esittäneen työntekijän oma palkka ja sukupuolen mukaisen vertailuryhmän keskipalkka. Eli työnantaja voi luovuttaa palkkatietoja vain sukupuolten keskiarvopalkan mukaan eriteltynä, jotta yksittäisten palkkojen yksityisyys säilyy ja näin ollen ei rikota yksittäisten henkilöiden yksityisyydensuojaa. Tästä toki saattaa tulla hankaluuksia yrityksissä missä samassa tai samanarvoisena pidetyssä työtehtävässä työskentelee vain yksittäisiä henkilöitä. Palkka-avoimuusdirektiivi tuo siis työelämään ja palkkoihin tasa-arvoa, mutta samalla ollaan hyvin rajalla yksityisyyden suojan rajoittamisessa.

Yrityksillä on nyt siis alle vuosi aikaa valmistautua palkka-avoimuusdirektiiviin ja tiedonsaantioikeuteen. On erittäin tärkeää, että yritykset lähtevät tekemään valmisteluja heti, mikäli eivät ole jo aloittaneet. Tutkimuksen pohjalta näkisin, että mitä suurempi yritys ja mitä enemmän työntekijöitä, sen enemmän on tekemistä ennen palkka-avoimuusdirektiivin voimaantuloa. Lisäksi palkkojen raportointivelvollisuus on työläämpää mitä suurempi yritys on kyseessä. Opinäytetyötutkimuksen pohjalta näkisin, että ensimmäinen etappi yrityksillä olisi palkkakartoituksen teko, sekä palkkarakenteiden määrittely. Tämä vaihe on yrityksille erittäin tärkeä, sillä ilman selkeitä palkkarakenteita tiedonsaantioikeudesta ja raportointivelvollisuudesta tulee haasteellista, sekä erittäin työlästä yrityksille. Ensimmäisen vaiheen jälkeen on tärkeää kouluttaa HR- henkilöitä tai palkkahenkilöitä, sekä esihenkilöitä palkka-avoimuusdirektiiviin ja tiedonsaantioikeuteen. On oleellista, että esihenkilöt, sekä HR-henkilöt ovat ajan tasalla palkka-avoimuusdirektiivin ohjeistuksista, sillä varsinkin alussa direktiivin voimaan tullessa asiasta saattaa työntekijöiltä tulla paljon kysymyksiä, joihin on tärkeää osata vastata. Tärkeää on myös osata toimia ja toteuttaa raportointivelvollisuus oikeellisesti, sillä raportointivelvollisuuden rikkomisesta on seuraamuksia, jopa sakkoja. On siis tärkeää, että toukokuussa 2026 direktiivin tullessa voimaan yritykset ovat valmistautuneet tähän huolellisesti. Yrityksillä tulee olla tehtynä valmiiksi selkeät palkkarakenteet, rekrytointi-ilmoitukset muutettu

sukupuolineutraaleiksi, sekä palkka-avoimiksi ja rekrytointiprosessissa uusienkin toimenkuvien palkkojen muodostumisperiaatteet ovat tarkkaan mietitty etukäteen. Lisäksi työntekijöitä tulee informoida tiedonsaantioikeudesta ja yrityksille, sekä työntekijöille on helpompaa, sekä sujuvampaa kun toimintaohjeet palkkatietopyynnöille on valmiiksi mietitty ja ohjeistukset laadittu. Opinnäytetyössä kohdassa 4.1.3 on tehty Pk-yrityksiä (henkilöstömäärä alle 100) varten taulukko, jonka avulla palkka-avoimuusdirektiiviin voi ensi vuoden aikana valmistautua. Taulukkoa voi myös soveltaa isompiin yrityksiin, mutta tällöin on huomioitava raportointivelvollisuuden aikataulu yrityksen koon mukaan. Huomattavaa lisäksi on, että direktiiviä ei ole vielä implementoitu osaksi Suomen lainsäädäntöä, joten on tärkeää seurata direktiivin implementointiprosessia ja siitä seuraavia lakimuutoksia ja ohjeistuksia, jotka voivat oleellisesti vaikuttaa yrityksiin. Hallituksen alustavassa esityksessä on kirjattu useita lakimuutoksia, joista esimerkiksi tasa-arvolainsäädännön muutokset velvoittavat työnantajia.

Palkka-avoimuusdirektiivin mahdollisia vaikutuksia on eriarvoisuuden vähentyminen ja työntekijöiden työssä pysymisen lisääminen ja sen myötä tapahtuva työn kannattavuuden parantuminen. Voidaan ajatella, että paremmin toteutuva tasa-arvo työelämässä olisi hyväksi koko yhteiskunnalle. Palkkaeron kaventuminen voisi lisäksi vähentää köyhyysriskiin kuuluvien määrää sekä kasvattaa kokonaistulotasoa. Suuremmalla aikavälillä positiivisia vaikutuksia voisi olla myös valtion verokertymään. Hallituksen esityksessä pohditaan myös viranomaisvaikutuksia, jotka suurelta osin kohdistuisi tasa-arvovaltuutettuun, tulorekisteriin ja Tilastokeskukseen. Direktiivin täytäntöönpano tulee lisäämään tasa-arvovaltuutetun tehtävien määrää ja tehtävän merkitystä.⁶⁷ Palkka-avoimuusdirektiivin myötä tasa-arvo on enemmän esillä yrityksissä ja rekrytoinneissa. Työnantajien tulee entistä tarkemmin ja tietoisemmin edistää sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa ja palkkaläpinäkyvyyttä.

Uskon että direktiivillä on positiivinen vaikutus samapalkkaisuuteen, sillä tämän myötä työntekijöillä on lakisääteinen tiedonsaantioikeus mitä työnantajat eivät voi laiminlyödä. Lisäksi erinomaista on se, että rekrytoinnissa työnantajan tulee kertoa palkkahaarukka, jolloin tämä on reilumpaa uudelle työnhakijalle, mutta myös vanhoille työntekijöille. Luulen, että palkka-avoimuusdirektiivi aiheuttaa paljon keskustelua, vääriä olettamuksia ja epä tietoisuutta. Olen huomannut jo nyt kertoessani opinnäytetyön aiheesta, että ihmisillä on jo valmiiksi jokin ajatus tai huhu palkka-avoimuusdirektiivistä ja usein keskustelussa olen saanut kumota heidän olettamuksiaan siitä mitä palkka-avoimuusdirektiivi on. Nyt kun on itse tutustunut palkka-avoimuusdirektiiviin syvällisesti, uskallan sanoa olevani jo tämän asian asiantuntija, ja mielestäni tämä palkka-avoimuusdirektiivi on kaikinensa hyvin yksinkertainen asia ja sellainen asia, mikä olisi pitänyt olla voimassa jo niin kauan kuin laki siitä, että miehille ja naisille tulee maksaa samaa palkkaa samasta työstä, on ollut voimassa.

⁶⁷ Työryhmän esitys palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoksi. s.37

6.1 Opinnäytetyöprosessi kokonaisuutena

Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista-, toiminnallista-, sekä oikeusdogmaattista tutkimusmenetelmää. Nämä sopivat erinomaisesti tutkimusmenetelmiksi, sillä opinnäytetyötutkimuksen tuli olla oikeusdogmaattinen ja opinnäytetyön toimeksiannon myötä toiminnallinen. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä mahdollisti aineiston analysoimisen tilastollisesti, sekä strukturoitujen kysymysten käyttämisen. Oikeusdogmatiikan eli lainopin käyttö tutkimusmenetelmänä tuki tulkintaa ja tarkastelua oikeudellisten säädösten sekä käsitteiden osalta. Oikeuslähdeoppi pyrki selvittämään kuinka lainsäädäntö vaikuttaa aihetta peilaten.⁶⁸ Tutkimuksessa käytettiin vain luotettavia tietolähteitä, sekä tutkimuksia. Tämän tutkimuksen luotettavuutta pohtiessa, on tärkeää kuitenkin huomioida, että tutkimuksen johtopäätökset/ pohdinta osio perustuu pitkälti omiin tulkintoihini aiheen tutkijana, joten on hyvä huomioida tulkintavirheiden ja poikkeamien mahdollisuus.

Palkka-avoimuusdirektiivi (EU 2023/970) astuu voimaan ensi vuonna, tarkemmin viimeistään kesäkuussa vuonna 2026. Opinnäytetyön aihe on erittäin ajankohtainen, sillä yritysten tulee perehtyä palkka-avoimuusdirektiivin sisältöön ja pystyä päivittämään toimintatapoja, palkkarakenteita ja rekrytointiprosesseja vastaamaan direktiivin vaatimuksia. Opinnäytetyö palkka-avoimuusdirektiivistä yhdistettynä tasa-arvosuunnitelmaan oli myös hyvä yhdistelmä, sillä direktiivi on juuri tasa-arvon ja tasa-arvoisen työn ja palkan tulevaisuuden takia luotu. Direktiivillä halutaan poistaa palkkasyrjintä ja parantaa palkka-avoimuutta koko EU:n alueella.

Haasteita tutkimukselle toi vähäinen lähteisiin perustuva tieto palkka-avoimuusdirektiivistä, eikä aiheesta ollut vielä tutkimuksia, joita olisi voinut hyödyntää opinnäytetyössä. Hallitus on aloittanut palkka-avoimuusdirektiivin kansallisen toimeenpanon valmistelun, mutta ei ole vielä säätänyt direktiivin vähimmäisvaatimusten ylittäviä tiukempia vaatimuksia. Yritysten tasa-arvosuunnitelmaa säätelevistä laeista ja asetuksista materiaalia oli hyvin saatavilla, joten tasa-arvosuunnitelmaosuus oli opinnäytetyöstä osuus, johon oli helpompi perehtyä lähteiden puolesta. Tutkimuksen loppupuolella sain onnekseni käsiini työryhmän tekemän luonnosesityksen eduskunnalle palkka-avoimuusdirektiivin implementoinnista, jota pystyin käyttämään ajantasaisena tietolähteenä.

Aito toimeksianto yritykseltä teki opinnäytetyöprosessista motivoivan, sekä mielenkiintoisen. Oli mielekästä tehdä opinnäytetyötä aiheesta, joka oli todella ajankohtainen ja aiheesta, jolla on myös yhteiskunnallisesti merkitystä. Toivon, että opinnäytetyöstäni hyötyisivät myös muut yritykset erityisesti palkka-avoimuusdirektiivin käyttöönoton osalta.

⁶⁸ Rautiainen ym. 2023, luku 1.

Opinnäytetyössä on hyödynnetty Copilot- tekoälysovellusta englanninkielisen tiivistelmän käännöstekstin sujuvoittamiseksi. Tekoälyn käyttö tähän tarkoitukseen ei vaarantanut työn luotettavuutta tai hyvän tieteellisen käytännön noudattamista. Tekoälyn käytössä on noudatettu Laurea ammattikorkeakoulun tekoälylinjaus-ohjetta. Opinnäytetyössä noudatettiin koko tutkimuksen ajan myös muita eettisiä periaatteita, käyttäen esimerkiksi vain luotettavia tietolähteitä ja työntekijöille laaditussa kyselyssä suojeltiin anonymiteettiä.

Opinnäytetyön toimeksiantajalta saadun palautteen mukaan opinnäytetyön tuloksena syntyneet tasa-arvosuunnitelma, sekä työnantajalle suunnattu ohjetaulukko palkka-avoimuuden tiedonsaantioikeuden varmistamiseksi muodostivat selkeän, hyvän ja toimivan kokonaisuuden toimeksiantajayrityksen tarpeeseen. Toimeksiantajayritys on niin pieni, ettei heillä ole direktiivissä määriteltyä varsinaista raportointivelvollisuutta, mutta palkka-avoimuusdirektiivin muut asiat koskevat yritystä, jolloin palkka-avoimuuden tarkistuslistasta tuli myös kyseiselle yritykselle erittäin hyödyllinen apuväline. Toimeksiantajayritys on velvollinen seuraamaan palkka-avoimutta tasa-arvosuunnitelmaankin vaaditulla vuosittain tehtävällä palkkakartoituksella, joten nyt tehty palkkakartoitus antaa jo hyvän informaation yritykselle palkkatasa-arvon tämänhetkisestä tilanteesta, sekä nyt tehtyä pohjaa on helppo hyödyntää tulevina vuosina.

Lähteet

EUR-Lex. 2023. Miesten ja naisten samapalkkaisuus - palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevat säännöt. 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>

EUR-Lex 2003. Komission suositus mikroyritysten, sekä pienten ja keski suurten yritysten määritelmästä. Saatavissa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003H0361>

EUR-Lex 2006. (2006/54/EY) Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2023/970. Miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla. Saatavissa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:32023L0970>

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki, Edita.

HE 19/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Saatavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_19+2014.pdf

HE 105/2024 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuslain muuttamisesta. Saatavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_105+2024.aspx

Hirvonen, A. 2011. Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja. Helsinki.

Husa, J. Mutanen, A & Pohjalainen, T. 2008. Kirjoitetaan Juridiikkaa. 2.painos. Helsinki Talentum

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

Leppänen, K.2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki, Alma Talent Oy.

Ojanen, T. 2016. EU-oikeuden perusteita. 3. uudistettu painos. Helsinki. Edita Publishing Oy.

Paanetoja, J. 2019. Työoikeus tutuksi- käsikirja. Helsinki, Edita.

Palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoa valmistelleen työryhmän esitys luonnokseksi hallituksen esitykseksi eduskunnalle. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/documents/1271139/231157712/16.5.2025%20Ty%C3%B6ryhm%C3%A4n%20esitys%20palkka-avoimuusdirektiivin%20t%C3%A4yt%C3%A4nt%C3%B6%C3%B6npanemiseksi%2015.5.2025.pdf/0ccd434e-d8e8-35ad-70eb-7295e1d880b6/16.5.2025%20Ty%C3%B6ryhm%C3%A4n%20esitys%20palkka-avoimuusdirektiivin%20t%C3%A4yt%C3%A4nt%C3%B6%C3%B6npanemiseksi%2015.5.2025.pdf?t=1747382711518>

- Rautiainen, P., Kostiainen, A., Kurki, V., Soininen, N. & Määttä, T. 2023. Oikeus ja sen tutkiminen. E-kirja. Tampere: Vastapaino. LAB Primo
- Skurnik-Järvinen. 2016. Työpaikan henkilöstösuunnitelmat käytännönläheisesti. E-kirja. Kaupakamari.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024. Samapalkkaisuusohjelma 2024-2027: Hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen ohjelmalliset toimenpiteet. Saatavissa <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6872-1>
- Tenhunen, S. & Paila, I. 2025. Käsikirja oikeudellisen tiedon hakijoille. Alma Media Finland Oy. Helsinki Päivittyvä hakuteos.
- Työsopimuslaki 55/2001. Finlex. Viitattu 10.5.2025. Saatavissa <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L13P3>
- Valtioneuvoston tiedote: <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/tyoryhman-esitys-palkka-avoimuusdirektiivin-taytantonpanoksi-etenee?>
- Vilka, H & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Finlex. Viitattu 10.5.2025. Saatavissa <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/1325>
- Äimälä, M & Kärkkäinen, M. 2017. Työsopimuslaki. 5.uudistettu painos. Alma Talent Oy.

Kuviot

1. Tarkistuslista työnantajalle palkka-avoimuusdirektiivin toimenpiteiden käyttöönottoon Pk-yrityksissä.

Liitteet

Liite 1: Tasa-arvon nykytilanne kyselylomake suomeksi	42
Liite 2: Tasa-arvon nykytilanteen kyselylomake englanniksi	43
Liite 3: Toimeksiantajayritykselle uusi tasa-arvosuunnitelma (Salassa pidettävä).....	44

Liite 1: Tasa-arvon nykytilanne kyselylomake suomeksi

TASA-ARVO NYKYTILANNE KYSELY TYÖYHTEISÖLLE

Vastaajan sukupuoli:

Nainen Mies Muu

	Täysin erimieltä	Jokseenkin erimieltä	Neutraali	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Minua kohdellaan työpaikalla tasa-arvoisesti sukupuolesta riippumatta.					
Uskon, että organisaation työntekijöillä on samat mahdollisuudet edetä uralla sukupuolesta riippumatta.					
Koen, että sukupuolella ei ole vaikutusta siihen, kuinka osaamistani/työtäni arvioidaan.					
Koen, että sukupuoleni ei vaikuta työni määrään.					
Koen, että palkkaus organisaatiossamme on oikeudenmukaista sukupuolesta riippumatta.					
Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on mahdollista yhtä lailla kaikille sukupuolille organisaatiossamme.					

Miten organisaatiomme voisi mielestäsi parantaa tasa-arvoa työyhteisössä?

Liite 2: Tasa-arvon nykytilanteen kyselylomake englanniksi

Equality status reportThe respondents 's gender is: Woman Man Other

	Strongly disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly agree
I am treated equally at my workplace regardless of gender.					
I believe that employees in the organization have equal opportunities for career advancement regardless of gender.					
I feel that gender does not affect how my skills/work are evaluated					
I feel that my gender does not affect the amount of work I have.					
I feel that compensation in our organization is fair regardless of gender					
Balancing work and family life is equally possible for all genders in our organization.					

How do you think our organization could improve equality in the workplace?

Liite 3: Toimeksiantajayritykselle uusi tasa-arvosuunnitelma (Salassa pidettävä)